

<b>Código</b>	FPI-002
<b>Objeto</b>	Protocolo de presentación de proyectos de investigación SIGEVA UNLaM
<b>Usuario</b>	Director de proyecto de investigación
<b>Autor</b>	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
<b>Versión</b>	3
<b>Vigencia</b>	04/09/2019

**Unidad Ejecutora:**

**Programa de acreditación:**

**Elija un elemento.**

**Título del proyecto de investigación:**

PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE  
LAS RESIDENCIAS DE LAS DIFERENTES CARRERAS Y ESPECIALIDADES EN UN HOSPITAL  
PÚBLICO NACIONAL

**CYTMA 2**

**2021-2022**

**PIDC:**

**Elija un elemento.**

**PII**

**Cs. de la Salud**

**Director del proyecto:**

Judith Isabel Sagardía

**Integrantes del equipo:**

María Fernanda Gómez

Evangelina Lía Maldonado

Silvana Beatriz Solís

María Alicia Sáenz Valiente

**Fecha de inicio: 01/01/2021**

**Fecha de finalización: 31/12/ 2022**

## Sumario

1-Cuadro resumen de horas semanales dedicadas al proyecto por parte de director e integrantes del equipo de investigación:	3
2-Plan de investigación	4
2.1. Resumen del Proyecto	4
2.2. Palabras clave.	5
2.3. Tipo de investigación	5
2.4. Área de disciplina	5
2.5. Campo de aplicación	5
2.6. Estado actual del conocimiento	5
2.7. Problemática a investigar	10
2.8. Objetivos	10
2.9. Marco teórico	10
2.10. Hipótesis de trabajo o los supuestos implícitos	18
2.11. Metodología	18
3-Recursos existentes	29
4-Presupuesto solicitado	29

**1-Cuadro resumen de horas semanales dedicadas al proyecto por parte de director e integrantes del equipo de investigación:<sup>1</sup>**

<b>Rol del integrante</b>	<b>Nombre y Apellido</b>	<b>Cantidad de horas semanales dedicadas al proyecto</b>
Director	Judith Isabel Sagardía	12 hs / semana
Docente-investigador UNLaM	María Fernanda Gómez Evangelina Lía Maldonado Silvana Beatriz Solís	10 hs /semana 10 hs /semana 10 hs / semana
Investigadora externa	María Alicia de las Mercedes Sáenz Valiente	10 hs / semana

---

<sup>1</sup> Incluir todos los integrantes del equipo de investigación, agregando tantas filas para cada rol de integrante del equipo de investigación como sea necesario.

## 2-Plan de investigación

### 2.1. Resumen del Proyecto

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. La discriminación laboral es lo opuesto al trato justo y equitativo en el trabajo.

Entendemos por género a aquellas características culturales y sociales (no biológicas) que se atribuyen en cada sociedad a lo femenino y masculino. Esto genera diferentes actitudes y prácticas que son reproducidas en las distintas generaciones y fomentadas en el ámbito público y privado, incluyendo el ámbito laboral institucional. La violencia de género expresa prácticas y actitudes mediante las cuales se perpetúan las diferencias entre el hombre y la mujer, dejando al género masculino en posiciones de mayor poder y al género femenino y otros géneros desfavorecidos.

El sistema de Residencias como parte de la formación médica, es una estructura verticalista que no escapa a la lógica de la discriminación y violencia de género laboral. Si bien es el lugar de formación académica de posgrado por excelencia en donde se da el proceso de mayor contacto con los pacientes y con equipos de trabajo interdisciplinarios, puede constituirse en un ámbito de reproducción de desigualdades e inequidades sociales, convirtiéndose también en un escenario donde se reproduce el modelo de las violencias existentes.

Así, resulta necesario conocer cómo son percibidas y vividas por los residentes de las distintas disciplinas, la discriminación y la violencia de género laboral en el marco de las residencias. Es por esto que pretendemos llevar a cabo adelante un estudio de investigación a través de una encuesta, adaptada de dos instrumentos validados previos, a residentes y becarios adscriptos al régimen de residencias del Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas. El objetivo es conocer la percepción sobre la discriminación y la violencia de género laboral institucional, cuáles son y cómo se manifiestan los tipos de discriminación más frecuentes y cuál es el grado de conocimiento que tienen sobre protocolos institucionales. También analizaremos si existen factores que se relacionan a la discriminación y violencia laboral de género, como sexo, nacionalidad y carrera entre otros.

2.2. Palabras clave: discriminación laboral - inequidad de género – violencia de género – violencia simbólica de género en el ámbito laboral.

2.3. Tipo de investigación:<sup>2</sup>

2.3.1. Básica:

2.3.2. Aplicada: **X**

2.3.3. Desarrollo Experimental:

---

<sup>2</sup> Marcar con una X según corresponda.

2.4. Área de disciplina (código numérico y nombre):<sup>3</sup> 56, Educación.

2.5. Campo de aplicación (código numérico y nombre):<sup>4</sup> 1010, Ciencia y cultura  
Sistema Educativo

## 2.6. Estado actual del conocimiento

Entendemos por género a aquellas características culturales y sociales (no biológicas) que se atribuyen en cada sociedad a lo femenino y masculino. Esto genera diferentes actitudes y prácticas que son reproducidas en las distintas generaciones y fomentadas en el ámbito público y privado (familias, amigos, trabajos, educación, salud, etc.), provocando diferencias entre hombres y mujeres.

El concepto de género reviste complejidad, entendiéndolo como una construcción social, cultural e histórica, de carácter dinámico y que se ha transformado hasta permitir desnaturalizar y visibilizar inequidades entre los géneros. Según Checa (2012) “el concepto de género fue sustantivo para la comprensión de las diferencias y relaciones entre los sexos, la significación otorgada a los cuerpos y la sexualidad como un concepto que básicamente puso el énfasis en los aspectos sociales, históricos y culturales, quebrando de esta manera la díada “naturaleza - cultura”.

Si bien el concepto de género así entendido inició su proceso asociado a la cuestión de las mujeres, en la actualidad incluye la diversidad, lo que constituye además su fluidez. Tanto la discriminación como la violencia laboral de género es un problema de salud pública y por lo tanto debería ser atendido como tal. Ocasiona trastornos psicológicos y físicos severos y permanentes, y los profesionales que trabajan en hospitales o en centros de salud o en otras instituciones relacionadas con la salud son responsables de generar los mecanismos protectores y de prevención y promoción de la igualdad de trato, de mejorar las redes de apoyo institucionales para terminar con el femicidio, los abusos y la violencia en general. Para eso es necesario que existan mecanismos de detección del maltrato y la discriminación de género, relacionados al ámbito laboral y un sistema de apoyo de información tanto al personal de salud como a la población en general, de la presencia de reglamentos y estatutos sobre la discriminación y la violencia de género institucionales y de la formación de equipos que aborden este tema como educación permanente (Diéguez Méndez et al, 2020)

Asimismo se considera que la incorporación de la perspectiva de género en el análisis de la problemática, incluye las diversidades y permite visualizar inequidades entre géneros y fomentar una acción transformadora.

Pero además de la construcción social que se hace de la discriminación y la violencia de género, hay una construcción legal de la misma. Di Corleto (2010) explicita en el libro “Justicia, género y violencia”, que “...el derecho lejos de ser un marco neutral, consolida y reproduce concepciones sociales de naturaleza patriarcal”, lo que invisibiliza las inequidades.

Con referencia al género, entender que los derechos igualan puede generar un reduccionismo, si no se tiene en cuenta que deben incorporarse como diversos y multiculturales, alejados de la perspectiva universalista.

Justamente, durante mucho tiempo se ha producido una grieta entre lo público y lo privado, como si fueran dos espacios físicos donde no se pueda intervenir, donde se observa la ausencia del Estado en lo privado, a razón de no violar la propiedad privada y

---

<sup>3</sup> Listado disponible en: [web\\_SCyT\\_UNLaM](http://web_SCyT_UNLaM)

<sup>4</sup> Listado disponible en: [web\\_SCyT\\_UNLaM](http://web_SCyT_UNLaM)

los supuestos derechos del trabajo espacialmente delimitado, como por ejemplo podrían ser los diferentes servicios de un hospital, si consideramos que estos son ámbitos privados en el sentido de que lo ocurre puertas adentro es difícil de visibilizar, no fueran un sector a ser monitorizados por las autoridades o por las comisiones de género internas de cada institución. La no detección a tiempo de inequidades y de hechos de violencia de género, es un proceso de encubrimiento y de tolerancia que facilitan la habituación de la violencia en general sobre las mujeres.

El Informe Estadístico sobre Violencia Laboral (OAVL, 2017) realizado a partir de los casos atendidos en 2017 por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Producción y Trabajo, Empleo y Seguridad Social, señala que el 65% de los casos son mujeres las que denuncian situaciones de violencia o acoso en el lugar de trabajo y relacionan esto con los patrones socioculturales que rigen nuestra sociedad. En su mayoría, de acuerdo con este informe, el tipo de violencia que padecen es de tipo psicológica (87%), seguidos por la sexual (10%) y la física (3%) y por lo general los casos son producidos por un acosador varón (OAVL, 2017). Estos datos coinciden con el informe bianual (2017-2018) del Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres en donde se analiza de forma cualitativa y cuantitativa el modo en que se presentan las situaciones de violencia de género en su modalidad de violencia laboral, en el marco de las llamadas efectuadas a la Línea 144.

La violencia de género en el ámbito laboral tiene diferentes direccionalidades; es horizontal cuando se da entre compañeros/as de trabajo. Es vertical cuando se da entre personas de diferentes jerarquías siendo que quien la ejerce posee algún grado de poder sobre la situación laboral de quien la padece. Se manifiesta de diferentes maneras que pueden abarcar aspectos físicos y psicológicos y en diferentes grados de agresión que van desde la discriminación hasta el acoso sexual y la violación. Es necesario poner énfasis en que esta violencia es un abuso de poder que tiene como fin la exclusión o sometimiento del otro (OAVL, 2017).

Una conducta puede ser considerada discriminatoria cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción. Este trato está fundado en criterios distintos a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva.

La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de prejuicios, preconcepciones y estigmas sobre ciertos grupos y colectivos sociales. Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) “las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país”

La discriminación laboral es lo opuesto al trato justo y equitativo en el trabajo, lo cual es indispensable a efectos de lograr una buena convivencia que permita a todos considerar al trabajo como un lugar en el que no es una tortura asistir, pero también es fundamental la ausencia de estas discriminaciones para lograr sacar la máxima productividad del trabajador: todos los estudios de las últimas épocas coinciden en que la frustración y el desgano producen exactamente lo contrario. La discriminación en el ámbito de trabajo puede clasificarse de acuerdo a las condiciones jerárquicas de quien la recibe y quien la produce. Sucede que si bien todas son repudiables, los episodios de discriminación que se dan dentro de un eslabón jerárquico, y los que se dan desde los eslabones de más abajo hacia los de más arriba, constituyen meros episodios de discriminación. Cuando la discriminación proviene desde los estratos superiores a los inferiores, el evento se confunde con una

demostración de poder que a su vez está teñida de la habitual imposibilidad del trabajador de cambiar de trabajo, por lo que tiene un doble efecto de nocividad.

Indudablemente, uno de los casos de discriminación laboral más difundidos en el mundo es la de la baja participación de mujeres en los empleos. No solo porque son muchas las empresas que ni siquiera conciben contratar mujeres para los puestos jerárquicos, sino porque en el mundo existe una fuerte tendencia hacia el establecimiento de una gran brecha de salario entre los hombres y las mujeres: según la región del mundo, las diferencias pueden oscilar entre un 10% y hasta un 30 o 40% menor al salario de los hombres por la misma actividad.

