

DECLARACIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA MEDICINA

Adoptada en la 69ª Asamblea General de la AMM, Reykjavik, Islandia, octubre 2018

INTRODUCCIÓN

1. La AMM señala la tendencia creciente en todo el mundo para que las mujeres ingresen a las facultades de medicina y la profesión médica, y considera que el estudio y la práctica de la medicina deben transformarse en mayor o menor medida para ayudar a todas las personas que estudian a convertirse o ejercer como médicos, de cualquier género. Este es un proceso esencial de modernización mediante el cual se promueve la inclusión mediante la igualdad de género. Esta declaración propone mecanismos para identificar y abordar las barreras que causan discriminación entre los géneros.
2. En muchos países del mundo la cantidad de mujeres que estudian y ejercen la medicina ha aumentado en las últimas décadas, más de 50% en muchos lugares.
3. Esto ofrece oportunidades para adoptar medidas, incluido lo siguiente:
 - Mayor énfasis en un equilibrio apropiado entre trabajo y vida de familia, y apoyar el desarrollo profesional del médico.
 - Estímulo y realización de las mujeres en puestos a nivel académico, directivo y de gestión.
 - Igualdad de salarios y oportunidades de empleo para hombres y mujeres, terminar con las diferencias de salarios por género en medicina, y eliminación de barreras que afectan negativamente el avance de las doctoras.
4. El tema de la mujer en la medicina fue reconocido previamente en la Resolución de la AMM sobre el Acceso de las mujeres y los niños a la atención médica y el papel de la mujer en la profesión médica que, entre otras cosas, exigía una mayor representación y participación en la profesión médica, especialmente ante la creciente matriculación de mujeres en las escuelas de medicina. También exigía una mayor tasa de crecimiento de la afiliación de mujeres en las asociaciones médicas nacionales (AMNs) a través del empoderamiento, el desarrollo profesional, la capacitación y otras iniciativas estratégicas.

RECOMENDACIONES

Mayor presencia de mujeres en el mundo académico, directivo y funciones de gestión

5. Se insta a las asociaciones médicas nacionales/escuelas de medicina/empleadores a facilitar la creación de programas de mentores, patrocinios y contratación activa para proporcionar a los estudiantes de medicina y médicos, guía y estímulo necesarios para asumir funciones de liderazgo y gestión.
6. Las AMNs deben considerar oportunidades e incentivos para estimular a los hombres y las mujeres a seguir diversas carreras en medicina y postular a becas y a cargos académicos, de alta dirección y gestión.
7. Las AMNs deben presionar para lograr políticas sobre educación médica y trabajo igual para los géneros.
8. Las AMNs deben fomentar la participación de hombres y mujeres en organizaciones sobre políticas de salud y organizaciones médicas profesionales.

Equilibrio entre trabajo y vida personal

9. Los médicos deben reconocer que un equilibrio entre trabajo y vida personal es beneficioso para todos los médicos, pero que las mujeres pueden enfrentar desafíos especialmente en el equilibrio entre trabajo y vida personal impuestos por las expectativas de la sociedad sobre los roles de género que deben abordarse para solucionar el problema. Los empleadores en salud pueden mostrar liderazgo y ayudar a enfrentar este desequilibrio al:
 - Asegurar que las mujeres que toman una licencia de maternidad puedan tener acceso a todos sus derechos.
 - Introducir programas que insten a los hombres y también a las mujeres a tomar una licencia parental, de modo que las mujeres puedan continuar sus carreras y los hombres puedan pasar un tiempo importante con sus familias.

10. Los hospitales y otros lugares de trabajo deben esforzarse para ofrecer y promover el acceso a guarderías de alta calidad, asequibles y flexibles para los padres que trabajan, incluido el alojamiento y guardería cuando sea apropiado. Estos servicios deben estar disponible a médicos de ambos sexos, reconociendo la necesidad de un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal. Los empleadores deben entregar información sobre los servicios disponibles que apoyan la compatibilidad de trabajo y familia.

