

Violencia hacia las mujeres en el ámbito del ejercicio profesional de la Terapia Ocupacional. Análisis de relatos de violencia simbólica y económica.

Violence against women in the professional practice of Occupational Therapy. Analysis of reports of symbolic and economic violence.

Andrea Portela | Julieta Giantinoto | Julieta Briglia | Ayelén Daniela Bursztyn | Julieta Jeroncich | Aldana Maiani

Andrea Portela

Licenciada en Terapia Ocupacional. Especialista en Gerontología Comunitaria e Institucional. Terapeuta ocupacional de planta del Hospital P. Piñero del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Integrante de la Agrupación Terapeutas Ocupacionales Libres - ATL.

andreaportelato@gmail.com

Julieta Giantinoto

Licenciada en Terapia Ocupacional. Terapeuta ocupacional de planta del Cesac Nro.47 del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Integrante de la Agrupación Terapeutas Ocupacionales Libres - ATL.

julietagiantinoto@gmail.com

Julieta Briglia

Licenciada en Terapia Ocupacional. Terapeuta ocupacional de planta del Cesac Nro.9 del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Integrante de la Agrupación Terapeutas Ocupacionales Libres - ATL.

juliet_173@yahoo.com.ar

Ayelén Daniela Bursztyn

Licenciada en Terapia Ocupacional. Integrante de la Agrupación Terapeutas Ocupacionales Libres - ATL.

bursztynaye@gmail.com

Julieta Jeroncich

Licenciada en Terapia Ocupacional. Residente de primer año en Residencia de la Provincia de Buenos Aires, H.I.G.A San Martín de La Plata. Integrante de la Agrupación Terapeutas Ocupacionales Libres - ATL. Mail:

jeroncich@gmail.com

Aldana Maiani

Licenciada en Terapia Ocupacional. Maestranda en Salud Mental Comunitaria. Universidad Nacional de Lanús. Terapeuta ocupacional de planta del Hospital P. Piñero del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Integrante de la Agrupación Terapeutas Ocupacionales Libres - ATL.

aldanamaiani@hotmail.com

Resumen

En este trabajo se analizan los relatos de situaciones de violencia simbólica y económica vividas por terapeutas ocupacionales (TOs) mujeres durante el ejercicio de la profesión, basados en la "Encuesta a Terapeutas Ocupacionales Mujeres sobre Violencia en el Ámbito Laboral en la Argentina" desarrollada por la Agrupación Terapeutas Ocupacionales Libres - ATL, durante los meses de noviembre y diciembre de 2018. El entrecruzamiento teórico-empírico hizo posible establecer relaciones entre los significados e interpretaciones que las TOs asignaron a situaciones de violencia de distintos tipos y los motivos por los cuales las caracterizaron, en algunos casos, como situaciones de violencia basadas en el género. Se pudieron pesquisar significados relacionados a la "desvalorización profesional" tanto en los relatos de violencia simbólica como en los de violencia económico-patrimonial. En la violencia económica, esta noción aparece ligada principalmente a la precarización laboral y la inequidad en la retribución económica que perciben las mujeres TOs. Por otro lado, en la violencia simbólica, se vincula principalmente a la división sexual del trabajo donde persisten estereotipos y roles de género, que se manifiestan, por ejemplo, en la invisibilización de los logros profesionales y la exclusión de tareas que implican reconocimiento. Conocer las representaciones e interpretaciones de las TOs sobre las violencias cotidianas en el ejercicio profesional, nos permite identificarlas y desnaturalizarlas para generar acciones colectivas que propicien trabajos más igualitarios y respetuosos de derechos.

Palabras Claves: violencia hacia la mujer, violencia laboral, terapia ocupacional, mujeres trabajadoras.

Abstract

This paper analyzes the reports of symbolic and economic violence experienced by female Occupational Therapists (OTs) during the exercise of the profession, based on the "Survey of workplace violence against female Occupational Therapists in Argentine" developed by ATL (Group of Free Occupational Therapists) during the months of November and December 2018.

The theoretical-empirical cross-linking made it possible to establish relationships between the meanings and interpretations that OTs assigned to violence situations of different types and the reasons why, in some cases, were characterized as gender-based violence.

Meanings related to "professional devaluation" could be found in both types of violence studied. In the case of economic violence, this notion appears mainly linked to job insecurity and inequality in the economic remuneration that female OTs receive. In symbolic violence, it is mainly linked to the sexual division of labor, where gender stereotypes and roles persist and manifest, for example, in the invisibility of professional achievements and the exclusion of tasks that imply recognition.

Pointing out the representations and interpretations of the OTs about daily violence in professional practice allows us to identify and denaturalize these multiple violence and generate collective actions that propitiate more egalitarian and right-respectful work spaces.

Key words: violence against women, labor violence, Occupational Therapy, working women.

Introducción

En este trabajo se analizan las narraciones que describen situaciones de violencia simbólica y económica vividas por terapeutas ocupacionales (TOs) mujeres durante el ejercicio de la profesión, basadas en la “Encuesta a Terapeutas Ocupacionales Mujeres sobre Violencia en el Ámbito Laboral en la Argentina” que desarrolló la Agrupación Terapeutas Ocupacionales Libres – ATL, durante los meses de noviembre y diciembre de 2018¹.