Además de realizar actividades reproductivas que han sido invisibilizadas y, por ende, no reconocidas (no sólo no remuneradas) durante siglos, las mujeres continúan siendo víctimas de una serie de prejuicios que les impiden acceder a los mismos salarios, prestaciones y seguridad laboral que los hombres (Horbath y Gracia, 2013).

La discriminación dentro de la relación laboral puede traducirse en múltiples conductas, no sólo referidas al acceso al empleo, sino que a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales, teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo, el cual incluye situaciones tales como las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo, etc.

La naturalización de las situaciones de violencia que las mujeres viven a nivel social, hace que en el mundo laboral muchas veces estas se minimicen y/o se termine responsabilizando a las mujeres. A su vez, cuando la violencia tiene una dirección vertical y es ejercida por un superior, la amenaza de despido sobrevuela la escena y el temor a perder el empleo lleva a que la mujer calle. En relatos sobre las distintas respuestas institucionales frente a la discriminación y violencia, de mujeres que se contactaron con la Línea 144, se puede apreciar que en los casos en los que las organizaciones deciden tomar cartas en el asunto, éstas terminan perjudicando a la mujer con cambios en los puestos, áreas y/o horarios de trabajo, recayendo sobre ellas la forma de resolver la situación, alterando su vida laboral, en lugar de intervenir sobre los perpetradores de la violencia.

En algunos casos, la manera que encuentran las mujeres de “resolver” la situación, es renunciando a sus puestos de trabajo. En otros, al denunciar y comunicar la situación a un superior, la respuesta suele ser el despido.

**Es probable que la discriminación y la violencia laboral de género, sean percibidas de forma diferente según los géneros, inclusive de manera naturalizada ya que dicha percepción está atravesada por la lógica patriarcal imperante tanto en el ámbito laboral como en el social.**

Las consecuencias de la violencia vivida en la salud de las mujeres puede tener diferentes efectos; el 33% de las personas han manifestado que está en algún tipo de tratamiento médico, psicológico y/o psiquiátrico producto de la situación vivida en el ambiente de trabajo (OAVL, 2017).

Dentro de las consecuencias psicológicas cabe mencionarse el estrés, la ansiedad, depresión, frustración, angustia, ataques de pánico, entre otras, respecto a las físicas, las cefaleas, trastornos orgánicos y/o funcionales y diferentes grados de lesiones cuando mediar la violencia física. Es frecuente que estos padecimientos lleven a que inicien tratamientos psicológicos y/o psiquiátricos, a su vez, esto repercute de manera directa en el desempeño laboral.

Los testimonios presentados en el informe del Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres permiten dar cuenta de las diversas violencias y discriminaciones que las mujeres enfrentan en sus lugares de trabajo, lugares que parecen no contar con los medios necesarios para prevenir y abordar esta problemática con medidas eficaces, generando consecuencias nocivas para la salud física y psíquica de las mujeres.

### **La discriminación laboral y la violencia de género en los sistemas de residencias**

En el texto ilustrado de *World Vision* (2018) de Chile, la primera de las frases que aparece y que dan legitimidad a la desigualdad de género es: “Hay carreras para hombres y carreras para mujeres”.

La feminización de la matrícula en una buena parte de las carreras universitarias no significa que la desigualdad e inequidad de género, la violencia ejercida contra las mujeres procedente de compañeros inmediatos del trabajo cotidiano, superiores, administrativos u otros profesionales del equipo de salud, no siga adelante y con mayor virulencia.

Si bien es posible advertir que desde el inicio de la década de 2000 se ha venido dando un aumento sostenido de participación de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado, al mismo tiempo se observa que la segregación laboral femenina persiste, y se expresa tanto en la importante presencia de las mujeres en algunas áreas de la producción, así como en la baja participación en otras como puestos jerárquicos en medicina, dentro de hospitales o centros de salud, en las listas de partidos políticos, en la ocupación de puestos gerenciales, etc.

Como consecuencia de la construcción social y cultural de los roles de género que reproducen la división sexual del trabajo, las labores de cuidado recaen en mayor medida en las mujeres, situación que a lo largo de la historia ha sido naturalizada, y por tanto, no cuestionada (*World Vision*; 2018)

El maltrato que sufren los y las estudiantes de medicina durante su formación profesional es un tema reconocido en el ámbito académico desde finales del siglo pasado (Silver, 1982; Cook et al, 1996; Li et al 2010). Un metanálisis reciente (Fnais et al, 2014), que incluyó 51 estudios con muestras de estudiantes hombres y mujeres, reveló que se trata de un fenómeno generalizado pues no se limita sólo a ciertos países o programas académicos. De acuerdo con esta publicación, se estima que 59.4% de los estudiantes de medicina y 63.4% de los residentes han sufrido alguna forma de maltrato o discriminación durante su formación profesional. Varios estudios apuntan a que los estudiantes de medicina más vulnerables ante esta situación son las mujeres y otros individuos pertenecientes a grupos minoritarios (Odgen et al, 2005)

Entre las distintas formas de abuso a los estudiantes-que incluyen el maltrato verbal, la violencia física y la discriminación por raza-, destacan el acoso sexual y la discriminación por género. El metanálisis citado señala que estas últimas son de las formas más frecuentes de maltrato en la educación médica: 49.8% de los estudiantes y 66.6% de los residentes ha sufrido discriminación de género, mientras que 33.3% y 36.2% que ha sufrido acoso sexual, respectivamente (Fnais et al, 2014).

En estudios específicos sobre el maltrato de género que experimentan las alumnas de medicina alrededor del mundo se han identificado, entre otros, inequidades educativas, comentarios estereotipados y sexistas (incluyendo chistes sexuales), hostigamiento sexual (con insinuaciones inapropiadas, sean verbales o físicas) y abusos (Witte, Stratoton y Nora, 2006) Cabe destacar que las residencias no constituyen un universo homogéneo ya que cada carrera goza de un prestigio social diferente.

Las Residencias constituyen un sistema de formación de posgrado de dedicación exclusiva, al que se accede por concurso público y donde se establece un contrato doble: trabajo y formación para aquellos profesionales recientemente graduados que acceden al mismo. En la República Argentina, se puede ejercer la profesión con el título emitido por el Ministerio de Educación de la Nación y la Matrícula Nacional y/o Provincial. A pesar de esto, el grado no parece asegurar las condiciones de práctica institucional e individual y aquí es donde entra en juego el hecho de realizar una Residencia, como especialización de posgrado, donde se aprende ejerciendo bajo la guía de residentes mayores y profesionales que conforman el staff estable de la institución (Duré, 2015). El sistema de Residencias como parte de la formación médica y de otras carreras, es una estructura verticalista que no escapa a la lógica de la violencia y la discriminación, lo que dio lugar a investigaciones que refieren a los maltratos y abusos a los que son sometidas las mujeres, por ejemplo. Especial interés han despertado las formas de discriminación y exclusión que experimentan las alumnas cuando eligen especialidades tradicionalmente masculinas como cirugía por ejemplo (Casell, 2000; Stratton et al, 2005)

## 2.7. Problemática a investigar

**Preguntas de la investigación:** ¿Cuál es la percepción de los profesionales del Sistema de Residencias del Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas sobre la discriminación y la violencia laboral de género? ¿Las residentes mujeres de las diferentes carreras y especialidades del Hospital Público sobrellevan diferentes tipos de discriminación durante su desempeño laboral? ¿Padecen situaciones definidas como violencia de género? ¿Los varones residentes atraviesan las mismas situaciones de discriminación y violencia laboral? ¿Cuáles son los tipos de discriminación más frecuentes? ¿Cómo se manifiestan los diferentes tipos de discriminación? ¿Por parte de quién reciben maltrato dentro del Hospital? ¿Existen factores que se asocian a la ocurrencia de discriminación y violencia? ¿Los programas de formación de residencias incluyen en su curricula la capacitación en cuestiones de género?

## 2.8. Objetivos <sup>5</sup>

### 1. Objetivo general:

Realizar un aporte sobre Discriminación y Violencia de Género laboral en el ámbito de los sistemas de formación de residentes.

### 2. Objetivos específicos:

- a) Explorar y analizar las percepciones sobre discriminación y violencia laboral de género en el ámbito de los sistemas de formación de residentes de las distintas carreras y especialidades del Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas.

---

<sup>5</sup> Detallar objetivo general y objetivos específicos.

- b) Analizar cómo se manifiestan los distintos tipos de discriminación hacia los residentes de las distintas carreras y especialidades del Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas.
- c) Analizar cómo se manifiestan los distintos tipos de discriminación hacia las mujeres residentes del Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas.
- d) Describir la existencia dentro del Plan de Desarrollo de la Residencia específica de cualquier tipo de capacitación o abordaje sobre violencia de género como un problema de salud pública.

## 2.9. Marco teórico

En Calibán y la bruja (2015), Silvia Federici explicita que desde el siglo IV, cuando la iglesia católica se convierte en religión estatal, sus representantes reconocen “el poder que el deseo sexual le confería a las mujeres sobre los hombres” y por esto implementó todos los medios posibles para exteriorizar la “furia femenina”, exorcizar los demonios que portaban naturalmente la feminidad y logró el primer paso hacia todo proceso de aniquilación: justificar al otro como otro negativo. Para eso la Iglesia identificó lo sagrado con “la práctica de evitar a las mujeres y el sexo”. Curiosamente, no existen datos de violaciones o abusos de mujeres sobre hombres en ninguno de los textos sagrados, sino por el contrario.

La caza de brujas medieval no ha terminado, se perpetúa bajo otras modalidades en nuestro tiempo. Los estudiosos de las brujas y sus hechizos que en su mayoría eran hombres hoy han encontrado también en el mismo género apoyo incondicional, como una manera de auto exonerarse de ese pasado terrible y este presente que no para de maltratar a las mujeres y de asesinarlas.

La misoginia experimentada desde entonces es abrumadora y hoy se replica en los medios de comunicación y en todo canal político que se observe. Daly (1978) expresaba que la idea del exterminio de las brujas se imponía primero desde una necesidad imperiosa de desacreditarlas (otra vez el otro negativo), ya que estas brujas se burlaban de los inquisidores masculinos, de toda fantasía sexual primaria de los mismos, que incluían el secuestro, la violación y asesinato de las mujeres. Para esto se las difamaba, eran parte de un fracaso social, de la mayor deshonestidad que pervirtió la idea original de Dios en la tierra.

