

# CONSULTA PARA EL OBSERVATORIO DE GÉNERO Y PROFESIÓN MÉDICA

Febrero 2022

OMC  ORGANIZACIÓN MÉDICA COLEGIAL DE ESPAÑA | CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE MÉDICOS

# Índice

- 0 Introducción y objetivos
- 1 Caracterización del universo consultado
- 2 Situación profesional - laboral
- 3 La desigualdad de género en la profesión médica
- 4 Brecha salarial en la profesión
- 5 Conciliación de la vida personal y laboral
- 6 Techo de cristal
- 7 Acoso laboral en la profesión médica
- 8 Valoración de las instituciones en el ámbito de la igualdad de género en la profesión
- 9 Resultados y conclusiones



# Introducción y objetivos

- El **Observatorio de Género y Profesión Médica** ([Observatorio de Género y Profesión | CGCOM](#)) está formado por miembros de la Asamblea General de la OMC (Organización Médica Colegial) y tiene como misión **promover políticas en defensa de la igualdad de género**:

Servir de elemento de análisis y evaluación de la evolución demográfica

Favorecer y fomentar las políticas de igualdad

Difundir las acciones en materia de igualdad de género que se generen desde los Colegios de Médicos

- En el 2018 se publicó el **Diagnóstico de Género de la Profesión Médica** ([Diagnóstico de Género de la Profesión Médica \(cgcom.es\)](#)), que es “*el inicio de un camino que busca integrar la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los principios básicos del CGCOM* ([www.cgcom.es](http://www.cgcom.es))”
- En el año 2021 se ha querido dar continuidad a ese estudio a través de una consulta dirigida a las médicas y médicos colegiados en todo el territorio nacional.

La consulta parte de la necesidad de conocer la percepción de las médicas y los médicos sobre **la presencia de desigualdades de género en la profesión médica** y profundizar en los siguientes temas:

**BRECHA SALARIAL**

**CONCILIACIÓN**

**TECHO DE CRISTAL**

**ACOSO LABORAL**

Los temas se han abordado desde dos perspectivas:  
la experiencia propia y la observación en el entorno laboral

**Además, se ha valorado el apoyo de las instituciones en el ámbito de la igualdad**

En el análisis de la información se contemplan las variables de género y edad

## 1 Universo

Médicas y médicos colegiados

## 2 Tipo de encuesta

Online

## 3 Cuotas

No se establecieron cuotas

## 4 Error muestral

Para un nivel de confianza del 95,5% el error en la muestra total es de +/-1,40%

## 5 Cuestionario

Semiestructurado con una duración media de aproximadamente 12 minutos.

## 6 Fecha de campo

Del 20 de Octubre de 2021 al 18 de Enero de 2022

## 7 Anonimato y confidencialidad

Se garantiza el absoluto anonimato de las respuestas , que han sido utilizadas de manera conjunta para la confección de tablas estadísticas.

## 8 Tratamiento estadístico

Tabulación simple y cruzada de frecuencias. Se ha ponderado el peso de las provincias, el género y la edad para que la muestra sea representativa y se adecúe a la demografía de la profesión médica

Para la elaboración de las tablas se ha utilizado el programa estadístico Gandia BarbWin

## 9 Control de calidad

De acuerdo a la norma ISO 20252 y el Código de conducta CCI/ESOMAR

Participantes

4.883

médicas y médicos



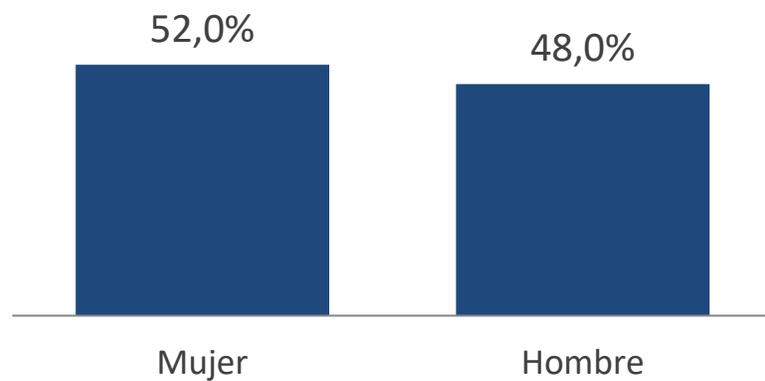
# **Caracterización del universo consultado**

# Datos sociodemográficos

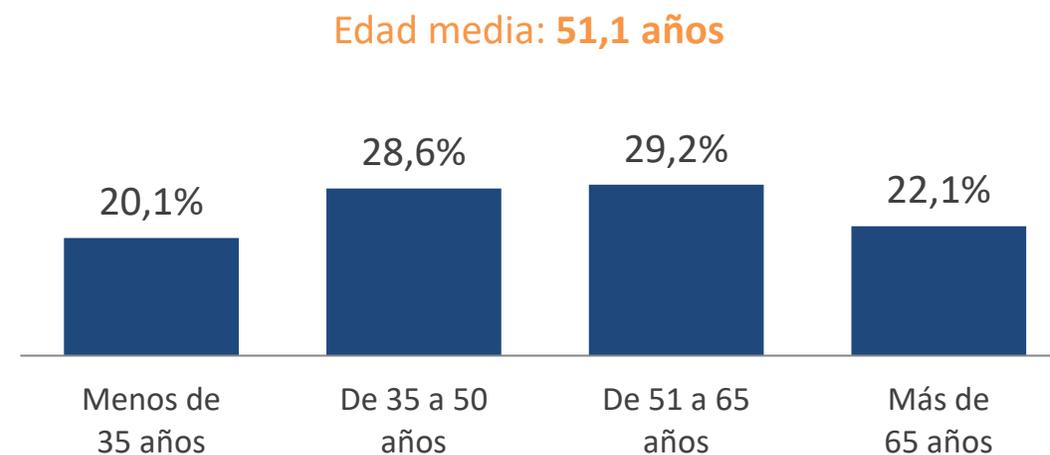
## PROVINCIA DE COLEGIACIÓN

	Porcentaje sobre el total de la colegiación	Porcentaje de respuesta a la consulta		Porcentaje sobre el total de la colegiación	Porcentaje de respuesta a la consulta		Porcentaje sobre el total de la colegiación	Porcentaje de respuesta a la consulta
Álava/Araba	0,8%	1,2%	Córdoba	1,6%	0,1%	Pontevedra	1,8%	2,2%
Albacete	0,8%	3,1%	Coruña, A	2,6%	4,4%	Rioja, La	0,7%	2,5%
Alicante/Alacant	3,2%	6,7%	Cuenca	0,3%	0,5%	Salamanca	1,0%	3,8%
Almería	1,1%	2,0%	Granada	1,9%	0,9%	Santa Cruz de Tenerife	2,3%	0,2%
Asturias	2,6%	5,7%	Guadalajara	0,5%	0,1%	Segovia	0,3%	1,8%
Ávila	0,3%	1,3%	Guipuzcoa/Gipuzkoa	1,7%	4,1%	Sevilla	4,3%	0,2%
Badajoz	1,4%	0,2%	Huesca	0,4%	1,7%	Soria	0,2%	0,6%
Baleares, Islas/Balears, Illes	2,4%	4,3%	Jaén	0,9%	1,6%	Tarragona	1,4%	0,4%
Barcelona	11,5%	0,1%	Lérida/Lleida	0,8%	1,6%	Teruel	0,3%	0,7%
Burgos	0,8%	0,9%	Lugo	0,6%	1,7%	Toledo	1,1%	1,9%
Cáceres	0,8%	1,7%	Madrid	18,2%	1,4%	Valencia/València	6,3%	6,4%
Cádiz	2,3%	4,6%	Málaga	3,5%	4,2%	Valladolid	1,4%	0,2%
Cantabria	1,4%	3,6%	Murcia	3,1%	0,6%	Vizcaya/Bizkaia	3,2%	9,3%
Castellón/Castelló	1,0%	2,1%	Navarra	1,7%	3,6%	Zamora	0,4%	0,1%
Ceuta	0,1%	0,5%	Orense/Ourense	0,6%	3,2%	Zaragoza	2,9%	0,1%
Ciudad Real	1,0%	1,5%	Palmas, Las	2,3%	0,5%			