En el primer informe donde se publicaron los resultados preliminares de este proyecto pudimos bosquejar algunas hipótesis que vinculan los distintos tipos de violencia (psicológica, simbólica, económico-patrimonial, física y sexual) a las condiciones en las cuales las TOs nos desarrollamos profesionalmente. Los resultados allí presentados dan cuenta de la magnitud de la problemática de la violencia dentro de nuestra profesión: el 73% de las 330 encuestadas experimentó al menos un tipo de violencia durante la práctica profesional y se describieron un total de 480 situaciones, de las cuales 119 fueron de violencia económico-patrimonial y 105 de violencia simbólica (Portela, Rosemblat, Briglia, Rey Ferraro y Vázquez, 2019).

En el presente trabajo se analizan las narrativas de las TOs, con el objetivo de rescatar las interpretaciones que las mismas realizan sobre las situaciones vividas. Se hace hincapié en conocer si esas interpretaciones contemplan la cuestión de género como causante de la violencia o dejan por fuera esta variable.

Luego, se incluye un entrecruzamiento teórico-empírico entre las categorías de análisis que surgen de este proceso y los desarrollos teóricos actuales, a fin de establecer relaciones entre distintos aspectos de las situaciones de violencia simbólica y económico-patrimonial y la forma en que las TOs la significan e interpretan.

Metodología

Durante los meses de noviembre y diciembre de 2018 se difundió a través de los canales de comunicación de distintas asociaciones profesionales de TOs de Argentina, una encuesta autoadministrada y voluntaria sobre la violencia en el ámbito laboral.

1 Agrupación Terapeutas Ocupacionales Libres-ATL es un colectivo de terapeutas ocupacionales y estudiantes de Terapia Ocupacional de Buenos Aires que se formó en el año 2015 con un profundo interés en nuestra disciplina y en cómo las variables políticas, económicas, sociales y culturales la atraviesan. A lo largo de estos años, ATL realizó múltiples acciones políticas, gremiales y académicas. Luchamos por un Estado garante y promotor de derechos y por una Terapia Ocupacional crítica, social y con perspectiva de género.

Página web: <https://agrupacionterapist.wixsite.com/misitio> IG: @agrupacion_terapeutas_libres Facebook: Agrupación Terapeutas Ocupacionales Libres-ATL

La población objetivo fueron TOs mujeres con ejercicio profesional en el país. El tamaño muestral se estableció en 330 en base a información proporcionada por la Asociación Argentina de Terapeutas Ocupacionales (AATO), que arrojaba, para el año 2018, la cifra de 12.000 TOs habilitadas/os para el ejercicio profesional. El muestreo fue no probabilístico y el método de selección, casual o accidental.

El instrumento de recolección de datos se construyó especialmente para esta investigación utilizando herramientas que proporcionan los formularios Google. Previo al trabajo de campo, se realizó una prueba piloto. Finalmente, el cuestionario quedó compuesto por trece secciones. La primera, recogió información para la caracterización de la muestra (edad, nacionalidad, lugar de formación y provincia en la que desarrolla la profesión). Las siguientes cinco, indagaron las situaciones de violencia física, psicológica, simbólica, económico-patrimonial y sexual-reproductiva vividas durante el ejercicio de la profesión. Cada una de estas secciones incluyó la definición y ejemplos de los modos de expresión que pueden tener los distintos tipos de violencias en el ámbito laboral. Cada vez que se afirmaba haber vivido alguno de estos tipos de violencia relevados, se habilitaba una serie de quince ítems que debían responderse enfocándose en la situación más significativa experimentada dentro de ese tipo particular.

Los ítems para la caracterización de las situaciones de violencia fueron: frecuencia/repetición, rol de la TO y antigüedad, condiciones de contratación, área de trabajo, tipo de dispositivo y gerenciamiento, lugar/es en que aconteció la violencia, rol, género y cantidad de personas que la ejercieron y acciones llevadas adelante a posteriori.

El instrumento a su vez incluyó, como ítems de llenado opcional, la posibilidad de describir en forma de breve relato, la situación de violencia experimentada y los motivos por los cuales se consideró a la misma, o no, como violencia basada en género, tanto en el momento en que ocurrió, como en la actualidad.

Finalmente, las últimas secciones del cuestionario abordaron la formación en perspectiva de género de las encuestadas y comentarios sobre la encuesta.

De esta manera, el cuestionario incluyó variables que permitieron la cuantificación de datos sobre las circunstancias en las que se producen situaciones de violencia durante el ejercicio de la profesión en el país². Y, también, incluyó ítems que permitieron a las encuestadas la expresión de opiniones, significados, interpretaciones, valoraciones y relaciones a través de las cuales explicaron los acontecimientos.

En este trabajo se analizarán las dimensiones cualitativas de dos de las variables principales del estudio: violencia simbó-

2 Un primer informe de estos resultados fue publicado en julio de 2019 en la Revista Argentina de Terapia Ocupacional (Portela et al., 2019)

lica y violencia económico-patrimonial. Para esto, se trabajó sobre las narrativas de cada una de las situaciones de violencia aportadas por las encuestadas, y sus razones para considerarlas (o no) como violencia basada en el género.

El procesamiento del material narrativo se organizó en distintas etapas. Primero, se segmentó según el tipo de violencia descrita para luego codificar las distintas situaciones de acuerdo a su temática, e identificar los distintos argumentos por los cuales las TOs las interpretaban o no como violencia basada en el género.

