

L'Associació de Metgesses de Catalunya

Iolanda Jordan¹, Iris González-Gómez de Agüero²

¹ Unitat de Cures Intensives Pediàtriques, Hospital Sant Joan de Déu. Esplugues de Llobregat (Barcelona). Vicepresidenta Associació Metgesses.cat. ² Servei de Pediatria, Consorci Sanitari de Terrassa. Terrassa (Barcelona)

El passat 16 de maig es va presentar de forma oficial l'Associació de Metgesses de Catalunya Metgesses.cat, en la jornada «Ser metgessa i dona a Catalunya», amb l'objectiu prioritari de promoure la cooperació i els interessos generals de les metgesses de tot el país, així com desenvolupar relacions d'amistat i comprensió mútua entre elles, i combatre situacions d'injustícia i discriminació per raó de gènere¹. Aquesta Societat ha estat avalada per la Conselleria de Salut, la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i pel Consell de Col·legis de Metges de Catalunya, ja que vol abordar diferents situacions que solen perjudicar de manera més específica el sector femení de la professió i aportar-hi solucions que forçosament han de provenir dels recursos i els esforços de diferents institucions².

L'any 2013, després que el Col·legi de Metges de Barcelona decidís dedicar l'any a la Dra. Dolors Aleu i Riera (Barcelona, 1857-1913), primera metgessa catalana de l'era moderna i primera doctora en Medicina de l'estat espanyol, es va organitzar una jornada en què metges i metgesses van discutir sobre la situació laboral, acadèmica i de recerca de les metgesses de Catalunya enfront dels metges. D'aquesta jornada es van poder extreure dues idees principals: la primera, que malgrat ser més del 50% dels facultatius, hi havia una manca evident de metgesses en tasques de lideratge en tots els àmbits explorats; i la segona, que si es volia avançar, calia actuar³.

L'Associació de Metgesses de Catalunya neix, doncs, d'aquesta necessitat, i pretén englobar metgesses i dones estudiants de Medicina per donar-los veu i promoure'n la progressió en tots els àmbits. A nivell internacional ja s'han desenvolupat associacions que han estat pioneres en abordar la problemàtica de la dona metgessa, i en donar eines per poder trencar barreres i promoure l'equitat de gènere en medicina, com l'*American Women's Medical Association*, amb més de 100 anys de recorregut i bons resultats⁴.

La medicina és un sector majoritàriament femení, de manera que a Catalunya les dones representen el 70% de l'alumnat a les facultats, el 61% dels interns residents i el 55% dels professionals sanitaris, una tendència que, a més, no s'atura. Un exemple palès és que, de 2.011 socis pediatres de la Societat Catalana de Pediatria, la població de metgesses representa el 67,08%⁵. En aquest context, és especialment important atendre al concepte de la conciliació quan les dones treballen una mitjana setmanal de 5 hores més que els homes en les feines de la llar, tenen cura en més proporció dels familiars, especialment si tenen fills, i s'acullen a reduccions de jornada o excedències de treball en el 41% dels casos, mentre que els homes només ho fan en el 8,6%³. Només aquest fet ja condueix a situacions de desigualtat, ja que resta menys temps per poder dedicar al desenvolupament professional en l'àmbit de la recerca o la docència. A més, es genera una pèrdua de guany adquisitiu tenint en compte que s'assoleixen menys càrrecs de responsabilitat o de trams de carrera professional, a part de la pèrdua salarial pròpia de la reducció horària, que arriba a diferències salarials importants.

Treballar activament per assolir l'equitat i la igualtat entre metgesses i metges en els diferents aspectes del desenvolupament professional és un altre objectiu de l'associació. Els homes continuen tenint la majoria de càrrecs de responsabilitat a les institucions, mentre que les dones només ocupen el 30% dels espais de lideratge. Aquest fet esdevé no tan sols en l'àmbit assistencial, on només el 22% de les dones arriben a ser caps de servei, sinó també en el món acadèmic (només el 25% del conjunt de professors i catedràtics de les Universitats són dones) i en el de la recerca, on el sector femení encara està infrarepresentat^{3,6} (tot i que es concedeixen un nombre molt similar de beques entre homes i dones, només el 10% dels responsables de grups d'investigació en ciències de la salut són dones).

Els motius que condueixen a aquestes situacions de desigualtat són diversos, però hi ha uns punts clau, com ara l'educació esbiaixada que encara reben les dones, l'autoexclusió per ser menys ambicioses o per por que sigui més un sacrifici que una oportunitat, la discriminació positiva envers els homes, la falta de models femenins de lideratge, la cultura del presentisme als llocs de treball o, fins i tot, la discriminació que es rep dels pacients. En

aquest sentit, hi ha dades a nivell nacional que fins al 55% de les metgesses s'han sentit desconsiderades o assejades per part d'alguns pacients pel fet de ser dona⁷.