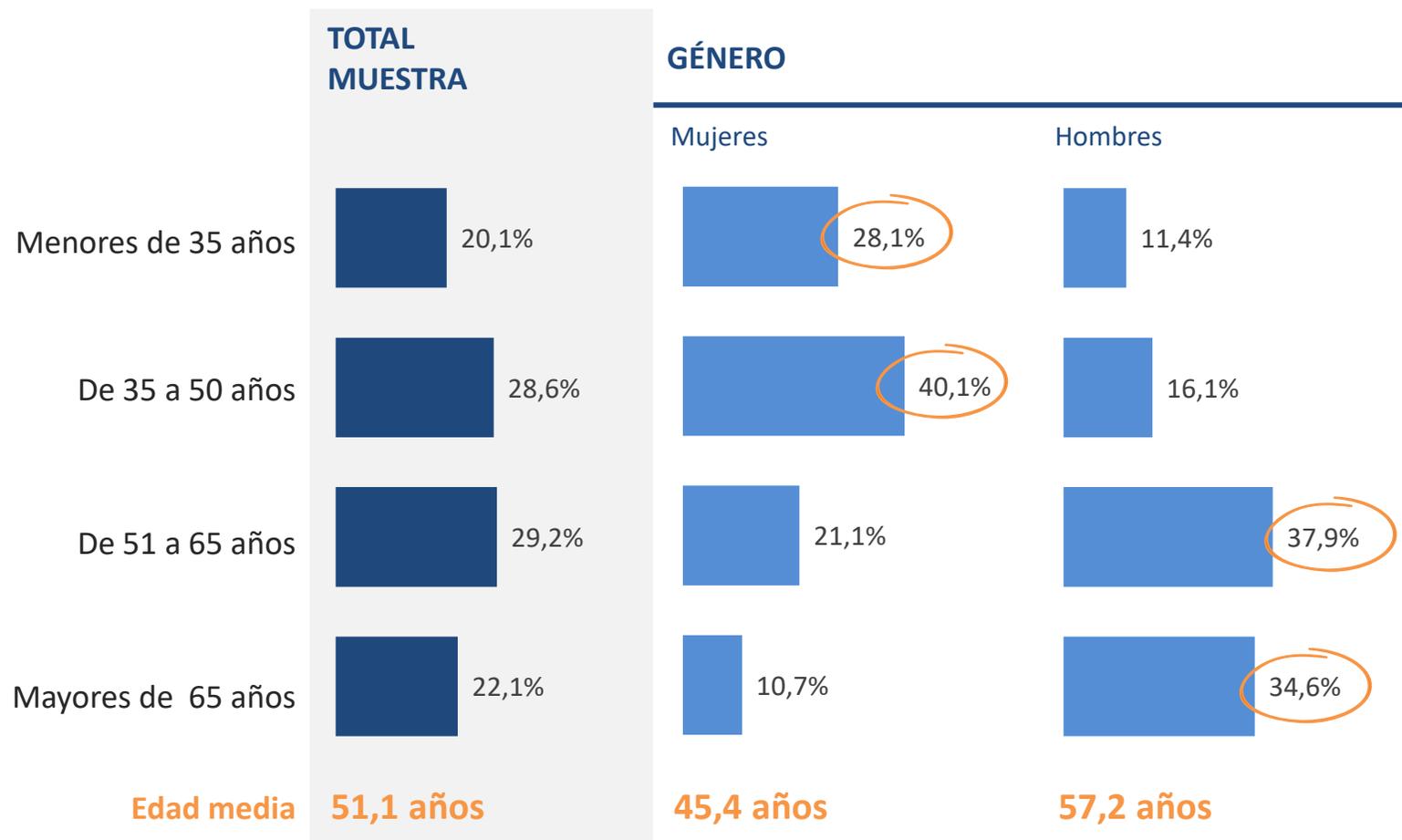
## GÉNERO



## EDAD



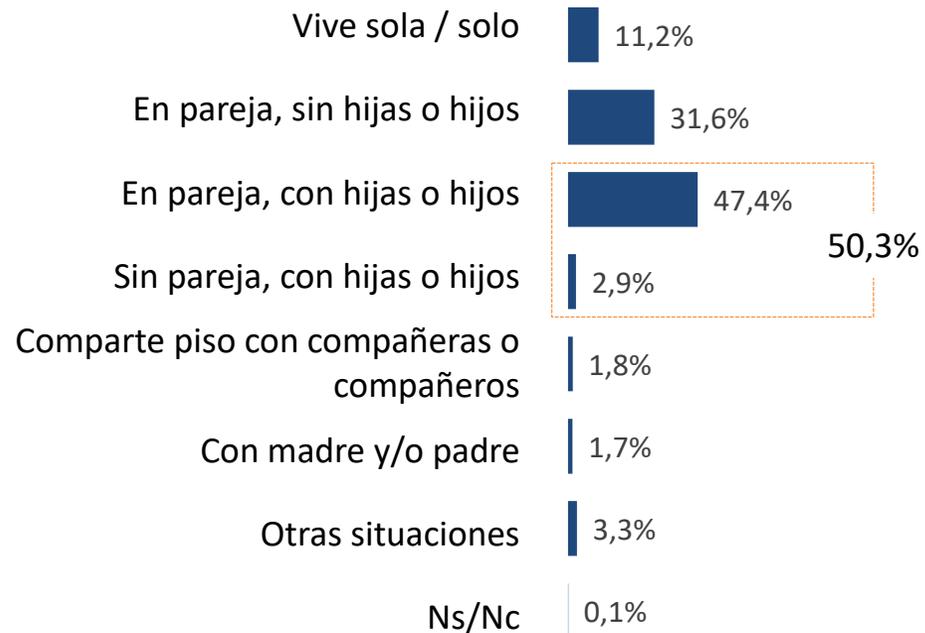
# Datos sociodemográficos



Entre las personas que han respondido a la consulta, el **68,2%** de las **mujeres** tiene **50 años o menos**, mientras que el **72,5%** de los **hombres** tiene más de **50 años**.

**De media, las mujeres son casi 12 años más jóvenes que los hombres**

## COMPOSICIÓN DEL HOGAR



**La mitad de las y los profesionales consultados viven con sus hijas e hijos en el hogar (50,3%)**

# Datos sociodemográficos

Según género y edad

La cifra de **hogares con hijas e hijos es más elevada en el caso de las mujeres** (58,1%), y en las edades entre 35 y 50 años (73,5%)

Los hombres y las personas mayores de 50 años viven, en mayor medida que el resto, en pareja y sin hijas e hijos en el hogar

Composición del hogar. Vive...	TOTAL MUESTRA	GÉNERO		EDAD			
		Mujeres	Hombres	Menores de 35 años	De 35 a 50 años	De 51 a 65 años	Mayores de 65 años
Sola / solo	11,2%	12,9%	9,3%	16,7%	7,3%	7,9%	15,5%
En pareja, sin hijas e hijos	31,6%	20,7%	43,5%	29,7%	10,8%	36,9%	53,3%
En pareja, con hijas e hijos	47,4%	54,2%	40,0%	39,1%	70,0%	46,8%	26,5%
Sin pareja, con hijas e hijos	2,9%	3,9%	1,8%	0,4%	3,5%	4,6%	2,1%
Comparte piso con compañeras y compañeros	1,8%	2,9%	0,7%	7,5%	0,9%	0,1%	0,1%
Con madre y/o padre	1,7%	2,3%	1,1%	5,6%	0,3%	0,7%	1,3%
Otras situaciones	3,3%	3,0%	3,6%	1,0%	7,2%	2,9%	1,0%
Ns/Nc	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%

Base total muestra

A4. Para poder contextualizar sus respuestas, le agradeceríamos que marque la situación en la que se encuentra (respuesta única)

# Datos sociodemográficos

Según género y edad

En el caso de las mujeres, los hogares con hijas e hijos están más presentes hasta los 50 años, mientras que, en el caso de los hombres, este tipo de hogares se dan más desde los 35 hasta más de los 65 años.