El maltrato hacia las mujeres como otras formas de maltrato, atraviesa las clases y etnias, pero el mayor impacto recae muchas veces en mujeres pobres, procedentes de sectores vulnerables de la sociedad, bajo formas de discriminación abierta, como es el caso de la violencia obstétrica en los hospitales. Pero la discriminación se aprende, nadie nace sabiendo cómo discriminar y la violencia, el racismo, la xenofobia, la aporofobia y los femicidios tienen un lugar donde reproducirse en tanto las situaciones puntuales de estos hechos no sean detectadas y no se trabaje sobre las percepciones que se tiene de los fenómenos cotidianos de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

En la historia del desarrollo de la división mundial del trabajo la mayor parte de los textos sociales hacen referencia al empobrecimiento progresivo de las clases medias y bajas, la alienación del trabajo y en el medio productivo, las consecuencias esclavistas generales, pero el trato académico cruel, de aislamiento, imposición sobre el género femenino, la violencia de género como tal sin que medien los eufemismos como “violencia doméstica” o “violencia pasional”, datan fundamentalmente de este último siglo. Hacemos referencia no a novelas de heroínas aisladas, sin que esto no tenga que

ser divulgado, sino a la violencia epidémica que vienen sufriendo las mujeres desde el inicio de la humanidad y los medios que legitiman aún hoy en día esta violencia desde todos los ámbitos, la política, la familia, los medios de comunicación y las instituciones. La salida de la mujer del ámbito privado al público se sucede en este contexto donde el sistema económico entendió que podía recuperarse como mano de obra e incorporarse al mercado laboral y educativo. Desde el inicio de dicha incorporación, el recorrido laboral de las mujeres está signado de inequidades y sobrecarga, entendiéndola de manera triple ya que se agrega el cuidado de los hijos y del hogar, significando si bien un avance de apertura, un logro enmascarado por una estructura patriarcal.

La expresión "discriminación", ausente en las declaraciones de derechos tanto europeas como americanas del siglo XIX, aparece en los textos internacionales de derechos humanos en el siglo XX. Así, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 7º, se señala que "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación". En textos posteriores la expresión volvió a ser usada, como por ejemplo, en la Convención Internacional sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 1952. En dicho Convenio se señala que el término discriminación comprende "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Para poder determinar la existencia de posibles situaciones de discriminación en las relaciones laborales, es necesario verificar en cada caso dónde se presenta la misma, si el empleador o superior jerárquico actuó arbitrariamente, no respetando la igualdad de trato en el empleo y la ocupación o la debida igualdad salarial, o si adoptó medidas tendientes a perjudicar a su personal o a alguno de ellos, por causa de su raza, color, sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual, estado civil, ideología, opinión política o gremial, o por su posición económica, su consideración social o sus caracteres físicos. En cuanto a la discriminación por sexo, los Convenios de la OIT tienden a que no existan diferencias salariales y de trato en el empleo y ocupación entre hombres y mujeres. Si bien existe un avance, el nivel de remuneraciones entre ambos sexos sigue marcando diferencias en muchos países, entre ellos el nuestro. Estas marcadas diferencias eran atribuidas, en un comienzo, a una supuesta mayor capacitación o fortaleza física por parte de los trabajadores varones, no obstante, en la actualidad guarda más bien relación con el tema de un mayor ausentismo laboral por parte de las trabajadoras mujeres. Lo anterior, no cabe en ningún caso imputárselo a las mujeres que trabajan, sino que al sistema social y a la distribución de las cargas familiares que, por una tradición lentamente superada, impone las tareas domésticas a la esposa, incluyendo especialmente el cuidado de los hijos. La enfermedad de alguno de ellos, o aun del marido, la necesidad de concurrir al colegio de los hijos en otros motivos, hace que se produzca tal mayor ausentismo y ello se traduce en aquella consecuencia.

Existen, además, una serie de actividades calificadas como típicamente masculinas o femeninas. En estas actividades, la totalidad o casi la totalidad del personal de determinados sectores, está ocupado por uno o por otro sexo. Respecto de las mujeres, más allá de la capacitación particular necesaria, se dan explicaciones vinculadas al lugar de trabajo, la calidad de las tareas que exigen fuerza muscular, sus riesgos eventuales, como que pueden afectar la procreación, llegando a la conclusión de que sólo pueden ser realizadas por hombres. En otros casos, por el contrario, se señala que se requiere trato delicado, mayor paciencia, o hasta mostrar juventud y belleza, lo que impone las tareas para el sector femenino. Sirven como ejemplo de ambas situaciones, las tareas de

la construcción o el trabajo marítimo, por un lado, y las educadoras de niños o las recepcionistas, por el otro. Es posible que esta situación tienda lentamente a cambiar, y de hecho así ocurre con más fuerza en otros países, donde se ve a mujeres trabajar en las labores de la construcción, en el transporte naval y territorial, etc. No obstante, la propia OIT ha aprobado Convenios con el especial propósito de proteger a la mujer en el trabajo, específicamente en tareas peligrosas o insalubres que, indirectamente, las dejan libradas a los trabajadores varones.

Mención aparte merece el tema de la maternidad, el cual también se atribuye a las discriminaciones que puede enfrentar la mujer en su trabajo, ya sea respecto de su maternidad real o posible. En el año 1952 la OIT realizó el Convenio sobre la Protección de la Maternidad y la recomendación de la protección de la maternidad para brindar protección a las mujeres trabajadoras en el embarazo.

La República Argentina como Estado Miembro de la OIT cumple a través de la Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, con los convenios internacionales donde se establece las responsabilidades del empleador respecto a la Protección de la Maternidad en los artículos 177 al 186. Cada Sindicato o Gremio puede a su vez por intermedio de convenios colectivos de trabajo o paritarias ampliar el contenido de esta Ley.

En 1975, declarado Año Internacional de la Mujer, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó una Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, que representa una especie de código de los principios actuales de la materia, especialmente en lo que respecta a las medidas de protección y de las acciones positivas necesarias. Asimismo, con relación al estado civil, situación familiar y responsabilidades respectivas, la OIT las contempló en 1981, en el Convenio N° 156 y la Recomendación N° 165, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

En este sentido, son varios los obstáculos que encuentran las mujeres en el mundo laboral y están ligados a diferentes factores que afectan las aspiraciones profesionales y el crecimiento laboral: el reparto inequitativo de las responsabilidades de las tareas de cuidado familiares, la segregación laboral, las diversas discriminaciones en el acceso al mercado de trabajo, la desigualdad en las condiciones laborales que se observan en las brechas salariales entre los géneros y la violencia basada en género, en especial la violencia doméstica que repercute en todos los ámbitos de la vida de quien la padece, incluyendo el ámbito laboral, y específicamente la violencia en el ámbito laboral: el acoso, el mobbing y el hostigamiento. Así, lejos de encontrarse con espacios laborales igualitarios, las mujeres suelen arribar a espacios donde se reproducen relaciones de abuso de poder basadas en la supremacía masculina sobre la femenina que las expone a riesgos y situaciones de violencia de género.

El artículo 6° de la Ley 24.417 define los tipos de violencia que son pertinentes a este trabajo:

- a. **Violencia institucional contra las mujeres:** aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;
- b. **Violencia laboral contra las mujeres:** aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de prueba de embarazo. Constituye también violencia contra las

mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Según la fundación Allivio (Zarza, 2019), especialistas en violencia laboral de género, se la puede definir como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable y mediante el cual al menos una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada en el mundo del trabajo”. El sufrimiento, enfermedad, estrés que esta situación genera, no solo impacta en la salud física y emocional, sino que se enmarca en una clara vulneración de derechos. Y es aquí donde el marco legal vigente cumple una función reparadora, punitiva y de garantía del ejercicio de ese derecho.

Asimismo, violencia laboral hace referencia al lugar físico y tecnológico donde se desarrolla por lo que el Sistema de Residencias está incluido en esta conceptualización. Cabe destacar, que el acoso en todas sus formas constituye también violencia laboral. (Zarza, 2019)

La condición de género asociado a esta violencia, es la ejercida por su condición de varón, mujer o persona de la diversidad sexual.

Al realizar una investigación que incluye al género y la orientación sexual, se hace imposible no incluir el concepto de interseccionalidad, el cual es definido como “*el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales*”. (Kimberlé Williams Crenshaw (1989))

La importancia de este concepto radica en que nos permite analizar las desigualdades e inequidades relacionadas con el género y la orientación sexual desde la complejidad, entendiendo a las personas atravesadas por distintas categorías sociales. Dichas categorías que incluyen al género y la orientación sexual, permiten detentar o no privilegios que generan distintos niveles de acceso y de ejercicio efectivo de derechos.

Incorporar al análisis este concepto, nos aleja además de la consideración de que los colectivos sociales son homogéneos, dejando de lado la diversidad y las diferencias.

Es por todo esto que incluimos en esta investigación a residentes hombres y mujeres. Creemos que esto nos ayudará a entender los alcances del poder patriarcal, de la educación y socialización primaria y secundaria y de los procesos de institucionalización de la violencia de género.

Además, explorar las percepciones de los géneros, permitirá visibilizar las situaciones naturalizadas por la lógica machista y definir pautas de capacitación para prevenir la violencia y la discriminación al interior de las Residencias.

## 2.10. Hipótesis de trabajo o los supuestos implícitos (según corresponda al diseño metodológico) :<sup>6</sup>

Existen diferentes percepciones sobre la discriminación y la violencia de género entre los residentes y becarios del Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas. Los distintos programas de residencias no contemplan la capacitación sobre la temática ni la práctica reflexiva como parte de la formación profesional sobre violencia de género.

---

<sup>6</sup> En proyectos de desarrollo tecnológico puede ser reemplazada una hipótesis de trabajo por la propuesta de solución al problema de investigación mediante el diseño de un prototipo o elemento equivalente.

## 2.11. Metodología

Se emitirá el protocolo para la aprobación del Comité de Ética y del Comité de Docencia e Investigación de la Universidad Nacional de La Matanza y del Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas. Será necesario que cada profesional perteneciente al Sistema de Residencias otorgue su Consentimiento para ser incluido en el estudio.

### **a. Descripción del ámbito de estudio**

El estudio se realizará en el Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas.

El Hospital Posadas es un hospital general de agudos, público, gratuito, y de alta complejidad. Cuenta con 478 camas. Capacita alrededor de 500 residentes, a alumnos de medicina y de enfermería de la Universidad de Buenos Aires; además, a técnicos en salud.

Es una institución médico asistencial, que desarrolla tareas de prevención, tratamiento y rehabilitación de la salud, así como actividades docentes y de investigación.

Esta Institución, dependiente del Ministerio de Salud de la Nación, descentralizada e incluida en el régimen de Hospitales Públicos de Autogestión, se encuentra ubicada en el área oeste del conurbano bonaerense, en la localidad de El Palomar, partido de Morón, Provincia de Buenos Aires.

### **b. Tipo de estudio y diseño.**

Estudio de corte transversal.

Se utilizará una encuesta anónima. La misma consta con 3 secciones que se describen a continuación:

- En la primera sección se solicita la conformidad para participar en el estudio. Se presenta una introducción especificando la naturaleza del proyecto, su origen, los objetivos y la no obligatoriedad de participar. Se deja constancia del resguardo de toda la información obtenida.
- En la sección segunda se incluyen las preguntas de la encuesta.
- En la sección tres se ofrece el contacto con la Dirección de Derechos Humanos, Género y Diversidad Sexual del hospital para aquellos profesionales que deseen comunicar algún tipo de violencia en búsqueda de protección y de una respuesta institucional. También se ofrecen contactos externos al hospital en donde también pueden realizar denuncias similares.

Para este Proyecto de Investigación proponemos la utilización de preguntas validadas y pertenecientes a dos cuestionarios diferentes. Una de ellas es la Encuesta Internacional de Violencias Contra las Mujeres (IVAWS, por sus siglas en inglés). Este instrumento se utilizó en un estudio de carácter comparativo proyectado para realizarse en distintos países del mundo con el objetivo de recoger información sobre las mujeres con edades comprendidas entre los 18 y 69 años y sus experiencias de violencias con hombres (D'Angelo et al, 2016). El proyecto es el resultado de la colaboración y el esfuerzo

conjunto de dos agencias de justicia penal de las Naciones Unidas: el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para la Investigación sobre el Crimen y la Justicia (UNICRI) y el Instituto Europeo para el Control y la Prevención del Delito (HEUNI), afiliado a la ONU, al cual se suma con su investigación local la Dirección Nacional de Política Criminal en Materia de Justicia y Legislación Penal dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la República Argentina.