De este modo, se construyeron categorías provisionales que permitieron aglutinar situaciones cuyos significados e interpretaciones por parte de las encuestadas eran asimilables. Las categorías definitivas se construyeron a partir de la incorporación de elementos teóricos que surgieron del rastreo y la búsqueda bibliográfica. Las relaciones encontradas en la articulación de los relatos con el material teórico permitieron refinar las categorías formuladas inicialmente y profundizar el análisis del material narrativo.

Relatos de violencia económico-patrimonial en el ámbito laboral.

La violencia económica es aquella que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer (Ley Nacional N°26.485). Éste tipo de violencia fue experimentado por 119 de las TOs entrevistadas (36%). El 63% de ellas sufrió este tipo de violencia en más de una oportunidad y si bien el 27% refirió que la situación se dio sólo una vez, en la descripción que hacen se evidencia que la situación se sostuvo durante periodos de tiempo considerables (Portela et. al, 2019).

Los episodios de violencia que describen, involucran situaciones de retrasos en el pago del sueldo, retenciones en el mismo sin causa, presión para facturar trabajos no realizados, etc. Relatan, además, que sus sueldos eran menores que el de otras/os profesionales del mismo rango, que recibieron amenazas vinculadas a echarlas de sus puestos y que no quisieron otorgarles licencias.

En este tipo de violencia se identificó a la modalidad de contratación y el tipo de gestión de la institución como factores de riesgo: el 80% de las situaciones ocurrieron en instituciones de gestión privada y el 64% de las TOs que la sufrieron eran monotributistas (contra un 31% en relación de dependencia). En el 93% de los casos fueron personas que ocupaban cargos de mayor status quienes ejercieron la violencia, sin diferencias significativas en cuanto a su género (en varias situaciones, ni siquiera se hacía referencia a personas físicas, sino que la violencia provenía de “la institución”, “la dirección”, “la oficina de personal”, “el Estado”, etc.). El 53% de las TOs se encontraban en los primeros años de ejercicio de la profesión,

mientras que el 32% tenía más de 3 años de antigüedad en el cargo y sólo el 10% ocupaban puestos jerárquicos (Portela et.al, 2019).

De las 119 TOs que afirmaron haber sufrido violencia económico-patrimonial, 25 eligieron no contar la situación vivida. De las 94 encuestadas que sí narraron la situación, pudimos identificar que en 78 relatos había otros tipos de violencias asociadas: psicológica (63%), simbólica (34%) violencia sexual (10%) y física (5%). Cabe destacar que en algunos de estos relatos se detectó la intersección de más de tres tipos de violencia.

En 19 relatos se describen prácticas ligadas a la precarización laboral, como el incumplimiento de derechos laborales, irregularidades en la contratación, prácticas abusivas, castigos, falta de insumos, etc. En casi la mitad de las situaciones (49) el eje está en la retribución económica a la que se describe como *inadecuada, injusta, insuficiente y desigual*. Se hace referencia directa a la desvalorización profesional en 26 relatos.

La desvalorización de la profesión: inequidad y brecha salarial como violencia económica.

El 36% de las situaciones de violencia económica estuvieron relacionadas con la inequidad en el salario o remuneración. Muchas de estas situaciones se interpretan como desvalorización de la tarea profesional, y en algunos casos las encuestadas la asocian a la cuestión de género.

Una TO que trabajaba en un Centro Educativo Terapéutico de gestión privada, manifiesta diferencias en su sueldo y las adjudica directamente al género: “*ganás menos por ser mujer*”.

Otra TO que trabaja en una ONG relata una situación similar y refleja la mirada de sus jefes: “*...para quienes dirigen la institución, es un plus extra ser hombre*”.

Un gran número de encuestadas vincula la brecha salarial a la profesión en sí misma y la desvinculan de la cuestión de género. Aparecen muchas situaciones en las que el sueldo de las TOs está por debajo del de otras/os profesionales:

“*Mi jefe le paga más a un kinesiólogo que a una TO*”.

“*El valor hora para TO es menor a la de otros profesionales...la violencia económica está relacionada a la profesión. No es una violencia de género*”.

La desvalorización económica de la profesión que las encuestadas perciben como violenta y que, en algunos casos, relacionan directamente con el género y en otros con la profesión en sí misma, encuentra su punto de intersección en el concepto de disciplina feminizada. Al respecto, Daniela Testa (2013) manifiesta que la participación femenina en una profesión que se constituye en relación de subordinación a la jerarquía

médica, puede ser comprendida, además, en el marco de un contrato sexual más amplio “silenciado o reprimido” que determina la subordinación de la mujer como una forma de relación velada que avala un orden social patriarcal.

La desigualdad salarial en una profesión feminizada requiere tener en cuenta que la división sexual del trabajo establece una serie de roles y mandatos sociales, políticos y económicos para hombres y otros, para mujeres. La división social y científica del trabajo está atravesada por esta lógica, de manera que el género funciona como uno de los factores más importantes que determinan la posición social, el reconocimiento y el valor de la práctica de una profesión. La injusta organización social de los cuidados responsabiliza exclusivamente a las mujeres de las tareas domésticas y reproductivas. Por este motivo, en el mercado del trabajo, se concentra la participación de las mujeres en ciertas ocupaciones relacionadas con los cuidados y la reproducción de la vida, es decir, en labores social y económicamente desvalorizadas y por lo tanto, de menor remuneración. Este fenómeno se denomina “segregación horizontal” (Organización Internacional del Trabajo Américas, 2019)

Los relatos de las colegas exponen, no solo la brecha y la inequidad salarial que sufren por ser TOs y mujeres, sino también, las formas en que la desvalorización profesional se expresa dentro de una profesión feminizada. Esto es, en formas simultáneas de violencia simbólica, psicológica y económica.

