

Hospital Juárez de México: En búsqueda de la igualdad de género

Hospital Juarez de Mexico: In search of gender equality

Mónica A. Cureño Díaz ^a; Cintia T. Sánchez Cervantes ^b; Verónica Fernández Sánchez ^c; Yanelly E. Morales Vargas ^d; José Á. Hernández Mariano ^e; Dulce M. Razo Blanco-Hernández ^f

Abstract:

The Hospital Juarez of Mexico is an institution committed to the health care of Mexicans while striving to provide equal employment and growth opportunities for both men and women, safeguarding their rights. In 2022, a study was conducted to assess the Juarez community's knowledge, attitude, and behaviour regarding gender perspective and its correlation with health determinants. 421 surveys were conducted in the initial diagnostic stage, revealing that 60% of respondents believe that Hospital Juarez manages equal rights and access to opportunities. Nearly all respondents believe that lesbian women should be treated equally, with 72.8% supporting the freedom of youth to express their sexual orientation. The Hospital Juarez staff embraces diversity in the workplace and among colleagues, as reflected in the survey where most perceive appropriate behaviours in their work environment. Based on these results, a program is planned within Hospital Juarez to enhance the knowledge, attitude, and behaviour of its workforce.

Keywords:

Gender equality, community, hospital, Mexico, perspective

Resumen:

El Hospital Juárez de México es una institución que está enfocada en atender la salud de los y las mexicanos/as; al mismo tiempo, que busca brindar igualdad de oportunidades laborales y de crecimiento a mujeres y hombres mientras protege sus derechos. Durante el año 2022 se llevó a cabo un estudio para identificar el conocimiento, actitud y actuación de la comunidad juarista ante la perspectiva de género y su relación con los determinantes en salud. Se levantaron un total de 421 encuestas en una etapa inicial de diagnóstico, donde el 60% de las personas encuestadas consideran que en el Hospital Juárez de México se manejan los mismos derechos y accesos a oportunidades. Casi la totalidad de los y las encuestados/as, consideran que las mujeres lesbianas deben ser tratadas por igual y el 72.8% opinó que se debe permitir a la juventud expresar libremente su orientación sexual. El personal de Hospital Juárez de México es una población que respeta la diversidad no sólo laboralmente, también entre compañeras/os, lo que se ve reflejado en la encuesta, donde la mayoría del personal tiene una percepción de conductas adecuadas en su clima laboral. Con base en los resultados obtenidos se pretende realizar un programa dentro del Hospital Juárez de México con visiones de mejorar el conocimiento, actitud y actuación de los y las trabajadores/as.

Palabras Clave:

Igualdad de género, comunidad, hospital, México, perspectiva

Introducción

^a Hospital Juárez de México | Ciudad de México, México | <https://orcid.org/0000-0002-4556-637X> | Email: dracureno@yahoo.com.mx

^b Hospital Juárez de México | Ciudad de México, México | <https://orcid.org/0000-0001-9365-6233> | Email: cintiacervantess@gmail.com

^c Hospital Juárez de México | Ciudad de México, México | <https://orcid.org/0000-0001-9732-2265> | Email: division.investigaci@gmail.com

^d UNAM | Ciudad de México, México | <http://orcid.org/0000-0003-0339-5610> | Email: yanelly.morales@comunidad.unam.mx

^e Hospital Juárez de México | Ciudad de México, México | <https://orcid.org/0000-0003-0339-5610> | Email: jose.hernandezm@salud.gob.mx

^f Autor de Correspondencia || Hospital Juárez de México | Ciudad de México, México | <https://orcid.org/0000-0003-3869-344X> | Email: dulce.razo@salud.gob.mx

Fecha de recepción: 14/10/2024, Fecha de aceptación: 01/11/2024, Fecha de publicación: 05/01/2025

El Hospital Juárez de México (HJM), es una institución de salud de tercer nivel, perteneciente a la Secretaría de Salud de México. Desde su fundación el 16 de agosto de 1847, ha llevado a cabo diversos avances científicos y tecnológicos a favor de la salud de la población mexicana, innovando y creando mejores oportunidades sanitarias para ella, trabajando siempre bajo el principio de no discriminación y poniendo en práctica los valores de humanismo, calidad, honestidad, responsabilidad, innovación, transparencia y rendición de cuentas. Asimismo, considera otros alcances, como el interés por brindar igualdad de oportunidades laborales y de crecimiento a mujeres y hombres, así como de proteger sus derechos [1].