La metodología de la IVAWS evolucionó a partir de la Internacional Crime Victim Survey (ICVS), una encuesta con un amplio enfoque sobre víctimas de delitos, que no había sido pensada al inicio para describir la violencia contra las mujeres sino que fue pensada como una encuesta de alcance internacional para responder a la necesidad de análisis comparativos de diversos delitos. La IVAWS fue desarrollada para centrarse específicamente en las experiencias sufridas por mujeres a partir de la violencia de los hombres y para permitir, como la ICVS, comparaciones internacionales.

Fue iniciada en 1997 cuando *The European Institute for Crime Prevention and Control* (HEUNI) y un grupo de expertos internacionales comenzaron a desarrollar un cuestionario comparativo y estandarizado que pudiera ser utilizado a escala mundial. Una segunda serie de estudios piloto fue realizada en el año 2002 en Costa Rica, Dinamarca, Italia, Kazajistán, Polonia, Australia, Indonesia, Filipinas, Serbia, Suiza y Ucrania. A partir de estas experiencias, en el mes de diciembre de 2002, se estableció el cuestionario definitivo que fue traducido al chino, checo, danés, francés, alemán, griego, italiano, polaco, portugués y español. Al año siguiente, Argentina, realizó su prueba piloto en la Ciudad de Buenos Aires. El instrumento utilizado contiene tres secciones principales: experiencias de victimización violenta, consecuencias de la violencia e información sociodemográfica.

En cada caso, se comienza con una pregunta sobre la victimización a lo largo de la vida (prevalencia de violencia desde los 16 años) y se continúa con otras que abordan y permiten establecer la prevalencia durante los últimos cinco años y el último año. También permite conocer la incidencia.

La segunda encuesta que proponemos para generar el cuestionario específico de este Proyecto es la Encuesta de Violencias de Género en la Práctica Médica, aplicada por el Colegio Médico de Chile en el año 2018 y que tuvo por objetivo conocer y caracterizar las situaciones de violencias de género enfrentadas por las médicas y médicos colegiados en su práctica laboral (Informe Encuesta: “Violencias de Género en la Práctica Médica”; 2019). Para esto, se hizo una revisión de las principales situaciones de violencia a las que se ven enfrentadas mujeres y hombres en sus contextos de trabajo por consecuencia de su género, como son la violencia física, psicológica, sexual, económica, institucional y las discriminaciones por maternidad y paternidad.

En el Cuadro 1 se muestra el instrumento final que será utilizado en este proyecto.

#### Cuadro 1: Encuesta

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LAS RESIDENCIAS DE LAS DIFERENTES CARRERAS Y ESPECIALIDADES EN UN HOSPITAL PÚBLICO NACIONAL

**DIRECTORA DEL PROYECTO:** DRA. JUDITH SAGARDÍA

La investigación será llevada a cabo por docentes de la Universidad Nacional de La Matanza.

**SECCION 1: INFORMACION Y AUTORIZACION PARA PARTICIPAR**



1. En el último año ¿ha sufrido algún hecho de violencia física en su práctica perpetrado por trabajadores de la salud? SI / NO / No lo tengo en claro / No responde
2. En caso de ser afirmativa. Dicha persona en ese momento era:

Un superior (ejemplo médico de planta, instructor o jefe de residentes)	
Un par ( por ejemplo residente del mismo servicio o de otro servicio)	
Otro profesional ( por ejemplo enfermeros, kinesiólogos, fonoaudiólogos, médico, otro profesional)	
Personal no profesional (administrativos, técnicos, ambulancia, etc)	

3. ¿Cómo catalogaría el episodio de violencia por el que contestó anteriormente:  
Utilice la siguiente escala. 1 = Muy Leve, 2 = Leve, 3 = Moderada, 4 = Grave, 5 = Muy grave.

Tipo de violencia física ejercida por algún miembro del equipo de salud	Marque con una X	Percepción de este tipo de violencia
Me han zamarreado, pellizcado y/o tirado del pelo		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Me han golpeado con puños, cachetazos o con objetos		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Me han restringido la libertad de movimiento, agredido con armas blanca o de fuego o puesto en peligro mi vida		1 – 2 – 3 – 4 – 5

4. Dicha persona es de sexo / género: femenino / masculino / otro

**B. Responder solo si ha sufrido algún tipo de violencia psicológica**

1. En el último año ¿ha sufrido algún hecho de violencia psicológica en su práctica médica perpetrado por trabajadores de la salud? SI / NO / No lo tengo en claro / No responde

2. En caso de haber respondido que sí ¿Marque de qué tipo de violencia psicológica estamos hablando? Valore cada tipo de violencia psicológica que haya experimentado.  
(1 = Muy Leve 2 = Leve 3 = Moderada 4 = Grave 5 = Muy grave)

Tipo de violencia psicológica ejercida por algún miembro del equipo de salud	Marque con una X	Percepción de este tipo de violencia
Me humilla		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Se enoja mucho si no hago lo que quiere cuando él quiere		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Me insulta o avergüenza delante de otros		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Se enoja mucho si me muestro en desacuerdo con sus puntos de vista		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Me repite que soy tonta/o		1 – 2 – 3 – 4 – 5
No es amable conmigo		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Me grita continuamente		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Me dice cosas que no se pueden aguantar		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Me ha limitado o bloqueado posibilidades de capacitación, formación o ascenso		1 – 2 – 3 – 4 – 5
He recibido críticas, desvalorizaciones, subestimaciones y/o menosprecio por mi desempeño laboral intelectual		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Se me ignora y/o excluye de reuniones de trabajo o de toma de decisiones		1 – 2 – 3 – 4 – 5

Se me ignora, aísla, excluye y/o rechaza en mi lugar de trabajo o		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Se me interrumpe y/o corrige continuamente cuando trato de hablar		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Me han ridiculizado, hostigado o denigrado de manera pública o privada		1 – 2 – 3 – 4 – 5

3. Dicha persona en ese momento era:

Un superior (ejemplo médico de planta, instructor o jefe de residentes)	
Un par ( por ejemplo residente del mismo servicio o de otro servicio)	
Otro profesional ( por ejemplo enfermeros, kinesiólogos, fonoaudiólogos, médico, otro profesional)	
Personal no profesional (administrativos, técnicos, ambulancia, etc)	

4. Dicha persona es de sexo / género: femenino / masculino / otro

**C. Responder solo si ha sufrido algún tipo de violencia sexual:**

1. En el último año ¿ha sufrido algún hecho de violencia sexual en su práctica médica perpetrado por trabajadores de la salud? SI / NO / No lo tengo en claro / SI pero prefiero no responder/
2. En caso de haber respondido que sí a la anterior pregunta, ¿de qué tipo de violencia sexual estamos hablando? Valore cada tipo de violencia que haya experimentado (1 = Muy Leve 2 = Leve 3 = Moderada 4 = Grave 5 = Muy grave)

Tipo de violencia psicológica ejercida por algún miembro del equipo de salud	Marque con una X	Percepción de este tipo de violencia
He recibido ya sea explícita o implícitamente miradas persistentes, palabras con connotación sexual (piropos), insinuaciones sexuales y/o gestos obscenos no consentidos		1 – 2 – 3 – 4 – 5
He recibido fotografías, notas de voz y/o grabaciones con connotación sexual sin mi consentimiento		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Mi cuerpo y/o partes de mi cuerpo han sido vistas, fotografiadas, grabadas sin mi consentimiento		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Me han acosado físicamente por medio del roce de partes íntimas y no íntimas del cuerpo, tocaciones y/o presión de mi cuerpo hacia otra persona sin mi consentimiento.		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Me han ofrecido mejoras laborales, ascensos, aumentos de salario, y/o ofertas de capacitación a cambio de favores sexuales		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Me han obligado mediante la fuerza física o amenazas psicológicas a realizar actos sexuales y/o a tener relaciones sexuales.		1 – 2 – 3 – 4 – 5
He sido víctima de exhibicionismo y/o masturbación pública		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Me han intimidado o amenazado para obtener favores sexuales		1 – 2 – 3 – 4 – 5

3. Dicha persona en ese momento era:

Un superior (ejemplo médico de planta, instructor o jefe de residentes)	
Un par ( por ejemplo residente del mismo servicio o de otro servicio)	
Otro profesional ( por ejemplo enfermeros, kinesiólogos, fonoaudiólogos, médico, otro profesional)	

Personal no profesional (administrativos, técnicos, ambulancia, etc)		
--	--	--

4. Dicha persona es de sexo / género: femenino / masculino / otro

**D. Responder solo si ha sufrido algún tipo de discriminación por maternidad o paternidad:**

1. En el último año ¿ha sufrido algún hecho discriminación por maternidad o paternidad en su práctica médica perpetrado por trabajadores de la salud? SI / NO / No lo tengo en claro / No responde
2. En caso de haber respondido que sí a la anterior pregunta, ¿Marque de qué tipo de discriminación por maternidad o paternidad estamos hablando? Valore cómo percibe cada tipo de discriminación que haya experimentado (1 = Muy Leve 2 = Leve 3 = Moderada 4 = Grave 5 = Muy grave)

Tipo de discriminación ejercida por algún miembro del equipo de salud	Marque con una X	Percepción de este tipo de violencia
Me han inducido a postergar mi maternidad- paternidad por miedo a las consecuencias laborales en la residencia o futuras y/o académicas		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Cuestionan mis posibilidades de tener éxito profesional y/o he visto limitadas mis opciones de promoción interna por tener hijo/s o quedar embarazada		1 – 2 – 3 – 4 – 5
No han sido respetados algunos de mis derechos de embarazo y/o maternidad-paternidad o me han inducido a no utilizarlos (modificación de jornada laboral, horarios, licencias, permiso por enfermedad de hijos, etc)		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Me despidieron, no me renuevan contrato, me bajaron el sueldo o me perjudicaron de alguna manera por estar embarazada o por ser madre-o padre		1 – 2 – 3 – 4 – 5

3. Dicha persona en ese momento era:

Un superior (ejemplo médico de planta, instructor o jefe de residentes)	
Un par ( por ejemplo residente del mismo servicio o de otro servicio)	
Otro profesional ( por ejemplo enfermeros, kinesiólogos, fonoaudiólogos, médico, otro profesional)	
Personal no profesional (administrativos, técnicos, ambulancia, etc)	

4. Dicha persona es de sexo / género: femenino / masculino / otro

**E. Responder solo si ha sufrido algún tipo de discriminación simbólica**

1. En el último año ¿ha sufrido algún hecho discriminación simbólica en su práctica médica perpetrado por trabajadores de la salud? SI / NO / No lo tengo en claro / No responde
2. En caso de haber respondido que sí a la anterior pregunta, ¿Marque de qué tipo de discriminación simbólica estamos hablando? Valore cómo percibe cada tipo de discriminación que haya experimentado (1 = Muy Leve 2 = Leve 3 = Moderada 4 = Grave 5 = Muy grave)

Tipo de discriminación simbólica ejercida por algún miembro del equipo de salud	Marque con una X	Percepción de este tipo de violencia
Por tener discapacidad física o apariencia física		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Por tener hijos y/o estar embarazada		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Por ser descendiente de pueblo originario		1 – 2 – 3 – 4 – 5