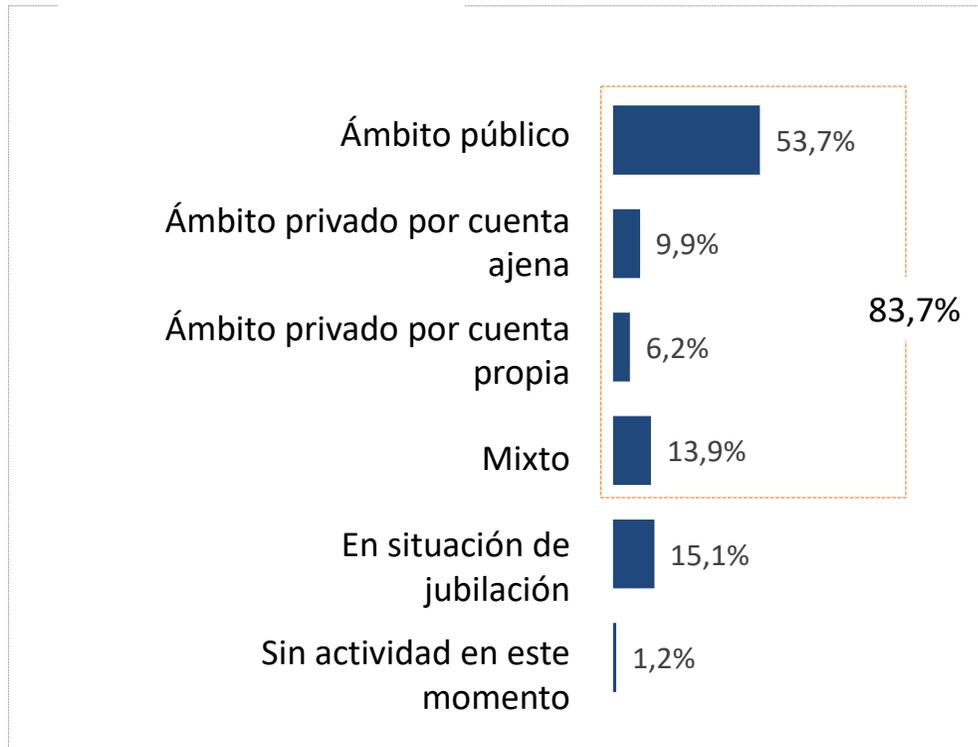
*Al inicio de la carrera profesional, las mujeres tienen más hijas e hijos a su cargo que los hombres*

Composición del hogar. Vive...	GÉNERO		Menores de 35 años		De 35 a 50 años		De 51 a 65 años		Mayores de 65 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Sola / solo	12,9%	9,3%	2,8%	3,9%	3,4%	0,6%	2,0%	2,6%	4,6%	2,1%
En pareja, sin hijas e hijos	20,7%	43,5%	6,8%	5,1%	4,7%	1,3%	5,7%	16,3%	3,5%	20,8%
En pareja, con hijas e hijos	54,2%	40,0%	14,4%	0,8%	27,9%	11,5%	10,6%	16,9%	1,3%	10,8%
Sin pareja, con hijas e hijos	3,9%	1,8%	0,2%	0,0%	1,6%	0,4%	1,8%	0,9%	0,4%	0,6%
Comparte piso con compañeras y compañeros	2,9%	0,7%	2,4%	0,6%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Con madre y/o padre	2,3%	1,1%	1,4%	0,8%	0,2%	0,0%	0,2%	0,2%	0,6%	0,0%
Otras situaciones	3,0%	3,6%	0,2%	0,2%	1,9%	2,3%	0,7%	1,0%	0,2%	0,3%
Ns/Nc	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



# Situación • profesional - laboral

## SITUACIÓN LABORAL



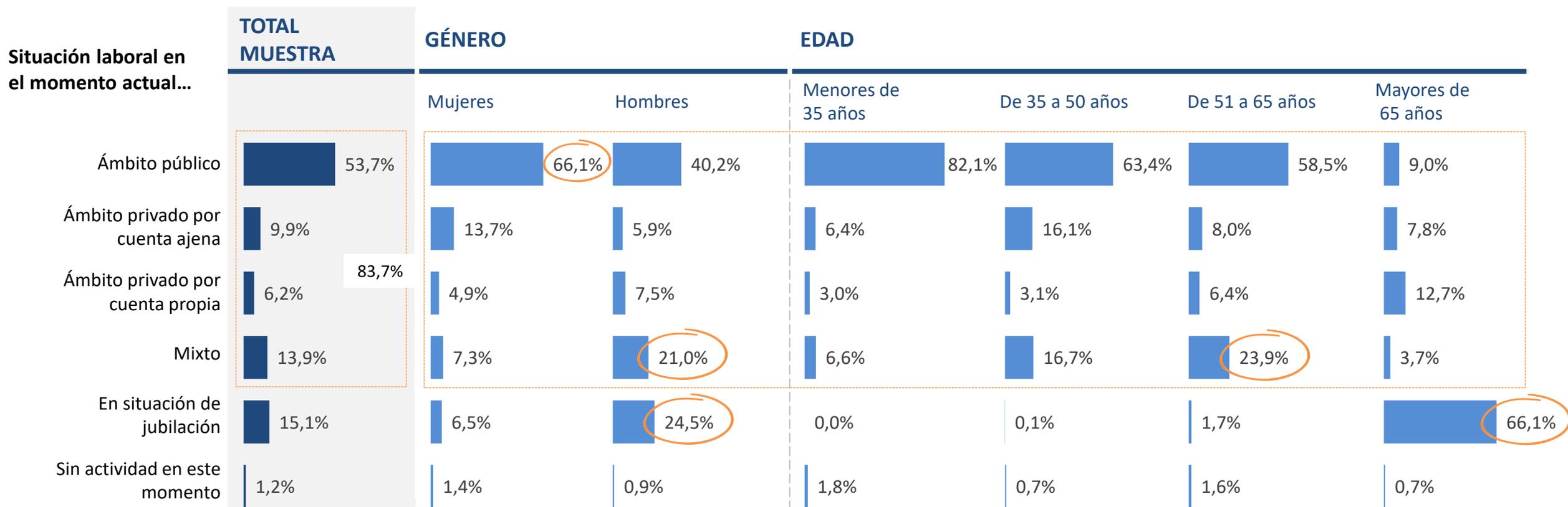
El **83,7%** de las y los profesionales consultados **está en activo**: el **53,7%** trabaja **exclusivamente** en el **ámbito público**, el 16,1% en el privado y el 13,9% en ambos, público y privado

# Situación profesional - laboral

Según género y edad

El porcentaje de profesionales **en activo** que ha contestado la encuesta es **mayor en las mujeres (92,0%)** que en los hombres (74,6%)

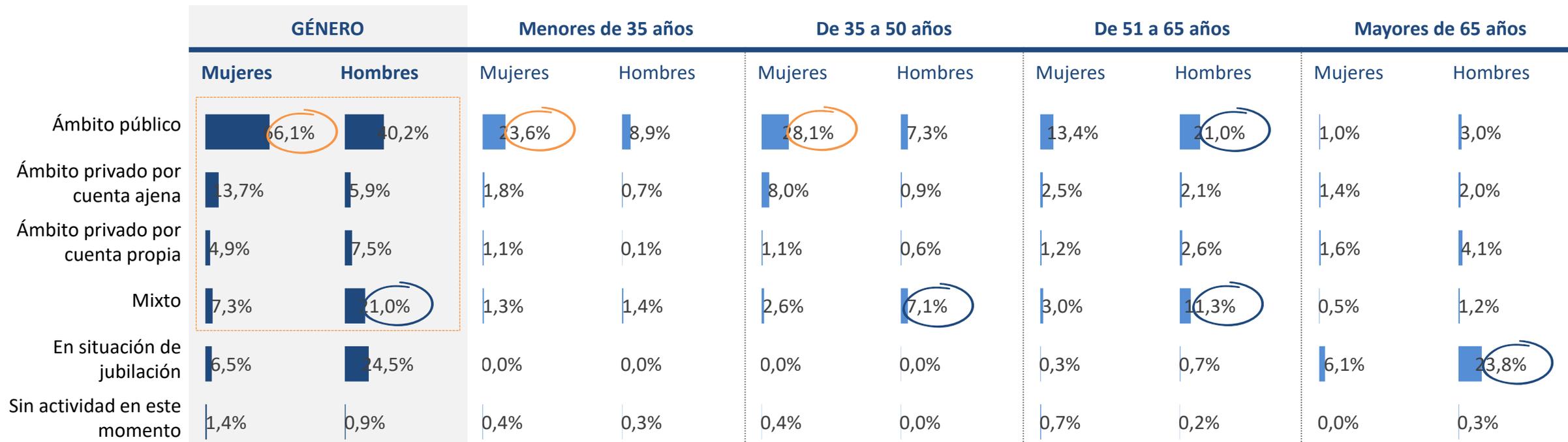
Según ámbito de trabajo, las mujeres trabajan más en centros públicos, y los hombres tienen mayor presencia en sistemas mixtos (centros públicos y privados). A medida que aumenta la edad, pierde fuerza el trabajo en el sistema público y lo gana el sistema mixto