En México, estimaciones hechas por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) la participación económica de las mujeres es del 43.7%, mientras que la de los hombres es del 77.5%, sin embargo, las mujeres ocupan la mayoría de los contratos de tiempo parcial o de jornada reducida, lo que disminuye sus ingresos que ya de por sí, menores a los de los hombres [2]. Debido a ello, el HJM ha implementado estrategias que permiten a los y las trabajadores/as tener las mismas oportunidades, considerando el principio de IGUALDAD que el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, ha promovido, con el fin de no dejar atrás a nadie, para así lograr construir un país con igualdad de oportunidades laborales en salud para mujeres y hombres [3]. Con estas acciones se pretende posicionar al HJM como una institución con participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos laborales, políticos, sociales y comunitarios y ser una institución con entornos seguros para las mujeres, considerando, la deuda que por generaciones se ha tenido con las mujeres y niñas, quienes debido al rezago sustantivo en salud, educación, ingresos, seguridad y propiedad de la tierra, son las que más han sufrido los estragos de la violencia y discriminación por razones de género [4].

La visión de género contribuye a erradicar la violencia en todas sus formas, por lo tanto, resulta indispensable identificar el conocimiento del ejercicio de igualdad al interior de las instituciones, es decir, saber cómo es el desarrollo de forma interna en el marco de la cultura institucional, tanto de forma oculta como dentro de las relaciones que se llevan a cabo en la misma, sean de poder o de compañerismo, así como los estereotipos, las normas y los valores sociales que predominan en el marco de la perspectiva y la actuación en cuanto a la igualdad de género [5, 6].

Metodología

Estudio cuantitativo y transversal realizado en un grupo de trabajadores del Hospital Juárez de México (HJM), una institución de tercer nivel perteneciente a la Secretaría de Salud de México. Durante el año 2022 la División de Investigación y el Departamento de Psicología del HJM, invitó a toda la comunidad (integrada por personal médico, enfermería, trabajo social, nutrición, farmacia, laboratorio clínico, investigación y enseñanza, banco de sangre, mantenimiento, almacén y las diversas áreas administrativas) a participar en el estudio. La difusión se realizó por correo electrónico y por medio de carteles colocados en el hospital con códigos QR que contenían la liga con el formulario a contestar, se lograron aplicar 502 encuestas, de las cuales se utilizaron para el análisis 421, debido a cuestionarios incompletos o duplicados. La investigación se llevó a cabo siguiendo las normas éticas acordes a la Declaración de Helsinki [7], por lo que se contó con la aprobación del Comités de Ética, Investigación, y Bioseguridad del HJM (clave de registro 026/21/I)

Para la recolección de la información de interés, se empleó un cuestionario electrónico el cual incluía tanto datos sociodemográficos como preguntas de igualdad institucional, aspectos relacionados con la orientación sexual, con el simbolismo religioso, valores y estructura de pareja, ámbito de lo privado y de lo público, sexualidad y libertad personal. Para ello, se adaptaron reactivos del "Cuestionario de percepción del clima laboral y no discriminación", elaborado por el Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación (PRONAI) de México. Dicho instrumento está conformado por nueve secciones que identifican las conductas presentes en el clima laboral [8].

Resultados

De las 421 personas que respondieron la encuesta, el 82.9% fueron mujeres y 17.1% por hombres; de los cuales, sólo el 66.5% se identifica con el género femenino, 33.3% con el masculino y el 0.2% de ellos no especifica con cual género se identifica. Algunos de los datos demográficos se describen en el cuadro 1.