Por ser inmigrante		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Por la edad		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Por la orientación sexual		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Por género		1 – 2 – 3 – 4 – 5
Otros (aclare)		1 – 2 – 3 – 4 – 5

3. Dicha persona en ese momento era:

Un superior (ejemplo médico de planta, instructor o jefe de residentes)	
Un par ( por ejemplo residente del mismo servicio o de otro servicio)	
Otro profesional ( por ejemplo enfermeros, kinesiólogos, fonoaudiólogos, médico, otro profesional)	
Personal no profesional (administrativos, técnicos, ambulancia, etc)	

4. Dicha persona es de sexo / género: femenino / masculino / otro

**F. ¿Con qué frecuencia ha escuchado:**

	Frecuencia			
	Nunca	Pocas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
Existen especialidades médicas específicamente para hombres y específicamente para mujeres.				
Cuestionamientos a capacidades intelectuales y/o profesionales de las medicas y/o por su orientación sexual				
Nociones de que a las medicas y a personas con distinta orientación sexual les es más difícil acceder a jefaturas o posiciones de poder				
Nociones de que las medicas y a personas con distinta orientación sexual que consiguen ascensos lo hacen por atributos físicos				
Nociones de que la vestimenta de una médica puede distraer el desempeño de un colega hombre				
comentarios dirigidos a prohibir, evitar todo lo posible o no desear la existencia de medicas y a personas con distinta orientación sexual en el espacio de trabajo				
Cuestionamientos a la planificación familiar en entrevistas o rondas médicas, u otros momentos en la residencia.				
Cuestionamientos a la capacidad de decisión de las medicas y a personas con distinta orientación sexual por su "emocionalidad"				

Bromas o chistes de connotación sexual sobre mujeres y personas con distinta orientación sexual o dirigidas a mujeres y a personas con distinta orientación sexual				
Uso de referencias de estereotipos femeninos u orientación sexual como burla o insulto (ej es niña)				

- G. En caso de sufrir un episodio de violencia de género o escuchar que alguna o alguno de sus compañeros lo ha tenido, ¿sabe dónde llamar o comunicarse para activar dicho protocolo? SI / NO  
H. ¿Conoce la existencia de protocolos de violencia da género propio del hospital? Si / NO  
I. ¿Ha tenido capacitación alguna en tema de violencia de género? Si / NO  
J. ¿Presenta en su capacitación como residente clases específicas sobre violencia de género? SI / NO

**En caso de haber sufrido más de un episodio de violencia de género, indique cuantos y describa brevemente lo sucedido.**

**Considera que hemos dejado de lado algún aspecto relevante para el tratamiento de esta problemática? Cuál?**

### SECCION 3:

Si Ud desea denunciar alguno de estos eventos y solicitar asesoramiento y contención puede comunicarse a

1. Dirección de Derechos Humanos, Género y Diversidad Sexual del Hospital Posadas. Puede hacerlo por correo electrónica, de manera presencial o por teléfono. Podes comunicarte de lunes a viernes de 8,00 hs a 15,00 hs al (011) 4469-9300, interno 5212 o por correo electrónico a [ddhgeneroydiversidad@hospitalposadas.gob.ar](mailto:ddhgeneroydiversidad@hospitalposadas.gob.ar)  
La oficina funciona en el 3E del hospital.
2. Línea 144. Línea gratuita del Ministerio de las mujeres, géneros y diversidad.
3. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (011) 4310-5525 o 0800-666-4100 (opción 1, luego opción 5). Ahí te darán turno u orientación sobre dónde ir según tu situación. En el día y horario de tu turno, tenés que

acercarte a Av. Leandro N. Alem 638, piso 7, para la entrevista.

4. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Inadi. Denuncias de hechos de discriminación. Línea de Asistencia a Víctimas de Discriminación, Racismo y Xenofobia: 168. Las denuncias se harán completando el formulario que se encuentra en el módulo de descargas y enviándolo por e-mail a [0800@inadi.gob.ar](mailto:0800@inadi.gob.ar)

Si Ud. Necesita apoyo psicológico recibirá asesoramiento para ello.

RECUERDE: si quiere saber más de esta investigación y de los resguardos éticos puede comunicarse con el Comité de Ética del hospital o de la universidad: [cei.hospitalposadas@gmail.com](mailto:cei.hospitalposadas@gmail.com) o [ceisaludunlam19@gmail.com](mailto:ceisaludunlam19@gmail.com)

También puede contactar a la investigadora principal: [judithsagardia0007@gmail.com](mailto:judithsagardia0007@gmail.com)

Para cumplir el último objetivo de este trabajo se realizará una entrevista con el responsable de actualizar los programas de residencias. Se registrará la existencia (o no) de la temática de Discriminación y Violencia de Género.

## Definiciones

1. Especialidad de Residencia: lugar donde se encuentra realizando la residencia médica la encuestada.
2. Género: características culturales y sociales -no biológicas- que se atribuyen en cada sociedad a lo femenino y masculino, generando actitudes y prácticas que son reproducidas en las distintas generaciones y fomentadas en el ámbito público y privado (familias, amigos, trabajos, educación, salud, etc.), provocando diferencias entre hombres y mujeres.
3. Orientación sexual: es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.
4. Violencia física: cualquier conducta que afecte la integridad corporal de una persona a corto y/o largo plazo -sea ésta visible o no-, produciendo dolor, lesiones, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física. Las categorías propuestas de tipos de violencia son:
  - ✓ Violencia Leve: Me han zamarreado, pellizcado y/o tirado el pelo
  - ✓ Violencia Moderada: Me han golpeado de puño, dado patadas, cachetadas y/o golpeado con objetos. Violencia Severa: Me han restringido la libertad de movimiento, quemado, agredido con armas blancas o de fuego o cualquier situación que ponga en peligro mi vida.
5. Violencia psicológica, emocional y/o moral: toda acción o comportamiento dirigida a perturbar, degradar o controlar la conducta de una persona, causando daño emocional y disminuyendo su autoestima. Estas acciones perjudican y/o perturban el pleno desarrollo personal y el desenvolvimiento en la sociedad, buscando menoscabar, controlar acciones, comportamientos, creencias y decisiones que causen perjuicio a la salud psicológica y la autodeterminación de una persona.
6. Violencia sexual: toda acción que imponga, obligue o induzca comportamientos o actos sexuales -con o sin acceso genital- que le resulten humillantes o degradantes a una persona. También aquellas acciones que la o lo obliguen a presenciar o mantener relaciones sexuales contra su voluntad y sin su consentimiento y aquellos

actos que limiten la libertad sexual y/o reproductiva de una persona. Esto, por medio del uso de fuerza física, amenazas psicológicas, intimidación, coerción, manipulación y/o amenaza u otros medios

7. Económica y patrimonial: es aquella que se dirige a menoscabar los recursos económicos o patrimoniales de la mujer a través de:
  - a) Perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes
  - b) Pérdida, sustracción, destrucción, retención, distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.
  - c) Limitación de recursos económicos destinados a vivir una vida digna
  - d) Limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea dentro de un mismo lugar de trabajo.

**Discriminación por maternidad o paternidad:** acciones que limitan las posibilidades de ejercer de manera óptima la maternidad o paternidad, así como las actitudes o prácticas que discriminen a las mujeres en función de su posibilidad de ser madres al encontrarse en edad fértil. En el caso de las mujeres, además, esta discriminación se ejerce por medio de medidas que desfavorecen un correcto desarrollo del embarazo, parto, cuidado durante el puerperio y/o alguna afección médica relacionada con alguno de estos momentos. Estas acciones, en el contexto laboral, pueden estar relacionadas con el empleo, contratación, despido, remuneración, asignaciones laborales, ascensos, capacitaciones, licencias y/o seguros médicos.

**Violencia simbólica:** prácticas o actitudes discriminatorias que se ejercen sobre una persona basándose en los patrones estereotipados ligados a su identidad de género -femenino, masculino u otras- y que reproducen dominaciones, desigualdades y discriminaciones presentes en la sociedad. Estas actitudes están presentes en el ámbito público y privado, pero están reforzadas por instituciones fundamentales de la vida en sociedad como la familia, el sistema escolar, el Estado, etc. Además, se encuentran principalmente dirigidas a grupos considerados “minoritarios” y/o que han sido despojados de algunos de sus derechos básicos, como grupos de diversidad sexual, indígenas, jóvenes y niños/as, mujeres entre otros. Son mensajes estereotipados, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

**Figura agresora:** personal trabajador del Hospital que ejerce cualquiera de los tipos de violencia descritos en este trabajo. Categorías: personal jerárquico superior (médico de planta, jefe de servicio, jefe de sector, jefe de unidad o categorías similares), residente superior del mismo servicio (médico que realiza la residencia médica en el mismo sector y especialidad), jefe de residentes del mismo servicio, jefe de residentes de otro servicio diferente, administrativo, enfermero, camillero, personal de laboratorio, otro del equipo de salud.

### c. Población

La población de estudio estará constituida por el conjunto de los residentes y becarios adscriptos al régimen de residencias de todas las carreras y especialidades con 1 año o

más de permanencia en el hospital. Esto junto con el Consentimiento de participar en el estudio serán los criterios de inclusión.

#### **d. Población accesible.**

El contacto con los potenciales participantes se realizará desde la Coordinación de Docencia e Investigación de la institución mediante el envío por correo electrónico de la encuesta utilizando Google Forms. Esta Coordinación cuenta con la dirección de correo electrónico de todos los profesionales que están en el régimen de residencias. Se recibirán las respuestas de manera anónima. Google Forms fue diseñado para realizar encuestas. Por ello, por defecto, el formulario está configurado como anónimo. Se almacenan las respuestas pero no el nombre de usuario de quien ha completado la misma.

#### **e. Muestra. Selección, potencia y tamaño de la muestra.**

Se realizará un muestreo aleatorio sobre un total de 449 residentes y becarios adscriptos al régimen de residencias. Esta población excluye a los residentes y becarios con menos de 1 año de permanencia en la institución.

Aceptando un riesgo alfa de 0.05 y un riesgo beta de 0.2 en un contraste bilateral se precisan 256 sujetos para detectar una diferencia igual o superior a 0.1 unidades.

Se asume que la proporción en el grupo de referencia es de 0.33 con una tasa de pérdida de seguimiento del 30%.

Para disminuir la pérdida de muestra éste  $n$  será dividido en 4 grupos de 64 personas cada uno. El primer grupo recibirá un correo electrónico inicial. A los 20 días se reenviará una segunda convocatoria y por último, a los 40 días se realizará la última. Una vez completado este cronograma se procederá a enviar un correo electrónico con la encuesta al segundo grupo el cual repetirá esta secuencia de envíos. Una vez completado el envío de las encuestas a los 4 grupos finalizará el proceso de reclutamiento.

#### **f. Tratamiento estadístico**

Las variables categóricas se describirán como número absoluto y porcentaje. Las variables numéricas se presentarán con medida de tendencia central y dispersión o posición según la distribución observada.

Las comparaciones bivariadas de variables categóricas se realizará mediante la prueba de chi cuadrado o la prueba exacta de Fisher según la conformación de la tabla de doble entrada. En el caso de las variables numéricas continuas o discretas se utilizará prueba  $t$  de Students o la prueba de Mann Whitney según corresponda. Los valores de  $p < 0,05$  se considerarán estadísticamente significativos. Para la comparación de más de dos grupos se usará ANOVA o Kruskal-Wallis según sea distribución normal o no normal. Para identificar los factores independientes asociados a situaciones de discriminación y/o violencia se utilizará un modelo de regresión logística.

