

Las médicas en el SNS y la conciliación familiar

DIARIO MEDICO. por [pilar bartolomé](#) | [Secretaria de Salud Laboral de CESM](#) | 10/03/2014 00:00

A finales del siglo XX, en España aumentó el número de mujeres estudiantes, profesoras, investigadoras... Actualmente copan tres de cada cuatro títulos superiores sociosanitarios, un 76 por ciento, por delante del Reino Unido, Alemania o Italia, por debajo de la media OCDE, y lejos de los países nórdicos, como Islandia (82 por ciento entre los titulados superiores sanitarios).

En la convocatoria MIR 2011-2012 obtuvieron el 60,53 por ciento de las plazas. En el año 2025, más del 56 por ciento de los facultativos y en enfermería el 96,2 por ciento serán mujeres. En todas las profesiones sociosanitarias las colegiadas son menores de 35 años y duplican a los hombres.

En este contexto, la conciliación se ha querido convertir en un problema de las mujeres, no en un problema de las familias ni en un problema público y político.

Los derechos de conciliación son derechos fundamentales de hombres y mujeres, principio que aparece en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. En España aún no ha calado esta concepción y tampoco en el Tribunal Constitucional.

La participación de mujeres y hombres en igualdad en el mercado de trabajo y en la vida familiar es indispensable para el desarrollo de la sociedad. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es uno de los aspectos básicos de un empleo de calidad.

Un empleado satisfecho es un empleado comprometido con la empresa, se reduce el absentismo y aumenta la productividad. Pero es difícil encontrar organizaciones y empresas públicas o privadas españolas que apliquen esta receta.

Ascensos y salarios

Siendo mujeres la mayoría de los trabajadores de la sanidad, debería ser el talento, el curriculum, y la capacidad lo que primara en el trabajo, en la carrera profesional y en el ascenso hacia las categorías profesionales más altas. Pero todo eso se logra a costa de la maternidad y el cuidado familiar.

Dentro del 1 por ciento de mejores sueldos, en el caso de las mujeres el 20 por ciento de ellas no tiene hijos. Sin embargo, en el caso de los hombres los que disponen de los mejores sueldos son los que tienen más hijos.

La falta de conciliación familiar repercute social y públicamente, como en la baja tasa demográfica de nuestro país. Las españolas tienen una media de 1,3 hijos a los 31,3 años en 2012 y viven 90 años, camino de 100.

La Unión Europea calcula para 2025 una tasa de envejecimiento del 63 por ciento que no podremos sufragar con el Estado de Bienestar. España es el cuarto país de Europa peor para la conciliación, tras Luxemburgo, Malta y Chipre, que son los países que más mujeres tienen fuera del mercado laboral por cuidado de menores o de adultos dependientes.

Tiempos de trabajo

La encuesta europea sobre tiempos de trabajo refleja una diferencia de tiempo de empleo del 15 por ciento entre mujeres y hombres y, sin embargo, la diferencia en el tiempo del cuidado es del 77 por ciento. Las mujeres trabajan más horas que los hombres a lo largo de su vida.

El paro es el único ámbito donde las mujeres sobrepasan a los hombres, con un 25,5 por ciento frente al 24,8 por ciento.

¿Se pueden conciliar las necesidades del país con las necesidades familiares y personales? ¿Formamos mujeres especialistas para hacerles elegir entre mercado laboral o cuidados familiares? ¿Se obtendrá un trabajo por mérito y capacidad, o por disponibilidad?

La maternidad y el cuidado familiar no han de suponer un impedimento en el trabajo de la mujer, al igual que no lo es en el caso de los hombres. La corresponsabilidad y la asunción de roles equitativos en los distintos núcleos familiares, pueden ser buenas herramientas de gestión.

¿Cuándo llegará la flexibilidad horaria que mejora la salud laboral, los bancos de tiempo y los permisos con cuota masculina? Islandia concede tres meses intransferibles de maternidad pagados a los hombres. El empleo estable aumenta la natalidad, y el trabajo a tiempo parcial, fuente de discriminación, no debe entenderse como una medida para la conciliación. ¿Para cuándo las cuentas satélites de trabajo real realizado y no cotizado como tal, políticas familiares en infraestructuras y desgravaciones, medidas legislativas y más servicios públicos?

La crisis no ha de hacernos confundir la conciliación con la igualdad y con la corresponsabilidad; las medidas han de ser adecuadas para cada ámbito y cumplirse.

Deberían consensuarse entre todos los agentes sociales las políticas de conciliación y educar en una sociedad corresponsable.