Cuadro 1. Características demográficas de la población de estudio

Características	N=421	
	Hombres	Mujeres
Edad, media (DE)	45.8 (10.6)	44.4 (13.3)
Residencia, %		
Ciudad de México	67.3	66.7
Estado de México	32.7	33.3
Estado civil		
Con pareja	39.5	47.2
Sin pareja	40.1	29.1

Educación, %		
Bachillerato	10.9	12.5
Carrera técnica	14.6	6.9
Licenciatura	32.1	30.6
Antigüedad, Media (DE)	19.5 (11.8)	16.8 (12.6)

Fuente: elaboración propia

Dentro de las respuestas a la encuesta se describen los resultados más notorios como que el 60% de las personas encuestadas tanto hombres como de mujeres, consideran que el hospital maneja los mismos derechos y accesos a oportunidades, así como el 70% que coincide que en la institución se reconocen los problemas de inequidad. Lo anterior representa un impacto positivo en la percepción del personal trabajador, derivado de algunas de las estrategias empleadas como la continua comunicación en el hospital que promueve la erradicación de la violencia de género, así como el reconocimiento de la igualdad de capacidades de hombres y mujeres; donde se favorece la participación igualitaria, de las cuales 66% de mujeres y hombres están enteradas/os.

Por otro lado, el 74% de hombres y mujeres encuestados/as considera que el hospital cumple con las políticas de rechazo a la discriminación, lo que coincide incluso con la misión institucional, donde se menciona que la atención médica o quirúrgica se otorga conforme a diversos principios siendo algunos de ellos el trato digno, humano y no discriminatorio. De igual forma, 63% está informado sobre los mecanismos para detectar y atender la discriminación y a dónde se debe acudir en caso de percibir desigualdad de género dentro de la institución, este resultado nos orienta a que en aquellos casos que se pudiera presentar desigualdad de género o discriminación serían detectados y recibirían atención en su caso, aunque aún es necesario continuar con la difusión. Al preguntar el género del jefe/a inmediato/a superior, el 68.4% respondió que su jefe/a inmediato/a es del género femenino, esto concuerda con el 70% de los participantes que consideraron que la institución busca la equidad de género.

Por otro lado, de acuerdo con el porcentaje obtenido, en donde a mayor puntaje indica tendencia favorable a la igualdad de género. Se identificaron percentiles, mismos que se agruparon en categorías de bajo, moderado y alto porcentaje de respuestas en cada factor obtenido.

Donde en el primer factor evaluado se tiene una tendencia moderada a alta sobre la actitud hacia la igualdad de género en cuanto a los valores considerados y la estructura a la pareja. El cuestionario CAIG original, arroja como factor "valores y estructura de pareja", éste incluye contenidos relacionados con aspectos normativos sociales acerca de la pareja (por ejemplo, diferencia de

edad deseable, debilidades y fortalezas de cada sexo), así como con ciertas características de los sujetos que los harían deseables, o indeseables de acuerdo a los ojos de la pareja. Profundizando en los resultados, sólo el 11% del personal trabajador encuestado, opinó que si una mujer no se casa, es porque nadie se enamoró de ella, no obstante el resultado favorable del otro 89% que considera que si una mujer no se casa, es por razones de decisión propia, es consistente con el actual contexto social, en el que a las mujeres se le permite avanzar profesionalmente sin límite alguno y reconocerse como una persona individual, capaz de avanzar por sí misma sin sentir inferioridad por no tener una pareja o hijas/os y de igual forma, tomar la decisión libre de querer tenerlos o no.

Otro factor evaluado fue el que se refiere al porcentaje de actitudes detectadas hacia la igualdad de género en correspondencia con el ámbito de lo público, donde la tendencia indicó que existe un alto porcentaje hacia la igualdad de género en este ámbito. Por ejemplo, sólo el 5% contestó que es preferible que las operaciones difíciles sean realizadas por varones, ya que son mejores cirujanos que las mujeres. Y sólo el 7% consideró que en caso de que haya que despedir a personal trabajador en una empresa, las primeras en ser despedidas son las mujeres porque ellas no tienen la necesidad de mantener una familia. Aunque el porcentaje es mínimo, aún se deben buscar estrategias en relación con ese 5 y 7% que observa una perspectiva desigualitaria en cuestiones de género.