Para los análisis se utilizará el software estadístico SPSS.

### **g. Aspectos éticos**

Este proyecto de investigación cuenta con la aprobación del “Comité de Docencia e Investigación” y del “Comité de Ética de la investigación” del Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas (Ver Anexo al final) Cuenta también con la aprobación de la Universidad Nacional de La Matanza.

El estudio se llevará a cabo de acuerdo con el protocolo, recomendaciones y normativas vigentes para investigaciones clínicas y todas las disposiciones locales pertinentes. Requiere el Consentimiento de cada participante: al inicio de la encuesta se especificará la naturaleza del proyecto, su origen, los objetivos y la no obligatoriedad de participar. Se dejará constancia del resguardo de todos los datos personales e individuales.

### **Confidencialidad de los datos de los profesionales reclutados**

Los investigadores procederán a cumplir con las normas internacionales de investigación y todas las legislaciones y reglamentaciones a las cuales adhieren el Comité de Ética e Investigación.

Los investigadores se comprometen a cumplir con la Ley 25326 (Ley de protección de datos personales)

Se mantendrá el anonimato de los agentes de salud involucrados en el estudio.

Los resguardos éticos para los profesionales participantes son respeto, confidencialidad, resguardo de la seguridad del encuestado y voluntariedad de la respuesta al instrumento utilizado.

Asimismo, el profesional encuestado que desee comunicar algún tipo de violencia para buscar una respuesta institucional podrá hacerlo a la Dirección de Derechos Humanos, Género y Diversidad Sexual del hospital mediante llamado telefónico, e-mail o de manera presencial. Esta información de contacto se colocará al final de la encuesta al igual que el correo electrónico de los investigadores principales y del Comité de Ética.

### **Manejo de los datos del participante**

Cada participante deberá ser cargado por cada investigador con un código (que no incluya nombre y apellido ni documento de identidad), con lo que resultará imposible asociar los datos relevados con un residente en particular. No resulta necesario que los investigadores principales, autores del trabajo, manejen estos datos sensibles, que se deben proteger.

## **2.12. Bibliografía**

Berger, PL. and Luckmarm, T. (1968) The Social Construction of Reality. Primera edición en castellano, 1968. Traducción, Silvia Zuleta Revisión técnica, Marcos Giménez Zapiola La construcción social de la realidad. Buenos Aires, Amorrortu editors

Cassell, Joan. (2000). *The Woman in the Surgeon's Body*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Castro, Roberto y Villanueva, Marcia. (2018). Violencia en la práctica médica en México: un caso de ambivalencia sociológica. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*. 36(108), 539- 567.

Cook, Deborah; Liutkus, Joanne; Ridson, Cathy; Griffith, Lauren; Guyatt, Gordon; Walter, Stephen; (1996). Residents' experiences of abuse, discrimination and sexual harassment during residency training. McMaster University Residency Training Programs. *CMAJ, Canadian Medical Association Journal*, 154(11), 1657-1665.

D'Angelo, L., Hubez, G., Pedro, D., De Cesare, MD., Farace, R. y Ricaurte, HI. (2016) Sistema Argentino De Información Jurídica. Investigación de la Dirección Nacional de Política Criminal en Materia de Justicia y Legislación Penal. Chile. Tomado de Libro Violencias contra las mujeres. Estudios en perspectiva, 2º edición

Daly, M. (1978) *Gyn/Ecology. The Methe ethics of Radical Feminism*. Boston, Beacon.

De Beauvoir, S. (1997) *El segundo sexo*. Buenos Aires, editorial Siglo XXI

Di Corleto, J. (2010) *Justicia, género y violencia*. Buenos Aires, Librería.

Diéguez Méndez, R., Martínez-Silva, IM., Medrano Varela, M. y Rodríguez-Calvo, MS. (2020) Creencias y actitudes del alumnado universitario hacia la violencia de género. *Educ Med*. 2020; 21(1) :3---10 Elsevier.

Duré, I. (2015) Residencias Médicas en Argentina. *Revista Argentina de Medicina*. Vol 3. N°5, mayo de 2015. Pag. 2-4

Federici, S. (2015) *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. 2ª edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Tinta Limón.

Fnaiss, Naif; Soobiah, Charlene; Chen, Maggie; Lillie, Erin; Perrier, Laure; Tashkhandi, Mariam; Straus, Sharon; Mamdani, Muhammad; Al-Omran, Mohammed; Tricco, Andrea. (2014). Harassment and Discrimination in Medical Training: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Academic Medicine*, 89(5), 817-827.

Goffman, Erving. (2001). *Internados*. Buenos Aires: Amorrortu.

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/evolucion\\_de\\_cupos\\_por\\_especialidad.\\_especialidades\\_priorizadas\\_2004-2018.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/evolucion_de_cupos_por_especialidad._especialidades_priorizadas_2004-2018.pdf)

III Boletín de Género. Observatorio Nacional de Violencia Contra las Mujeres (2018). Instituto Nacional de las Mujeres. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/observatorio-de-la-violencia-contra-las-mujeres/boletines>

Informe Encuesta: “Violencias de Género en la Práctica Médica” (2019) Equipo de Investigación en Educación Facultad de Medicina Universidad de Chile. Santiago de

Chile, Noviembre de 2019. Tomado de [file:///C:/Users/54911/Desktop/PROYECTO%20VIOLENCIA%20GENERO/Informe-Encuesta-de-Genero-en-la-Practica-Medica-2019\\_web.pdf](file:///C:/Users/54911/Desktop/PROYECTO%20VIOLENCIA%20GENERO/Informe-Encuesta-de-Genero-en-la-Practica-Medica-2019_web.pdf) el 12 de agosto de 2020.

Lemp, Heidi. (2009). Medical-school Culture. En Caragh Brosnan y Bryan Turner (Coords.), *Handbook of the sociology of medical education*. London: Routledge.

Li, Siu; Grant, K; Bhoj, Tanuja; Lent, Gretchen; Freeman, Jocelyn; Greenwald, Peter; Haber, Marc; Singh, Malini; Prodany, Karla; Sanchez, Leon; Dickman, Eitan; Spencer, James; Perea, Tom; Cowan, Ethan. (2010). Resident experience of abuse and harassment in emergency medicine: Ten years later. *The Journal of Emergency Medicine*. 38(2), 248-52.

Observatorio federal de Recursos Humanos en Salud (2019). Ministerio de Salud de la Nación. <https://www.argentina.gob.ar/salud/oferhus/datos/formacion/residencias>

Observatorio Nacional de Violencia Contra las Mujeres (2018). III Boletín de Estadísticas de Género del .Instituto Nacional de las Mujeres

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (2017). Informe estadístico sobre violencia laboral. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Ogden, Paul; Wu, Edward; Elnicki, Michael; Battistone, Michael; Cleary, Lynn; Fagan, Mark; Friedman, Erica; Gliatto, Peter; Harrel, Heather; Jennings, May; Ledford, Cynthia; Mechaber, Alex; Mintz, Matthew; O'Brien, Kevin; Thomas, Matthewm y Wong, Raymond. (2005). Do Attending Physicians, Nurses, Residents, and Medical Students Agree on What Constitutes Medical Student Abuse? *Academic Medicine*, 80(10), S80-S83.

Organización Internacional del Trabajo –OIT- (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.<sup>a</sup> reunión. Ginebra.

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Violencia contra la mujer*. Recuperado de [https://www.who.int/topics/gender\\_based\\_violence/es/](https://www.who.int/topics/gender_based_violence/es/)

Osborne, R. (2009). Apuntes sobre violencia de género. Barcelona: Bellaterra. PNUD (2016). Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.

Secretaría de Salud. (2016). Acuerdo por el cual se determina el tabulador de becas para los internos de pregrado y pasantes. Ciudad de México. Recuperado de [http://www.comeri.salud.gob.mx/descargas/Vigente/2016/Acuerdo-Tabulador\\_de\\_Becas.pdf](http://www.comeri.salud.gob.mx/descargas/Vigente/2016/Acuerdo-Tabulador_de_Becas.pdf)

Silver, Henry. (1982). Medical students and medical school. *JAMA*. 247(3), 309-310.

Stone, Louise; Phillips, Christine y Douglas, Kirsty. (2019). Sexual assault and harassment of doctors, by doctors: a qualitative study. *Medical Education*.

Stratton, Terry; McLaughlin, Margaret; Witte, Florence; Fosson, Sue y Nora, L. Margaret. (2005). Does students' exposure to gender discrimination and sexual harassment in medical school affect specialty choice and residency program selection? *Academic Medicine*, 80(4), 400-408.

Witte, Florence; Stratton, Terry y Nora, L. Margaret. (2006). Stories from the Field: Students Descriptions of Gender Discrimination and Sexual Harassment During Medical School. *Academic Medicine*, 81(7), 648-654.

World Visión (2018) No me los digas más: 13 frases cotidianas para entender la violencia de género. Descargado de <https://www.worldvision.cl/material-de-apoyo>

World Visión (2018). Trabajo, cuidado y desigualdades de género. Descargado de <https://www.worldvision.cl/material-de-apoyo>

Zarza, M, violencia de género en el ámbito del trabajo, Fundación Allivio, Buenos Aires, 2019



#### 2.16. Resultados en cuanto a la formación de recursos humanos:

La violencia de género es un grave problema de salud pública que requiere la intervención, entre otros, de personal sanitario. Los profesionales señalan la falta de conocimientos como una de las dificultades para afrontarlo. Los resultados de este estudio y su difusión podrán generar cambios en la manera que se forman los residentes, introduciendo a los programas de residencia en esta temática.

El objetivo es contribuir a prevenir la discriminación y la violencia laboral de género en el ámbito de las residencias de las distintas carreras y especialidades.

#### 2.17. Resultados en cuanto a la difusión de resultados:

Pretendemos la difusión de los resultados en el ámbito de realización del Proyecto, pero además en la participación en Congresos que aborden la temática de la violencia hacia las mujeres y pretendemos además la publicación parcial de los resultados y conclusiones del proyecto en revistas médicas generales y no sólo específica a la temática de la violencia de género, sino sobre todo aquellas relacionadas con la formación médica.

#### 2.18. Resultados en cuanto a transferencia hacia las actividades de docencia y extensión:

Esperamos contribuir al mejoramiento del conocimiento de las prácticas con las cuales se argumenta hoy la negación del patriarcado y de las relaciones de poder y de discriminación hacia las mujeres, basados en prejuicios, estereotipos de sociedad y prácticas que “puede y que no puede” realizar la misma. Esperamos transferir a los colegas en formación, colegas en ejercicio de cargos de conducción y ejecución y estudiantes de la Carrera de Medicina, del Departamento de Salud y como contribución general a los estudiantes universitarios, de herramientas conceptuales del significado nocivo para la sociedad cuando se ponen en práctica discursos y formas que encierran simplemente una tipología delictiva en ascenso, la del femicidio y en escala no menos, trabajar sobre procesos de segregación o exclusión universitaria de los diferentes géneros.

#### 2.19. Resultados en cuanto a la transferencia de resultados a organismos externos a la UNLaM:

En relación y acuerdo con el punto anterior, esperamos poder trasladar la difusión de las conclusiones, sin hacer traspolación en forma de juicios de valor en forma inmediata, ya que las realidades hospitalarias, de formación en general y universitarias suelen tener puntos de diferencia sutiles que deben ser abordados en otras perspectivas y sí pretendemos que los diferentes estamentos universitarios tengan una herramienta más para la investigación y el desarrollo de proyectos ulteriores.