11. Los hospitales y otros lugares de trabajo deben ser receptivos a la posibilidad de horarios de trabajo flexible y favorable a las familias, incluidas las residencias parciales, puestos y nombramientos profesionales.

12. Es necesario investigar más los horarios de trabajo alternativos y las oportunidades de telecomunicación que permita la flexibilidad en el equilibrio de exigencias entre trabajo y vida personal.

13. Las AMNs deben abogar por el cumplimiento, y cuando sea necesario, de políticas que obliguen al pago apropiado de permiso parental y sus derechos en sus respectivos países.

14. Los centros médicos y las organizaciones profesionales deben contar con políticas y prácticas justas, imparciales y transparentes para ofrecer a todos los médicos y estudiantes de medicina un acceso igualitario a oportunidades de empleo, educación y formación en medicina.

Embarazo y paternidad

15. Debe ser ilegal que los empleadores pregunten a los postulantes sobre embarazos o planificación familiar en relación con el trabajo.

16. El empleador debe realizar una evaluación del riesgo para las doctoras embarazadas y sus niños por nacer, cuando una doctora ha dado a luz recientemente y amamanta. Cuando se constata o el médico considera que una empleada o su niño correrían riesgo si sigue con sus tareas habituales, el empleador debe ofrecer un trabajo alternativo adecuado por el cual la doctora debe recibir su salario normal. La doctora debe tener derecho a no trabajar turnos de noche o turnos de guardia durante la última parte del embarazo, sin sufrir consecuencias negativas sobre el salario, empleo o la progresión en la residencia.

17. Las doctoras embarazadas deben tener las mismas oportunidades de formación en el perfeccionamiento de postgrado.

18. Los padres deben tener el derecho a permisos parentales sin consecuencias negativas para su empleo y oportunidades de formación o de carrera.

19. Los padres deben tener derecho a volver al mismo puesto después de la licencia parental, sin temor a despido.

20. Los empleadores y los organismos de formación deben proporcionar el apoyo necesario a cualquier médico que vuelva luego de un prolongado período de ausencia, incluido por licencia de maternidad y permiso por cuidado de ancianos.

21. Las madres deben poder amamantar (o tener tiempo protegido para extraerse la leche) durante las horas de trabajo, según las normas actuales de la OMS.

22. Los lugares de trabajo deben contar con instalaciones adecuadas para las mujeres que amamantan, incluidas zonas designadas para amamantar, extraerse la leche y almacenarla, que sean tranquilos, higiénicos y privados.

Cambios en la cultura de organización

23. La profesión médica y los empleadores deben trabajar para eliminar la discriminación y el acoso en base al género y crear un marco de apoyo que permita oportunidades iguales de empleo, formación y avance.

24. La amistad familiar debe ser parte de la cultura organizacional de los hospitales y otros lugares de trabajo.

Planificación e investigación de la fuerza laboral

25. Las AMNs deben instar a los gobiernos a considerar la creciente cantidad de mujeres que entran a medicina en un contexto de planificación de la fuerza laboral a largo plazo. Una fuerza laboral diversa es beneficiosa para el sistema de salud y los pacientes. Las organizaciones que ofrecen atención médica deben asegurar que los sistemas tengan los recursos apropiados para que todos los que trabajan en ellos puedan prestar una atención segura a los pacientes y sean recompensados adecuada y equitativamente. Los gobiernos también deben trabajar para impedir actitudes y comportamientos negativos, prejuicios o normas y valores caducos de parte de las organizaciones y las personas.

26. Las AMNs deben instar a los gobiernos a invertir en investigación para identificar los factores que llevan a las mujeres y los hombres a optar por ciertos campos de especialización a comienzos de su educación médica y

formación y luchar por eliminar los obstáculos a fin de lograr una representación igualitaria de hombres y mujeres en todos los campos de la medicina.

27. Las AMNs deben instar a los gobiernos y los empleadores a asegurar que los hombres y las mujeres reciban una compensación igual proporcional a sus trabajos y luchar para eliminar la diferencia de salarios entre sexos en medicina.