“las TO somos nombradas ‘talleristas’ y cobramos menos que el resto de la planta profesional.”

“...nos abonaban menos que a los hombres sin dar explicaciones. Hacían referencia a hacernos un favor al trabajar en ese lugar. Y que no encontraríamos algo mejor.”

“Mis honorarios eran bajos... pero además se me expresaba verbalmente que mi trabajo estaba muy bien pago. Encubría el menosprecio a la profesión.”

Las representaciones que para la sociedad implican las prácticas de atención a otros/as, se encuentran todavía inferiorizadas respecto de la importancia social que suponen. El aporte económico que una mujer puede hacer en el hogar producto de esta actividad, es considerado “secundario” o complementario al sueldo masculino.

“... al reclamarle mi sueldo me dijo que para qué lo necesitaba si mi marido tenía dinero”

Por otra parte, las actividades de ayuda y cuidado ejercidas por nuestra profesión están históricamente ligadas a la noción de servicio voluntario, marcado por influencias caritativas y filantrópicas. Esto es, al trabajo invisible y gratuito de las mujeres.

Sólo en uno de los relatos se hizo mención a las dificultades para el acceso a cargos de mayor jerarquía. Ésta es otra

dimensión de relevancia para analizar la brecha salarial por razones de género: la “segregación vertical” del mercado de trabajo, también conocida como “techo de cristal”. Esto es, el tope que enfrentan las mujeres para acceder a los estadios superiores de la estructura jerárquica en el trabajo y que las concentra en los puestos técnicos, no estratégicos y de menor responsabilidad, remuneración y reconocimiento. La ausencia casi total de este tipo de relatos en las encuestas podría relacionarse con las limitaciones que, como profesión feminizada, tenemos para acceder a lugares de poder dentro de las instituciones donde trabajamos.

“Los kinesiólogos cobraban más que el resto del equipo (éramos todas mujeres) y nuestro sueldo y aumento los gestionaba el kinesiólogo, coordinador de todo el equipo. Pedía más para kines y no se nos permitía organizarnos o tener nuestra propia coordinadora TO”.

En este sentido, es probable que las ocupaciones masculinizadas se hayan visto beneficiadas en sus condiciones laborales y salariales no sólo porque cuentan con un mayor reconocimiento social, sino también por tener una larga y consolidada historia de sindicalización, a diferencia de las ocupaciones más feminizadas (OIT Américas, 2019).

Precarización laboral como violencia económica.

El trabajo en nuestra sociedad continúa mostrando el carácter de precariedad que se impuso desde hace décadas. La flexibilización laboral en nuestra profesión se evidencia en sueldos bajos, “pasantías”, salarios “en negro”, horas extras impagas, incumplimiento de licencias por enfermedad, maternidad, etc. La base de los fenómenos de violencia en el trabajo debe situarse en las modalidades de explotación y gestión de la fuerza de trabajo. Éstas son el terreno propicio de la violencia laboral y por tanto, es preciso poner en evidencia las condiciones socioeconómicas y organizacionales del trabajo que actúan como elementos desencadenantes de la violencia (Wlosko & Ross, 2019).

Estas inequidades que están presentes para todos/as, empeoran en el caso de las mujeres trabajadoras. Los relatos de las encuestadas muestran de manera muy clara la articulación del binomio capitalismo-patriarcado.

El caso de las embarazadas y las madres.

Varias encuestadas manifestaron haber sufrido situaciones de precarización laboral o incumplimiento de sus derechos laborales durante el embarazo o como consecuencia de la maternidad: no acceder a las licencias pagas, ni horario de lactancia, no percibir aguinaldos, etc.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la maternidad es un factor relevante a la hora de identificar a los

grupos de mujeres más afectados por la violencia laboral, ya que se evidencia una disparidad salarial significativa entre las que tienen personas menores a su cargo y aquellas que no están en esa situación (OIT Américas, 2019). Esto configura una restricción sobre los derechos de las mujeres y constituye, no solo violencia económica, sino también, violencia sexual y reproductiva.

Las amenazas de despido y el abuso de poder.

La desestructuración de los vínculos en los colectivos de trabajo producto de la devaluación de las regulaciones y normativas vinculadas con la convivencia en los espacios laborales constituye el antecedente necesario para el desarrollo de dinámicas violentas. Las prácticas arbitrarias, son posibles debido a la volatilización de las reglas comunes en el trabajo. El aliento de la competitividad entre pares genera terreno fértil para la violencia. Se instituyen así, una serie de reglas informales y “castigos” que pueden provenir de un superior, de un grupo de pares o de un grupo compuesto por ambos (Wlosko & Ross, 2019).

Del análisis de las entrevistas, surgen como “castigos” frecuentes: la negación de vacaciones y otras licencias, y los despidos (amenazas)

“Me amenazaba con sacarme ‘de patitas’ a la calle”

“Cuando hacemos cursos a algunas les pagan los días y a otras no, redistribuyen las horas de verano favoreciendo a algunas profesionales más que a otras.”

“Luego de un reclamo salarial con algunas compañeras de trabajo fuimos citadas a la casa del director (...) Fuimos ninguneadas y descalificadas, además se vislumbraba una cierta amenaza encubierta”

Relatos de violencia simbólica en el ámbito laboral.