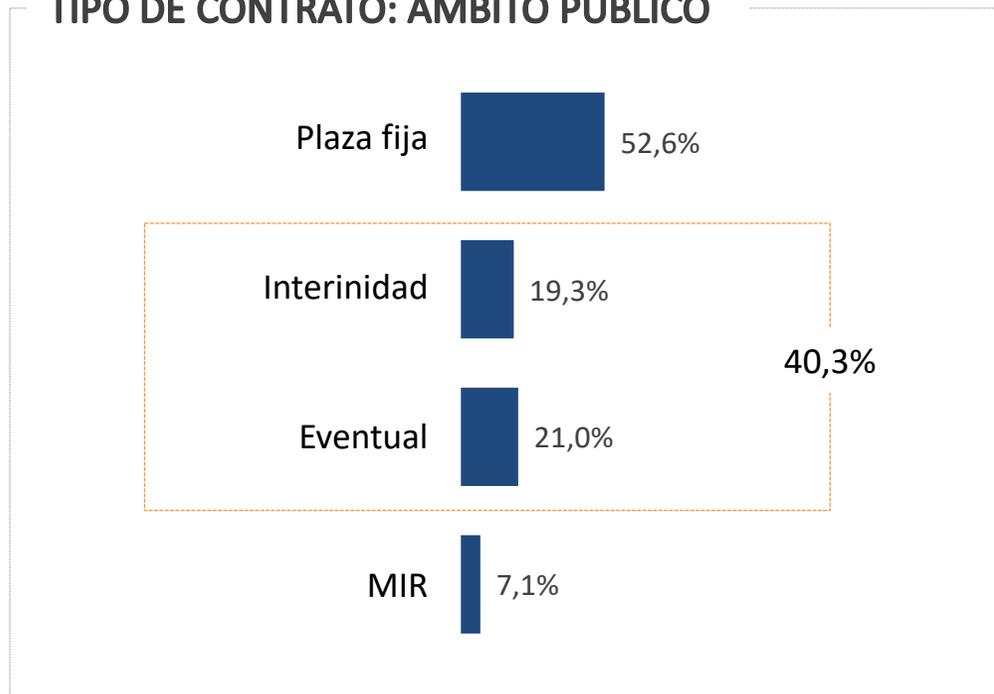
# Situación profesional - laboral

Según género y edad

La mayoría de las mujeres que trabajan en el ámbito público son menores de 50 años (51,7%).  
 En este ámbito, un porcentaje importante de hombres (21%) está entre los 51 y los 65 años.  
 La mayoría de los hombres que trabajan en sistemas mixtos tienen entre 35 y 65 años (18,4%)

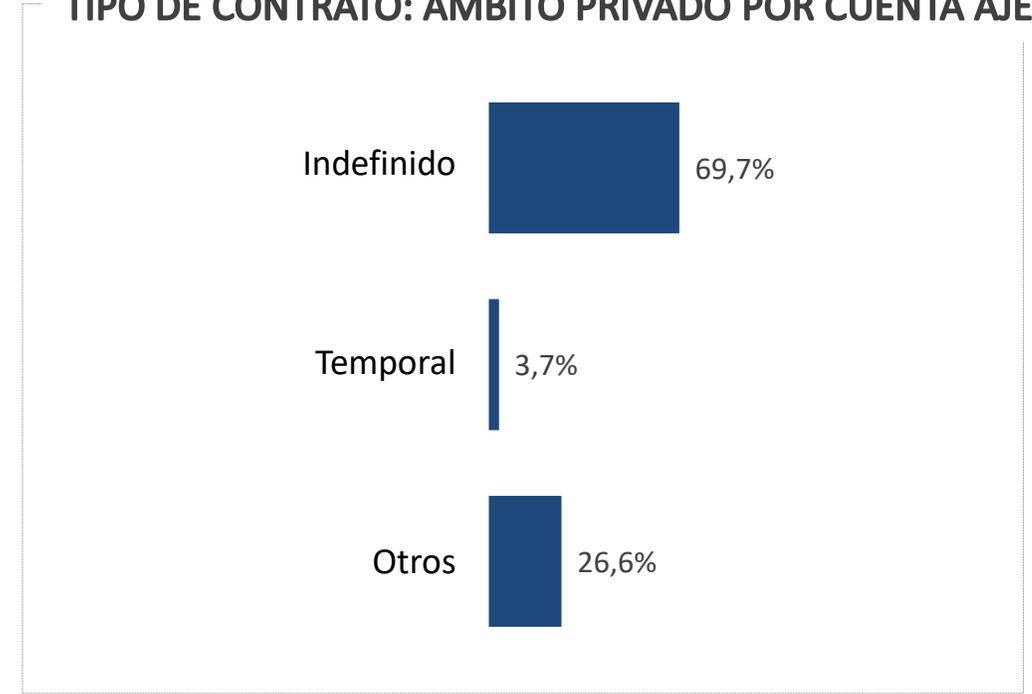


## TIPO DE CONTRATO: ÁMBITO PÚBLICO



Base trabaja en sistema público /mixto

## TIPO DE CONTRATO: ÁMBITO PRIVADO POR CUENTA AJENA



Base trabaja en sistema privado/mixto

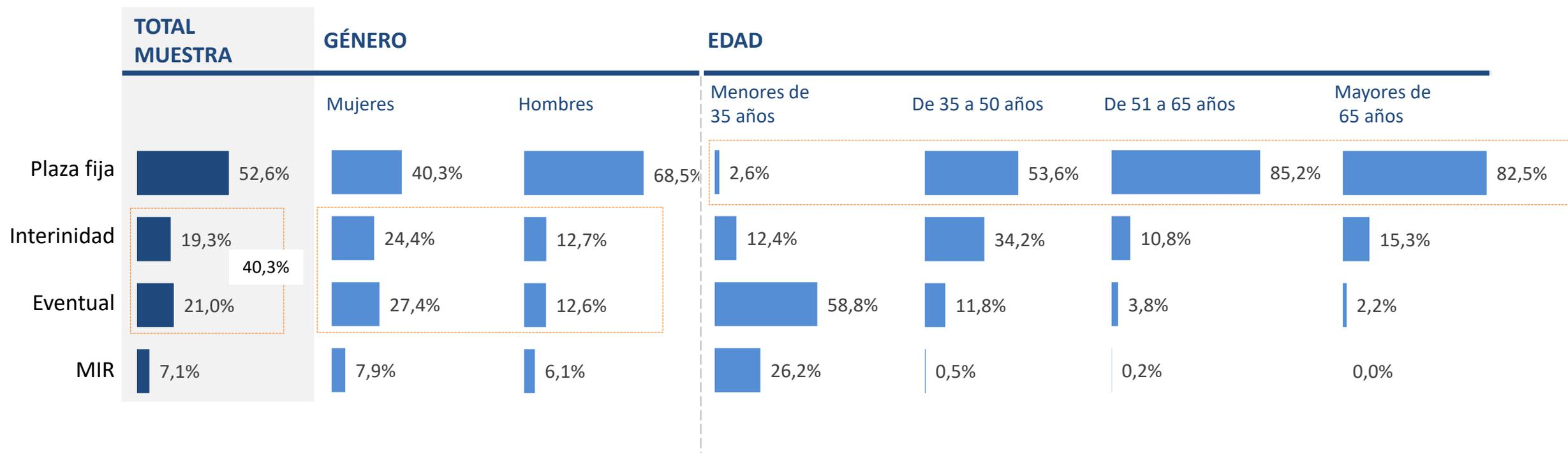
# Situación profesional - laboral

Según género y edad

**En el ámbito público, las mujeres tienen el doble de contratos interinos o eventuales que los hombres: 51,8% vs 25,3%**