El factor correspondiente a la detección de actitud hacia igualdad de género respecto al simbolismo religioso, indica que es altamente igualitario, desglosado en que un 53% piensa que el concepto de Dios debe ser tanto masculino como femenino y 55% opina que la idea de que Cristo hubiera podido ser mujer, es aceptable. Lo descrito nos orienta a que, a pesar de que la religión ha sido patriarcal por excelencia, la perspectiva del personal del hospital se orienta a la igualdad de género y no sólo a considerar a las deidades como masculinos, incluso más de la mitad de las personas encuestadas, contestó que las mujeres deberían poder ejercer el sacerdocio y ocupar puestos en la jerarquía eclesiástica, incluyendo el papado, que hasta la fecha sigue siendo representado por hombres. Los resultados de la presente investigación amplían la necesidad de reevaluar los riesgos laborales de los y las trabajadores/as de la salud, desde una perspectiva de género, en tanto que la labor en salud se ha feminizado, dejando el rol del cuidado a la mujer y pudiendo con ello incrementar la sobrecarga o fatiga por compasión. De hecho, algunos autores señalan que existe una sobrecarga y por tanto un desgaste en la salud

de las trabajadoras, que se ha visto incrementada por la condición de género [9].

Dentro de los factores evaluados, un indicador que fue hallado como relevante, probablemente por el porcentaje de mujeres que participaron en el estudio, fue el relacionado con la aceptación de las mujeres lesbianas, en este aspecto, casi la totalidad de las/los encuestadas/os, consideró que ellas deben ser aceptadas por igual. Dentro del mismo cuestionario se realizaron preguntas respecto al tema de la expresión de la orientación sexual, donde el 72.8% opinó que se debe permitir a las y los jóvenes expresar libremente su orientación sexual y 56.6% contestó que debe considerarse normal que una persona homosexual fuese presidente de gobierno. La comunidad LGBTI+ ha afrontado discriminación y exclusión en distintos contextos, incluido el lugar de trabajo [10, 11]. Tan sólo en el año 2020, datos reportados por el INEGI mostraron que el 28.1% de los mexicanos que se identificaban como parte del comunidad LGBTI+ habían sufrido algún tipo de discriminación. Por tanto, los hallazgos encontrados en este estudio representan un avance en términos de igualdad porque reflejan una perspectiva diferente que podría ayudar a romper con la prácticas de exclusión y no aceptación a la población LGBTI+. En este sentido el personal del HJM es una población que respeta la diversidad no sólo en cuestiones laborales, incluso también entre compañeras/os, lo que se ve reflejado en la misma encuesta, donde la mayoría del personal trabajador tiene una percepción de conductas adecuadas en su clima laboral, esto nos habla del compañerismo, apoyo y respeto que rige la manera de trabajo y atención de las/los pacientes en la institución.

Así mismo, considerando los resultados del rubro que evaluó corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, el 93% contestó que en su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades tales como permisos, para atender problemas familiares no previstos y el 80% reconoce que los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de un/a hijo/a. De igual forma, 87% opinó que tiene oportunidad de acercarse a su jefe/a inmediato/a para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectado (Figura 1). Estos datos reflejan un ambiente laboral que favorece a mujeres y hombres para poder llevar una adecuada interrelación entre el trabajo y la familia, lo cual representa un avance importante, ya que durante décadas la sobrecarga del rol laboral y familiar ha tenido un impacto negativo sobre el bienestar físico y mental de las mujeres que están inmersas en el mercado laboral [12–14].

