

Encuesta sobre violencia de género el ejercicio de la medicina.

Comisión de Género - Sindicato Médico del Uruguay

Octubre 2022





1. ¿Ha sufrido algún episodio de **violencia física** en su práctica médica?



2. ¿Ha sufrido algún episodio de **violencia psicológica** en su práctica médica?

“ Esa llegó a coordinadora
HACIÉNDOSE DAR ”

Esto también
es violencia
de género

 
Sindicato Médico
DEL URUGUAY
— 100 AÑOS —

“ Andá preparándote, porque
sí es que entrás a la
RESIDENCIA ”

todos te van a
QUERER DAR ”

Esto también
es violencia
de género

 
Sindicato Médico
DEL URUGUAY
— 100 AÑOS —

“ No es nada personal, es más,
ESTÁS BUENA ”

pero esto es una especialidad sólo de
HOMBRES ”

Esto también
es violencia
de género

 
Sindicato Médico
DEL URUGUAY
— 100 AÑOS —

3. ¿Ha sufrido algún episodio de **violencia sexual** en su práctica médica?



4. ¿Ha sufrido algún episodio de **discriminación por maternidad** en su práctica médica?



5. ¿Ha sufrido algún episodio de **violencia simbólica** en su práctica médica?

Introducción

en el SMU nos propusimos trabajar sobre los aspectos relacionados con la violencia hacia las mujeres en el ejercicio de la medicina, la comisión de género ha diseñado esta consulta para aproximarse a un diagnóstico de situación y llevar adelante acciones concretas para contribuir a revertir la realidad actual

Metodología

La **comisión de género del SMU** diseñó una consulta en formato google forms basados en la encuesta sobre violencia de género del Colegio Médico de Chile.

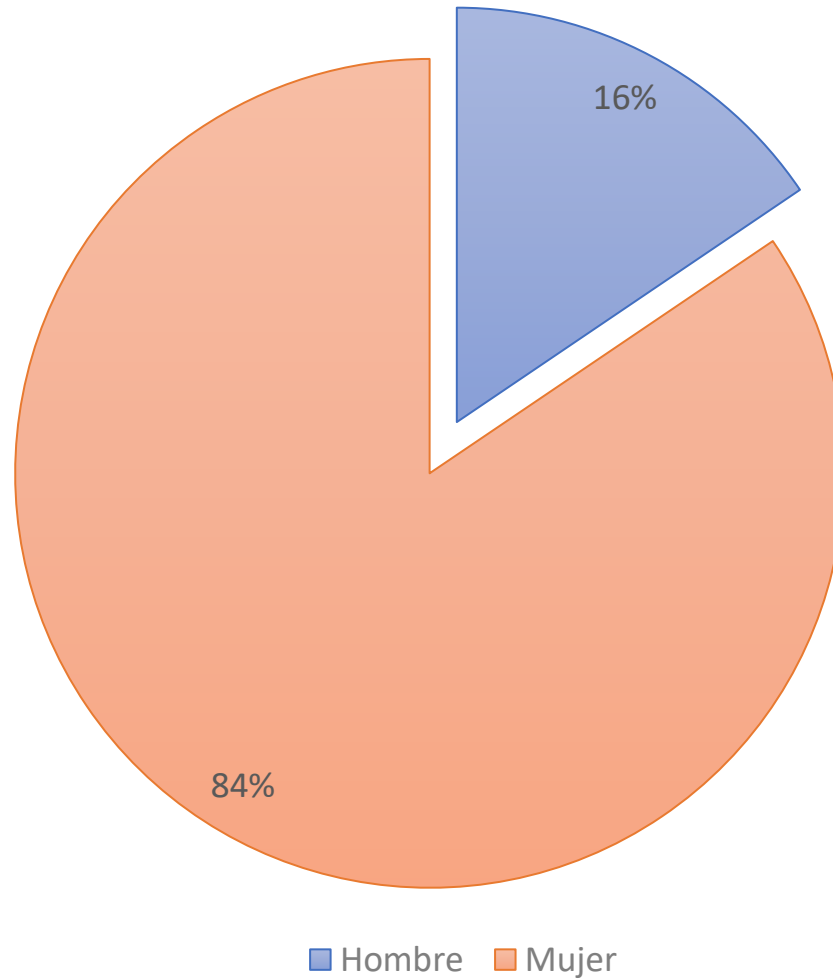
Tiempo: se realizó durante el mes de setiembre de 2020 (15/9 al 25/9) se divulgó mediante las redes de las médicas y los médicos, mails, redes sociales.