También se observa que, a mayor edad, aumenta la proporción de plazas fijas y disminuye la presencia de plazas interinas y eventuales

## TIPO DE CONTRATO: ÁMBITO PÚBLICO

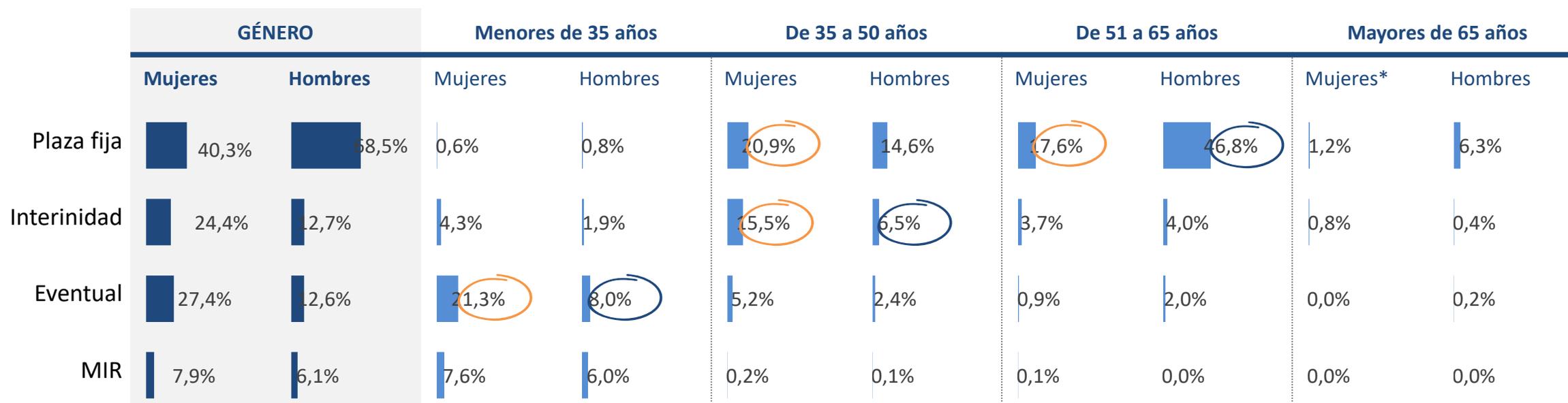


# Situación profesional - laboral

Según género y edad

Mujeres y hombres coinciden en que los **contratos eventuales** tienen una mayor presencia entre las personas menores de 35 años y los **contratos interinos** entre quienes tienen entre 35 a 50 años.

## TIPO DE CONTRATO: ÁMBITO PÚBLICO



Base trabaja en sistema público /mixto. \*Base muestral reducida.

P4. Teniendo en cuenta el contrato que tiene actualmente en el sistema público, señale la situación en la que se encuentra actualmente: (marque una sola opción)

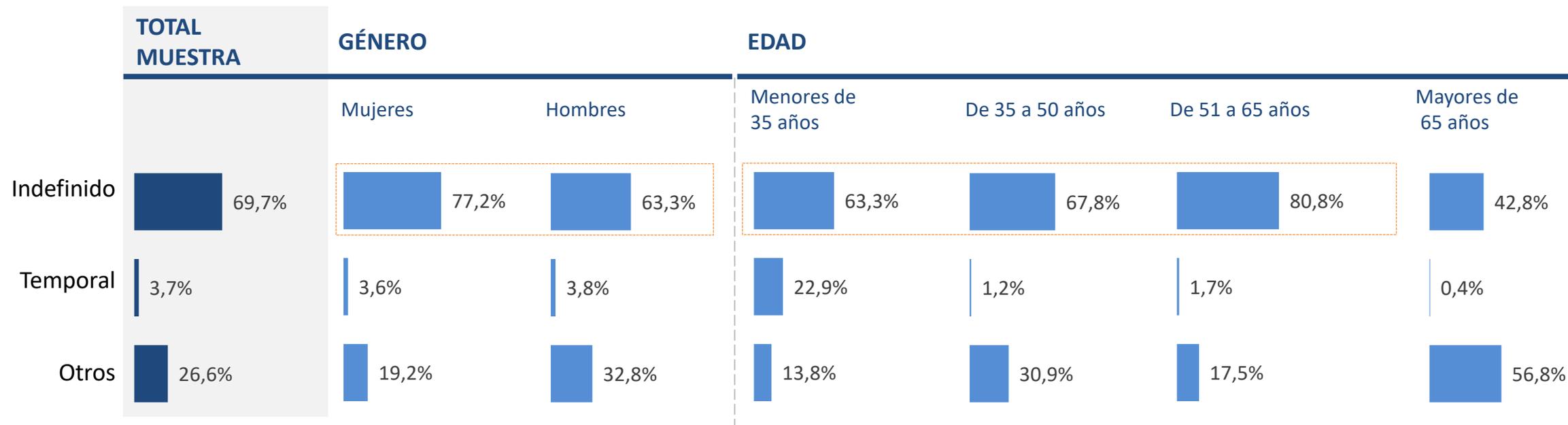
# Situación profesional - laboral

Según género y edad

En el ámbito privado por cuenta ajena, el porcentaje de mujeres con contrato indefinido es superior al de los hombres 77,2% vs 63,3%

Con la edad aumentan los contratos indefinidos

## TIPO DE CONTRATO: ÁMBITO PRIVADO POR CUENTA AJENA



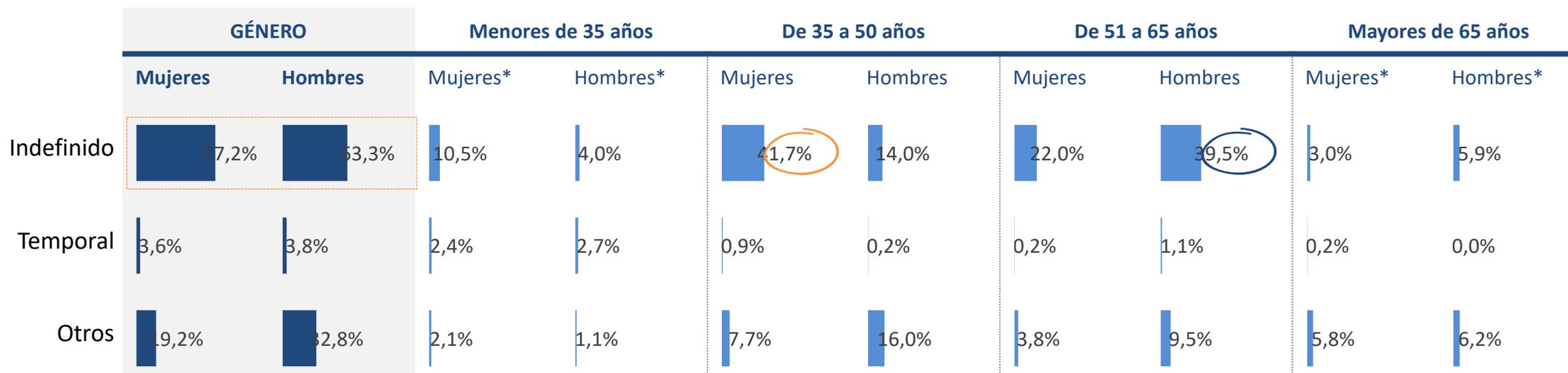
# Situación profesional - laboral

Según género y edad

La mayor proporción de **contratos indefinidos en el ámbito privado, en el caso de las mujeres, corresponde a quienes tienen entre 35 y 50 años, mientras que en el caso de los hombres, la mayor concentración de este tipo de contratos está entre los 51 y 65 años.**

