

Las monjas y el síndrome del desgaste profesional

La Unión Internacional de Superiores Generales hace frente a esta patología

DE FEDERICA RE DAVID

El burnout, síndrome de desgaste profesional, es una patología que afecta a muchas monjas, así como el trastorno de estrés postraumático. Ambos pueden tener entre sus causas el abuso: abuso de poder, contextos abusivos, abusos sexuales. Por esta razón, la Unión Internacional de Superiores Generales, en colaboración con la Unión de Superiores Generales, ha decidido instituir durante tres años una Comisión para el cuidado de la persona. Y poner en el orden del día temas que antes eran un tabú.

«Nuestro objetivo es construir comunidades resilientes», dice Maryanne Loughry, durante un encuentro en Roma, en la sede de UISG, dedicada precisamente al síndrome de desgaste profesional. Australiana, hermana de la Misericordia, psicóloga, miembro del Consejo de la Comisión Católica Internacional sobre Migración, investigadora en el Boston College y la Universidad de Oxford, explica: «No debemos limitarnos a intervenir en un solo caso, sino consideramos dentro de un ecosistema. Si nos ocupamos del problema individual y no miramos a la organización, afrontamos solo la mitad de la historia, porque la cultura de la organización también forma toda la existencia del individuo». Y así sucesivamente: «De la monja, a la congregación, a la comunidad, a la sociedad. La disparidad de género es uno de los puntos cruciales, debemos preguntarnos qué sucede en nuestra Iglesia y en el país en el que trabajamos».

Entonces, ¿por dónde empezar? «Hemos escrito un código de conducta, así como existen las líneas maestras para la protección de menores. Las prácticas y regulaciones sirven para negociar necesidades, obligaciones, derechos; siempre ha habido alguien que lo hizo en nuestro lugar, pero ahora han llegado hermanas más preparadas a las congregaciones».

Un marco para mantener algo muy similar a los contratos de trabajo individuales. «Es esencial que una religiosa sepa lo que puede pedir y lo que no se le puede pedir. Cada una debería tener un código de conducta, una carta de acuerdo con el obispo o el párroco; debería poder decirle al padre o a la hermana: "Sabes, he trabajado 38 horas esta semana, no puedo trabajar el domingo y regresar el lunes nuevamente, necesito un día libre". Un contrato negociado te hace más fuerte».

Estabilidad y previsión son las palabras clave. «Un trabajo seguro durante un año me da paz y tranquilidad mental, así como saber que no puedo ser enviada al otro lado del mundo en cualquier momento o cuándo puedo irme de vacaciones. Sin embargo, si no conozco los límites de mi compromiso, no puedo detener el

estrés. No tener el control de tu vida, no poder planificar, socava la salud mental. Trabajar con ambigüedad, sin ciertas reglas, puede hacerme sentir intimidada, abusada, acosada».

Pide ejemplos y las superiores cuentan. «He visto situaciones muy fuertes en algunas parroquias, poder absoluto del sacerdote sobre las religiosas trabajadoras, hermanas alejadas u obligadas a trabajar sin consentimiento o valoraciones objetivas». «Como superiora de la comunidad, he rechazado pedir a las hermanas limpiar el suelo de la capilla». «Las congregaciones masculinas son mejores para marcharse, nosotras nos sentimos culpables, esperamos el permiso del padre».

«El trabajo de las hermanas —afirma Maryanne Loughry— debe ser reconocido, tal como se reivindicó en el Sínodo para la Amazonía. De lo contrario, se crea una disonancia cognitiva: vives una cosa, pero para los demás eres una cosa diferente». Y para construir una congregación resiliente, «hay que invertir en el



bienestar de las monjas estableciendo estándares: dos semanas de vacaciones, paga, una situación de vivienda digna, acceso a internet. Tener que negociar siempre, no sentirse escuchadas, es difícil; con reglas claras se evita el abuso y se dispone de herramientas certeras para afrontarlos». También es necesaria «una definición clara de los aspectos recreativos: divertirse, organizar fiestas, trabajar en equipo». Y son indispensables los descansos, retiros espirituales, años sabáticos: «Debería estar escrito que, cada 5 años, una monja puede hacer uno». Todo gestionado por la congregación con transparencia y reglas compartidas: «Las decisiones deben tomarse desde abajo».

Para mantener unida una congregación, entonces, se necesita «una política educativa; de lo contrario, alguien podría pensar que hay favoritismo. Quién puede continuar sus estudios y quién no, debe decidirse con un sistema claro, basado en un criterio escrito en el reglamento de la congregación: tal vez no se propone a todas estudiar, licenciarse, pero es importante saber que existe esta posibilidad y poder fiarse de la decisión de la madre superiora. Las hermanas deben saber que la líder de la comunidad cuida de ellas». Por lo tanto, «debemos establecer buenas prácticas de gestión, estar atentas: a veces no les damos a las hermanas la oportunidad de relajarse, siempre proponemos nuevas tareas».

Pero también las superiores experimentan problemas relacionados con el estrés del trabajo. «Existe el síndrome de desgaste profesional de liderazgo prolongado».

Loughy considera que «planificar puede ayudar, te hace fuerte, pero puedes encontrarte frente a lo inespe-



rado, lo inexplicable». ¿Cómo gestionarlo? «Debemos poner los recursos en el presupuesto para hacer frente a emergencias, terapias, años sabáticos, retiros».

Prepararse para gestionar las crisis es como hacer un curso de primeros auxilios. «La madre superiora debe identificar los signos de incomodidad y dirigir a la monja a la ayuda que necesita: hay una respuesta espiritual y una respuesta psicológica, que debe ser brindada por un profesional. Además, una auditoría externa es fundamental, porque la madre puede tener sentimientos similares a los de su hermana, no ser neutral».

Además, no hay que olvidar que hay traumas personales que enfrentar. «Es difícil darse cuenta cuándo una hermana sufre abusos sexuales; es una realidad diaria, pero no hablamos de ello por vergüenza. Una religiosa debe estar segura de que la congregación podrá ayudarla y sostener su resiliencia, con comprensión y participación. El bienestar mental se basa en la confianza, en un lenguaje común: si estoy mal, me siento libre de expresar mis dudas. Una hermana puede estar traumatizada porque ha sido abusada o no ha denunciado abuso... Tenemos que mantener las antenas puestas y asegurarnos de que pueda hablar con alguien sobre ello con total seguridad».

El trastorno postraumático también puede ser una enfermedad profesional para quienes trabajan en el campo de los cuidados. «En cada sociedad, seis o siete de cada 100 personas la padecen. Nuestro factor de riesgo es el cuidado de las personas pobres y frágiles. El Papa Francisco nos recuerda lo importante que es estar cerca de los pobres, pero esto puede significar estar cerca de situaciones extremas y traumáticas. Pienso, por ejemplo, en las hermanas que en Ruanda vieron cantidades de cadáveres; o en mí misma, que hace muchos años, mientras trabajaba en un centro de detención (en Hong Kong, para solicitantes de asilo vietnamitas) fui secuestrada. A veces, todavía me bloqueo debido a un flashback mientras subo y bajo escaleras».

Luego está la fuerte exposición al trauma secundario: «Una monja que se ocupa de las personas que han sufrido traumas, también puede terminar sufriendo un trastorno de estrés postraumático: si trabajas durante años en centros de refugiados y tráfico de personas, te queda dentro, horada como una gota de agua».

