

RESULTATS PREGUNTA MES D'OCTUBRE 2007



FEMINITZACI3 DE LA PROFESSION M3DICA

Han respost **35** membres, el **39,32** % de L'Observatori

Les dades m3s recents, facilitades pel Departament de Col·legiacions del COMB, posen de manifest que el nombre de dones col·legiades ha augmentat exponencialment en els darrers anys fins a representar el 45% el total de 27.850 metges col·legiats actualment. Malgrat aix3, i segons les dades que est3 analitzant la Junta de Govern, la pres3ncia d'ambd3s g3neres 3s diferent en c3rrecs de comandament i en la carrera professional en el nostre entorn laboral.

1. Consideres que hi ha difer3ncies de g3neres en la promoci3 professional en la medicina?

S3	37 %
NO	57 %

Comentari: No ho tinc clar; a certs nivells es veuen poques dones i, no se si 3s per un tema de desigualtat o perquè no volem ocupar certs c3rrecs; 3s a dir, que l'ambici3 professional no se si est3 m3s arrelada en el sexe mascul3 que en el femeni3.

2. En cas de resposta afirmativa en la pregunta anterior. Consideres que existeix discriminaci3 de g3neres a la nostra professi3?

S3	25 %
NO	25 %

3. Has viscut alguna situaci3 de discriminaci3 de g3neres personalment o en el teu entorn laboral?

S3	14 %
NO	85 %

4. En cas de respondre positivament la pregunta anterior. Consideres que s'ha tingut l'oportunitat de sol·licitar una explicaci3 de la decisi3?

S3	5 %
NO	8 %

5. Cita (fins a un m3xim de 3) les principals causes que en la teva opini3, en igualtat de m3rits entre dues persones de diferent g3neres, poden influir m3s en la tend3ncia a triar un professional de sexe mascul3 per a un determinat c3rrec o promoci3 m3dica.

1

1. Major disponibilitat horària
2. En determinats nivells i càrrecs, la presència encara majoritària d'homes.
3. Prestigi social per part de la població en la valoració de sanitari masculí.
4. Possibilitat de gestacions
5. Embaràs
6. Per obviar el tema de les baixes maternals (ara més equiparat)
7. No se m'acudeix cap altra causa que la torpesa mental del qui fa la tria
8. Possibilitat de temps de dedicació Possibilitat d'absentisme (maternitat)
9. MAJOR NOMBRE DE BAIXES DE LES DONES PEL TEMA MATERNAL
10. Possibilitat d'embaraç
11. EDAT FÈRTIL
12. Les càrregues familiars (gestió de la llar, cura dels fills, els ancians i els malalts) segueixen dipositades molt majoritàriament en les dones, que es veuen obligades a triar entre família i carrera professional (si no volen ser "superdones"). Sovint trien la família, entre altres coses perquè han estat educades en la creença que la cura de la família és sobretot responsabilitat de les dones. El resultat és que **moltes dones no es presenten** a promocions ni càrrecs que puguin exigir més dedicació a la feina.
13. Les càrregues familiars que son menors en els homes
14. La maternitat
15. La absència laboral per embarços i postpart
16. Disponibilitat de dedicació horària i expectatives, segons el rol familiar esperat
17. cultural
18. No poden PARIR, per tant no estan sobmesos a baixes per maternitat
19. Les càrregues familiars que suporta majoritariament la dona fan que en un determinat càrrec es prioritzí l'home
20. La dona pot tenir més absentisme lligat a la vida familiar.
21. PREDISPOSICIÓN DEL CANDIDAT A ASSUMIR CARRECS (SOSTRE DE VIDRE)
22. Menor disponibilitat personal, per qüestions familiars, de les dones en edat de promocionar-se professionalment.
23. Baixa maternal
24. Dedicació que se li suposa als homes (tant temps com calgui, quan calgui...) si volen prosperar...
25. Que els que trien son homes
26. Dona en edat fèrtil (possibilitat de gestació, reducció de jornada...)
27. Crec que fins ara hi ha hagut més promocions de professionals del sexe masculí perquè des de fa anys , al inrevés al que passa actualment hi havia més homes en una proporció 80% que dones 20 %
28. Possibilitat d'embaràs (i pèrdua de temps de treball associat)
29. Idees i prejudicis personals
30. MENYS CÀRREGUES FAMILIARS

