

## Més metgesses: una oportunitat de canvi

**A**ningú se li escapa que cada cop hi ha més metgesses, un fet que és general a tot el món. Al nostre país, de cada tres professionals per sota de 50 anys dues són dones i el 70% dels estudiants de medicina són noies. Darrerament, han aparegut diversos articles en revistes de prestigi per demostrar que els resultats en salut són semblants si ens atén una dona o un home. Aquesta necessitat de reafirmació, fent estudis del que és obvi, sorgeix sobretot als EUA per demostrar la discriminació salarial injustificada que pateixen les metgesses i la seva manca de representació en llocs de decisió.

En el nostre entorn, les condicions laborals són, sobre el paper, igualitàries entre dones i homes, però és evident que també existeixen importants barreres per al desenvolupament professional de les metgesses, així com per ocupar càrrecs de responsabilitat. En una professió que s'ha feminitzat tan ràpidament, amb dones molt preparades, amb resultats acadèmics d'excel·lència i profunda vocació, ¿ens sembla normal la poca visibilitat pública de la dona metgessa com a experta? ¿Creiem de debò que a les metgesses no els interessa accedir a llocs de decisió? ¿Vol dir això que estan menys preparades? Clarament, no. De fet, els resultats d'alguns treballs mostren que escolten més activament els pacients i que aconsegueixen millors taxes de seguiment dels tractaments. No obstant això, ser un bon metge depèn més de la preparació, dels valors i del propi caràcter i aptituds que no pas del sexe.

Quines són, doncs, les dificultats que es troben les metgesses? Des-

prés d'una carrera llarga i exigent i d'un període no menys llarg de formació com a especialista, en plena arrencada de la carrera professional, la metgessa es planteja la maternitat, massa sovint en una situació contractual encara temporal i precària. És una decisió que no pot posposar gaire per raons d'edat. Aquest és el primer obstacle visible en el moment just en què ha de lluitar per un lloc de treball estable.

En una professió que requereix actualització i formació constants per donar una atenció adequada i per progressar en la feina, tan sols el 20% dels caps de servei als hospitals són dones, i passa el mateix per accedir a la docència universitària o per coordinar grups d'investigació. Quan analitzem per què la metgessa no asoleix el mateix grau de desenvolupament



**ELVIRA BISBE**

VICEPRESIDENTA DEL COMB

**Manquen referents de lideratge femenins i una cultura de la conciliació**

pament professional ni pot competir amb igualtat curricular pels càrrecs de comandament, ens trobem, per exemple, que el 41% de les metgesses amb fills més petits de tres anys s'acullen a reduccions de jornada o excedències per tenir-ne cura, mentre que només ho fan el 8,6% dels companys homes en la mateixa situació. Si la metgessa té més d'un fill, la pèrdua salarial i d'oportunitats es multiplicarà, mentre que els companys, generalment, prioritzaran la professió. Moltes metgesses no estan disposades a sacrificar la família, però encara és difícil trobar una actitud i una manera de sentir semblants entre els homes, tot i que les noves generacions mostren valors diferents.

Caldria una anàlisi més acurada dels motius que expliquen per què les metgesses no asoleixen posici-

ons de lideratge. Hi entrarien, segur, factors com la falta de models femenins de lideratge o l'autoexclusió per no creure's prou preparada, a més de la manca de cultura de conciliació. Podem creure que la situació canviarà i que només és qüestió de temps, però sorprèn que el canvi hagi estat quasi imperceptible en els darrers 15 anys. Ens fan falta models de referència que facin visible i potenciïn el talent femení. Per això un grup de metgesses de Catalunya hem creat, amb el suport dels col·legis, l'associació Metgesses.cat, des d'on volem treballar per la igualtat i l'equitat en tots els aspectes del desenvolupament professional.

Sovint sentim que la feminització de la professió es planteja com un problema, en lloc de com un motor o una oportunitat per canviar dinàmiques. Existeix evidència suficient que la conciliació ajuda a tenir professionals més implicats, més eficients i més feliços. D'altra banda, si la conciliació és realment compartida entre homes i dones, les metgesses també podran desenvolupar-se professionalment en igualtat de condicions. Del que es tracta és de fer-ho possible.

Es evident que hem de fer front a un canvi de model. Les enquestes del Col·legi mostren que la majoria de les metgesses, a hores d'ara, no poden o no volen haver de dedicar tantes hores a la professió (prop de 50 hores setmanals de mitjana, segons les nostres dades) ni compaginar dues o tres feines (com fan el 58% dels metges). Probablement, quan les dones ocupin més càrrecs de responsabilitat també canviarà el model de lideratge i s'afavorirà més el treball en equip i visions més centrades en la cura. Però aquest escenari, a hores d'ara, encara és lluny.



PERE TORDERA