La temporalidad es una situación minoritaria con independencia del género y la edad y en la que no se observan diferencias: las personas más jóvenes son quienes poseen más contratos temporales

## TIPO DE CONTRATO: ÁMBITO PRIVADO POR CUENTA AJENA

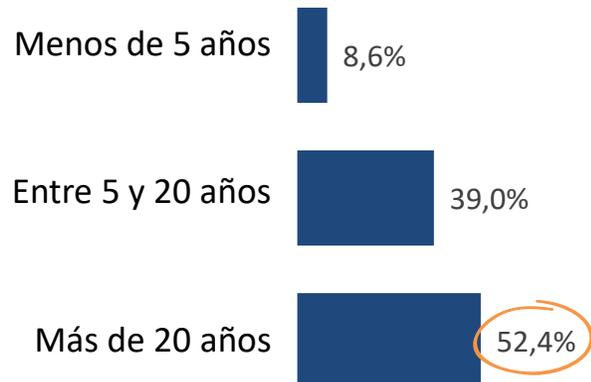


Base trabaja en sistema privado por cuenta ajena /mixto. \* Base muestral reducida

P4a. ¿Qué tipo de contrato/s tiene actualmente para su actividad en el ámbito privado? (marque una sola opción)

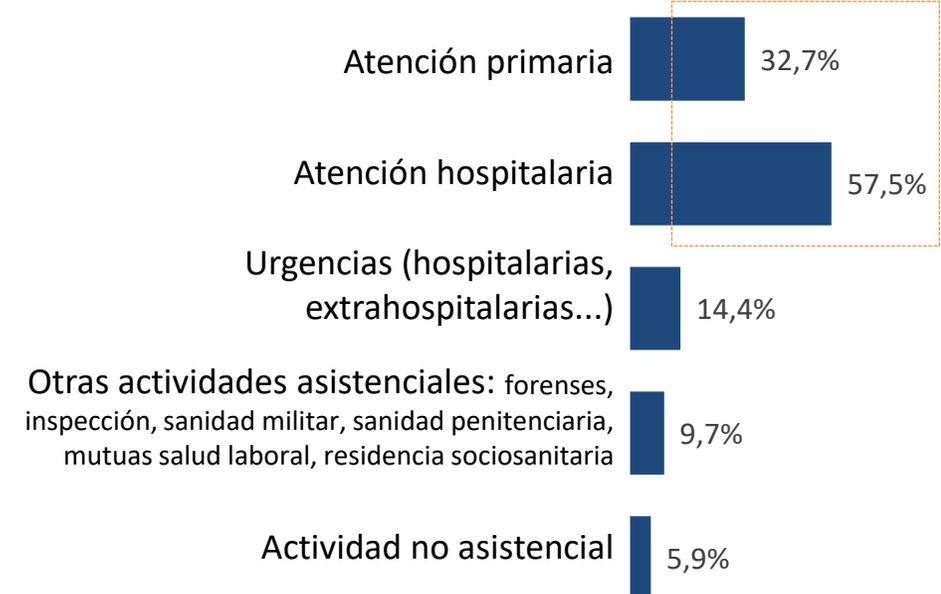
Algo más de la mitad de las personas consultadas tiene **más de 20 años de experiencia** en la profesión (52,4%)

## ANTIGÜEDAD EN LA PROFESIÓN



La **atención hospitalaria** es el área de trabajo predominante (57,5%), seguida de la **atención primaria** (32,7%)

## ÁREA DE TRABAJO

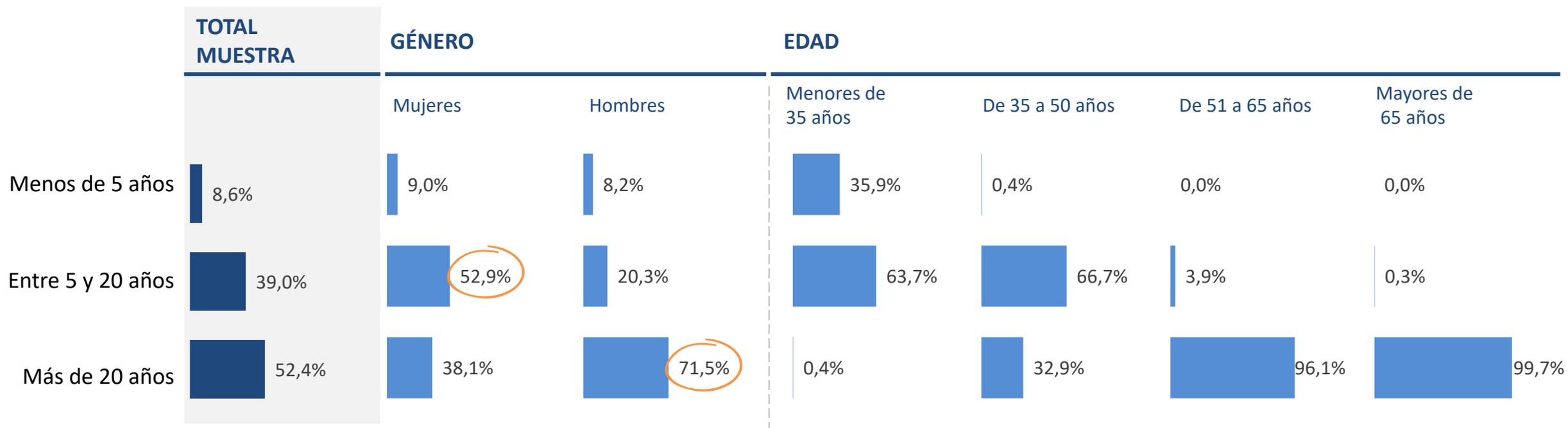


# Situación profesional - laboral

Según género y edad

En coherencia con el dato que relaciona género y edad, las mujeres que han respondido a la consulta poseen menos años de experiencia en la profesión que los hombres

## ANTIGÜEDAD EN LA PROFESIÓN

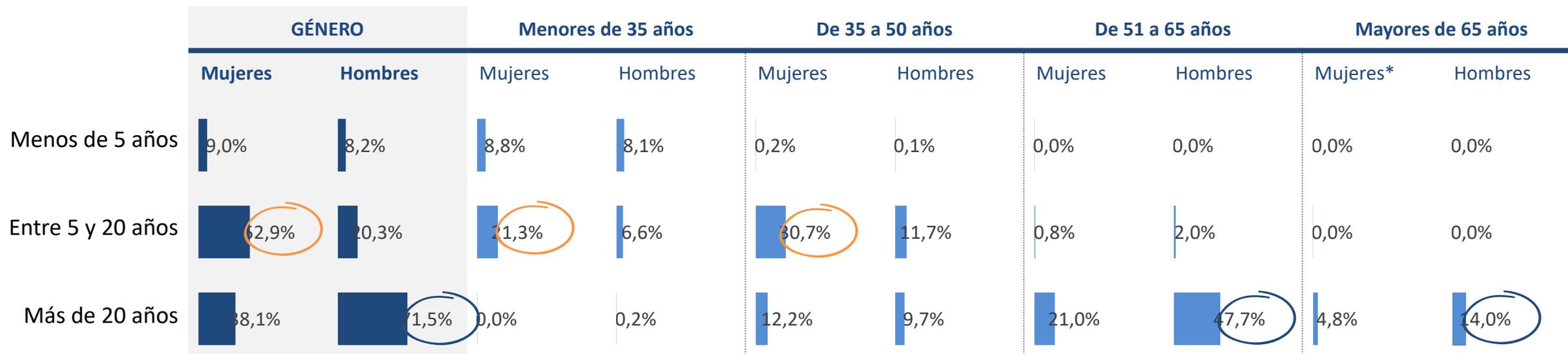


# Situación profesional - laboral

Según género y edad

La menor experiencia de las mujeres en la profesión está relacionada con su mayor juventud

## ANTIGÜEDAD EN LA PROFESIÓN



Base activos laboralmente. \*Base muestral reducida.