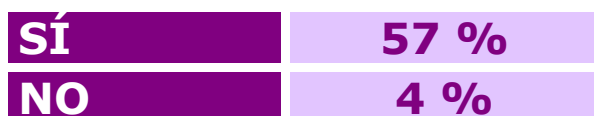
2

1. Previsió de major competitivitat
2. La prioritziació, en el cas de les dones, de fer-se càrrec de la vida familiar.
3. Promoció per part de càrrecs masculins.
4. Fills amb problemes mèdics
5. Baixa de maternitat
6. Per evitar problemes en embarassos
7. Possibilitat d'absentisme (maternitat)
8. EN ALGUN CAS EL CONCEPTE DE QUE UN GRUP HUMA FORMAT PER HOMES ES MÉS FÀCIL DE PORTAR
9. SEXE DE LA PERSONA/ES DE LA QUE DEPENT LA DECISIÓ
10. La majoria dels que trien un candidat a un càrrec són homes, molts **segueixen "veient" més a un home pel càrrec** que no pas a una dona.
11. Hom considera als homes amb mes capacitat de lideratge
12. La dedicació a la família
13. Gènere de la majoria de les persones amb les que haurà de relacionar-se amb proximitat
14. cultural
15. No solen fer-se càrrec de les malalties i problemes de pares. No necessiten conciliar, en general, la vida familiar i laboral
16. Conciliació de vida familiar i laboral
17. Masclisme ancestral.
18. Baixa maternal
19. Hi ha la idea de que les dones son menys compromeses amb la professio
20. Perfil dels que trien (acostumen a ser homes seniors)
21. Més habitualment accedeixen a reducció de jornada
22. Nivell d'exigència de la promoció i política d'igualtats de l'empresa
23. MES INTERÈS EN PROMOCIÓ

3

1. Prejudici sobre capacitat de lideratge
2. Reduccions de jornada post-part
3. PENSAR QUE EN ALGUN MOMENT HI HAGI UNA MAJOR DEDICACIO A LA FAMILIA
4. SEXE PREDOMINANT DEL GRUP AL QUE S'HA D'INCORPORAR
5. Fins i tot les poques dones que accedeixen a càrrecs de comandament adopten **estils de direcció "masculins"** (en el sentit dels rols tradicionals: l'home dedicat a la feina, la dona a la llar), tradicionalment poc comprensius amb els problemes de "doble presència" que afecten majoritàriament les dones, exigint dedicació absoluta i horaris incompatibles amb la vida familiar. Això afecta per igual a homes i dones al seu càrrec, però te majors conseqüències sobre les dones pel que dic en el punt 1.
6. Època de la vida en què el sexe femení pot tenir clarament unes prioritats que l'allunyaran lícitament de les exigències d'un lloc de treball en una societat on la normativa i la jurisdicció i la realitat sociolaboral no té en compte aquesta circumstància
7. Baixa maternal
8. La manca de un repartiment equitatiu de les càrregues familiars entre homes i dones
9. Pes històric
10. EN CARRECS DE GESTIÓ ENCARA HI HA MOLTES OPINIONS MASCLISTES

6. Consideres que el COMB hauria d'exercir un paper respecte aquest tema?



Comentari: perquè crec que no passa en el nostre entorn (metges AP)

Comentari: En el cas d'haver-hi realment una desigualtat, penso que sí; però en el meu entorn no m'hi he trobat; així que m'és difícil respondre a aquesta pregunta

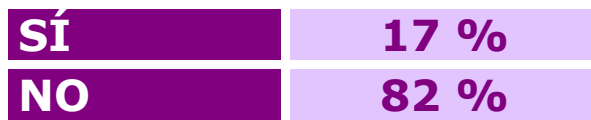
Quines accions hauria d'emprendre?