Un total de 1001 personas contestaron el formulario

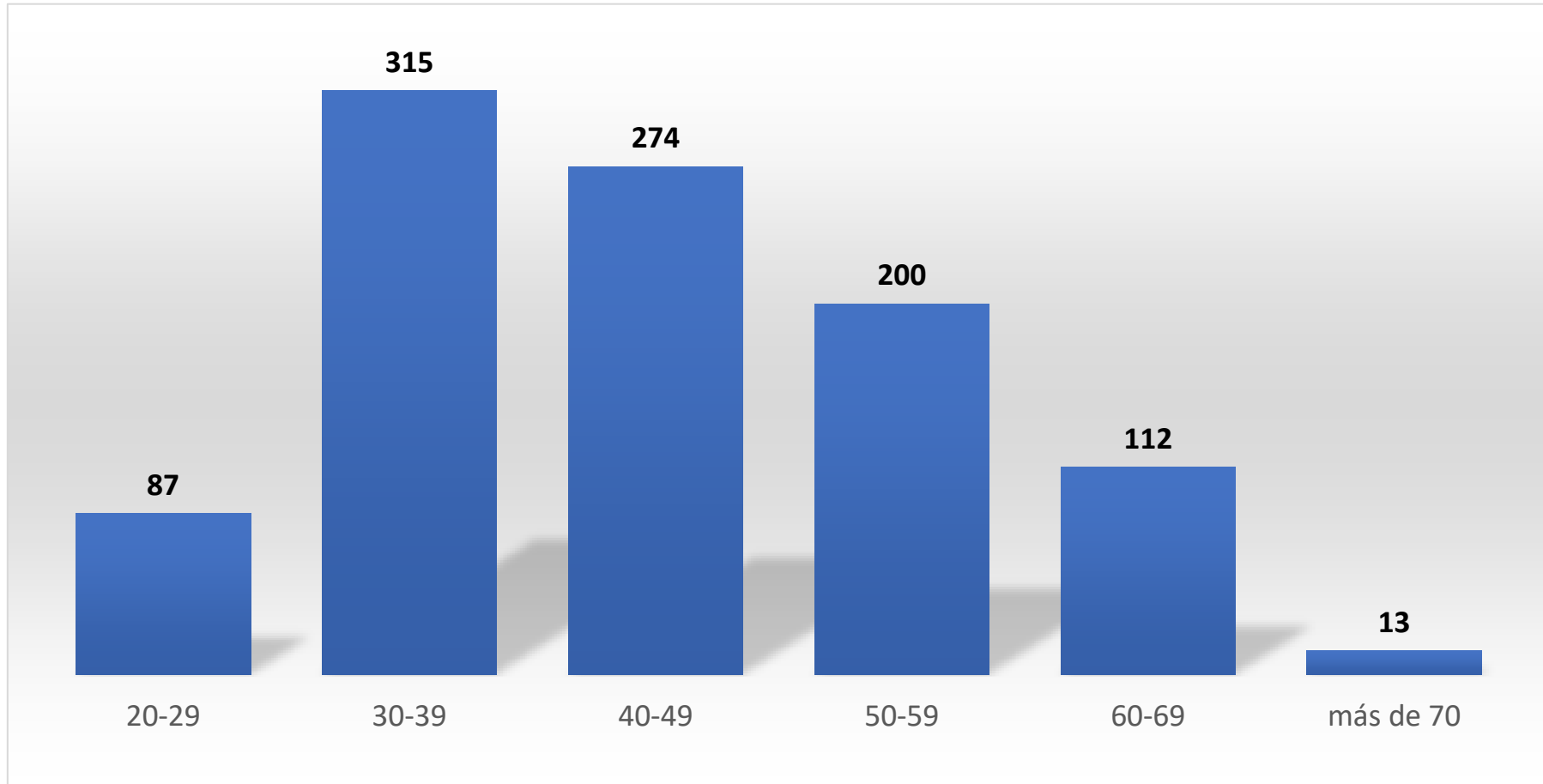
Resultados

Caracterización de la población

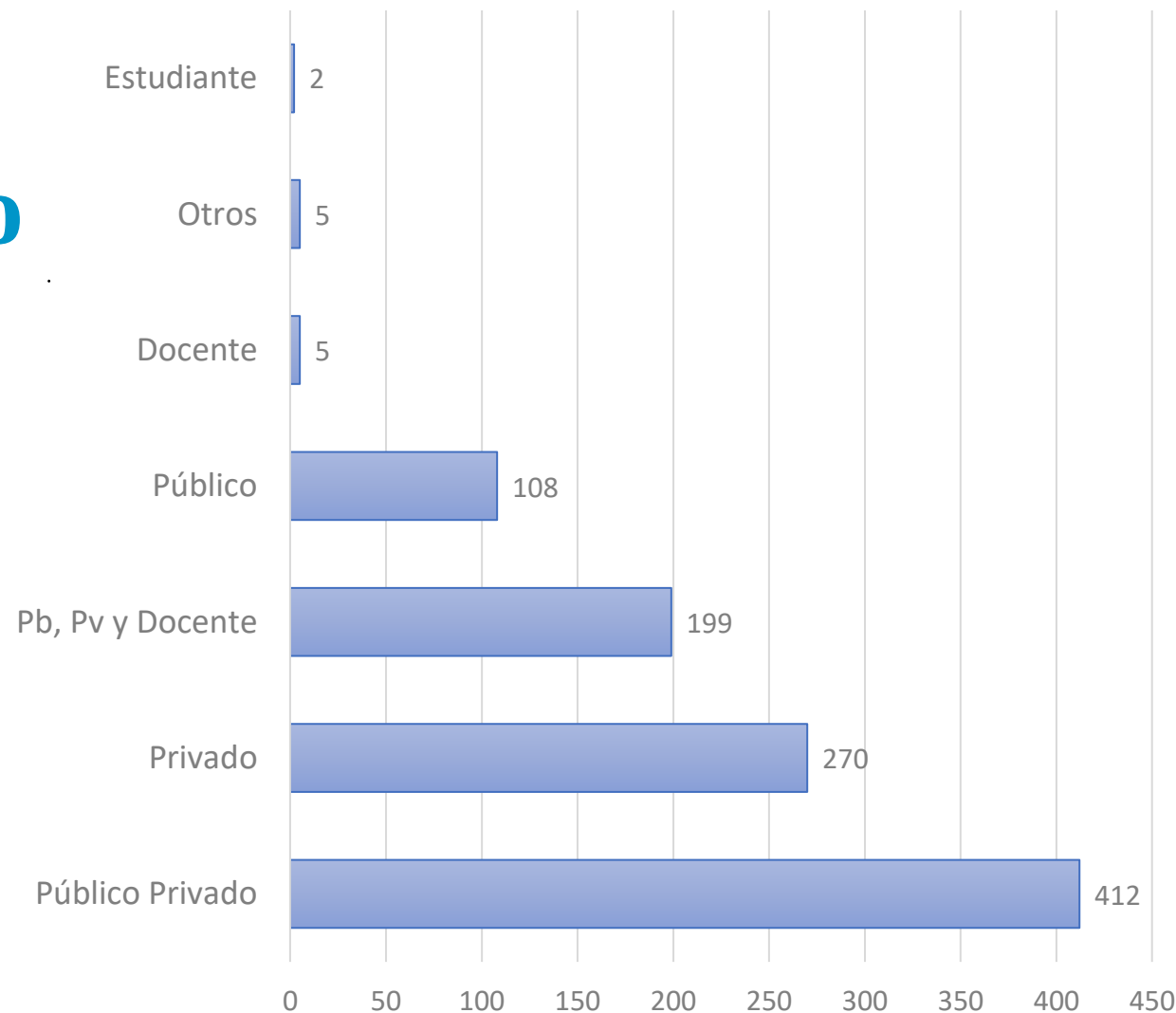
Distribución por **sexo**



Distribución por **edad**

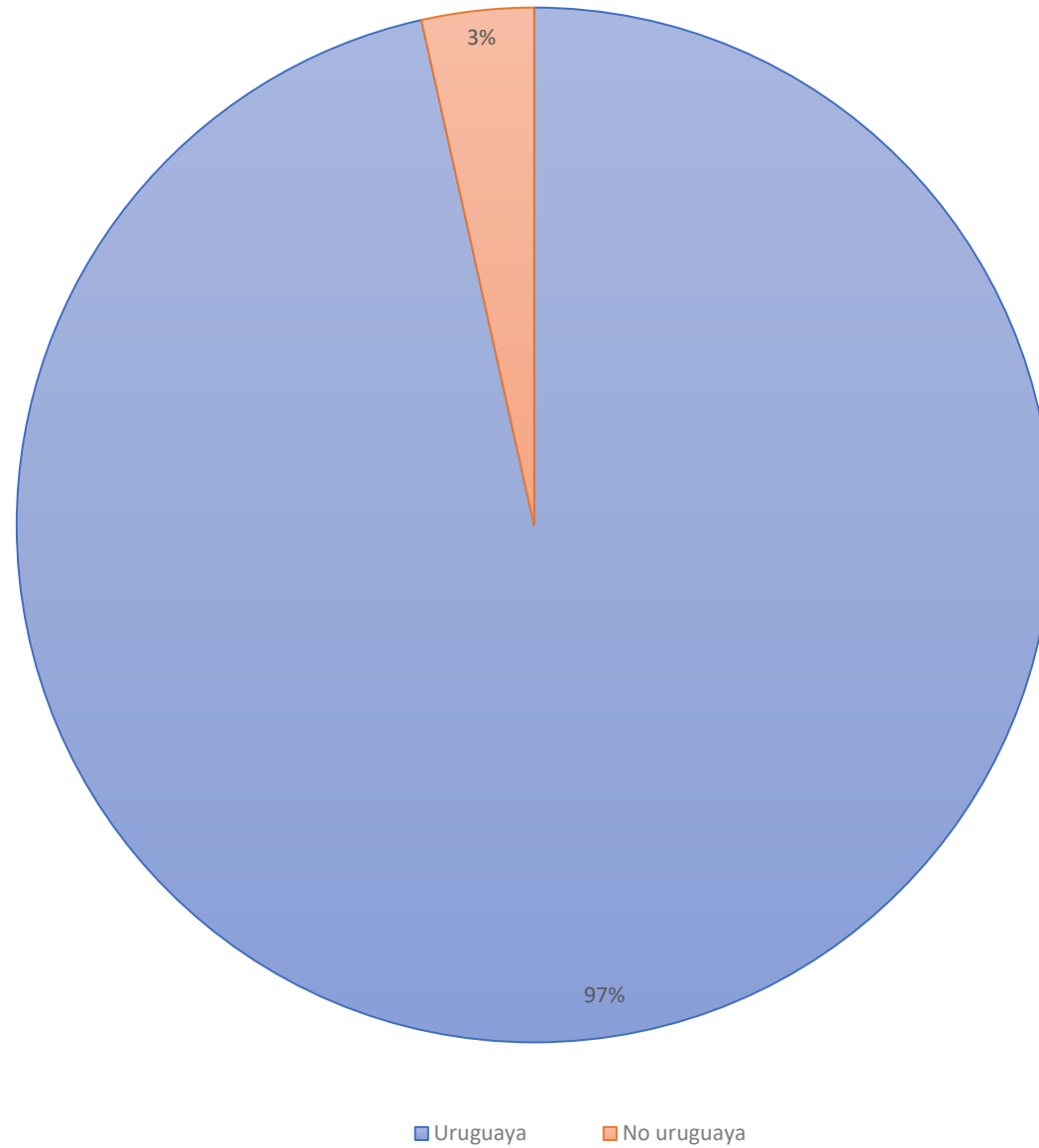


Área/s de trabajo/desempeño de la profesión

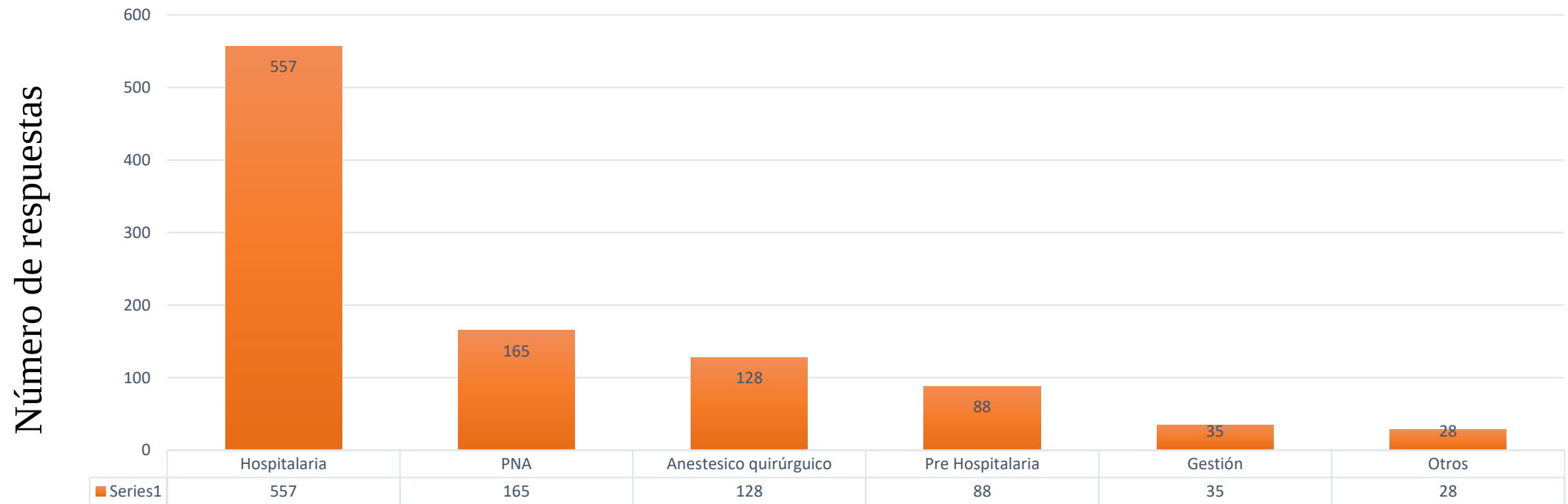


Número de respuestas

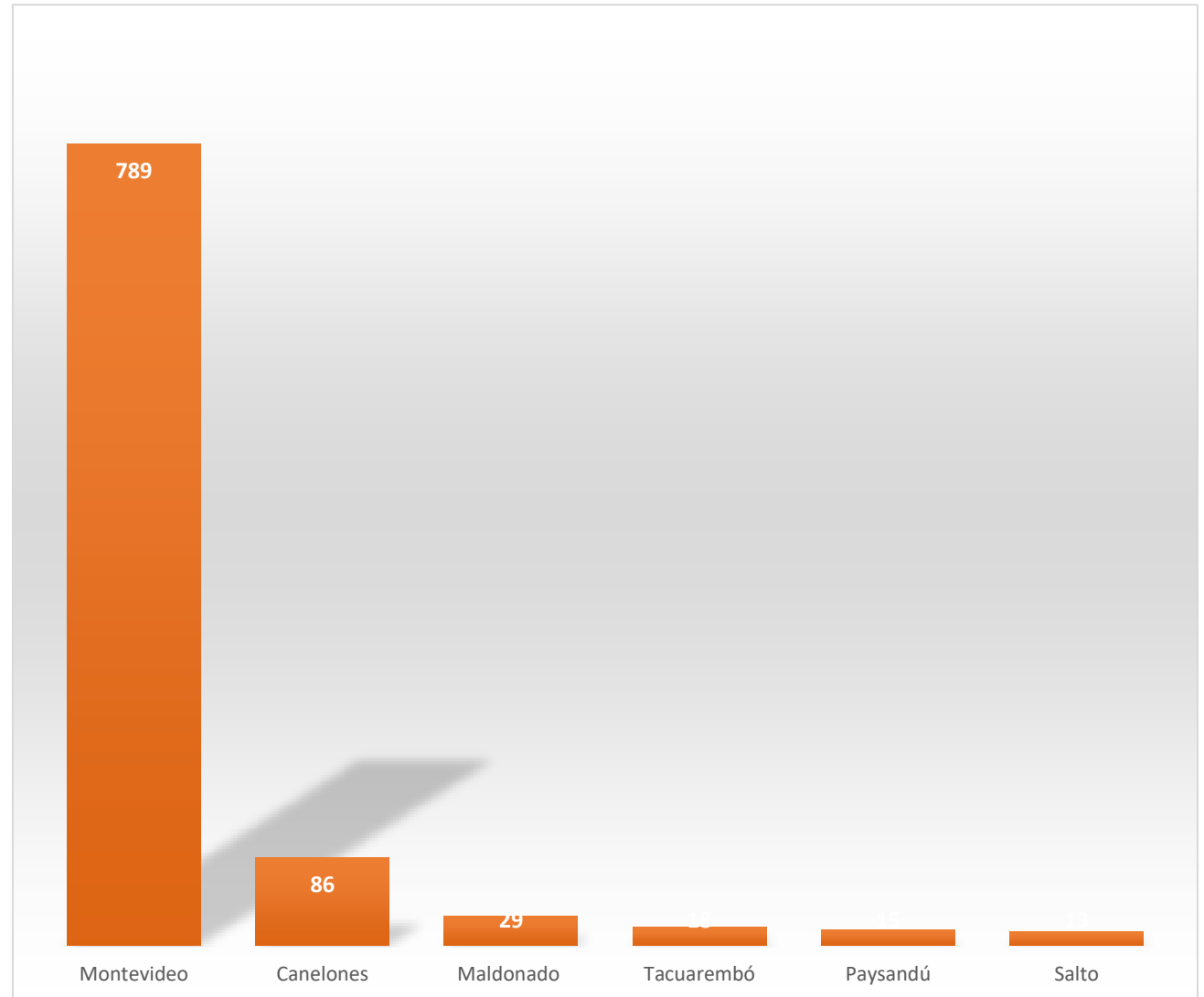
Nacionalidad



Espacio de trabajo



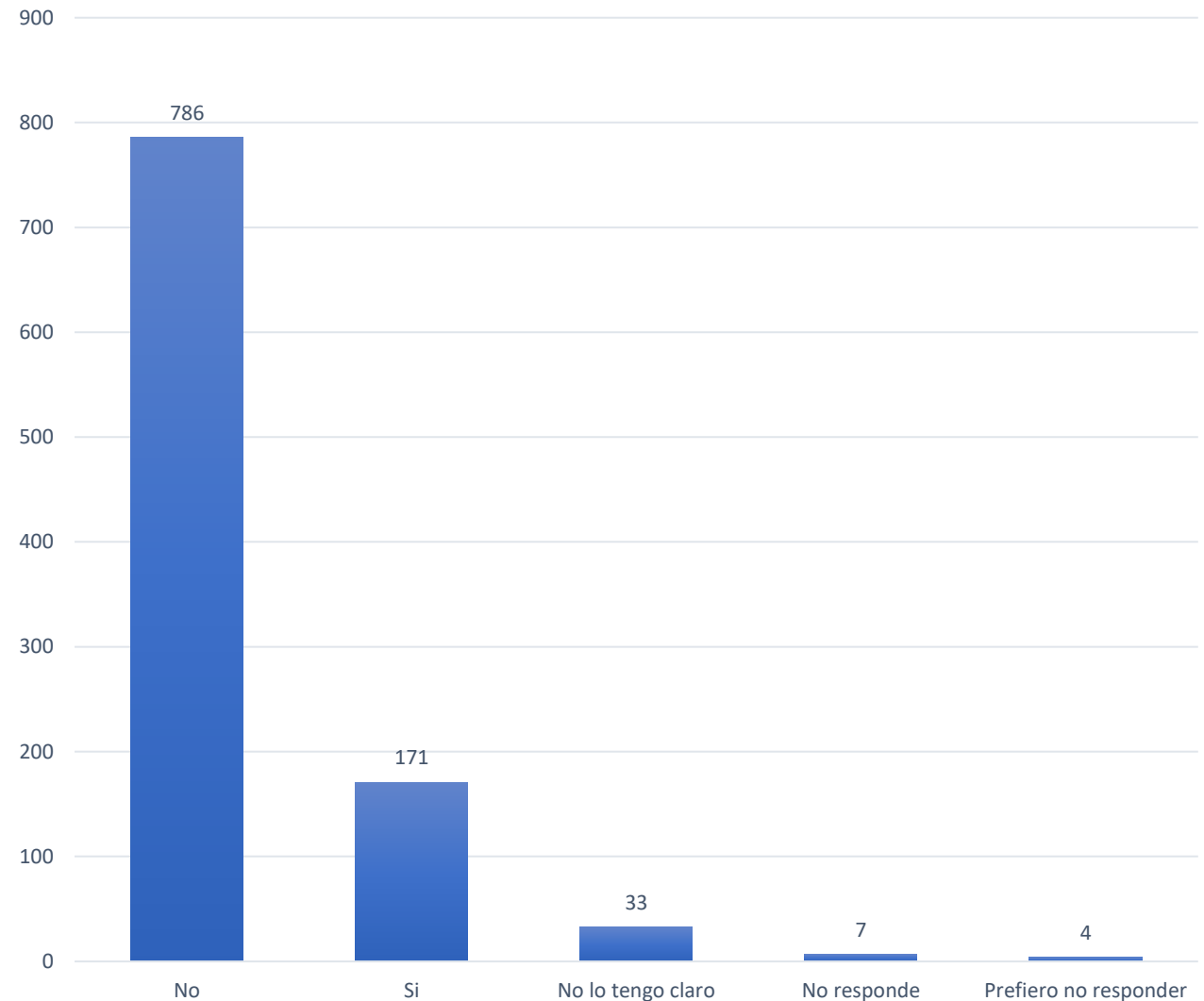
Principales departamentos de los participantes



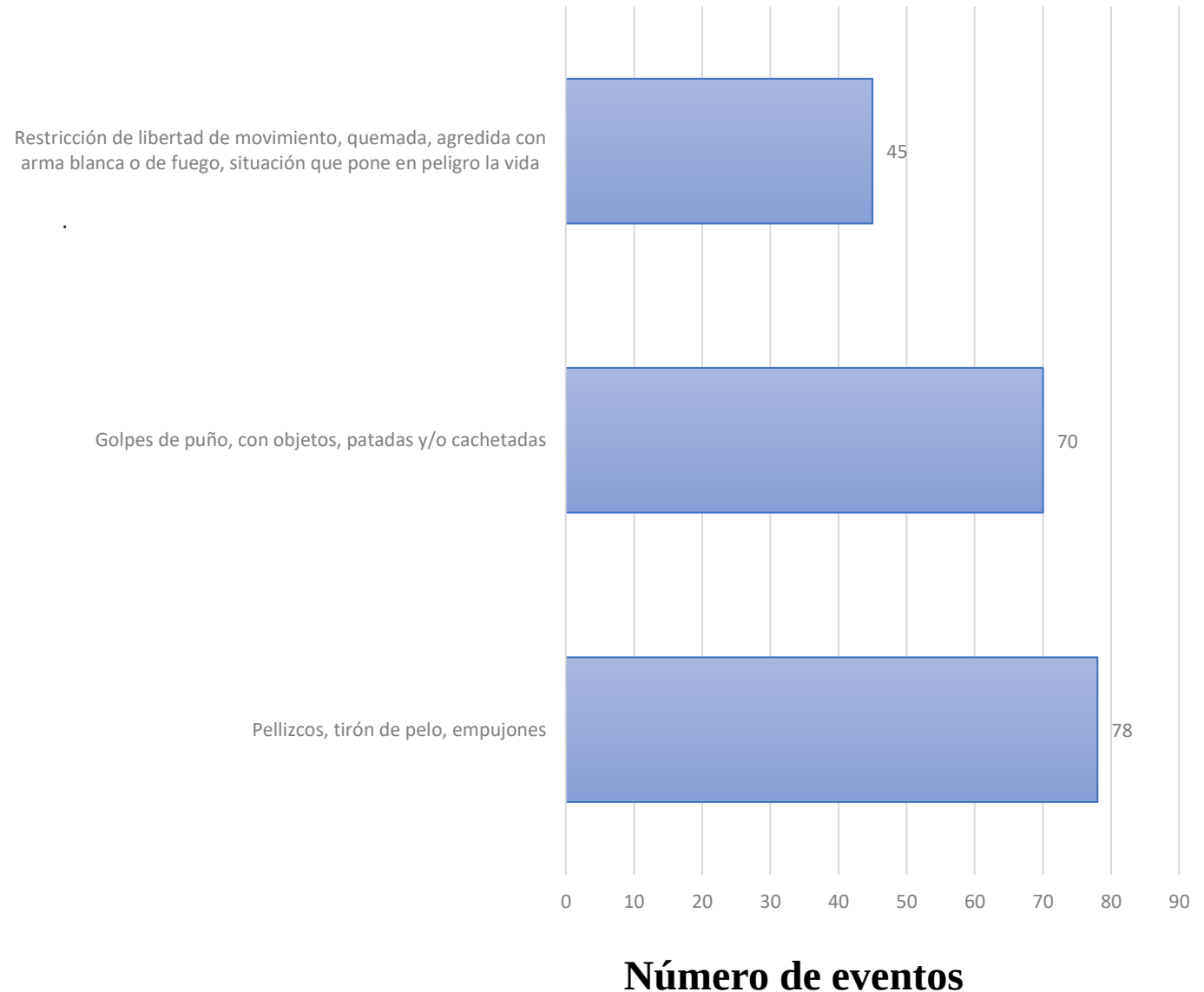
Pregunta 1.

Violencia física en el ámbito laboral

1. ¿Ha sufrido algún episodio de **violencia física** en su práctica médica?