La violencia simbólica contra las mujeres está constituida por la emisión de mensajes, iconos o signos, valores o patrones estereotipados que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación, que naturalizan o justifican la subordinación y la violencia contra las mujeres en la sociedad (Ley N° 26.485).

De acuerdo a los resultados de la encuesta, 105 mujeres (32% de la muestra) identifican haber sufrido violencia simbólica durante el ejercicio de la profesión, y el 70% de ellas (73 TOs) afirma haberla experimentado en más de una oportunidad. Al igual que en otros tipos de violencia, aquellas con menos años de experiencia y en cargos de menor jerarquía estuvieron más expuestas a sufrir violencia simbólica que las que se desempeñaban en cargos de conducción o tenían más trayectoria en la profesión. No se puede asociar su presencia a características específicas de las áreas, dispositivos, o tipo de gerencia-

miento de las instituciones donde ocurrió. En el 61% de las situaciones, la violencia provino de uno o varios varones y en el 24% de una o varias mujeres. En el resto de los casos los/las agresores/as fueron de distintos géneros (Portela et. al, 2019)

De las 105 TOs que afirmaron haber sufrido violencia simbólica, sólo 79 decidieron narrar la situación vivida. La diversidad de sus relatos expone la variedad de modos de entender la violencia simbólica y cómo ésta se expresa en los ámbitos de trabajo en una gama de fenómenos de distinta intensidad que son vividos como injustos, arbitrarios, descalificantes y/o humillantes.

Los relatos aportados fueron categorizados atendiendo al tipo de conductas que describen las TOs y/o al significado que a las mismas le asignan. Así, encontramos 46 situaciones de *desvalorización profesional* (aquí se aglutinan ejemplos de expresiones, conductas, tareas demandadas y prácticas organizacionales percibidas como descalificadoras hacia el rol profesional), 20 relatos que describen *comentarios y chistes misóginos*, 6 de *sugerencias o comentarios en relación al cuerpo, la vestimenta y el arreglo personal*, 5 de *arbitrariedades o abuso de poder* y 2 que corresponden específicamente a otros tipos de violencia.

En las narrativas encontramos que los comentarios sexistas y las actitudes misóginas son parte del cotidiano en el ejercicio profesional de las TOs. Varios relatos describen la exposición constante a comentarios machistas³, mayormente hechos en forma de “chistes machistas”, bromas de tinte sexual o, a recibir apodos por parte de jefes o compañeros. También hubo menciones a exigencias sobre el aspecto físico ligadas a estereotipos de belleza (maquillarse o vestirse de determinada forma).

En 46 situaciones de violencia simbólica aparecen referencias directas a la desvalorización profesional por parte de compañeros/as⁴ y jefes/as. En 34 de estas situaciones, las encuestadas las relacionan con la feminización de la carrera; esto es, con la idea de que ser mujer y pertenecer a una profesión mayoritariamente ejercida por mujeres, influye en el sostenimiento de prácticas institucionales de discriminación y maltrato hacia las TOs.

La asignación de tareas que describen las terapistas no corresponde a las injerencias profesionales, pero puede explicarse a partir de los roles de género y la división sexual del trabajo.

³ El machismo es una ideología que engloba el conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales, creencias, destinadas a perpetuar la inequidad de género. El machismo es una forma de sexismo en la que se discrimina y menosprecia a las mujeres y disidencias sexuales como “inferiores” al “hombre”.

⁴ En este artículo se busca evitar el uso del masculino genérico, las autoras promovemos la libertad y el respeto a las diversidades de género, entendiendo la importancia del uso de un lenguaje inclusivo, no sexista y no binario.

Estos roles suponen ciertas cualidades físicas, intelectuales y emocionales, asignadas como “naturales” para cada género. De esta manera, mujeres y varones estaríamos “naturalmente” preparados para distintos tipos de trabajos (Lamas, 2000; Lagarde, 2011). Los relatos permiten observar cómo las TOs son responsabilizadas en sus trabajos de tareas ligadas a la domesticidad y ponen en evidencia el modo en que las jefaturas, independientemente del género de quien las ocupe, reproducen la división sexual del trabajo, dejando entrever la desigualdad en el trato y en las exigencias laborales para con las TOs mujeres⁵. Varios investigadores coinciden que el desempeño de este tipo de tareas en el ámbito laboral refuerzan los rasgos de subordinación y desvalorización de la mujer y su trabajo (Anker, 1997; Ariza, 2000; Olivera & Araiza, 2000).

“Nos hacía preparar café y también trabajar en el horario del almuerzo en el comedor mientras los hombres TOs trabajaban en otros espacios”.

“Tenía que encargarme de la decoración, la limpieza y el orden de los espacios de la institución”.

“Algunas de las frases que me decían: ‘acompañalo vos al baño que sos mujer’, ‘limpia el piso que sos mujer’, ‘limpia la mesa’...”

“En un ocasión un profesional me dice: te voy a derivar una paciente, porque necesita estar entretenida, ustedes le pueden enseñar a hacer manualidades, esas cosas de mujeres”.

La falta de valoración profesional es un tipo de violencia simbólica que para las TOs encuestadas también se materializa en situaciones donde el factor común es la invisibilización, la exclusión o el no reconocimiento de la tarea y los logros profesionales.