1. Adaptar el paper que han d'exercir les dones en determinats càrrecs per poder conciliar vida personal i laboral.
2. Conèixer la formació de tots els seus col·legiats per a poder exercir una promoció de professionals, independentment de si és home o dona.
3. Conèixer la formació de tots els seus col·legiats per a poder exercir una promoció de professionals, independentment de si és home o dona.
4. Exercir el paper de defensor i lobby que pressions en cas que els col·legiats sol·licitin ajut.
5. Auditar càrrecs de gestió per demostrar els resultats per eliminar la falça creença sobre el possible mal rendiment de les dones en càrrecs de responsabilitat i remarcar que és l'actitud i no el sexe el que fa d'un/a dirigent un gestor o director qualificat.
6. Auditar els processos de selecció de personal i carrera Professional
7. Impulsar la presència de dones en la composició dels òrgans de màxima decisió de les institucions sanitàries, mitjançant pactes i acords de col·laboració. **Sempre a partir de igualtat de preparació dels candidats.** Promovent mesures de conciliació de la vida professional i la vida personal, per a tots els metges, homes i dones: flexibilitat horària, permisos de paternitat/maternitat, permisos temporals, etc.
8. Estaria bé que crees una comissió per donar a conèixer la posició del Col·legi i perf canalitzar queixes de discriminació.
9. Vetllar perquè no es produxi aquesta discriminació, establin un organ on poder denunciar-la. Aquest organ colegial tindria que tenir l'accés a tota la documentació de la convocatòria en qüestió per poder valorar si l'adjudicació de la plaça es valora sols amb les mèrits curriculars.
10. Ajuts a la maternitat i conciliació de la vida familiar i laboral.
11. Posicionar-se sobre l'equitat –que no pas igualdad- i no acceptar que el fet de que hi hagin menys dones en càrrecs directius sigui motivat per una actitud sexista, perquè això NO ha estat demostrat en les enquestes. Ser molt enèrgic en la defensa dels possibles casos de discriminació per sexe, quan en tinguem coneixement cert. Fer-ho abans – i de manera genèrica- podria induir a pensar que s'estan produint unes actituds que no ens consta que realment es donin. Personalment trobo una proposta poc intel·ligent i probablement perversa exigir la paritat en tots els càrrecs.
12. Promoure decididament (donant exemple en les pròpies estructures col·legials) l'equitat de condicions d'accés i condicions laborals a tots els llocs de treball independentment de la condició de gènere. D'altra banda, si un lloc de treball requereix d'una especial dedicació no s'ha de renunciar a aquesta perquè hi pugui accedir un gènere determinat. Quan una situació es justifica, com faig jo, per raons culturals, modificar aquestes costa temps, paciència i accions des de tots els àmbits fermes i convençudes, no hipòcrites i oportunistes com es fa des de molts àmbits polítics i institucionals.
13. Afavorir el debat de la conciliació REAL, entre l'horari de la vida laboral i familiar. En aquest moments, precisament que es vol imposar, per part de l'ICS el poder donar cobertura assistencial fins a les 21h!. Sincerament ho considero un abús total. Una cosa es que hi ha d'haver cobertura assistencial les 24 hores del dia i una altre és que es vulgui que els metges d'atenció primària fem jornades maratonianes. Per altre part, actualment els torns de tarda del CAPs ja hi estem fins a les 8 del vespre i son casos comptats els pacients que venen a partir de les 7 o 2/4 de 8 del vespre ja sigui espontàniament o bé han cita mèdica. Una altre qüestió important, és que es confon l'accessibilitat amb la dependència. Cada cop, tant amb les campanyes institucionals com amb els mitjans de comunicació s'està "medicalitzant" més i més a la població, fent-la més dependent dels serveis sanitaris. També en aquest aspecte, el col·legi podria dir-hi la seva.
14. El comb ha de vetllar per perquè no es produeixin situacions de discriminació per raó de sexe.
15. Comissió d'estudi davant de la creixent feminització de la professió. Comissió de seguiment per a analitzar cada situació particular.
16. Implicar-se realment i amb coneixement de causa en els horaris laborals del metges. En AP, considerant que la majoria de metgesses son joves i fan torn de tarda amb l'obligació de fer atenció continuada, es necessari una planificació realista del treball. Dir que la nostre principal empresa, el ICS té horaris adients per conciliar la vida laboral amb la familiar – dinant a les 12 del migdia, per sortir de casa a les 13h (això si no has d'agafar el tren de rodalies!) i "sortir" a

les 21h per arribar a casa a les 22h, més torn d'Atenció continuada, absolutament inoperant per manca de proves complementaries – es una fal·lacia (o una presa de pel!)

17. Concienciar a la professió en general que hi ha un dèficit de dones en els nivells directius. Tenir un discurs inequívoc i constant en tots els foros respecte a la necessitat d'una igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Augmentar la visualització de les dones en tot el que surt del Col·legi
18. Dubto que hi hagi casos de discriminació però, si n'hi haguessin, arribar fins al final per eradicar-los, incloses les vies legals com agent acusador.
19. Bàsicament crec que cal que faci recomanacions encaminades a la conscienciació del món sanitari per disminuir les discriminacions en funció del gènere que puguin haver. I en la mesura que es puguin manifestos i pressions polítiques que facilitin la progressiva implantació de normes legals d'igualtat de gènere.
20. FER UN SEGUIMENT MÉS ACURANT DE LES PROMOCIONS EN LLOCS DE COMANAMENT

7. Estàs a favor de la discriminació positiva? És a dir, a igualtat de mèrits per atorgar el càrrec o la promoció al professional del gènere més desfavorit seguint polítiques d'igualtat de gènere de base jurídica?



Comentari: SI, Només si és evident l'existència de discriminació negativa, i en tots cas de forma temporal

Comentari: Pregunta complicada; suposo que a igualtat de condicions i, tenint en compte que fins fa ben poc, no teníem la igualtat, podríem aprofitar l'ocasió que ens dona la base jurídica del gènere més desfavorit, per promocionar al sexe femení.