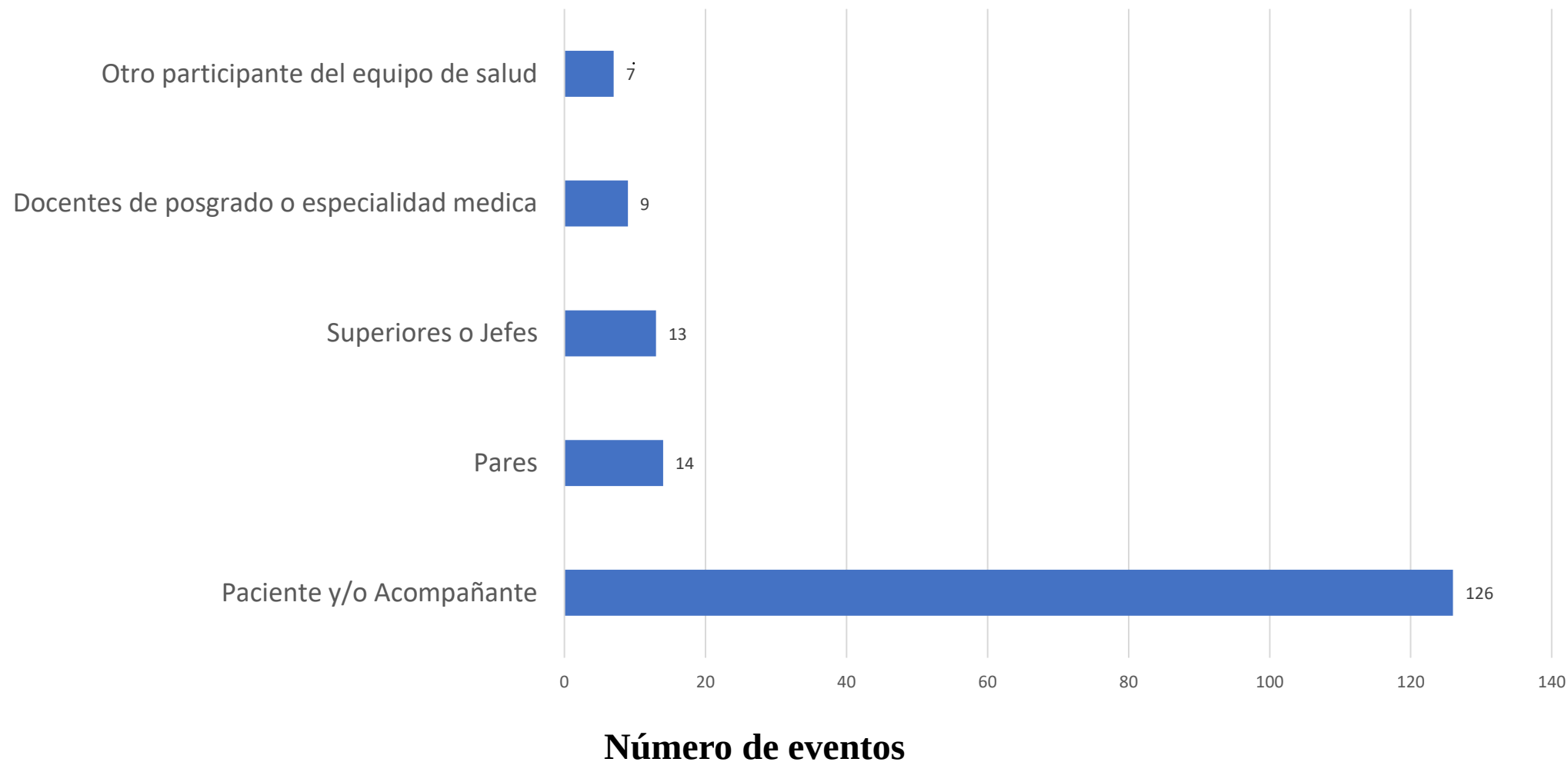


Entre quienes respondieron que sí (sufrieron violencia física en el ámbito laboral) el siguiente fue el tipo más frecuente de agresión

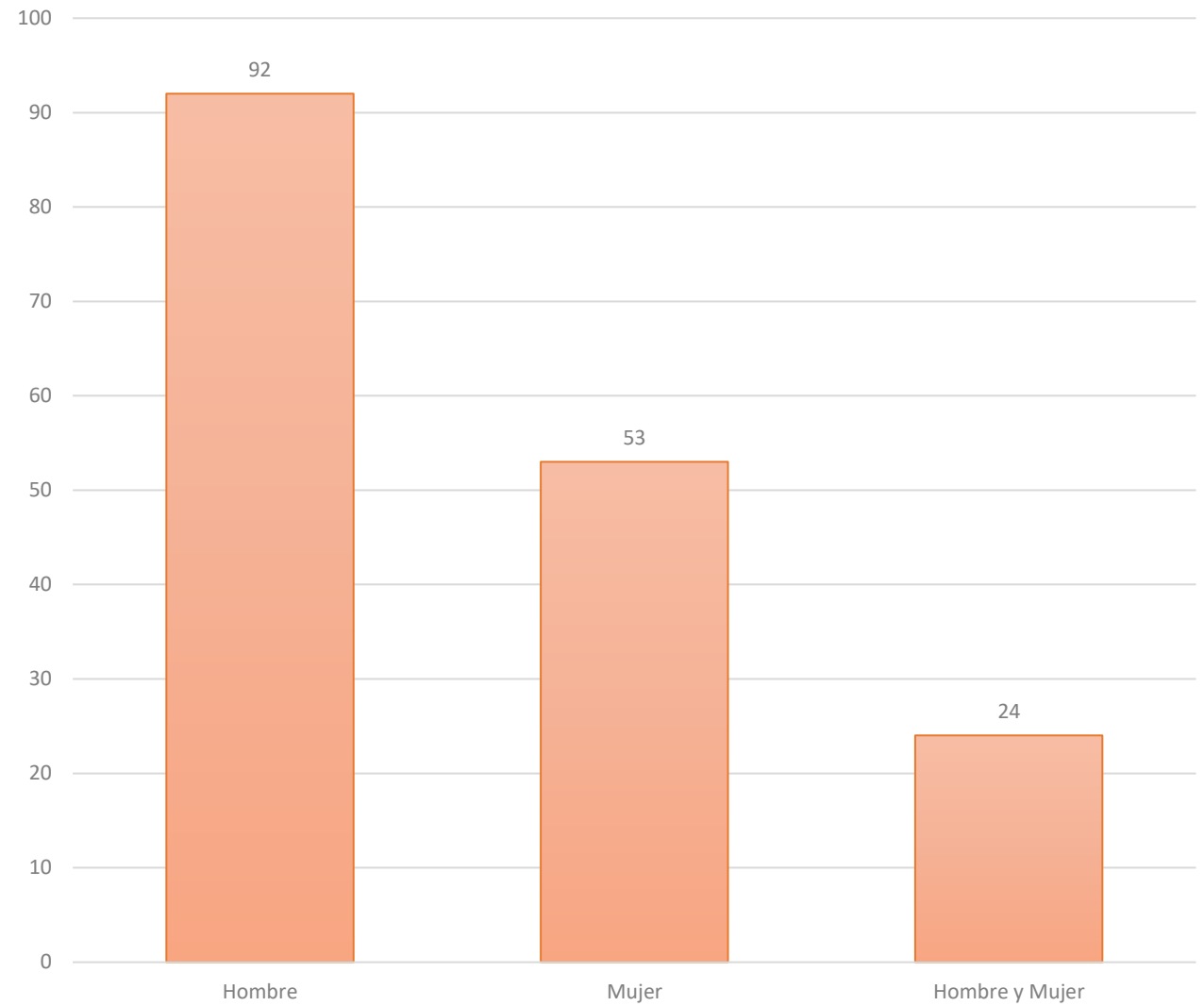


¿Cuál fue la principal **figura agresora**?

(violencia física en el ámbito laboral)

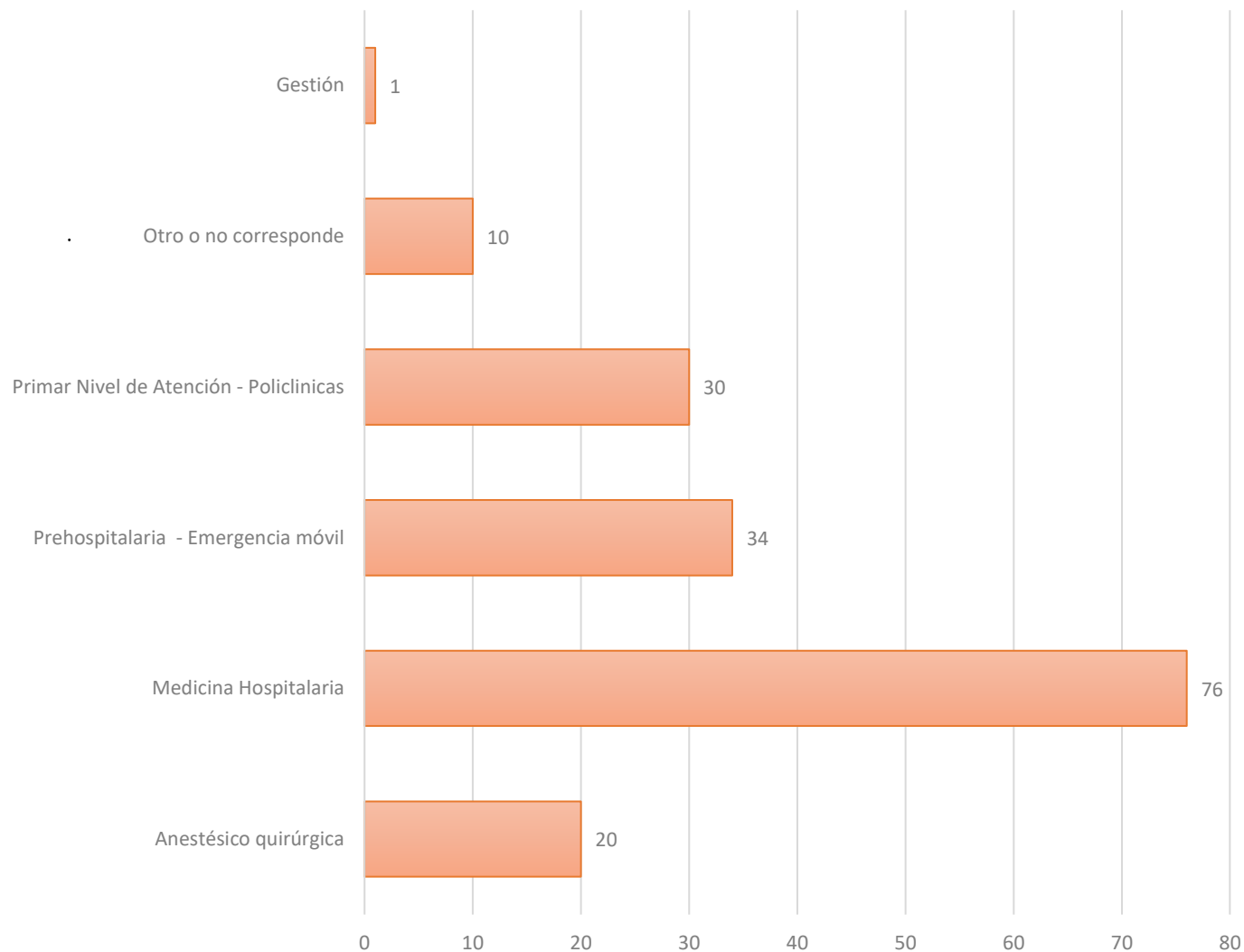


¿Cuál era el **género** de la principal figura agresora (violencia física en el ámbito laboral)?



Número de eventos

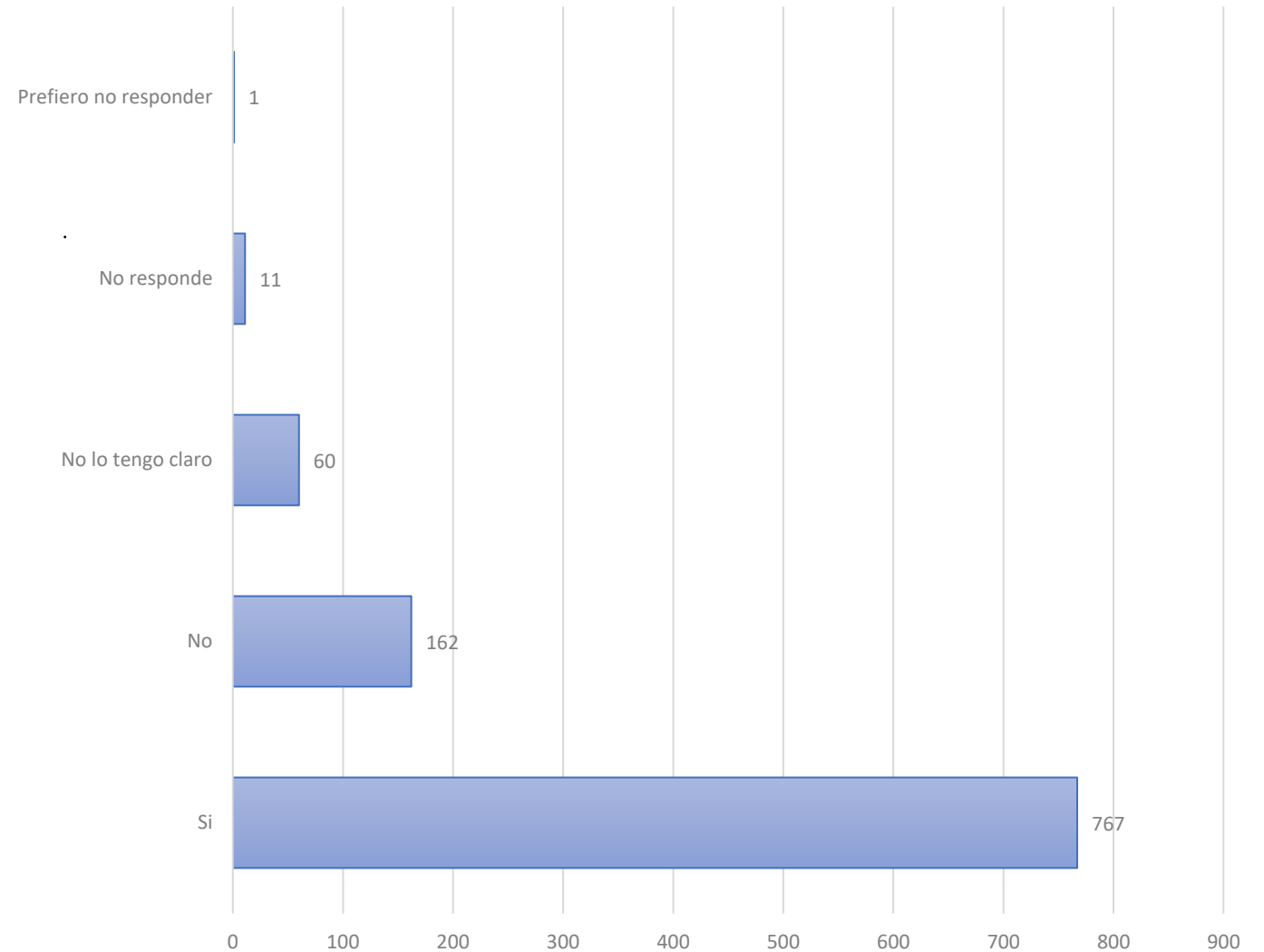
Lugar donde ocurre el episodio de violencia física



Número de eventos

Pregunta 2.
Violencia psicológica
en el ámbito laboral

2. ¿Ha sufrido algún episodio de **violencia psicológica** en su práctica médica?