P3. ¿Cuánto tiempo lleva dedicándose a la profesión médica? (Marque una sola opción)

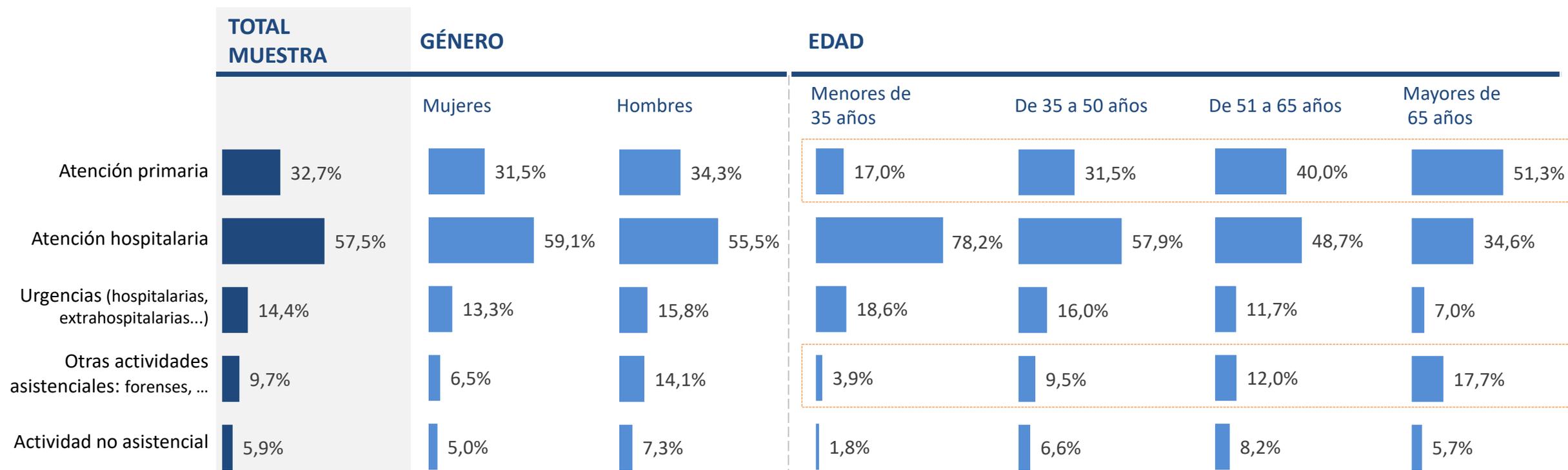
# Situación profesional - laboral

Según género y edad

**En relación con el ámbito de la actividad, no aparecen diferencias significativas entre mujeres y hombres**

Sin embargo, hay que señalar que, a medida que aumenta la edad, también lo hace el número de profesionales que se dedican atención primaria y a otras actividades asistenciales y disminuye el de quienes trabajan en atención hospitalaria y urgencias

## ÁREA DE TRABAJO



# Situación profesional - laboral

Según género y edad

La mayoría de las **mujeres** que trabajan en **atención primaria** tienen entre **35 y 65 años** (24,8%), mientras que la mayoría de los **hombres** son **mayores de 51 años** (25,9%)

Casi la totalidad de las **mujeres** que trabajan en **atención hospitalaria** son **menores de 50 años** (50,1%), mientras que en el caso de los **hombres**, la mayoría tiene **más de 50 años** (33,4%)

## ÁREA DE TRABAJO

	GÉNERO		Menores de 35 años		De 35 a 50 años		De 51 a 65 años		Mayores de 65 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres*	Hombres
Atención primaria	31,5%	34,3%	3,8%	4,3%	15,6%	4,1%	9,2%	19,3%	3,0%	6,6%
Atención hospitalaria	59,1%	55,5%	25,4%	9,3%	24,7%	12,9%	7,5%	28,4%	1,6%	5,0%
Urgencias (hospitalarias, extrahospitalarias...)	13,3%	15,8%	4,8%	3,8%	6,2%	4,3%	1,7%	7,0%	0,6%	0,6%
Otras actividades asistenciales: forenses, ...	6,5%	14,1%	0,9%	0,9%	3,1%	3,4%	2,1%	6,6%	0,3%	3,2%
Actividad no asistencial	5,0%	7,3%	0,6%	0,1%	1,6%	3,0%	2,6%	3,0%	0,1%	1,1%

Base activos laboralmente. \*Base muestral reducida.

P2 ¿En qué ámbito realiza su actividad laboral? (Puede marcar más de una opción)

# Situación profesional - laboral

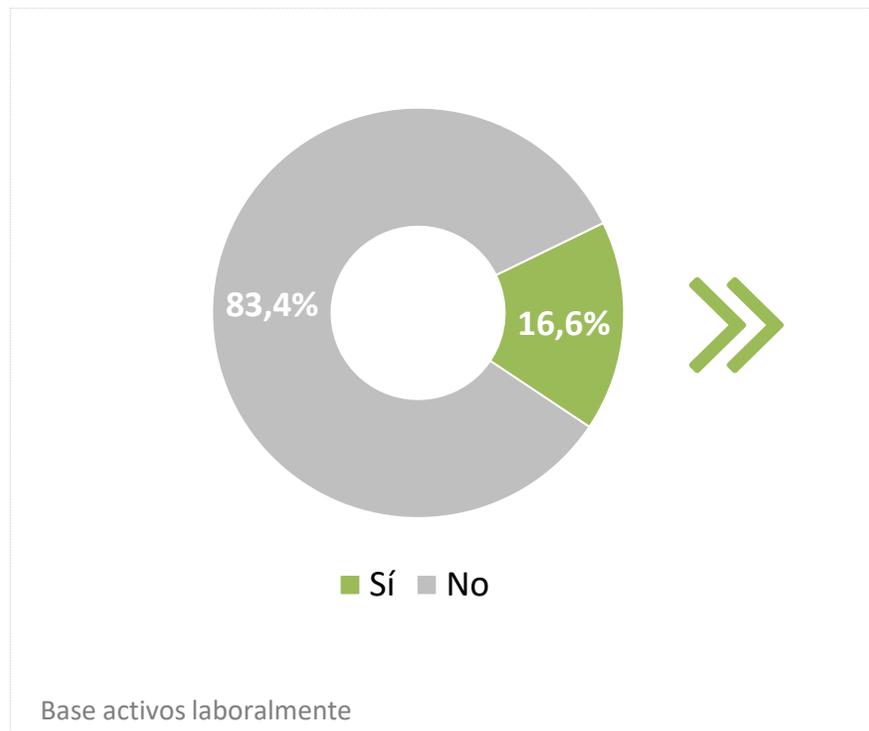
ESPECIALIDAD	TOTAL MUESTRA	Mujeres	Hombres
Medicina Familiar y Comunitaria (incluidos médicos pre 95 acreditados)	26,7%	25,7%	27,9%
Pediatría y sus Áreas Específicas	12,3%	19,3%	2,9%
Cirugía General y del Aparato Digestivo	6,2%	1,2%	12,9%
Obstetricia y Ginecología	5,0%	6,8%	2,4%
Medicina General y otras	4,2%	3,6%	5,1%
Otorrinolaringología	4,0%	5,7%	1,8%
Medicina del Trabajo	3,1%	3,0%	3,3%
Medicina Interna	3,0%	2,9%	3,1%
Radiodiagnóstico	2,9%	2,6%	3,3%
Anestesiología y Reanimación	2,7%	2,0%	3,8%
Psiquiatría	2,3%	1,8%	2,9%
Cardiología	2,1%	1,5%	2,8%
Oftalmología	2,1%	2,6%	1,4%
Cirugía Ortopédica y Traumatología	2,0%	1,6%	2,5%
Aparato Digestivo	1,8%	2,5%	0,9%
Medicina Intensiva	1,8%	1,1%	2,8%
Endocrinología y Nutrición	1,5%	1,8%	1,1%
Medicina Legal y Forense	1,4%	0,8%	2,1%
Nefrología	1,4%	1,9%	0,9%
Alergología	1,2%	0,7%	2,0%
Hematología y Hemoterapia	1,1%	1,1%	1,1%
Medicina Preventiva y Salud Pública	1,0%	1,2%	0,7%
Cirugía Torácica	0,9%	0,0%	2,0%