L'associació pretén oferir a les metgesses l'oportunitat de compartir fòrums, debats i dubtes sobre com donar eines a les dones per treballar cap a l'equitat i la igualtat d'oportunitats. En aquesta línia, les metgesses més sènior o amb més expertesa en els diferents àmbits de la professió podran actuar com a *mentorship* d'altres metgesses, especialment de les més joves, per tal que puguin assolir plenament el seu desenvolupament professional.

Un altre àmbit de treball de l'associació és promoure el reconeixement de les diferències en salut, cura de la salut i recerca en salut entre homes i dones, pel que fa a l'àmbit de la professió mèdica, però també en la perspectiva de la societat i els pacients. Òbviament, hi ha una patologia específica de la dona, condicionada pel seu sistema sexual i reproductiu, però hi ha un seguit de malalties més comunes o més greus en el gènere femení, com els dolors crònics, algunes malalties cardiovasculars o la depressió, que necessitarien un abordatge causal diferent i des de la perspectiva de gènere⁸.

Per últim, s'està dissenyant un programa d'activitats científiques amb diferents objectius. Un d'ells és posar números a tots aquests problemes que afecten més les dones, mitjançant la posada en marxa d'enquestes a la població mèdica que arribin als diferents punts assistencials, com han fet altres associacions internacionals. Sovint les dades reflecteixen l'àmbit hospitalari, però manquen resultats en el món de la primària, en el camp privat, i en la repercussió que tenen segons l'especialitat. D'altra banda, s'organitzaran jornades per exposar els diferents problemes i proposar solucions, i es desenvoluparan grups de treball específics de cada tema. Tanmateix, serà imprescindible col·laborar amb altres entitats que tinguin objectius similars tant a escala nacional com internacional⁹.

En conclusió, l'Associació de Metgesses de Catalunya vol fer avançar les dones en el món de la medicina, tant en l'àmbit assistencial com en l'acadèmic, així com ajudar a millorar el coneixement de la salut de les dones.

Les eines per assolir aquestes fites són el lideratge, la dedicació, l'educació, l'experiència, el suport mutu i l'apoderament, dins d'una estreta col·laboració amb tots els metges.

Sovint sentim que la feminització de la professió es planteja com un problema en lloc de com un motor o una oportunitat de canvi¹⁰, que és el que ha de ser.

Bibliografia

1. Associació de Metgesses de Catalunya. Accessible a la xarxa [data de consulta: 07-07-2019]. Disponible a: <http://www.metgesses.cat/>
2. Decàleg per l'equitat de gènere en l'àmbit dels col·legis professionals de Catalunya. Accessible a la xarxa [data de consulta: 12-07-2019]. Disponible a: <http://www.tscat.cat/download/web/2019/Mar%C3%A7/DECALEG.pdf>
3. La conciliació de la vida laboral, familiar i personal de metges i metgesses. Propostes i pla d'acció. Accessible a la xarxa [data de consulta: 08-07-2019]. Disponible a: <https://www.comb.cat/Upload/Documents/7281.pdf>
4. American Women's Medical Association Committee, task force chair resources and requirements. Accesible a la xarxa [data de consulta 08-07-2019]. Disponible a: <https://www.amwa-doc.org/our-work/initiatives/>
5. Baraibar R. La secretaria de la Societat Catalana de Pediatria. Els socis. A: Domestres X, ed. L'atenció pediàtrica a Catalunya. 90 anys de la Societat Catalana de Pediatria. Barcelona: Fundació Catalana de Pediatria. 2017;p.134.
6. Gottenborg E, Maw A, Ngov LK, Burden M, Ponomaryova A, Jones CD. You Can't Have It All: The Experience of Academic Hospitalists During Pregnancy, Parental Leave, and Return to Work. *J Hosp Med*. 2018;13(2):836-9.
7. Edmunds LD, Ovseiko PV, Shepperd S, Greenhalgh T, Frith P, Roberts NW, et al. Why do women choose or reject careers in academic medicine? A narrative review of empirical evidence. *Lancet*. 2016;388(10062):2948-58.
8. Informe Quiral 2018: Dona, salut i comunicació. Accessible a la xarxa [data de consulta: 18-07-2019]. Disponible a: https://www.upf.edu/recercaupf/-/asset_publisher/RVNxhLpxnc9g/content/id/225858960/maximized#.XT03NugzaUk.
9. Association of American Medical Colleges. The State of Women in Academic Medicine: The pipeline and pathways to leadership. [Revista electrònica] 2013-2014. [data consulta 07-07-2019]. Disponible a: https://www.hopkinsmedicine.org/women_science_medicine/_pdfs/The%20State%20of%20Women%20in%20Academic%20Medicine%202013-2014%20FINAL.pdf
10. Más médicas: una oportunidad de cambio. Accessible a la xarxa [data de consulta: 20-07-2019]. Disponible a: https://www.ara.cat/es/opinion/Elvira-Bisbe-Mas-medicas-oportunidad-cambio_0_2203579788.html?utm_medium=social&utm_source=twitter&utm_campaign=ara