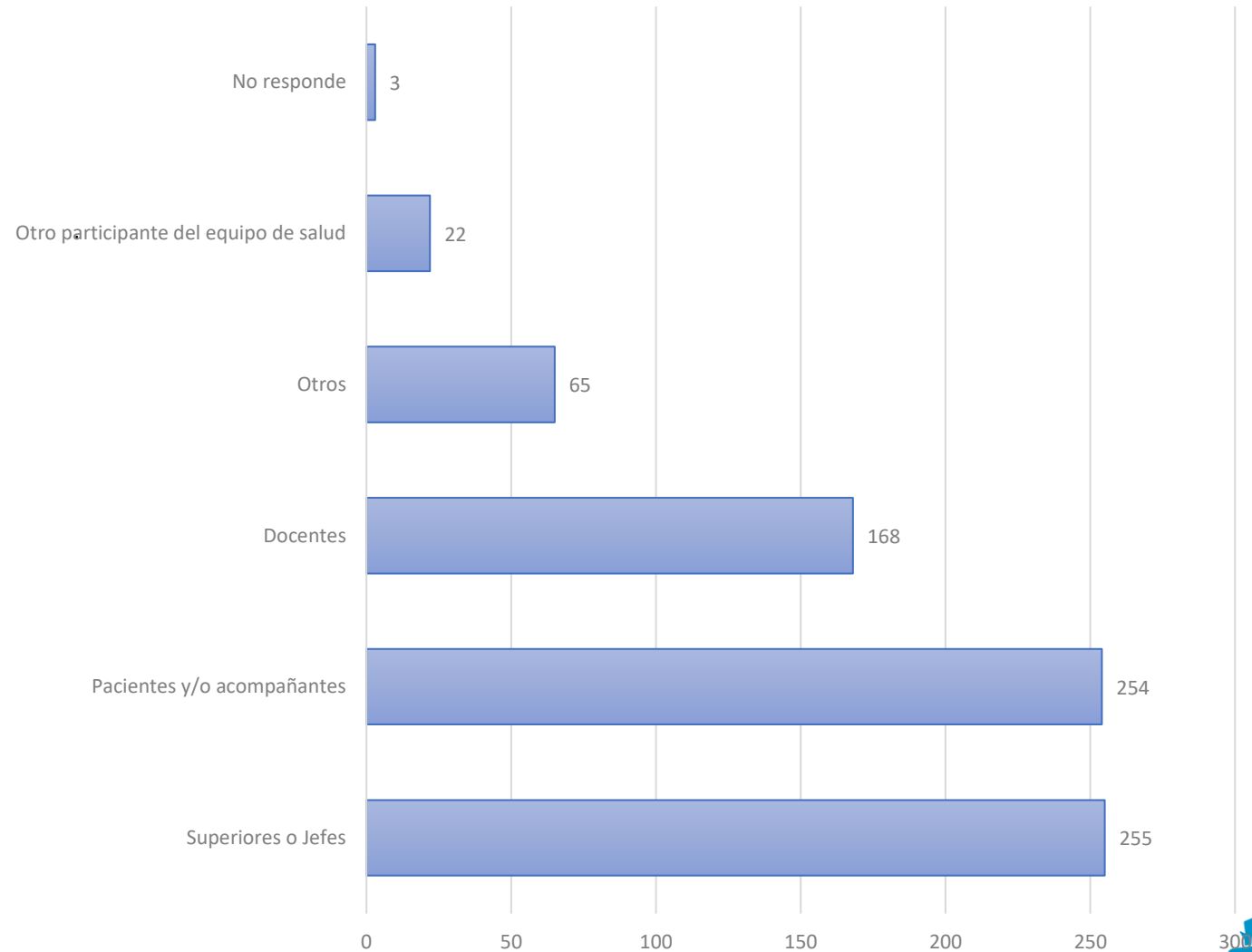


Número de eventos

De quienes respondieron que **sí** (sufrieron violencia psicológica en el ejercicio de la medicina), el siguiente fue el tipo más frecuente de agresión



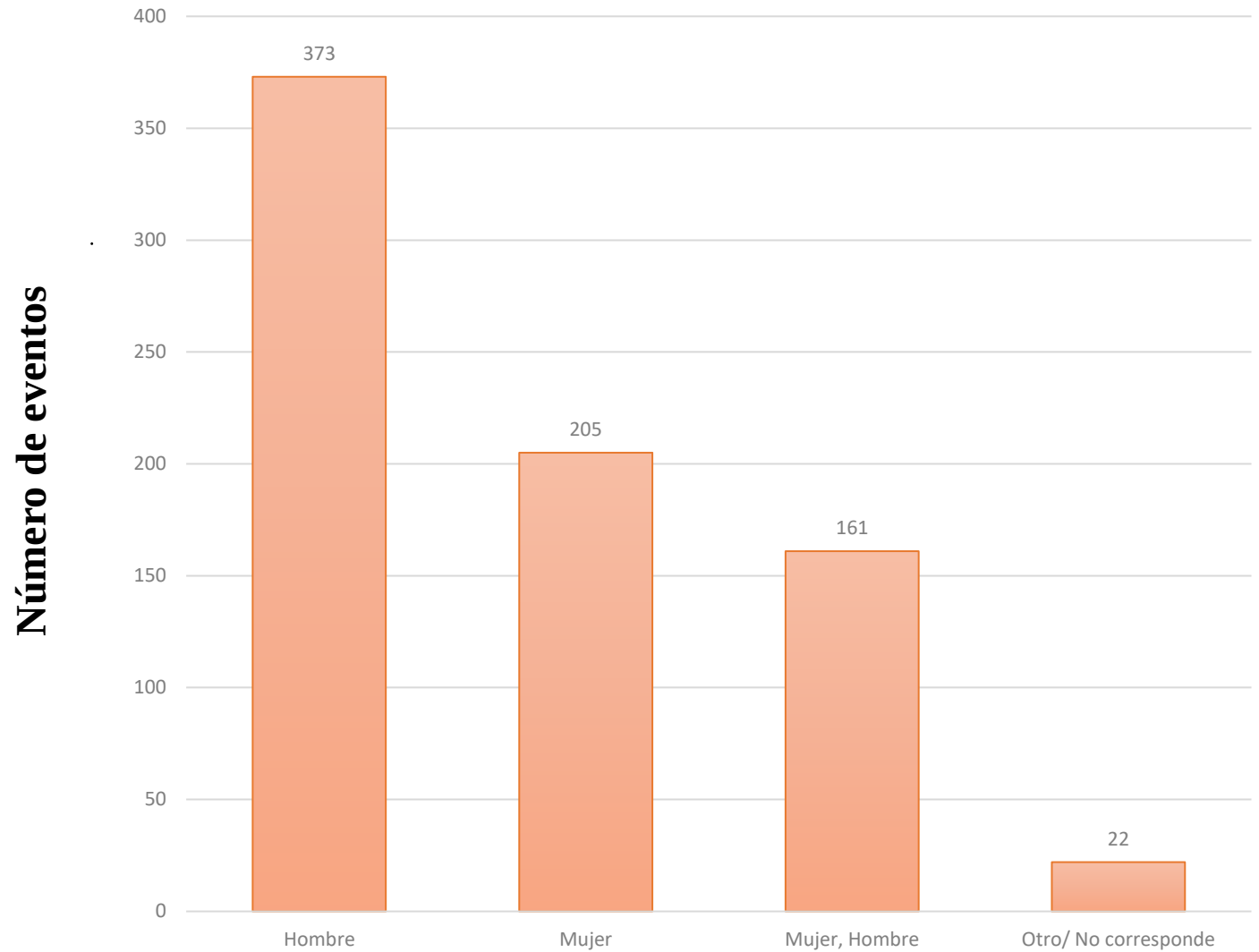
¿Cuál fue la principal figura agresora de violencia psicológica?



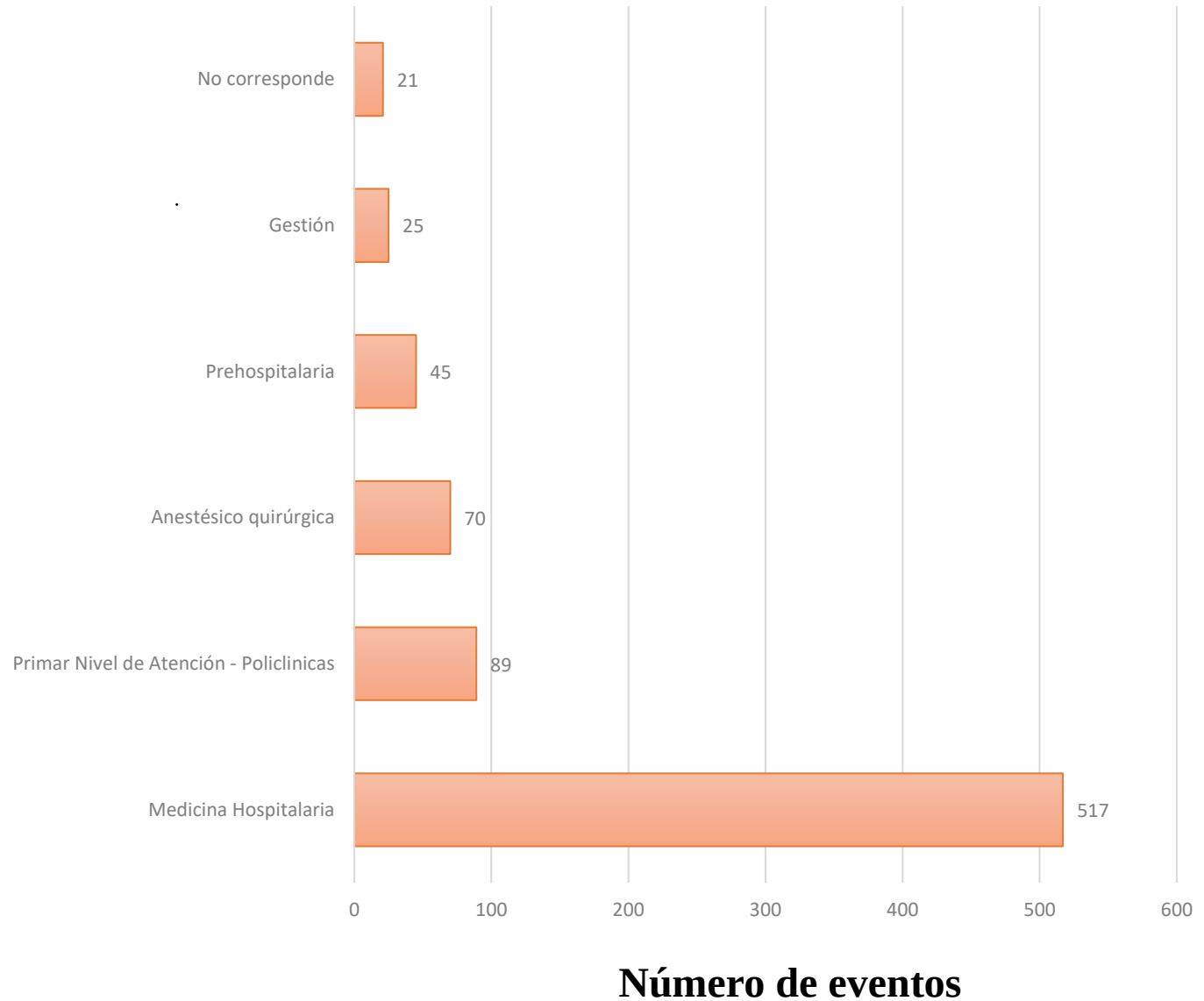
Número de eventos



¿Cuál era el **género** de la principal figura agresora en violencia psicológica?