“...siempre fueron peores para nosotras las condiciones del espacio físico y materiales a usar en relación a los compañeros de otras profesiones. Llegué a no tener lugar estable y ver sobre el momento donde trabajar... No lo consideré violencia basada en el género sino violencia hacia la profesión”.

“... en una oportunidad hicimos un proyecto con un compañero psiquiatra y lo presentó solo con su firma”.

“En una jornada de formación profesional (...) el cronograma especificaba cada módulo con las disertaciones y los nombres de los doctores correspondientes. En el caso de las disertaciones de TO, se generalizaba como ‘rehabilitadoras locales’... Lo considere violencia basada en el género porque el objetivo era invisibilizarnos y quitarnos identidad a cada TO”.

“Nos mudaron a un espacio provisorio al lado del comedor. Inicialmente sin agua ni lugar para nuestros materiales”.

“Colaboré en la creación de un centro de día con hogar y al momento de distribuir las coordinaciones eligieron a un psicólogo recién recibido que se desempeñaba como orientador de sala... Lo consideré violencia basada en el género porque claramente hubieran elegido cualquier varón antes que una mujer”.

“No me permiten participar de ciertas decisiones cuando mis compañeros varones de igual rango sí lo hacen”.

El ocultamiento y/o invisibilización de las tareas profesionales desarrolladas por las TOs también son formas de exclusión de lugares y funciones que implican reconocimiento y validación profesional y actúan como barreras para el desarrollo profesional de las mujeres. Estas conductas son percibidas por las encuestadas como violencia por sus claros mecanismos de discriminación, exclusión y segregación que imponen límites y restringe los “lugares” que pueden ocupar. Las relaciones de poder entre profesiones y servicios se materializan, entre otras cosas, en el uso del espacio físico dentro de las instituciones, y así, expresan el valor y reconocimiento de las mismas. Es un lenguaje “simbólico”, al igual que la omisión de los nombres de las profesionales disertantes de una jornada o en la autoría de un trabajo conjunto. A través de este lenguaje se comunica la exclusión de ciertos “lugares” y se impone condiciones desiguales para el desarrollo profesional.

Por otro lado, en los relatos también se pone de relieve la resistencia para permitir el ingreso de una mujer a posiciones que son percibidas como masculinas según los cánones establecidos, como ser aquellos puestos que ostentan poder, estatus o liderazgo.

Las encuestadas interpretaron como desvalorización profesional a la limitación en las injerencias profesionales que surge de la exclusión de actividades y espacios que implican un reconocimiento de la trayectoria, la formación o el desempeño profesional (espacios de toma de decisión, docencia, etc.).

El “mansplaining”⁶ también aparece en los relatos cuando, por ejemplo, compañeros varones con menor formación o incluso pacientes, intentan explicar a las TOs la forma en que deben hacer su trabajo.

“...me quiere explicar cómo coordinar talleres cuando él no los realiza, ni sabe”.

“Los pacientes varones descalificaban los planes terapéuticos, o se negaban a realizar determinadas actividades por considerarlas femeninas... mis compañeros varones no recibían los mismos planteos ni descalificaciones”.

5 Cabe aclarar que en 27 de las 46 situaciones de descalificación profesional descriptas, el género del/los agresor/es fue masculino; en 10 casos fue femenino y en 9 situaciones las/los agresoras/es fueron personas de ambos géneros.

6 Acto paternalista en el que un varón intenta explicar algo sin tener en cuenta el hecho que la mujer que está recibiendo la explicación sabe más sobre el tema que él.

En varias de las descripciones de las situaciones de violencia simbólica aparecen asociados otros tipos de violencia, como ser: violencia sexual en forma de acoso verbal⁷, violencia económica⁸ y violencia psicológica⁹.

La violencia en el ámbito laboral hacia las mujeres ¿es siempre violencia de género?

La violencia laboral es definida como toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un/a trabajador/a como amenaza o acción consumada. Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro/a y constituye una violación de los derechos humanos y laborales. La misma incluye: violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo. Puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores (Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina, 2019).

Pero, ¿cuándo la violencia laboral hacia las mujeres es también violencia de género?. A pesar de que el 70% de las colegas que refirieron situaciones de violencia no contaban con formación en perspectiva de género; 278 de las situaciones fueron consideradas por ellas como violencia de género.

Respecto de las situaciones de violencia simbólica (105): el 80% fueron consideradas violencia de género al momento de completar la encuesta, pero sólo el 59% se consideró así en el momento que ocurrió. De las situaciones de violencia económico-patrimonial (119): el 40% es percibida como violencia de género en la actualidad, y sólo el 23% en el momento en que ocurrió. Se observa un notable aumento en la cantidad de terapistas que han cambiado su percepción con el transcurso del tiempo, tanto en las situaciones de violencia simbólica como económico-patrimonial.

1- Violencia económico-patrimonial en el ámbito laboral y violencia basada en el género.

Fueron 48 las encuestadas que sufrieron violencia económica y la consideraron también como violencia de género al momento de contestar la encuesta. En el 60% de estas situaciones fue un varón o varios varones quienes ejercieron la violencia. El principal motivo que expusieron para clasificarla como

7 En 9 situaciones clasificadas como “comentarios misóginos” se identifica acoso sexual.

8 En 6 casos la desvalorización profesional llevó a la pérdida de oportunidades de promoción a cargos de mayor jerarquía o a una menor retribución económica por igual trabajo que los varones.