#### 2.20. Vinculación del proyecto con otros grupos de investigación del país y del exterior:

Dado que la encuesta puede enviarse con relativa facilidad podría hacerse un análisis de otras residencias utilizando el mismo instrumento. Los resultados podrían compararse entre las distintas regiones del país y de esta forma analizar otros factores relacionados a la discriminación y violencia de género laboral en los distintos sistemas de formación.

### 3-Recursos existentes<sup>8</sup>

No se dispone de recursos adquiridos con fondos de proyectos anteriores (equipamiento, bibliografía, bienes de consumo, etc.) a ser utilizados en el proyecto a presentar.

El Hospital Nacional profesor Alejandro Posadas cuenta con una Dirección de Género la cual se constituirá en asesora del equipo de investigación. Esta asesoría será gratuita.

Descripción / concepto	Cantidad	Observaciones

### 4-Presupuesto solicitado<sup>9</sup>

	Rubro	Año 1	Año 2	Total
Gastos de capital (equipamiento)	a) Equipamiento (1)			
	a.1)			
	b) Licencias (2)			
	b.1)			
	c) Bibliografía (3)			
	c.1) Libros de textos de referencia	\$4000	\$4000	\$8000
	<b>Total Gastos de Capital</b>	<b>\$ 0,00</b>	<b>\$ 0,00</b>	<b>\$ 0,00</b>
Gastos corrientes (funcionamiento)	d) Bienes de consumo			
	d.1) Fotocopias			
	d.2) Biromes			
	d.3) Cuadernos	\$ 3000	\$3000	\$6000
	d.4) Resmas papel			
	d.5) Engrapadoras y ganchos			
	e) Viajes y viáticos (4)			
	e.1)			
	f) Difusión y/o protección de resultados (5)			
f.1) Posters	\$5000	\$5000	\$10000	

<sup>8</sup> Antes de confeccionar el presupuesto del proyecto será necesario que el Director de proyecto incluya en esta tabla si dispone de recursos adquiridos con fondos de proyectos anteriores (equipamiento, bibliografía, bienes de consumo, etc.) a ser utilizados en el proyecto a presentar, y además se recomienda consultar en la Unidad Académica donde se presentará el proyecto, la disponibilidad de recursos existentes, - en especial equipamiento y bibliografía- factibles de ser utilizados en el presente proyecto.

<sup>9</sup> Justificar presupuesto detallado. Para compras de un importe superior a \$8000.- se requieren tres presupuestos. (Resolución Rectotal N°272/2019.)

	f.2 Inscripción Eventos			
	g) Servicios de terceros (6)			
	g.1)			
	h) Otros gastos (7)			
	h.1)			
	Total Gastos Corrientes	\$ 12000,00	\$ 12000,00	\$ 24000,00
	Total Gastos (Capital + Corrientes)	\$0,00	\$0,00	\$0,00

### *Aclaraciones sobre rubros del presupuesto*

- 4.1 Equipamiento: Equipamiento, repuestos o accesorios de equipos, etc.
- 4.2 Licencias: Adquisición de licencias de tecnología (software, o cualquier otro insumo que implique un contrato de licencia con el proveedor).
- 4.3 Bibliografía: En el caso de compra de bibliografía, ésta no debe estar accesible como suscripción en la Biblioteca Electrónica.
- 4.4 Viajes y viáticos: Viajes y viáticos en el país: Gastos de viajes, viáticos de campaña y pasantías en otros centros de investigación estrictamente listados en el proyecto. Gastos de viaje en el exterior: (no deberán superar el 20% del monto del proyecto).
- 4.5 Difusión y/o protección de resultados: Ej.: (Gastos para publicación de artículos, edición de libros inscripción a congresos y/o reuniones científicas).
- 4.6 Servicios de terceros: Servicios de terceros no personales (reparaciones, análisis, fotografía, etc.).
- 4.7 Otros gastos: Incluir, si es necesario, gastos a realizar que no fueron incluidos en los otros rubros.

COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN  
HOSPITAL NACIONAL PROFESOR ALEJANDRO POSADAS

**COORDINADORA**

**Ma. Fernanda Sabio**  
Prof. en Filosofía  
Dra. Humanidades Médicas

**SECRETARIO**

**Emiliano Ross**  
Médico Otorrinolaringólogo  
Mg. en Investigación Clínica

**SECRETARIA DE ACTAS**

**Carla Lupe Reynoso**  
Lic. En Terapia Ocupacional  
Esp. en Administración Hospitalaria

**TITULARES**

**Lidia Albano**  
Médica intensivista pediátrica  
Investigadora

**Carlos Apezteguia**  
Médico intensivista  
Investigador

**Gabriela Carro**  
Médica diabetóloga

**Juan Librandi**  
Dr. en Sociología  
Mg. en Epidemiología, gestión y políticas de salud

**Micaela Michete**  
Médica neonatóloga  
Pediatra

**Melina Porporato**  
Médica pediatra  
Becaria CONICET

**Santiago Repetto**  
Médico intensivista pediátrico

**Paula Scotti**  
Miembro de la comunidad

Sr. Director Nacional Ejecutivo  
Dr. Alberto Maccira  
Sr. Coordinador de Docencia e Investigación  
Dr. Alan Berduc  
Sra. Investigadora  
Dra. Judith Sagardía  
S\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_D

Proyecto "Percepción de la discriminación y de la violencia entre los residentes de las diferentes carreras y especialidades de nacional" presentado por Judith Sagardía.

Código de registro de este proyecto para el CEIHP, ref.:

La documentación evaluada es la siguiente:

- Proyecto versión 4 27/06/2021
- Anexo 1: Encuesta versión 4 27/06/2021
- Currículum vitae

Se trata de un estudio de descriptivo transversal.

El uso que se hará de esta información responderá solo a los fines que se presenta, por lo que se respeta la Ley 25.326 de protección de datos (Data). La realización del estudio no implica riesgos para los participantes.

El proyecto respeta los lineamientos de la Declaración de Helsinki y de CIOMS (2016), la Resolución del Ministerio de Salud de la Nación. Por tanto, este comité *aprueba* el proyecto para ser implementado en el Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas.

María Fernanda Sabio

Emiliano Ross

Santiago Repetto

Pte. Illia s/N, El Palomar (1684), Provincia de Buenos Aires  
Correo electrónico: comitedebioetica@gmail.com  
Teléfono: (011) 4469-9300 interno N° 5207/5214  
FAX: 4469-9210

KAREN EDITH RASO  
Directora Ejecutiva  
Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas  
6/7/21

*Aprobado  
27/7/21*



<b>Código</b>	FPI-009
<b>Objeto</b>	Guía de elaboración de Informe de avance de proyecto
<b>Usuario</b>	Director de proyecto de investigación
<b>Autor</b>	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
<b>Versión</b>	5
<b>Vigencia</b>	03/9/2019

**Departamento: Cs de la Salud**

**Programa de acreditación:**

Elija un elemento.

**Programa de Investigación<sup>1</sup>:**

**Código del Proyecto: C2SAL-057**

**Título del proyecto de investigación:**

PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LAS RESIDENCIAS DE LAS DIFERENTES CARRERAS Y ESPECIALIDADES EN UN HOSPITAL PÚBLICO NACIONAL

**CYTMA 2  
2021-2022**

**PIDC:**

Elija un elemento.

**PII:**

Cs de la Salud

**Director del proyecto:** Judith Isabel Sagardía

**Integrantes del equipo:** María Fernanda Gómez,  
Evangelina Lía Maldonado, Silvana Beatriz Solís

**Investigadora externa:** María Alicia Sáenz Valiente

**Alumnos de grado: (Beca UNLaM/CIN)**

Torres Oyarzabal Rubén Darío, Castillo Gastón Alejandro

**Resolución Rectoral de acreditación: N° 609**

**Fecha de inicio: 01/01/2021**

**Fecha de finalización: 31/12/ 2022**

**A. Desarrollo del proyecto (adjuntar el protocolo)**

<sup>1</sup> Los Programas de Investigación de la UNLaM están acreditados con resolución rectoral, según lo indica la Resolución HCS N° 014/15 sobre **Lineamientos generales para el establecimiento, desarrollo y gestión de Programas de Investigación a desarrollarse en la Universidad Nacional de La Matanza**. Consultar en el departamento académico correspondiente la inscripción del proyecto en un Programa acreditado.



<b>Código</b>	FPI-009
<b>Objeto</b>	Guía de elaboración de Informe de avance de proyecto
<b>Usuario</b>	Director de proyecto de investigación
<b>Autor</b>	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
<b>Versión</b>	5
<b>Vigencia</b>	03/9/2019

A.1. Grado de ejecución de los objetivos inicialmente planteados, modificaciones o ampliaciones u obstáculos encontrados para su realización (desarrolle en no más de dos (2) páginas)

Los objetivos de la investigación no se modificaron ni se ampliaron y pudieron llevarse a cabo. Los mismos son:

1. Objetivo general: Realizar un aporte sobre Discriminación y Violencia de Género laboral en el ámbito de los sistemas de formación de residentes.
2. Objetivos específicos:
  - a) Explorar y analizar las percepciones sobre discriminación y violencia laboral de género en el ámbito de los sistemas de formación de residentes de las distintas carreras y especialidades del Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas.
  - b) Analizar cómo se manifiestan los distintos tipos de discriminación hacia los residentes de las distintas carreras y especialidades del Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas.
  - c) Analizar cómo se manifiestan los distintos tipos de discriminación hacia las mujeres residentes del Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas.
  - d) Describir la existencia dentro del Plan de Desarrollo de la Residencia específica de cualquier tipo de capacitación o abordaje sobre violencia de género como un problema de salud pública.

La investigación inició en el mes de octubre luego de la aprobación de los evaluadores externos y de ambos comités de Ética. Esta modificación en la fecha de inicio del trabajo respondió a la necesidad de asegurar los resguardos de los participantes en un tema muy sensible como es la violencia laboral y de género.

La modalidad de trabajo incluyó la creación de un grupo de Whatsapp y un Google Drive. Luego de la realización de una prueba piloto, en la que se observó una baja respuesta vía mail de las personas seleccionadas mediante muestreo aleatorio simple, se modificó el tipo de toma de muestra. Se eligió un muestreo no probabilístico.

Se inició la recolección de datos mediante el envío de un número de encuestas de acuerdo a lo planeado. Luego de completar el primer y segundo envío se obtuvieron muy pocas respuestas utilizando las direcciones de e-mails por lo que se optó por agregar una segunda vía de reclutamiento: luego de explicar la naturaleza anónima de las respuestas y el origen de la investigación, se realizaron envíos vía whatsapp. Si bien esto aumentó el número de encuestas respondidas hubo que implementar otras estrategias: los alumnos becados recorrieron algunas áreas del hospital del sector de adultos como traumatología, cirugía y algunos sectores de consultorio y dos de las investigadoras fueron al sector maternoinfantil. Se creó un código QR para agilizar el acceso al instrumento desde los celulares de los participantes. Sin embargo no se alcanzó el número de participantes calculado. También se ofreció la encuesta en papel.



<b>Código</b>	FPI-009
<b>Objeto</b>	Guía de elaboración de Informe de avance de proyecto
<b>Usuario</b>	Director de proyecto de investigación
<b>Autor</b>	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
<b>Versión</b>	5
<b>Vigencia</b>	03/9/2019

Se observó que la encuesta no era contestada por la mayoría de los residentes de los servicios quirúrgicos y de especialidades no médicas y, en algunos casos, los jefes de residentes de los mismos, no garantizaron el acceso a la encuesta. Esto genera preguntas respecto a las causas de la baja participación: ¿existen factores relacionados a cuestiones salariales, de no pertenencia a la institución, conciencia de género, naturalización de la violencia, temores por referir las situaciones violentas u otras cuestiones que quizás consideren prioritarias que motivaron una baja participación?