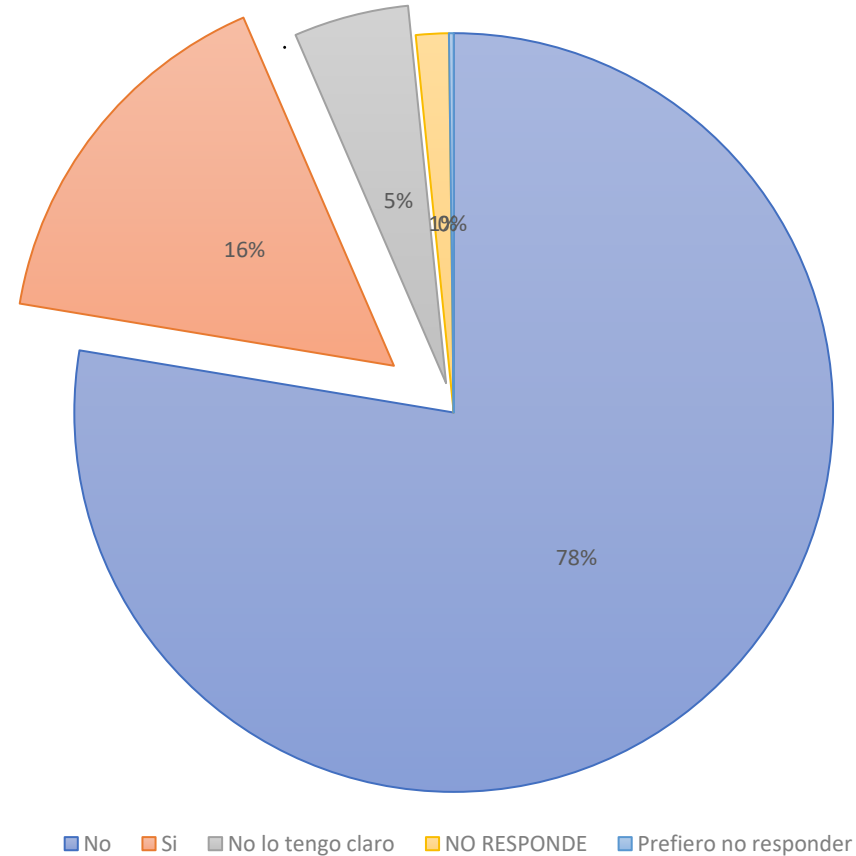


Lugar donde ocurre el episodio de violencia psicológica

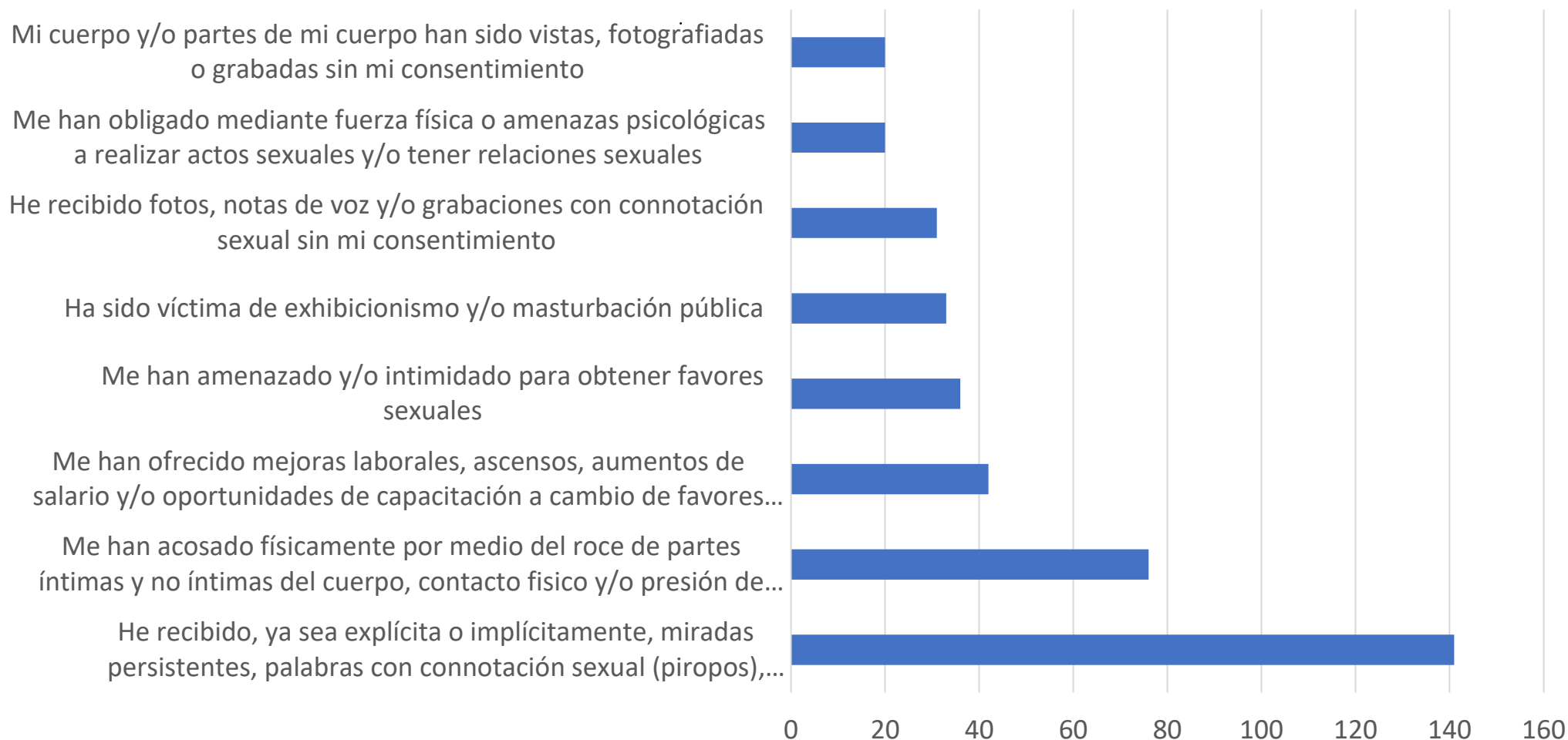


Pregunta 3.
Violencia sexual en
el ejercicio de la
profesión médica

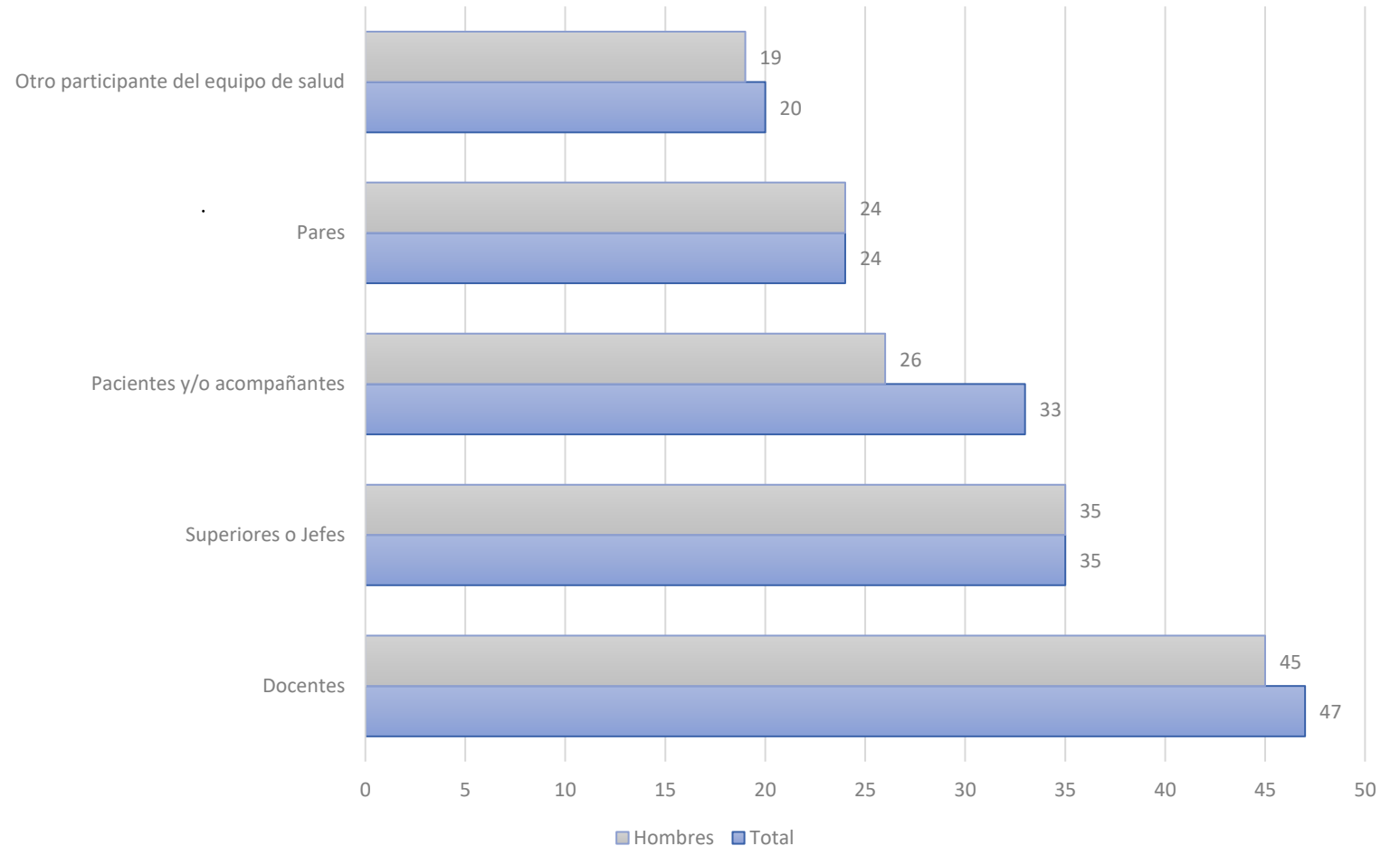
3. ¿Ha sufrido algún episodio de **violencia sexual** en su práctica médica?



De quienes respondieron que **sí** (sufrieron violencia sexual) el siguiente fue el tipo más frecuente de agresión



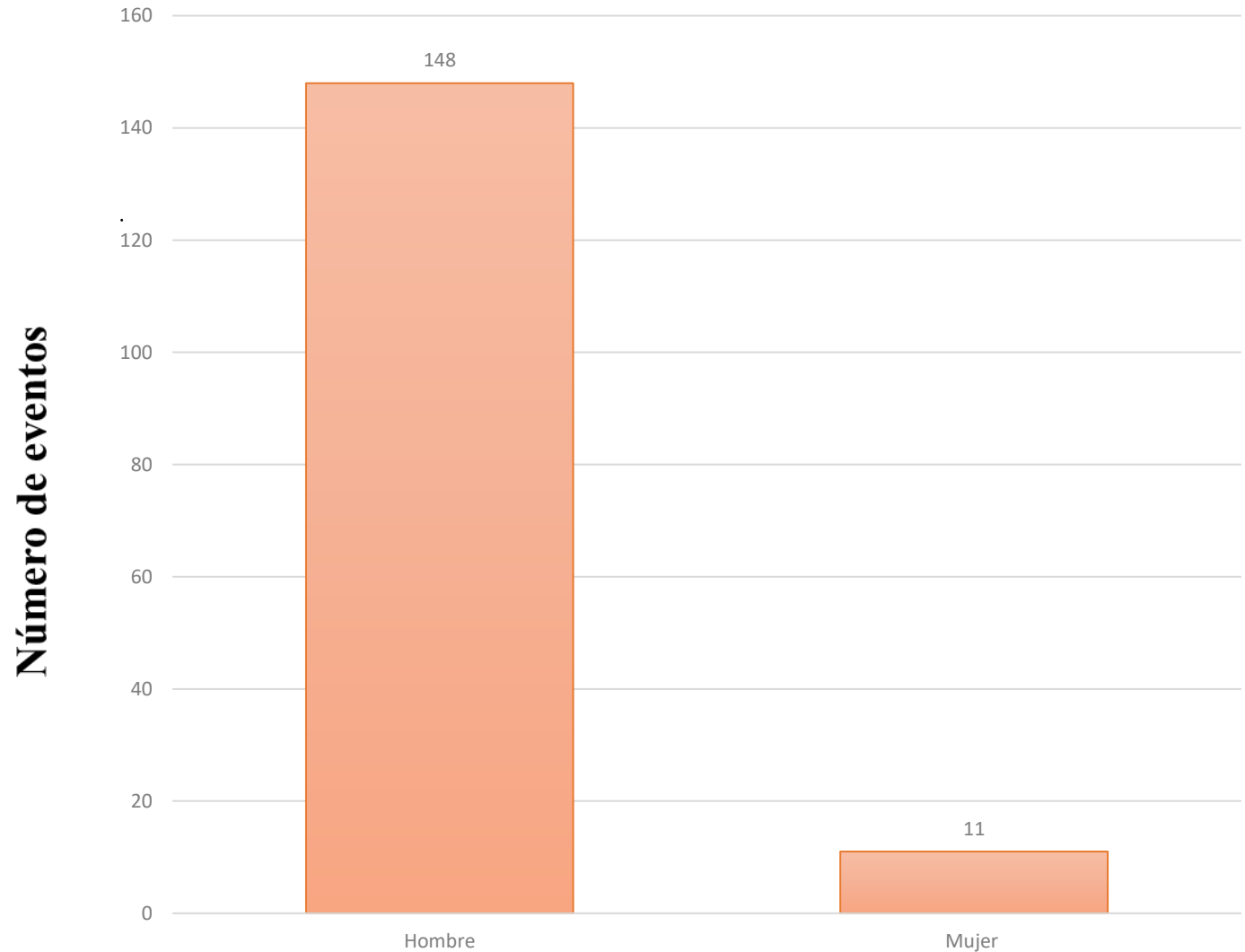
¿Cuál fue la principal figura agresora de violencia sexual?



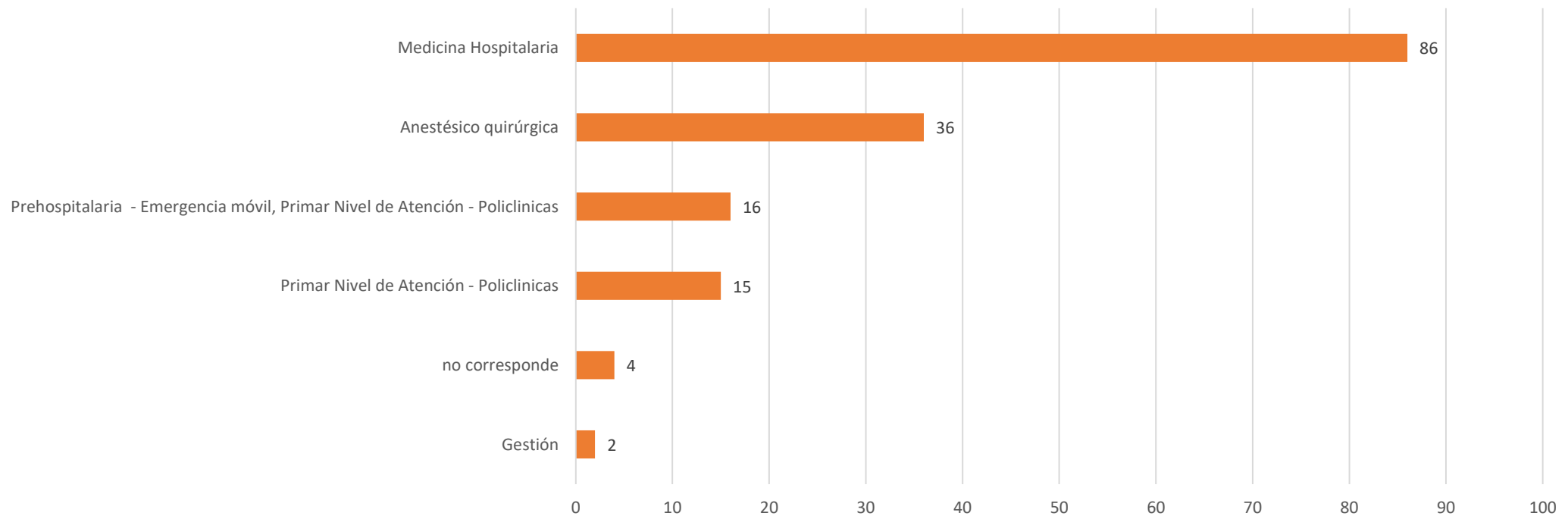
Número de eventos



¿Cuál era el **género** de la principal figura agresora en violencia sexual hacia las médicas?