9 En 5 situaciones de abuso de poder se describen arbitrariedades donde la persona que ejerció la violencia utilizaba su posición de autoridad para amenazar con perder el cargo o imponer sus opiniones en la dirección de los tratamientos.

violencia de género fue la atribución del trato desigual a su condición de mujer. En 9 de estos casos las entrevistadas aseguran que la desigualdad en el trato laboral incluía diferencias salariales solo por la condición de género:

“Era muy notoria la diferencia que hacían en la institución, su argumento (para justificar las diferencias en las condiciones de trabajo) era que los kinesiólogos hombres levantaban y manipulaba a los pacientes más pesados”.

“Si eras hombre valoraban tu opinión y también te aumentaban el sueldo”.

4 de ellas relatan actitudes machistas acompañadas de “amiguismos” hacia los compañeros varones que incluían no solo mejores remuneraciones sino también mejores condiciones de contratación:

“A los kinesiólogos varones, le pagaban más. Sobre todo si formaban parte de un equipo de fútbol que el dueño tenía.”

“Había diferencias con algunos pocos que caían mejor al dueño del lugar, la mayoría hombres [...] No solo diferencia de sueldo sino que esas personas estaban en relación de dependencia y el resto éramos monotributistas”.

Algunas TOs cambiaron su perspectiva sobre la situación con el paso del tiempo, a partir de la toma de consciencia de la “naturalización” de la violencia machista en el pasado: “...pensaba que eso era normal. No me di cuenta”, “No tenía conciencia de que se trataba de una forma de violencia”.

Otras TOs interpretaron la violencia económica como una forma de disciplinamiento a las mujeres que defienden sus derechos y lideran a sus compañeras/os haciendo escuchar su voz:

“Creo que quería marcar quién mandaba (...) no lo hubiera hecho si yo fuera un varón. Supongo que también tiene que ver con cierto rol de portavoz que yo tomaba en representación de mis compañeros. De esta forma me mostraba a mí y al resto quién, finalmente, tenía el poder.”

También hubo explicaciones centradas en las desigualdades estructurales:

“...condicionar el salario es una forma de controlar a las mujeres, condicionar su participación social y su carga de trabajo (trabajar más para equiparar salario de varón)”.

Sin embargo, la mayoría de las encuestadas (70 TOs) sostuvieron que la situación de violencia económica sufrida no estuvo relacionada con el género. En 39 de estas situaciones, quienes ejercieron la violencia fueron también mujeres y ésta constituyó una de las principales razones para sostener que no se trataba de violencia de género. Otro argumento frecuente (36 casos) vincula las causas de la violencia a la precarización laboral que afecta a todos/as las/los trabajadores (modalidades de contratación injustas, baja remuneración, flexibilización

laboral, etc.) tanto hombres como mujeres, sin percibir el género como estructurante de desigualdades.

2- Violencia simbólica en el ámbito laboral y violencia basada en el género.

En las situaciones que hacían referencia a *comentarios* misóginos, chistes machistas, comentarios en “doble sentido” de tinte sexual, sugerencias y/o exigencias en *relación al cuerpo, la vestimenta o el arreglo personal de las terapistas*, casi el 100% (25/26 casos) las considera actualmente como violencia basada en el género. En el único caso que no se la consideró así, la encuestada adjudica las bromas y apodosos a la xenofobia que sufría debido a su nacionalidad.

“La consideré como violencia de género, pero en el equipo no le dimos trascendencia. Quizás hoy estemos más empoderadas y conscientes de estas situaciones....tengo más herramientas para visualizarla y una sociedad más sensible”.

“Es violencia de género porque a los varones no se les hizo exigencias en relación a la apariencia, y recibían otro trato y respeto”.

De estas situaciones, sólo en 4 casos no se los interpretó como violencia basada en el género desde el mismo momento en que aconteció por ser una circunstancia muy frecuente y naturalizada de la que recientemente toman conciencia.

“No la consideré en su momento como violencia de género porque creo que lamentablemente uno lo tiene tan incorporado como “natural” que no le di esa importancia ni connotación de violencia. Luego sí, por ser una agresión verbal de un hombre a una mujer al plantear situaciones desubicadas y descontextualizadas solo por ser mujer”.

“En ese momento lo minimicé, por las dudas, no quería exagerar.”

En los casos de violencia simbólica categorizados como “*desvalorización profesional*” la percepción de la situación como violencia de género pasa del 48% (en el momento que ocurrió) a 72% (en la actualidad). Los motivos de las encuestadas para considerarla así pueden resumirse en tres: se trataba de exigencias vinculadas a estereotipos de género, la conducta se dirigía solo hacia las mujeres y no hacia los compañeros varones, y por último, la persona de la cual provenía la violencia tenía características machistas o antecedentes de conductas misóginas.

Las razones por las cuales 11 de ellas en un primer momento no la habían considerado violencia de género y luego cambiaron su perspectiva están relacionadas a: la naturalización de estas situaciones en el pasado, a que la vincularon al poder médico hegemónico o la interpretaron como abuso de autoridad. Cabe mencionar un caso que la TO adjudicó a sus “*falencias personales*” la violencia sufrida.

Finalmente, en los 13 casos de *desvalorización profesional* que no fueron considerados como violencia basada en el género, los principales argumentos fueron: 1- la violencia estaba vinculada al menosprecio hacia la profesión por parte de profesiones hegemónicas, 2- los varones estaban igualmente expuestos a estas situaciones o, 3- no era violencia de género porque la había ejercido por otra mujer.