Comentaris sobre el tema:

Comentari 1: És un tema molt complex, moltes vegades són les pròpies dones les que renuncien a la promoció laboral perquè no hi ha cultura de conciliació real entre vida personal i familiar, per part d'homes i dones

Comentari 2: És el mateix discriminar cap a un costat que cap a l'altre. No em sembla just que un home qualificat no obtingui una responsabilitat només pel fet de la discriminació positiva

Comentari 3: Jo crec que la igualtat és la igualtat, i si es fa discriminació positiva, s'acaba considerant a aquesta parnosa com a més feble i pot comportar un efecte rebot.

Comentari 4: La meva experiència professional s'ha desenvolupat únicament a la medicina pública, a nivell d'assistència primària

Comentari 5: Be, crec que sortosament en el nostre àmbit, no hi ha casos de discriminació en funció del sexe, som una professió que en general hi ha altra tipus de discriminació relacionats amb cercles d'amistat, grups de poder, etc.

Comentari 6: HI HA FRANGES DE LA VIDA EN LES QUE COMPAGINAR LA FEINA I LA FAMÍLIA ÉS DÍFICIL PER TOTIOM, PERÒ A LES DONES ENS TOQUA MÉS DE PROP I AIXÓ ÉS UN FET NO MODIFICABLE QUE CADA DONA HA DE COMPAGINAR SEGONS LES SEVES PRIORITATS

Comentari 7: Sí, únicament en la composició de òrgans de màxima decisió, perquè la presència de dones allà, que no es produirà de manera espontània o ja s'hi hauria produït, pot ajudar a que en les seves decisions es tinguin en compte també els interessos de les dones. No en els càrrecs de comandament ni en els càrrecs acadèmics on s'han de considerar exclusivament la vàlua professional, les competències pel càrrec en qüestió o els mèrits acadèmics.

Comentari 8: Considero que no s'ha de produir cap tipus de discriminació, per a la promoció els mèrits ha considerar, han d'ésser sols de tipus professional i acadèmics. Es com en el tema de les llistes electorals, en les que estic en contra de les quotes de sexe, doncs han de participar les persones interessades independentment del seu sexe.

Comentari 9: Crec que la discriminació positiva no ajuda a la igualtat de sexes. La "cuota" es també una mala opció i desconsidera a la dona.

Comentari 10: Penso que es tracte més d'un debat ideològic que d'una problemàtica real. Si es tractés de fets concrets, la llei, el Codi de Deontologia i el tarannà del COMB ja dona prou garanties per donar seguretat de reparació a la persona discriminada per raó de gènere. La manipulació d'aquest tema és una eina de pressió, tant inacceptable com la suposada actitud que vol combatre.

Comentari 11: Els canvis culturals no s'aconsegueixen amb "promocions" o "campanyes de rebaixes". La discriminació positiva l'entenc com una forma de promoure la discriminació.

Comentari 12: No ho tinc clar, doncs d'acord amb la meva opinió anterior, i amb la meva experiència personal, Jo no he pogut accepta càrrecs de responsabilitat per incompatibilitat amb els horaris i la família. Malgrat que estic un mínim de 7 hores presencials, més mes fàcil, un cop a casa, poder dedicar-me a l'estudi, preparar sessions etc, tot convinant-m'ho amb les tasques de cuidar a la família.

Comentari 13: Una primera reflexio respecte de la desproporció entre el nº de col·legiades i la seva presencia en carrecs de comandament, seria que pot estar esvieixada per que el augment de dones es relativament recent per la qual cosa poden no haver acumulat els mèrits necessaris per accedir a aquests. El major absentisme laboral que condiona el rol femeni a la familia incideix en la carrega assistencial d'uns equips moltes vegades ja sobrecarregats. El COMB hauria de vetllar per una substitució real que incidiria eficaçment en disminuir la discriminació.

Comentari 14: En AP, en general no hi ha discriminació de gènere en la sanitat pública. Hi ha una "auto- discriminació" voluntaria per raons majoritariament familiars.

Comentari 15: Les dones tenen igualtat d'accès arreu de la professió, sense discriminació per gènere. No hi ha, en conseqüència, necessitat diaplicar mesures de discriminació positiva. Implantar aquestes mesures, quan no són necessàries, és per se discriminari i vergonyós.

Comentari 16: El que hauria de predominar per damunt de tot són els mèrits personals. Penso que la discriminació positiva és perillosa perquè podria donar-se el cas de no nominar al millor candidat pel fet de ser de gènere masculí. El gènere no hauria de ser mai un condicionant, ni una condició.

Comentari 17: LA PERSONA QUE VAL HA DE VALDRE PER SI MATEIXA, NO SEGONS EL SEU SEXE.