Lugar donde ocurre el episodio de violencia sexual

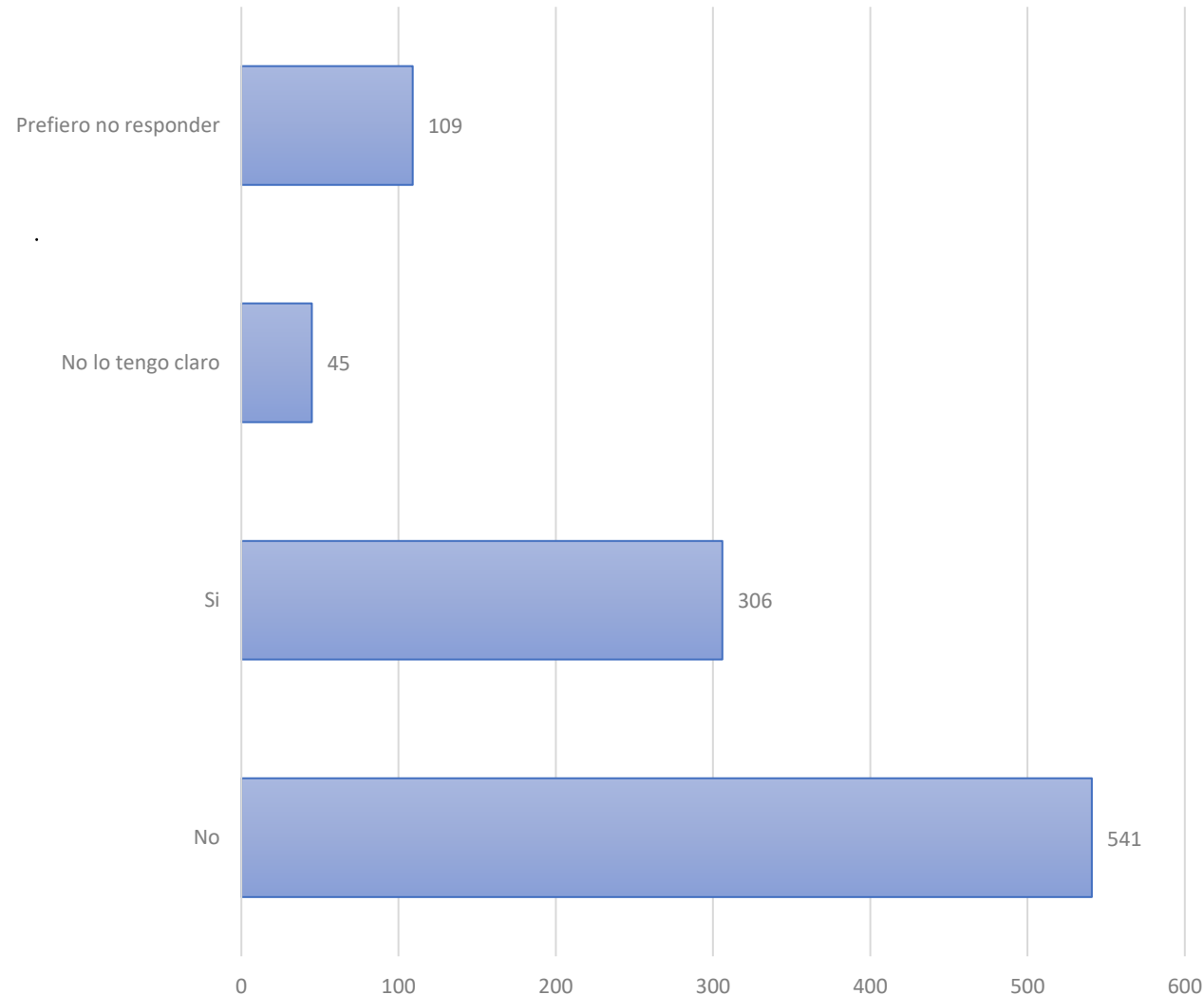


Número de eventos

Pregunta 4.

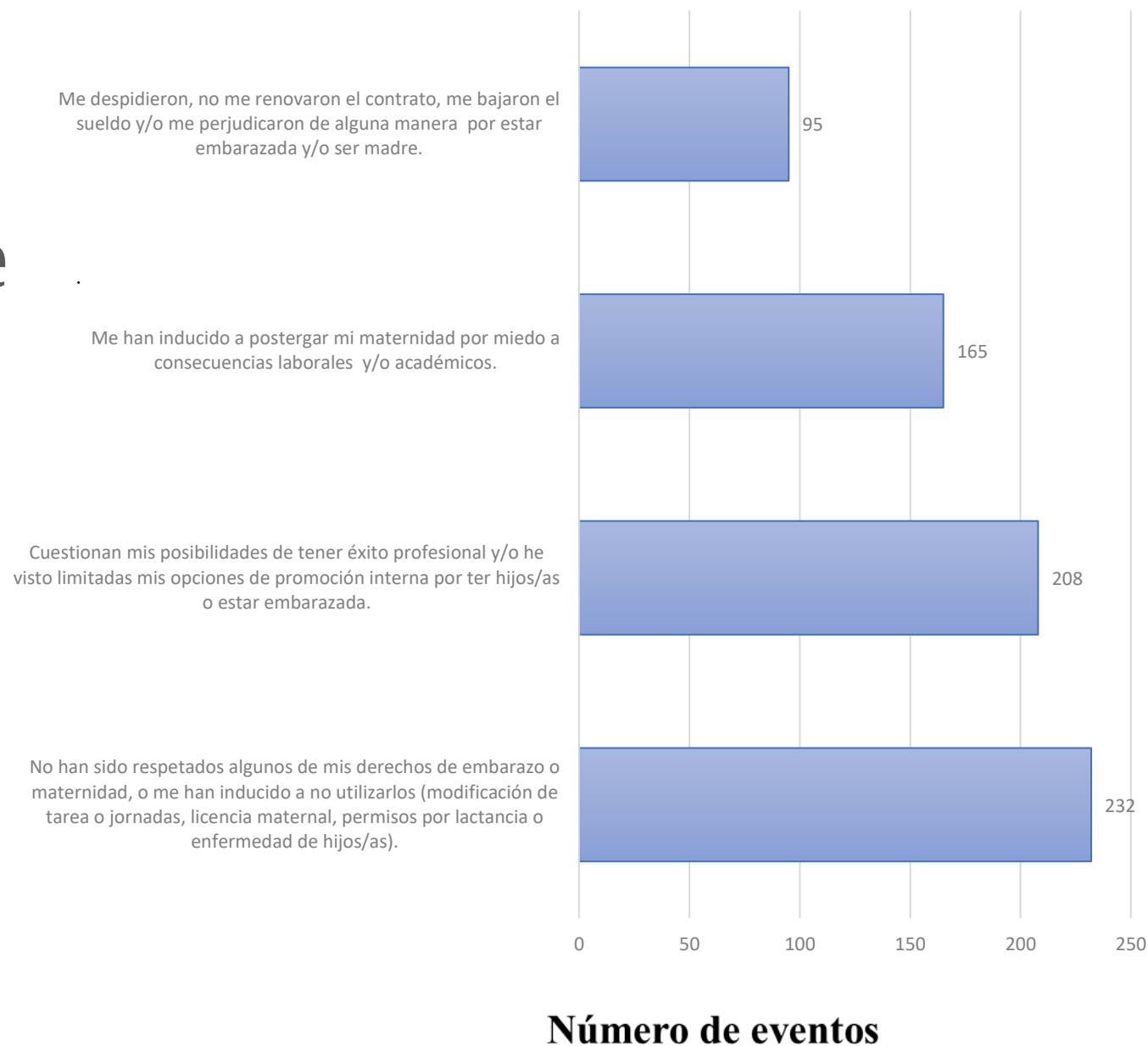
Discriminación por maternidad

4. ¿Ha sufrido algún episodio de discriminación por maternidad en su práctica médica?

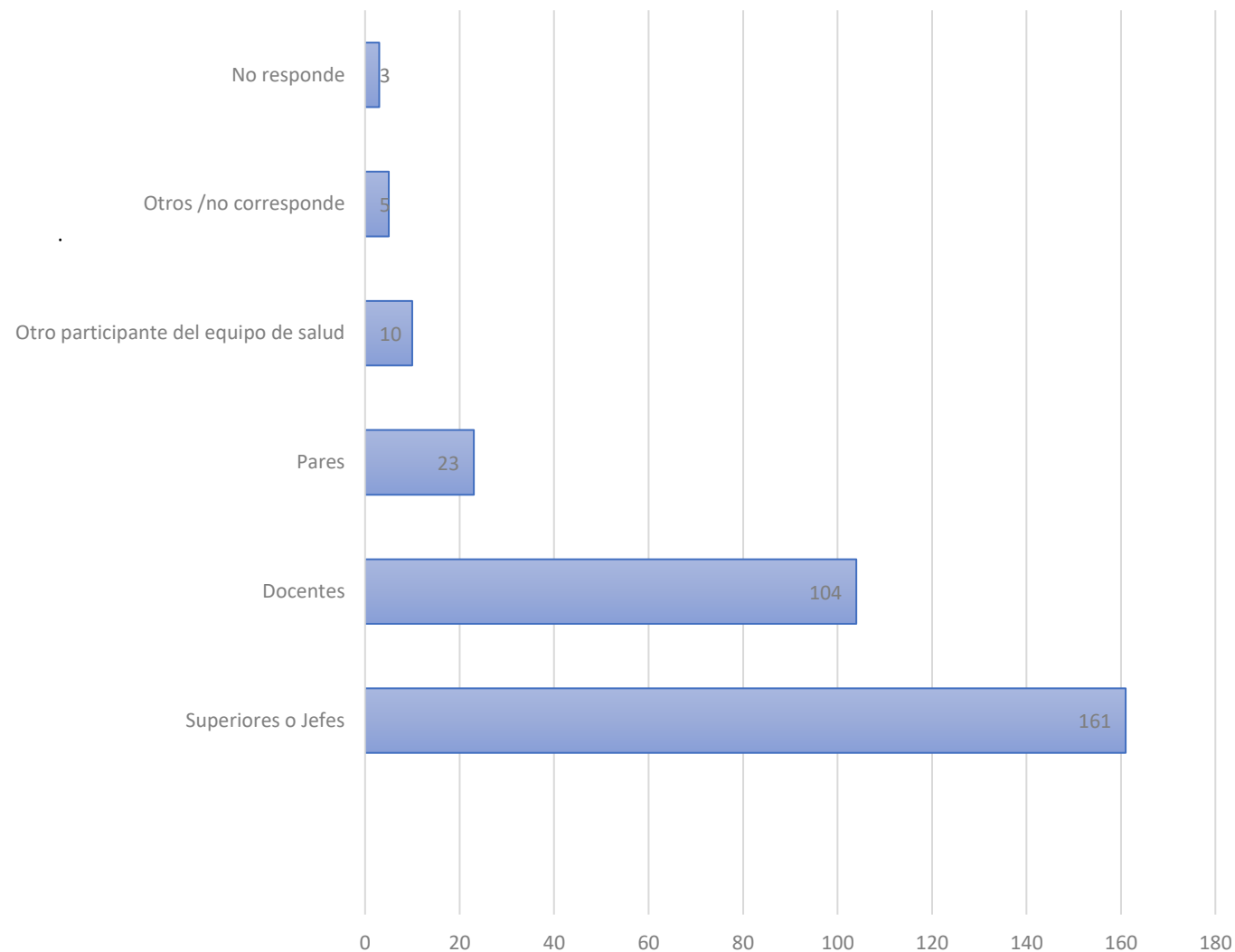


Número de eventos

De quienes respondieron que **sí**, (violencia por maternidad) el siguiente fue el tipo más frecuente de agresión

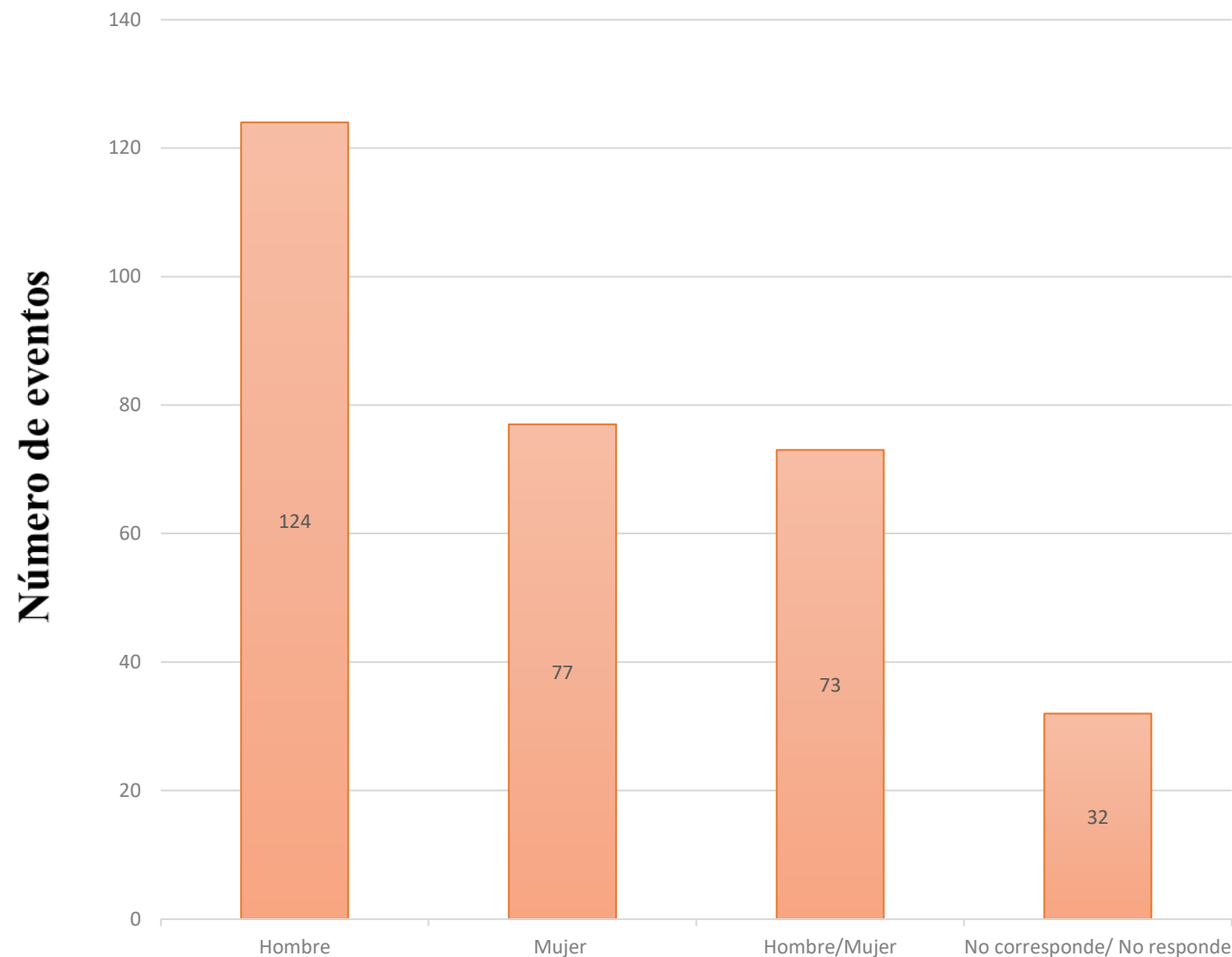


¿Cuál fue la principal **figura agresora** para violencia por maternidad?