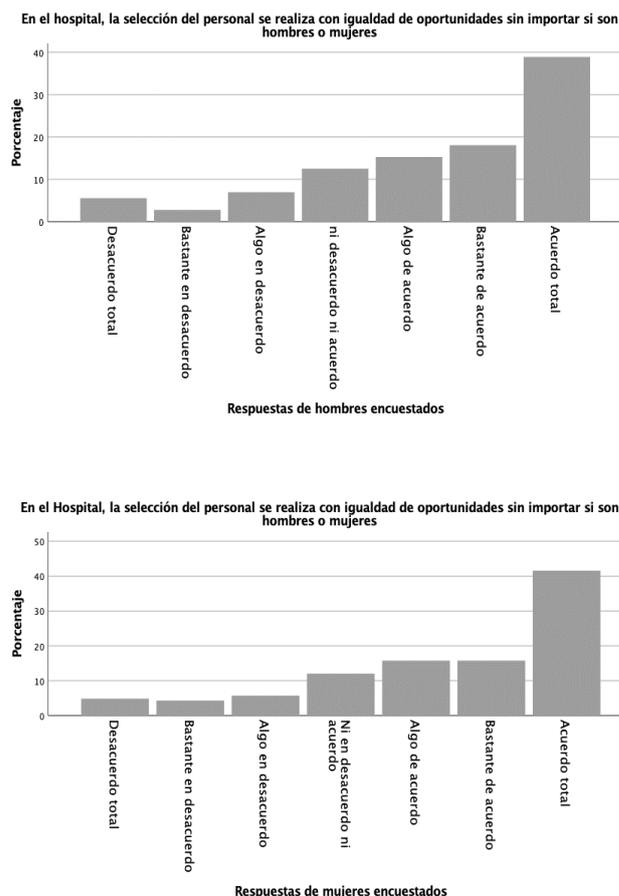


Figura 1. Distribución de las respuestas ante la igualdad de oportunidades en cuanto a selección de personal

Otra categoría explorada fue la que evaluó el clima libre de violencia, estos resultados reflejan gran parte de los esfuerzos implementados en pro de la erradicación de la violencia de género ya que entre el 90 y 97% consideraron que se les trata con respeto en su trabajo actual, que todas las personas obtienen un trato digno y decente y reconocieron que sus superiores/es están abiertas/os a la comunicación con el personal y piensan que en su centro de trabajo las tareas se transmiten de manera clara y precisa (figura 2) Esto representa un avance importante, ya que existe evidencia alrededor del mundo que muestra que el lugar de trabajo es un espacio donde ha permeado la violencia de género [15, 16].

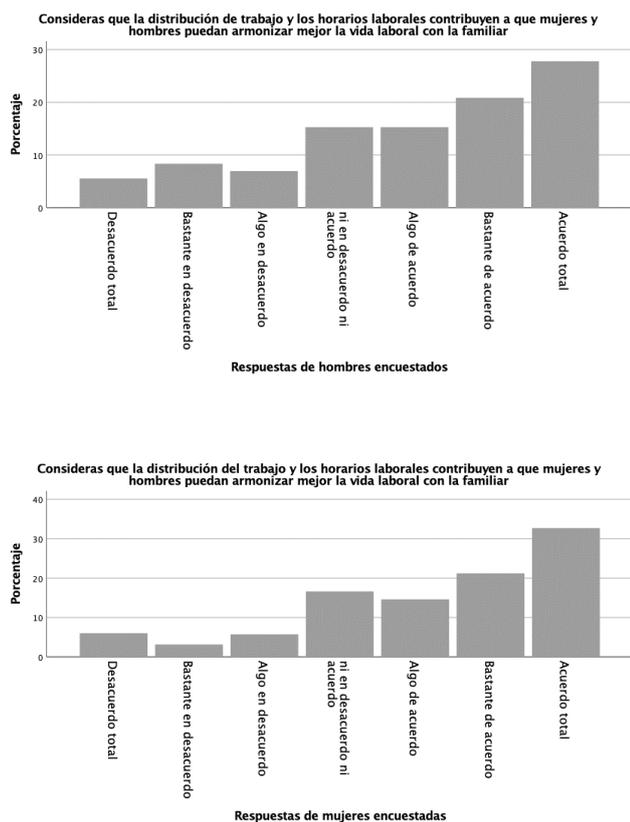


Figura 2. Distribución de la vida laboral trabajo y horarios en los hombres y mujeres de la muestra

Con base en los resultados obtenidos sobre las áreas de oportunidad de hostigamiento y acoso y con el fin de seguir promoviendo que los/as trabajadores/as se desarrollen en un lugar seguro y con igualdad de género como arrojó la encuesta, se pretende realizar un programa dentro del HJM con visiones de un mayor alcance poblacional al reportado en la etapa diagnóstica para mejorar el conocimiento, actitud y actuación del personal, para favorecer la igualdad de oportunidades en los diferentes cargos institucionales, así como para mantener equilibrada la posición laboral entre mujeres y hombres; y que al mismo tiempo ayude a erradicar las actitudes mínimas en cuanto a la violencia de género dentro de la institución.

Actualmente muchos sistemas e instituciones de salud, tales como el HJM, han comenzado a crear organizaciones dentro de su comunidad para mejorar el estado de salud de la misma comunidad. Esto ha ocasionado mejora del comportamiento individual y social y ha contribuido a la erradicación de la violencia de género.