Reflexiones finales

El trabajo con las narrativas de las TOs que sufrieron violencias implicó dar cuenta de qué sintieron y cómo pensaron y piensan sus malestares en el ejercicio profesional.

En los relatos se pudo observar como suelen actuar de manera solapada y simultánea varios tipos de violencias.

Tanto en la violencia económico-patrimonial como en la violencia simbólica se pesquisaron significados relacionados a la “desvalorización profesional”. En la primera, esta noción aparece íntimamente relacionada a las diferencias salariales que pudimos vincular a los conceptos de segregación horizontal y vertical y a los procesos de creciente precarización laboral que llevan a una mayor fragilización de las condiciones laborales, con la consecuente exposición a abusos de poder por parte de personas de mayor rango. Confirmamos, como ya se había observado en los resultados preliminares, que existe una relación entre la violencia económico-patrimonial y las relaciones laborales que se dan, en un marco de creciente desregulación, dentro de instituciones privadas donde son escasas las posibilidades de sindicalización.

Los relatos de violencia simbólica, por su parte, expresaron como desvalorización profesional a la asignación de tareas “domésticas” o “femeninas”, basadas en la división sexual del trabajo, donde persisten estereotipos de género que invisibilizan los logros y la experiencia profesional y excluyen de toda actividad que implique reconocimiento o autoridad.

La precarización laboral aparece como la principal condición que posibilita la violencia económica, por sobre la cuestión de género. El 80% de las TO que sufrieron violencia simbólica la consideraron violencia basada en el género, mientras que solo el 40% de las que sufrieron violencia económica la identificaron de este modo.

De todas formas cabe resaltar que, en ambos tipos, fueron muchas las TOs que cambiaron su perspectiva con el paso del tiempo. A este respecto, consideramos de gran influencia la expansión del movimiento feminista que habilita la visibilización de la violencia patriarcal dentro de las relaciones laborales, cuestión históricamente silenciada por procesos de naturalización y ocultamiento de las desigualdades. Algunas encuestadas, señalaron también la posibilidad que les dio la propia encuesta para reflexionar y resignificar situaciones vividas en el ámbito laboral.

Este trabajo fue desarrollado previo a la pandemia de COVID-19. Entendemos que este será un punto de inflexión a nivel social, cultural, económico y vincular. En este contexto, la salud y los cuidados, ámbitos femeninos por excelencia, son temas centrales en las noticias y toman un valor social inesperado. Las y los trabajadoras y trabajadores sanitarios son aplaudidos/as por la sociedad que, ahora, los/las perciben como imprescindibles para afrontar los desafíos que el futuro plantea. Tenemos esperanza que esta difícil situación que el mundo atraviesa generará un gran cambio en la forma de pensar la salud, el trabajo de las mujeres y el cuidado de otros. ■

[Recibido: 23/11/2019 - Aprobado: 13/5/2020]

Referencias bibliográficas

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista internacional del trabajo*, 116(3), 343-370.
- Ariza M., y Oliveira, O. (2000). *Género, trabajo y familia consideraciones teórico- metodológicas*. En *La población de México, situación actual y desafíos futuros* (pp. 203-207). Consejo Nacional de Población (CONAPO). México.
- Connelly, F. y Clandinin, D. (1995). *Relatos de experiencias de investigación narrativa*. En Larrosa, Arnaus, Ferrer, et al. *Déjame que te cuente. Ensayos sobre narrativa y educación*. Barcelona, España: Alertes
- Lagarde, M. (1997). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México: UNAM.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, vol. 7, núm. 18, enero-abril, 2000, p. 0. Escuela Nacional de Antropología e Historia Distrito Federal, México.
- Ley N° 26.485 *Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 14 de abril de 2009.
- Lima: OIT Américas/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Ministerio de trabajo de la Nación Argentina. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/esviolencialaboral>
- Oliveira, O., Araiza, M. (2000). Género, trabajo y exclusión social. *Revista de estudios demográficos y urbanos*. 43, 11-33.
- Portela, A., Rosemblat, F., Briglia, J., Rey Ferraro, R. y Vázquez, N. N. (2019). Encuesta a Terapistas Ocupacionales Mujeres sobre Violencia en el Ámbito Laboral en la Argentina. Resultados Preliminares. *Revista Argentina de Terapia Ocupacional*, 5(1), 45-59.
- Testa, D. (2013). Curing by doing. La poliomiélitis y el surgimiento de la Terapia Ocupacional en Argentina (1956-1959). *História Ciencia Saude Manghinos*.
- Wlosko, M. y Ros, C. (2019). *Aportes de la Psicodinámica del Trabajo al análisis de la violencia laboral: análisis del caso de enfermería*. En Wlosko, M. & Ros, C. (coordinación general y compilación), *El trabajo entre el placer y el sufrimiento*. Remedios de Escalada, Argentina: De la UNLa - Universidad Nacional de Lanús.

Cómo citar este artículo:

Portela, A., Giantinoto, J., Briglia, J., Bursztyn, A. D., Jeroncich, J. y Maiani, A. (2020). Violencia hacia las mujeres en el ámbito del ejercicio profesional de la Terapia Ocupacional. Análisis de relatos de violencia simbólica y económica. *Revista Argentina de Terapia Ocupacional*, 6(2), 33-41.