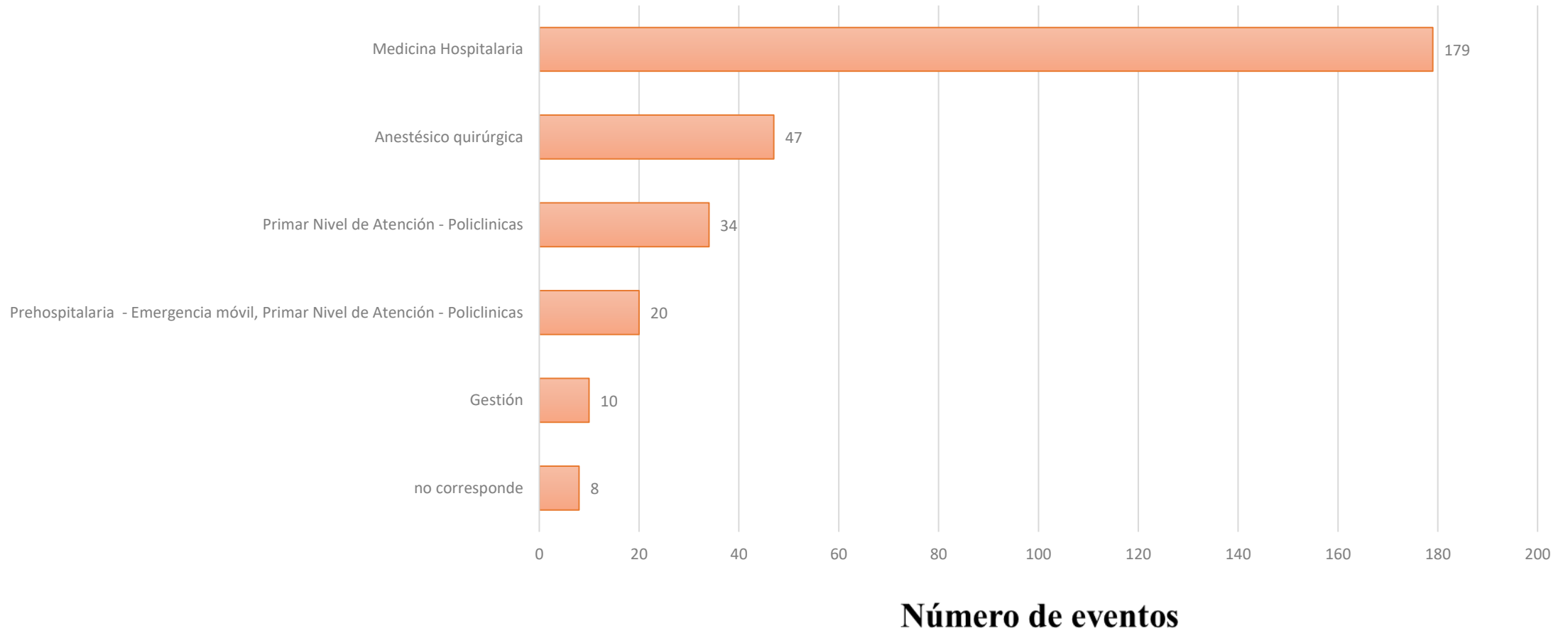


Número de eventos

¿Cuál era el **género** de la principal figura agresora en la violencia por maternidad?

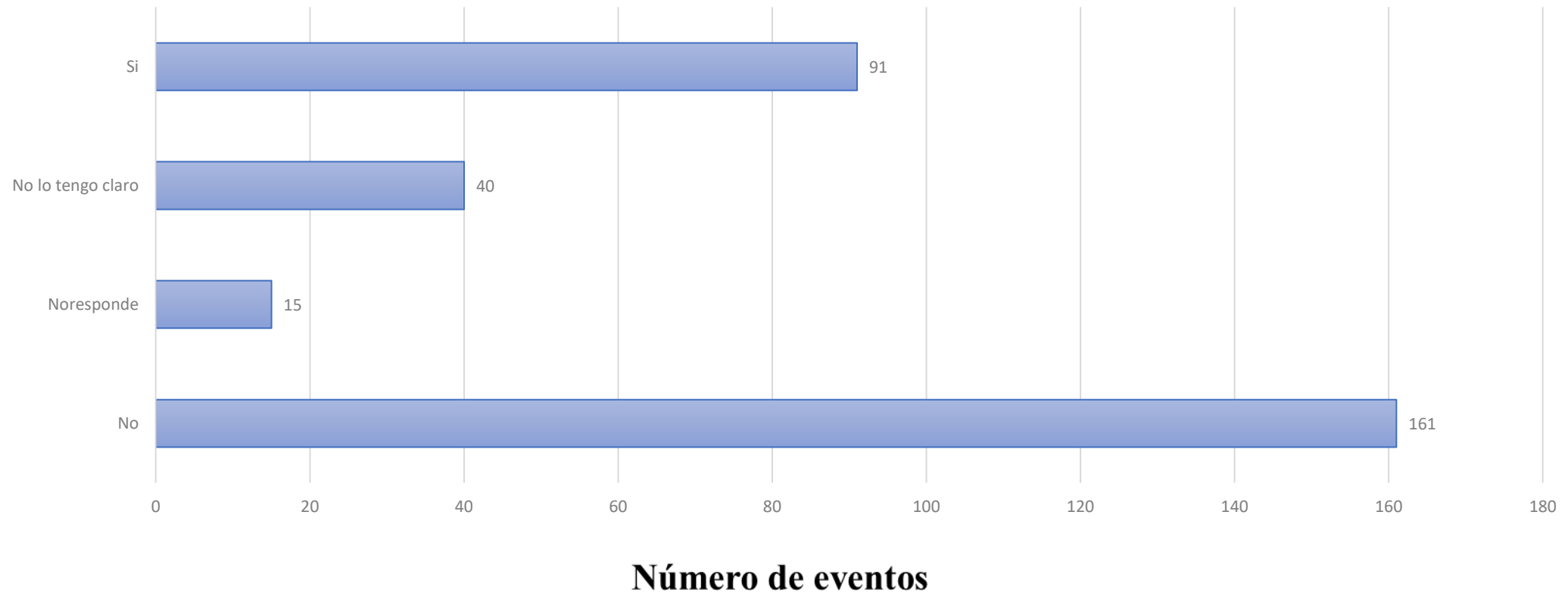


Lugar donde ocurre el episodio de violencia

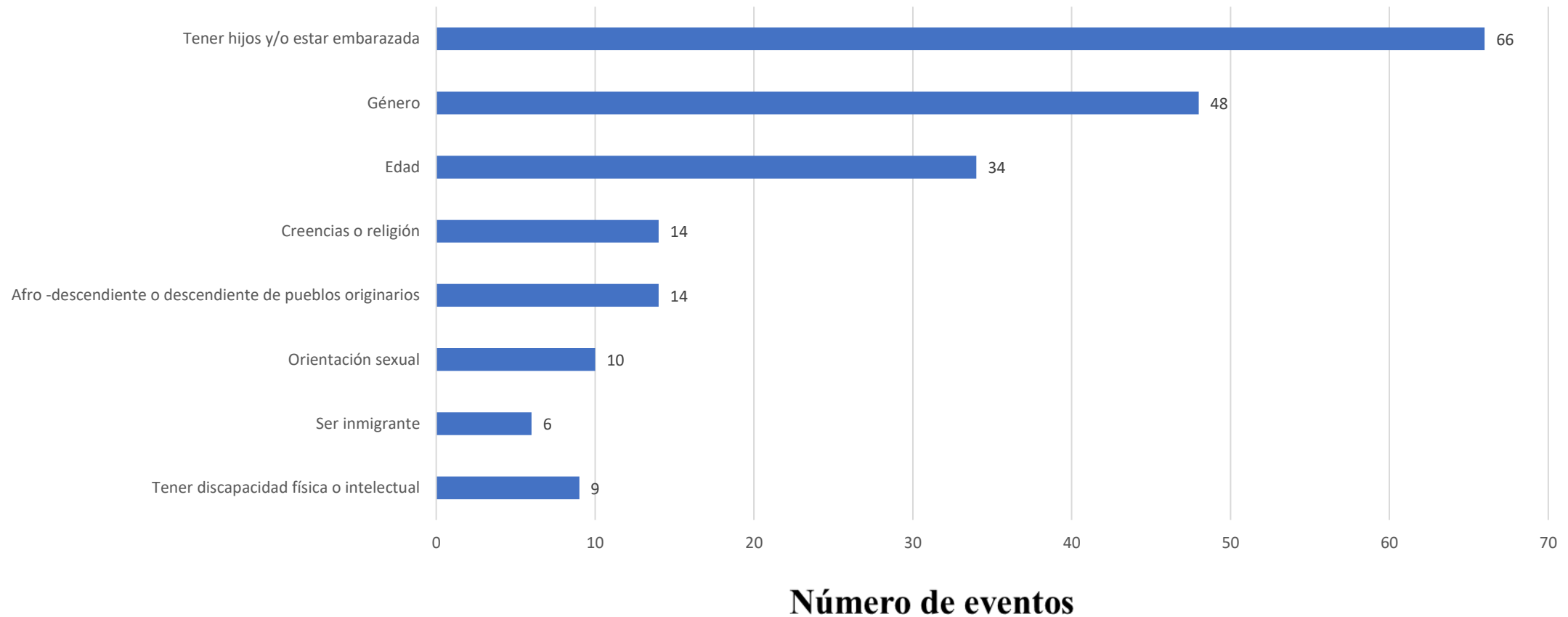


Pregunta 5.
Violencia simbólica
en la medicina

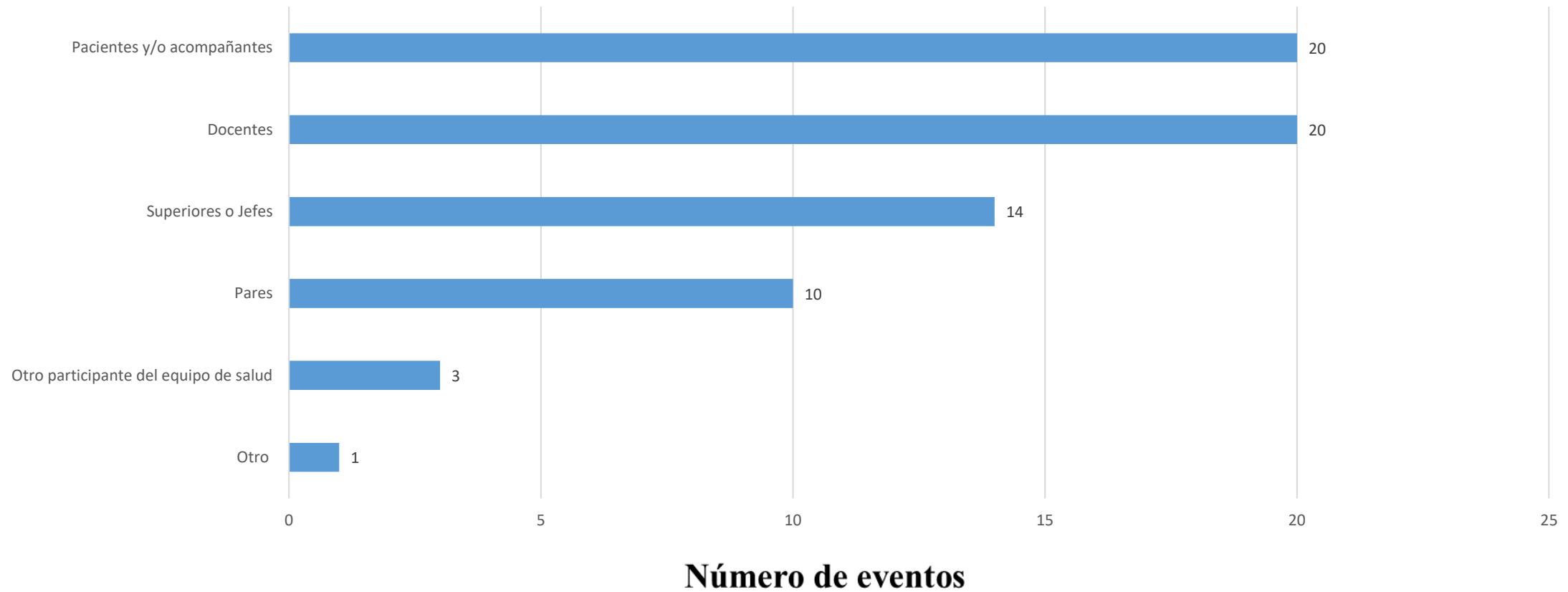
¿Ha sufrido algún episodio de **violencia simbólica** en su práctica médica?



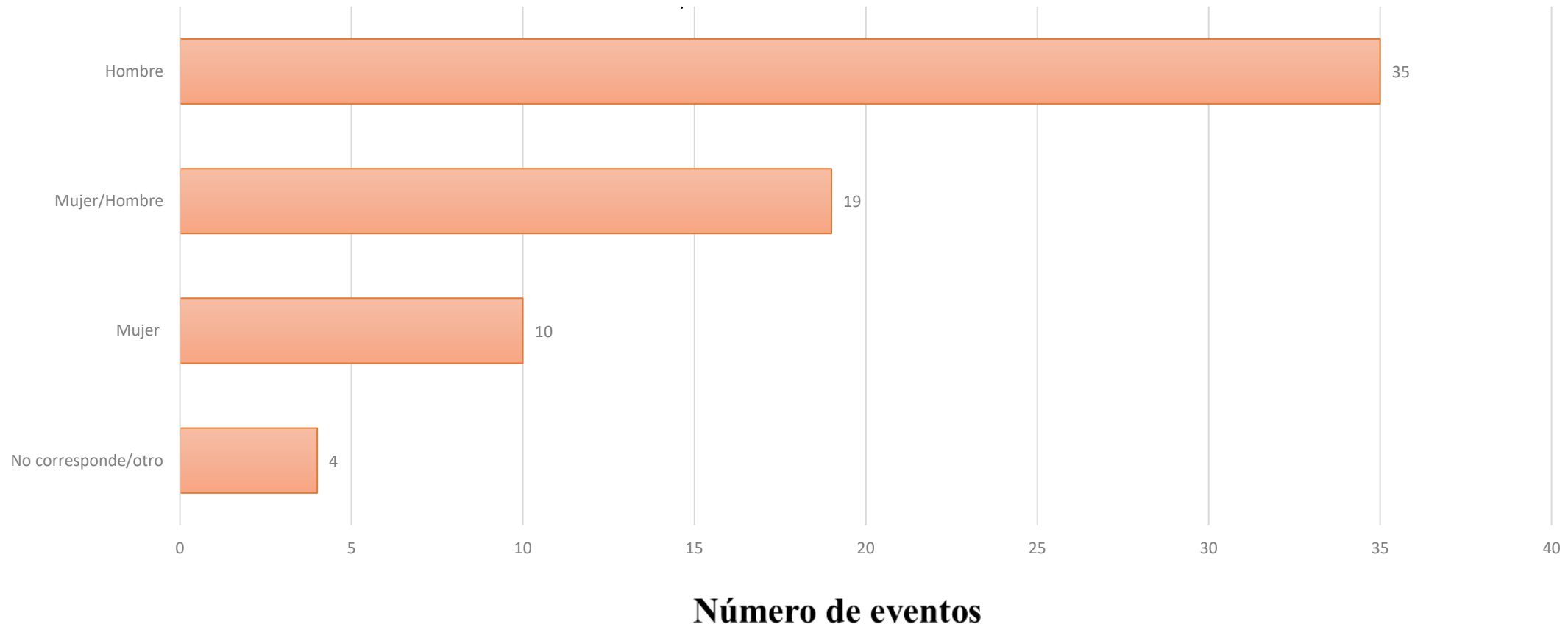
Entre quienes respondieron que **sí** (violencia simbólica), el siguiente fue el tipo más frecuente de agresión