En el futuro, la comunidad de salud mundial debe comprometerse con un liderazgo transformador e

institucionalizado en términos de género, que permita reconocer y aumentar la visibilidad de las mujeres [15, 16].

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos y el análisis realizado, la comunidad juarista tiene una alta tendencia positiva hacia la perspectiva de género, considerando los resultados de los cuestionarios de conocimientos y actitudes de igualdad de género institucional y de percepción del clima laboral. Donde la mayoría de los/as trabajadores/as consideran tener los mismos derechos y oportunidades laborales, reconocen que el HJM realiza labores en contra de la discriminación en todos sus tipos y, así mismo, reconocen que hombres y mujeres son igualmente capaces de desempeñar actividades tanto profesionales como familiares. Y reconocen que la identidad de género debe ser expresada libremente sin restricciones ni ser motivo de discriminación. En cuanto a los resultados sobre la violencia de género y el acoso en la institución a pesar de tener porcentajes mínimos de percepción, se debe realizar una búsqueda exhaustiva de los servicios y personal que ejerce esta violencia para tomar acciones que ayuden a su completa erradicación. El HJM continúa en búsqueda de ambientes laborales seguros e igualitarios y con este estudio pretendió conocer de manera inicial las actitudes y conocimientos, así como información sobre el clima laboral, para tomar acciones y mejorar dichos rubros.

Referencias

- [1] Rojas Dosal JA, Viesca Treviño C, Rivero Serrano O. *Historia del Hospital Juárez de México 1847-2010*. Mexico: UNAM, <http://www.medicinaysalud.unam.mx/publica/hhj.pdf> (2013).
- [2] INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- [3] Secretaría de Salud. *Programa sectorial de salud 2020-2024*. Mexico: Diario Oficial de la Federación.
- [4] Vázquez A, López G, Torres I. La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento. *RLEE* 2021; 51: 299-326.
- [5] Dhatt R, Thompson K, Lichtenstein D, et al. The time is now – a call to action for gender equality in global health leadership. *Glob Health Epidemiol Genom* 2017; 2: e7.
- [6] Vera Viteri LV. Enfoque de género, violencia de género y políticas públicas: un acercamiento desde las Ciencias Sociales al marco jurídico Ecuatoriano. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)* 2020; 5: 21–36.
- [7] World Medical Association. Declaration of Helsinki – Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects, <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>. (2017).
- [8] Castillo Sánchez MC, Gamboa Araya RG. La vinculación de la educación y género/ Linking education and gender. *Actualidades Investigativas en Educación*; 13. Epub ahead of print 30 January 2013. DOI: 10.15517/aie.v13i1.11719.

- [9] Lenta MM, Longo RG, Zaldúa G, et al. La Salud De Las Trabajadoras De La Salud En Contexto De Pandemia. *Anuario de Investigaciones* 2020; XXVII: 147–154.
- [10] Jiménez-Castaño J, Cardona-Acevedo M, Sánchez-Muñoz M del P, et al. Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de población* 2017; 23: 231–267.
- [11] Di Marco D, Hoel H, Lewis D. Discrimination and Exclusion on Grounds of Sexual and Gender Identity: Are LGBT People’s Voices Heard at the Workplace? *Span J Psychol* 2021; 24: e18.
- [12] Cadena-Baquero ME, Pérez EB, Andrade SA, et al. Conflicto empleo-familia y autopercepción de la salud desde una perspectiva de género. *Saude soc* 2020; 29: e190033.
- [13] Adaneys Álvarez R, Gómez IC. Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico* 2011; 9: 89–106.
- [14] Fan Y, Lin Q. Putting Families at the Center: the Role of Family System in Employee Work-Family Conflict and Voice Behavior. *J Bus Psychol* 2022; 1–19.
- [15] Alegría M, NeMoyer A, Falgàs Bagué I, et al. Social determinants of mental health: Where we are and where we need to go. *Curr Psychiatry Rep* 2018; 20: 95.
- [16] Frank J, Abel T, Campostrini S, et al. The Social Determinants of Health: Time to Re-Think? *Int J Environ Res Public Health* 2020; 17: 5856.