Estas preguntas, pueden resultar insumos para futuras investigaciones que permitan desgranar esta situación compleja y favorecer la integralidad del análisis.

Con respecto a los resultados, un dato importante a señalar es que se registraron altos índices de desconocimiento respecto de dónde recurrir en caso de ser víctima de violencia de género o conocimiento sobre los protocolos de violencia. En 2022, bajo el decreto provincial 1572/2022, se aprobó el nuevo reglamento para el Sistema Provincial de Residencias para Profesionales de la Salud, incluyendo un apartado de problemáticas complejas donde se pretende visibilizar, prevenir y generar estrategias para el abordaje de la violencia ejercida en este ámbito (Artículo 23°. dispositivo de acompañamiento de situaciones complejas). Este marco teórico reciente, debería ser difundido por el sector de Docencia para que los residentes de las distintas disciplinas conozcan el dispositivo puesto a su disposición en caso de que se hayan sucedido situaciones de violencia en el ámbito profesional.

Otro dato relevante es que la mayoría de los encuestados refirieron que no existe en sus programas de residencia la inclusión de esta problemática y que en consecuencia no recibieron capacitación al respecto. Sin embargo, a partir de Julio de 2021 la Dirección de Derechos Humanos, Género y Diversidad Sexual del Hospital Posadas instauró para todos los residentes y becarios de manera obligatoria el curso Darnos Cuenta que aborda la Ley Micaela. Del mismo modo, en la Unidad de Terapia Intensiva de Adultos se llevaron a cabo 3 talleres sobre violencia y discriminación. Participaron residentes de terapia intensiva, médicos y de enfermería, y rotantes de clínica médica y unidad coronaria. Esta capacitación se desarrolló en el marco del Plan Operativo Anual del Servicio de Terapia Intensiva. Estas actividades de capacitación modificaron las respuestas referidas a la misma en la encuesta.

En relación a la evaluación de datos, estos se expresaron mediante estadística descriptiva, y se realizó un análisis mediante estadística inferencial a pesar del menor tamaño de la muestra obtenido y su consecuente potencia. Este análisis fue llevado a cabo por una analista en estadística perteneciente a la Coordinación de Docencia del Hospital Posadas y sin costo.

## **B. Principales resultados de la investigación**

El proyecto fue presentado en el año 2021 en las jornadas hospitalarias del Hospital Posadas. Por el momento, no se realizaron publicaciones. El trabajo será enviado para su presentación en el 33° Congreso Argentino de Terapia Intensiva y para publicación en la Revista Medicina de Buenos Aires.



<b>Código</b>	FPI-009
<b>Objeto</b>	Guía de elaboración de Informe de avance de proyecto
<b>Usuario</b>	Director de proyecto de investigación
<b>Autor</b>	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
<b>Versión</b>	5
<b>Vigencia</b>	03/9/2019

### B.1. Publicaciones en revistas (informar cada producción por separado)

Artículo 1:	
Autores	
Título del artículo	
N° de fascículo	
N° de Volumen	
Revista	
Año	
Institución editora de la revista	
País de procedencia de institución editora	
Arbitraje	Elija un elemento.
ISSN:	
URL de descarga del artículo	
N° DOI	

### B.2. Libros

Libro 1	
Autores	
Título del Libro	
Año	
Editorial	
Lugar de impresión	
Arbitraje	Elija un elemento.
ISBN:	
URL de descarga del libro	
N° DOI	



<b>Código</b>	FPI-009
<b>Objeto</b>	Guía de elaboración de Informe de avance de proyecto
<b>Usuario</b>	Director de proyecto de investigación
<b>Autor</b>	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
<b>Versión</b>	5
<b>Vigencia</b>	03/9/2019

### B.3. Capítulos de libros

Autores	
Título del Capítulo	
Título del Libro	
Año	
Editores del libro/Compiladores	
Lugar de impresión	
Arbitraje	Elija un elemento.
ISBN:	
URL de descarga del capítulo	
N° DOI	

### B.4. Trabajos presentados a congresos y/o seminarios

Autores	<b>Judith Sagardía, María Fernanda Gómez, Evangelina Maldonado, Silvana Solís, María Alicia Sáenz Valiente</b>
Título	<b>Percepción de la discriminación y la violencia laboral de género en el ámbito de las residencias de las diferentes carreras y especialidades en un hospital público nacional</b>
Año	2021
Evento	Jornadas Hospitalarias
Lugar de realización	Hospital Posadas
Fecha de presentación de la ponencia	19 de noviembre de 2021
Entidad que organiza	Hospital Posadas
URL de descarga del trabajo (especificar solo si es la descarga del trabajo; formatos pdf, e-pub, etc.)	

### B.5. Otras publicaciones

Autores	
---------	--



<b>Código</b>	FPI-009
<b>Objeto</b>	Guía de elaboración de Informe de avance de proyecto
<b>Usuario</b>	Director de proyecto de investigación
<b>Autor</b>	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
<b>Versión</b>	5
<b>Vigencia</b>	03/9/2019

Año	
Título	
Medio de Publicación	

**C. Otros resultados. Indicar aquellos resultados pasibles de ser protegidos a través de instrumentos de propiedad intelectual, como patentes, derechos de autor, derechos de obtentor, etc. y desarrollos que no pueden ser protegidos por instrumentos de propiedad intelectual, como las tecnologías organizacionales y otros. Complete un cuadro por cada uno de estos dos tipos de productos.**

C.1. Títulos de propiedad intelectual. Indicar: Tipo (marcas, patentes, modelos y diseños, la transferencia tecnológica) de desarrollo o producto, Titular, Fecha de solicitud, Fecha de otorgamiento

Tipo	Titular	Fecha de Solicitud	Fecha de Emisión

C.2. Otros desarrollos no pasibles de ser protegidos por títulos de propiedad intelectual. Indicar: Producto y Descripción.

Producto	Descripción

**D. Formación de recursos humanos. Trabajos finales de graduación, tesis de grado y posgrado. Completar un cuadro por cada uno de los trabajos generados en el marco del proyecto.**

El trabajo no fue presentado como trabajo final en ninguna de las áreas señaladas

D.1. Tesis de grado

Director (apellido y nombre)	y Autor (apellido y nombre)	Institución	Calificación	Fecha /En curso	Título de la tesis

D.2 Trabajo Final de Especialización

Director (apellido y nombre)	y Autor (apellido y nombre)	Institución	Calificación	Fecha /En curso	Título del Trabajo Final

D.2. Tesis de posgrado: Maestría



<b>Código</b>	FPI-009
<b>Objeto</b>	Guía de elaboración de Informe de avance de proyecto
<b>Usuario</b>	Director de proyecto de investigación
<b>Autor</b>	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLAM
<b>Versión</b>	5
<b>Vigencia</b>	03/9/2019

Director (apellido y nombre)	Tesista (apellido y nombre)	Institución	Calificación	Fecha /En curso	Título de la tesis

### D.3. Tesis de posgrado: Doctorado

Director (apellido y nombre)	Tesista (apellido y nombre)	Institución	Calificación	Fecha /En curso	Título de la tesis

### D.4. Trabajos de Posdoctorado

Director (apellido y nombre)	Posdoctorando (apellido y nombre)	Institución	Calificación	Fecha /En curso	Título del trabajo	Publicación

## E. Otros recursos humanos en formación: estudiantes/ investigadores (grado/posgrado/ posdoctorado)

Apellido y nombre del Recurso Humano	Tipo	Institución	Período (desde/hasta)	Actividad asignada <sup>2</sup>
<b>Gastón Alejandro Castillo.</b>	Estudiante de grado de la Licenciatura en Nutrición	UNLAM	01/01/2022 al 31/12/2022	Los objetivos cumplidos por los becarios fueron: -Valorar y analizar la mejor información científica y sanitaria disponible, (evaluación de la literatura científica). -Comprender los conceptos metodológicos y estadísticos en los que se basa el método de investigación aplicado al proyecto.
<b>Rubén Darío Torres Oyarzabal.</b>	Estudiante de grado de la Carrera de Medicina	UNLAM	01/01/2022 al 31/12/2022	-Manejar datos en una base simple. -Participar de la redacción de los informes solicitados. Cada becario realizó trabajo de campo mediante la recolección de encuestas y la revisión de la base de datos de los potenciales participantes

<sup>2</sup> Descripción de la/s actividad/es a cargo (máximo 30 palabras)



<b>Código</b>	FPI-009
<b>Objeto</b>	Guía de elaboración de Informe de avance de proyecto
<b>Usuario</b>	Director de proyecto de investigación
<b>Autor</b>	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
<b>Versión</b>	5
<b>Vigencia</b>	03/9/2019

**F. Vinculación<sup>3</sup>:** Indicar conformación de redes, intercambio científico, etc. con otros grupos de investigación; con el ámbito productivo o con entidades públicas. Desarrolle en no más de dos (2) páginas.

**G. Otra información. Incluir toda otra información que se considere pertinente.**

---

<sup>3</sup> Entendemos por acciones de “vinculación” aquellas que tienen por objetivo dar respuesta a problemas, generando la creación de productos o servicios innovadores y confeccionados “a medida” de sus contrapartes.



<b>Código</b>	FPI-009
<b>Objeto</b>	Guía de elaboración de Informe de avance de proyecto
<b>Usuario</b>	Director de proyecto de investigación
<b>Autor</b>	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
<b>Versión</b>	5
<b>Vigencia</b>	03/9/2019

#### H. Cuerpo de anexos:

- **Anexo I:** Copia de cada uno de los trabajos mencionados en los puntos B, C y D, y certificaciones cuando corresponda.<sup>4</sup>
- **Anexo II:**
  - FPI-014: Comprobante de liquidación y rendición de viáticos. (si corresponde)
  - FPI-015: Rendición de gastos del proyecto de investigación acompañado de las hojas foliadas con los comprobantes de gastos.
  - FPI-035: Formulario de reasignación de fondos en Presupuesto.
- Nota justificando baja de integrantes del equipo de investigación.

Judith Sagardía

Firma y aclaración  
del director del proyecto.

Lugar y fecha: Buenos Aires, 08 de marzo de 2023.

- Cargar este formulario junto con los documentos correspondientes **exclusivamente** al Anexo I en SIGEVA UNLaM.
- Enviar toda la documentación anterior más la correspondiente al ANEXO II junto con los comprobantes de gastos escaneados, en archivo PDF por correo electrónico a la Secretaría de Investigaciones Departamental [investigacionessalud@unlam.edu.ar](mailto:investigacionessalud@unlam.edu.ar) .

<sup>4</sup> En caso de libros, podrá presentarse una fotocopia de la primera hoja significativa o su equivalente y el índice.



<b>Código</b>	FPI-009
<b>Objeto</b>	Guía de elaboración de Informe de avance de proyecto
<b>Usuario</b>	Director de proyecto de investigación
<b>Autor</b>	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
<b>Versión</b>	5
<b>Vigencia</b>	03/9/2019

Conservar una copia impresa de toda la documentación para ser presentada ante la Secretaría

- **La plataforma SIGEVA-UNLaM estará habilitada para realizar la carga de documentación entre el 2 de marzo y el 1° de abril de 2022.**