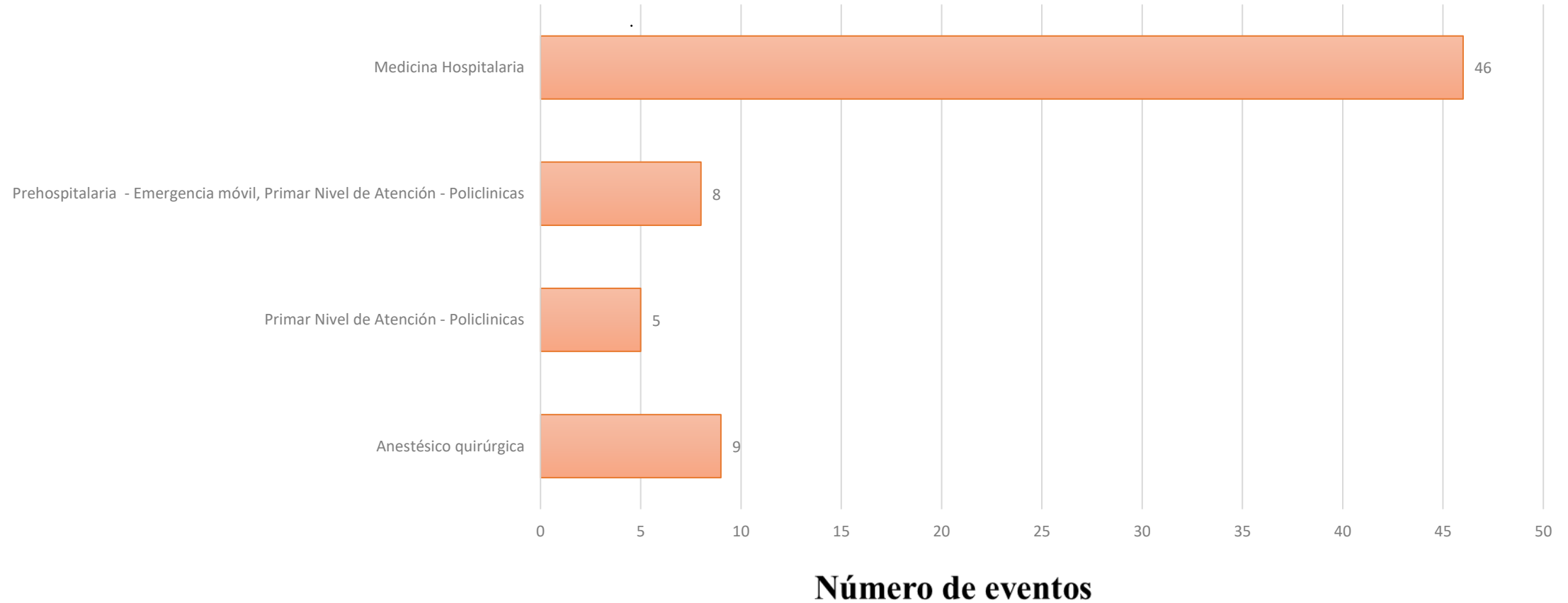
¿Cuál fue la principal **figura agresora** en violencia simbólica?



¿Cuál era el género de la principal **figura agresora** en violencia simbólica ?



Lugar donde ocurre el episodio de violencia simbólica

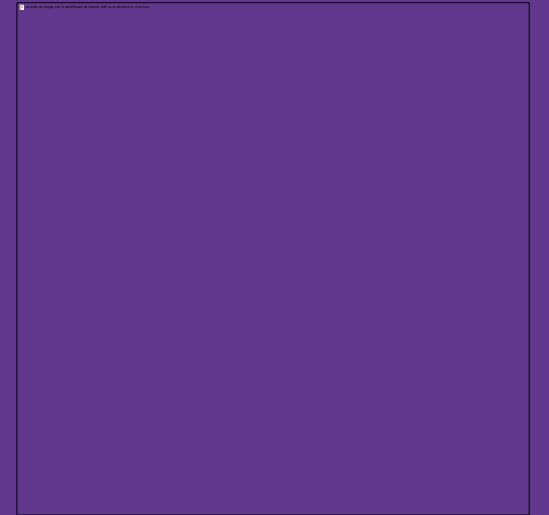


Discusión y conclusiones

Esta consulta hacia el colectivo de médicas y médicos sobre **violencia basada en género** donde el SMU obtuvo 1001 respuestas en 10 días, muestra un problema de gran magnitud, invisibilizado y grave.

Protocolo de actuación del Sindicato Médico del Uruguay (SMU) en situaciones de violencia basada en género vinculados al ámbito sindical y laboral

Octubre 2022



Violencia de género

Art. 4° Ley integral de violencia de género 19.580

Toda **conducta, acción u omisión** en el **ámbito público o el privado** que, sustentada en una **relación desigual** de poder en **base al género**, tenga como objeto o resultado **menoscabar o anular el reconocimiento**, goce o ejercicio de los **derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres**.

El **hostigamiento laboral y el acoso sexual** en el trabajo son algunas de las expresiones de la **violencia de género** que provoca en quienes las sufren **malestares físicos y psicológicos** muchas veces **irreparables**.

El SMU busca **atender** las situaciones de esta índole en un marco de **seguridad, confianza y reserva** creando una conciencia general, gremial y laboral al respecto.

Justificación

Encuesta de prevalencia sobre violencia basada en género y generaciones, del Consejo Nacional Consultivo por una vida libre de violencia de género (INE 2019)

8,5% de las mujeres refieren haber vivido **violencia de género** en el ámbito laboral en los últimos 12 meses.

17,9% a lo largo de **toda la vida**.

Consulta SMU octubre 2020

Casi el **80%** de las médicas sufrió **violencia psicológica** en su ámbito laboral

16% **violencia sexual**

17 % **violencia física**

30% **discriminación por maternidad**

Objetivo general

Frente a situaciones de **violencia basada en género** en el **ámbito sindical** (*en cualquier nivel de organización sindical*) y **laboral** vinculado a cada efector de salud, brindar:

- **apoyo**
- **orientación general**
- **asesoramiento en líneas de actuación**
- **seguimiento**

procurando, en primera instancia, **el cese** de la situación de violencia.



Quedan incluidos todos los comportamientos y acciones que puedan caracterizarse como:

- **acoso**
- **discriminación**
- **violencia por razones de género**

que tengan por objeto:

- **excluir**
- **restringir**
- **limitar**
- **degradar**
- **ofender**
- **anular**

el goce o ejercicio de los derechos dentro del ámbito laboral.

Objetivos específicos

1

Brindar mecanismos eficientes y accesibles para denunciar y/o ser escuchada/o (individual o colectivamente) y obtener una respuesta oportuna, sensata y efectiva a través del debido acompañamiento gremial.

2

Ofrecer orientación inmediata y preventiva, cuando estén amenazados y potencial o efectivamente vulnerados los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

3

Participar en cada procedimiento según corresponda y garantizar que cada testimonio no sea desvalorizado sin un abordaje primario teniendo en cuenta que cada situación en particular es única y lo primordial es la salvaguarda de los derechos.

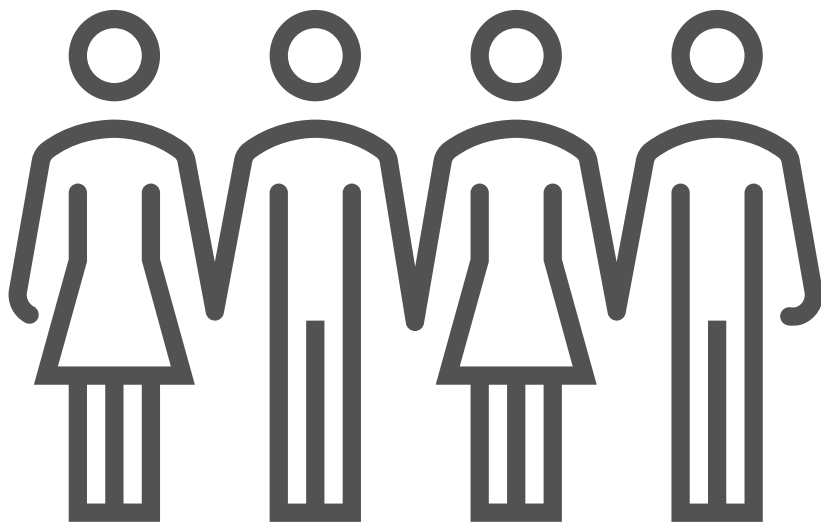
4

Desarrollar un control activo, y contribuir con aquellos que han sufrido alguna situación de violencia que por algún motivo no fue denunciado.

Equipo de trabajo

✓ **Comisión de género del SMU:** Comité de recepción, 2-4 compañeras nombradas por la Comisión de Género SMU.

✓ **Secretaria del SMU** con formación específica.



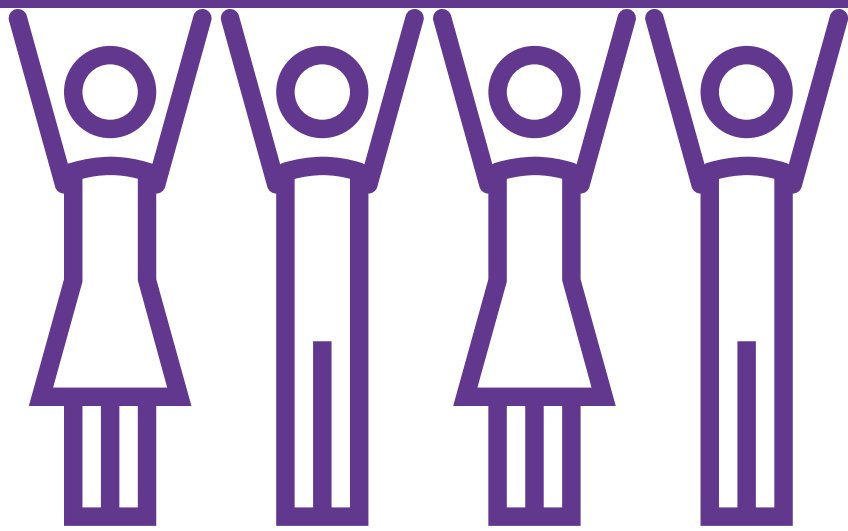
✓ Abogada del SMU.

✓ Profesional del área salud o social con formación acreditada en el abordaje de situaciones de violencia basada en género en diferentes ámbitos, contratado para dar continuidad al presente protocolo.

Alcance del presente protocolo

Médicas, médicos y estudiantes de medicina socias/os del SMU, así como funcionarias/os de la institución.

Situaciones individuales o colectivas en las cuales se estime existe algún tipo de violencia de género.



Consultas

Podrán realizarlas:

- + Personas socias del SMU que consideren ser víctimas de acoso, discriminación o violencia de género en el ámbito laboral, comprendidas en el presente protocolo marco.
- + Personas o colectivos que tomen conocimiento de estas situaciones en su ámbito laboral, aunque no sea la persona directamente afectada

Alcance del presente protocolo

Aquellas situaciones que están comprendidas como violencia basada en género, en el ámbito laboral.



Incluye:



Todos los tipos de violencia reconocidos en el artículo 6 de la **ley 19.580: física, psicológica, sexual, económica / patrimonial y simbólica** etc, que ocurran en el ámbito laboral.



Todos los comportamientos que, por acción u omisión, **constituyan acoso, discriminación o violencia**, conforme las definiciones contenidas en las normas legales vigentes.

Marco normativo general al que se inserta el protocolo

Instrumentos internacionales ratificados por nuestro país:

- ➡ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ONU 18/12/1979, ratificado en nuestro país por el Decreto - Ley Nro. 15.164 de 04/08/1981.
- ➡ Protocolo Facultativo CEDAW de fecha 6/10/1999, ratificado en nuestro país por la Ley Nro. 17.338 de 18/5/2001.
- ➡ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención de Belém do Pará, ratificada en nuestro país por la Ley Nro. 16.735 de 5/1/1996.
- ➡ Convenio Internacional del Trabajo N° 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del trabajo.
- ➡ Convenio Internacional del Trabajo N° 100 referente a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina.
- ➡ Convenio Internacional del Trabajo N° 111 sobre la no discriminación.
- ➡ Convenio Internacional del Trabajo N° 156 respecto a trabajadores con cargas familiares.
- ➡ Convenio Internacional del Trabajo N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ratificado por la Ley 19.849 de 09/01/2020.
- ➡ Convenio Internacional del Trabajo N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Marco normativo general al que se inserta el protocolo

Normativa nacional:

- ➡ **Ley N° 16.045** de 23/5/1989 sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral.
- ➡ **Ley N° 17.817** de 6/9/2004 declaró de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación en el empleo
- ➡ **Ley N° 19.846** de 19 /12/2019: aprobación de las obligaciones emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.
- ➡ **Ley Nro. 19.580** de 9/01/2018 sobre violencia hacia las mujeres basada en género.
- ➡ **Ley Nro. 18.561** de 21/9/2009 sobre prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno.
- ➡ **Ley Nro. 17.514** de 9/07/2002 sobre la erradicación de la violencia doméstica.
- ➡ **Constitución de la República**, arts. 7, 8, 53, 54, 72, 332, entre otros.

Ámbitos de acción ante una situación de violencia en el marco del presente protocolo:



Administrativo (dentro de la empresa o institución)



Ético (Consejo Arbitral)



Judicial (penal, laboral, contencioso administrativo)

Algoritmo de actuación / vía de entrada

Las consultas o denuncias se realizarán a través de mail y teléfono. Ambos son atendidos por secretaria general del SMU incluida la de la Unidad de negociación destinada a estos efectos, quienes deberán coordinar entrevista con el Comité de Recepción.



Las entrevistas serán coordinadas a la mayor brevedad posible.

Se garantizará la estricta confidencialidad respecto de la información suministrada y se pondrá a disposición, el acta de confidencialidad que será confeccionada a esos efectos.

El SMU contará con un registro de todos los casos - asesoramientos, asistencias, y/o denuncias

Algoritmo de actuación / comité de recepción

- Las entrevistas y reuniones con la persona denunciante deberán llevarse a cabo en presencia de 2 personas, como mínimo, integrantes del equipo de intervención o aplicación del protocolo.



- La recepción de los casos se debe basar en la empatía para lograr la calidad de la comunicación.
- Será un espacio de escucha activa, que considere todo lo planteado por la persona que se encuentra siendo víctima de cualquier tipo de violencia y/o discriminación en el ámbito laboral y/o sindical.
- Dicha persona será considerada el actor principal y será protagonista en todas las etapas de la intervención.
- Se realizará una valoración de riesgo y orientación inicial.

Algoritmo de actuación / propuesta de acción

1

Asesoramiento y atención primaria: el SMU pondrá a su disposición el asesoramiento legal y atención adecuada.

2

Respeto, privacidad y confidencialidad.

3

No revictimización.

4

Disponibilidad y accesibilidad: el SMU deberá tener disponibilidad en todo momento para el abordaje de las situaciones en una primera instancia.

Algoritmo de actuación/ **seguimiento**

Seguimiento y contención posterior

Comisión de Género,
asesores u otras
instituciones según
corresponda.

Atención de posibles **consecuencias que afectan la salud**, y en particular en casos de **violencia sexual**, se sugerirá la consulta con el Equipo de Referencia en Violencia basada en Género y Generaciones del prestador de salud que corresponda.

El SMU instrumenta **convenios con instituciones** que puedan facilitar el seguimiento a largo plazo con el objetivo de dar respuesta a problemas derivados no exclusivamente relacionados con el ámbito laboral o gremial.

PROTOCOLO de actuación del Sindicato Médico del Uruguay (SMU) en SITUACIONES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

vinculadas al ámbito sindical y laboral

ALGORITMO DE ACTUACIÓN





SMU

**SINDICATO MÉDICO
DEL URUGUAY**