

Ficha de Apoyo Preventivo

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO: VIOLENCIA Y GÉNERO



A pesar del crecimiento del país y del aumento de la participación laboral femenina, en términos de calidad del empleo, la situación de las mujeres es desventajosa respecto de sus pares hombres. La Industria del Retail es un importante receptor de empleo femenino. En el año 2013, el 54,8% de los ocupados en el sector eran mujeres. Empero, respecto a las condiciones de empleo, el sector muestra una precariedad laboral extendida que afecta más a las mujeres. Por ejemplo, el 20% de ellas cuentan con contratos a plazo fijo (UDP- CEM, 2014 en Anseoleaga et al. 2017).

La precariedad contractual se asocia a inestabilidad laboral y temor al despido, lo cual aumenta la tolerancia a arbitrariedades y maltrato, y reduce la capacidad de afrontamiento. Debido al temor de perder el empleo se aceptan cambios arbitrarios de las condiciones de trabajo.

En la Industria Bancaria el empleo de las mujeres creció en un 44,6%, representando actualmente alrededor del 55% de la fuerza de trabajo ocupada en el sector. En este sector, aplicar remuneraciones según rendimiento y cumplimiento de metas como medio de intensificación del trabajo, crea ambientes propicios para la competencia y el hostigamiento laboral de las jefaturas, en particular a las mujeres que son la fuerza de ventas del sector financiero. Quienes colocan créditos, los que venden dinero, es el área operativa que materializa la organicidad de las instituciones. Las fuerzas de venta hoy día que tienen los bancos para colocar y aumentar las colocaciones son mayoritariamente personal femenino.

Las áreas denominadas Call Center, que son los centros de llamados que tienen los bancos y que son filiales del mismo, sociedades de apoyo al giro, también están conformadas por una cantidad impresionante de mujeres.

Predominio de relaciones laborales patriarcales:

- A. La violencia de género como expresión de actitudes y conductas “machistas”: Se refieren a “los hombres, los varones” sin diferenciar, a menudo, si se trata de compañeros o jefes, reconociendo con ello que sus comportamientos se asocian a una cultura machista prevaleciente en las interacciones sociales generales y que traspasa las estructuras de poder formal de las empresas. Las expresiones de machismo, con cierta frecuencia se manifiestan en discriminaciones poco visibles, más que en formas abiertas de agresión. Hablar de forma vulgar en presencia de mujeres. De acuerdo a Cortina (2008), muchas de estas manifestaciones encajan con el concepto de incivismo selectivo en el lugar de trabajo, que afecta más probablemente a mujeres y minorías exitosas profesional y económicamente, las que por estas razones son percibidas como altamente eficientes por los hombres, precisamente en un campo dominado por ellos, lo que les genera sentimientos de amenaza, competencia, y hostilidad hacia miembros de este grupo externo que invade su territorio (Cortina, 2008).



B. Acoso sexual: El acoso sexual constituye no sólo una de las expresiones más evidentes de la distribución asimétrica y jerárquica del poder entre hombres y mujeres en la sociedad, sino a la vez, un mecanismo que contribuye a reforzar la subordinación de las mujeres (Carrasco & Vega, 2009). Los principales acosadores son sus jefes, y las principales víctimas son las que ocupan cargos poco calificados o jerárquicamente inferiores. Los elementos que posibilitan el acoso sexual son la concentración total del poder en manos de un jefe varón de quien depende una mujer para obtener o conservar un empleo y que es quien determina su sueldo, su evaluación, o sus posibilidades de ascenso (Rico, 1996).

C. Discriminaciones asociadas al uso de derechos de maternidad mobbing maternal: Como lo indica Riquelme (2011), “La entrada de las mujeres al mercado de trabajo es todavía un proceso en marcha que genera entusiasmos y avances, pero también resistencias y retardos” (p. 8), que derivan fundamentalmente de la rígida asignación del rol de madre y cuidadora a las mujeres, razón por la cual se las considera como una fuerza de trabajo secundaria cuyos ingresos son complementarios para el hogar. “Aunque el discurso social da a la maternidad un rol básico en la sociedad, en el desempeño laboral la función materna y el rol de cuidadora de los hijos menores son vistos como una interferencia negativa” (Riquelme, 2011, p. 70), fundamentalmente por el mito de que la maternidad aumentaría los costos laborales, el ausentismo y la rotación laboral de las mujeres, lo cual incidiría, a su vez, en la productividad.

Un importante estudio de la Oficina Regional para América Latina de la OIT, realizado en cinco países (Chile, Brasil, Argentina, Uruguay y México) sobre los costos laborales de hombres y mujeres (Abramo & Todaro, 2002) indica que una las imágenes más negativas asociadas a las mujeres trabajadoras, responsable en buena parte de la resistencia empresarial a contratarlas, capacitarlas o promoverlas, y que contribuiría a aumentar sus costos laborales, es una supuesta mayor incidencia del ausentismo entre las mujeres, tanto en términos del número de ausencias o licencias como de su extensión. Sin embargo, Abramo y Todaro (2002) sostienen que no existen (o no están disponibles) en los países de América Latina, estadísticas confiables desagregadas por sexo sobre el tema del ausentismo laboral y, medir la incidencia del ausentismo en la productividad es aún más complejo



de realizar (Abramo & Todaro, 2002). Las autoras afirman además que “los costos monetarios directos para el/a empleador/a asociados a la protección de la maternidad y al cuidado infantil son muy reducidos, representando en los cinco países analizados menos del 2% de la remuneración bruta mensual de las mujeres” (Abramo & Todaro, 2002, p. 31).

La persistencia de falsos supuestos sobre el impacto de la maternidad en costos más altos de la contratación de mujeres, en su mayor ausentismo y menor productividad, se expresan también en la persistencia de una serie de mecanismos de discriminación hacia ellas en el trabajo. Por otra parte, tanto en Chile como en la mayoría de los países, la discriminación por razón de sexo está prohibida por la ley y existen numerosas normas en el Código del Trabajo que explícitamente lo reconocen (Riquelme, 2011, p. 37). Hoy podemos observar situaciones de maltrato y discriminaciones a las mujeres que se expresan en vulneración de derechos de maternidad y amenazas para que no se embarquen, de despidos y de limitación de posibilidades de ascenso en sus lugares de trabajo.

Otros estudios en Chile (Díaz, Mauro & Todaro, 2016) han revelado también que mujeres trabajadoras advierten acerca de la fuerte resistencia de parte de los empresarios a contratar mujeres, lo que ellas señalan como “el problema de la maternidad”. A pesar de reconocer que existe una mayor tolerancia respecto a la contratación de mujeres, a juicio de los entrevistados persiste en el empresariado la percepción de que la maternidad es un obstáculo para el desempeño laboral, lo que a su vez justificaría sus bajos salarios.

Piñuel (2009) llama a este problema “mobbing maternal”, aludiendo con ello a la violencia o acoso que sufre la mujer por el hecho de ser madre, especialmente en su entorno laboral. En sus palabras, se trata de un tipo de acoso psíquico contra las mujeres embarazadas que no busca directamente la eliminación de esa mujer de su lugar de trabajo, sino hacerle la vida imposible de tal manera que ella misma y otras trabajadoras a su alrededor, viendo lo que ocurre, no se atrevan a ejercer su derecho a la maternidad. En síntesis, lo que se busca es evitar nuevos embarazos en la empresa (Riquelme, 2011, p. 44). En base a lo anterior, podemos observar situaciones de maltrato y discriminaciones a las mujeres que se expresan en vulneración de derechos de maternidad y amenazas para que no se embarquen, de despidos y de limitación de posibilidades de ascenso en sus lugares de trabajo.