ESPECIALIDAD	TOTAL MUESTRA	Mujeres	Hombres
Anatomía Patológica	0,8%	0,9%	0,7%
Geriatría	0,8%	0,8%	0,9%
Neumología	0,8%	0,9%	0,6%
Neurología	0,8%	0,7%	0,9%
Oncología Médica	0,8%	0,5%	1,3%
Dermatología Médico - Quirúrgica y Venereología	0,7%	0,9%	0,3%
Urología	0,7%	0,2%	1,3%
Cirugía Pediátrica	0,5%	0,6%	0,3%
Reumatología	0,5%	0,2%	0,9%
Estomatología	0,4%	0,2%	0,6%
Neurofisiología Clínica	0,4%	0,5%	0,1%
Cirugía Oral y Maxilofacial	0,3%	0,3%	0,3%
Cirugía Plástica, Estética y Reparadora	0,3%	0,3%	0,3%
Medicina de Educación Física y Deporte	0,3%	0,4%	0,2%
Medicina Física y Rehabilitación	0,3%	0,2%	0,5%
Neurocirugía	0,3%	0,1%	0,5%
Oncología Radioterápica	0,2%	0,3%	0,0%
Análisis Clínicos	0,1%	0,1%	0,1%
Angiología y Cirugía Vasculat	0,1%	0,2%	0,0%
Cirugía Cardiovascular	0,1%	0,1%	0,1%
Farmacología Clínica	0,1%	0,1%	0,1%
Medicina Nuclear	0,1%	0,1%	0,1%
Microbiología y Parasitología	0,1%	0,0%	0,2%

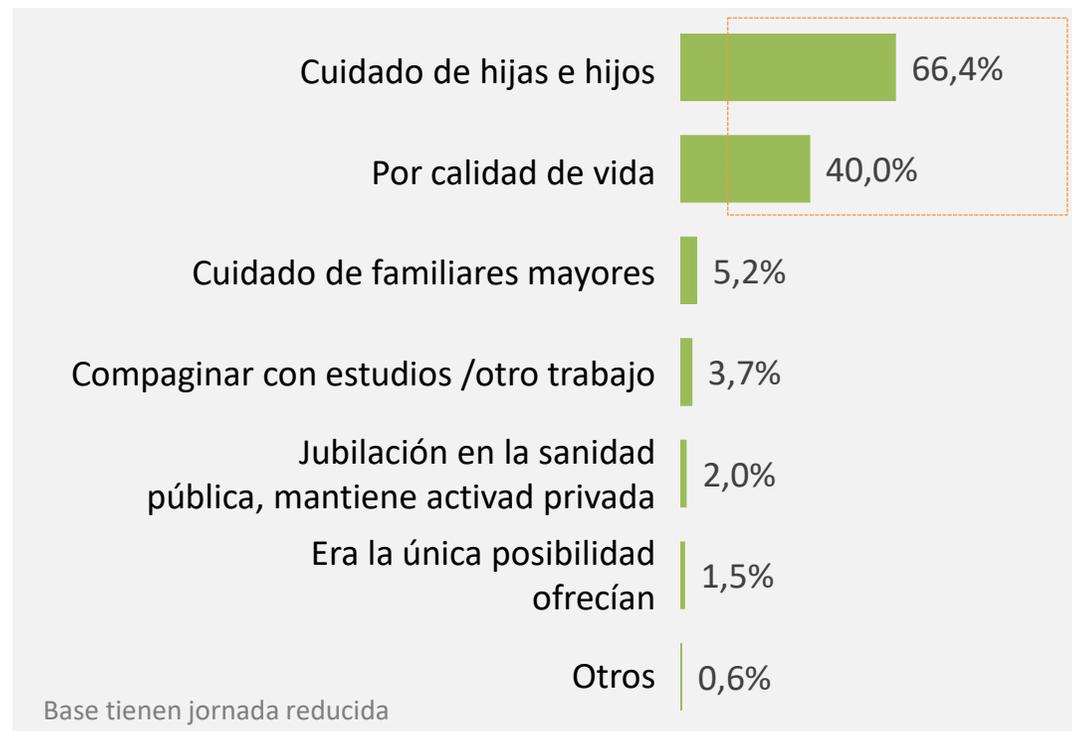
# Profundización en la jornada laboral: la reducción de jornada

El 16,6% de las y los profesionales que han respondido a la consulta tienen una **jornada laboral reducida**. Las principales razones por las que se ha solicitado son el **cuidado de hijas e hijos** y la búsqueda de una mayor calidad de vida

## Actualmente tiene jornada reducida



## Motivos para tener jornada reducida



# Profundización en la jornada laboral: la reducción de jornada

Según género y edad

**El porcentaje de mujeres que ha solicitado la reducción de jornada es mayor que el de los hombres: 23% vs. 8,1%**  
 Por edad, las personas menores de 35 años y las y los mayores de 65 años son quienes más disfrutan de este tipo de jornada.

**Los motivos de reducción de jornada están condicionados por el género y la edad: el cuidado de hijas e hijos es el principal motivo para las mujeres y las y los profesionales hasta los 50 años. La búsqueda de una mayor calidad de vida es una razón más presente entre los hombres y quienes tienen más de 65 años**

	TOTAL MUESTRA	GÉNERO		EDAD			
		Mujeres	Hombres	Menores de 35 años	De 35 a 50 años	De 51 a 65 años	Mayores de 65 años
Tienen jornada reducida Base total muestra	<b>16,6%</b>	<b>23,0%</b>	<b>8,1%</b>	<b>26,6%</b>	<b>15,1%</b>	<b>5,5%</b>	<b>38,4%</b>
Razones	Razones	Razones	Razones	Razones	Razones	Razones	Razones
Cuidado de hijas e hijos	66,4%	<b>81,0%</b>	11,6%	<b>93,7%</b>	<b>94,5%</b>	17,2%	0,0%
Por calidad de vida	40,0%	32,1%	<b>70,1%</b>	5,3%	53,5%	32,5%	<b>88,5%</b>
Cuidado de familiares mayores	5,2%	6,0%	2,0%	0,4%	1,7%	39,0%	0,7%
Compaginar con estudios /otro trabajo	3,7%	3,5%	4,4%	1,7%	2,0%	21,3%	0,2%
Jubilación en s. pública y mantiene priv.	2,0%	0,1%	9,2%	0,0%	0,0%	1,1%	9,3%
Era la única posibilidad que me ofrecían	1,5%	1,3%	2,5%	1,4%	1,6%	2,6%	1,1%
Otros	0,6%	0,2%	1,6%	0,3%	0,5%	1,3%	0,7%

Base tienen jornada reducida

P5. ¿Disfruta en este momento de jornada reducida? (Una sola opción) / P6. ¿Cuáles son los motivos para tener jornada parcial/reducida? (puede marcar más de una opción)

# Profundización en la jornada laboral: la reducción de jornada

Según género y edad

La mayoría de las **mujeres** que se acogen a la **reducción de jornada** tienen **50 años o menos** y su principal motivación para ello es el **cuidado de las hijas e hijos**.

Por su parte, la mayor proporción de **hombres** que se acogen a esta medida tienen **más de 65 años** y su motivación principal es la búsqueda de una mayor **calidad de vida**

	GÉNERO		Menores de 35 años		De 35 a 50 años		De 51 a 65 años		Mayores de 65 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres*	Hombres
Tienen jornada reducida Base total muestra	23,0%	8,1%	10,8%	0,2%	8,2%	1,0%	2,4%	1,1%	1,6%	5,8%
Razones	Razones	Razones*	Razones*	Razones	Razones*	Razones*	Razones*	Razones*	Razones*	Razones*
Cuidado de hijas e hijos	81,0%	11,6%	44,7%	0,7%	34,5%	9,2%	2,0%	1,4%	0,0%	0,0%
Por calidad de vida	32,1%	70,1%	2,6%	0,0%	20,5%	1,4%	2,6%	7,0%	6,5%	61,3%
Cuidado de familiares mayores	6,0%	2,0%	0,2%	0,0%	0,6%	0,7%	5,2%	0,7%	0,0%	0,7%
Compaginar con estudios / otro trabajo	3,5%	4,4%	0,6%	0,7%	0,6%	0,7%	2,2%	2,8%	0,0%	0,0%
Jubilación en s. pública y mantiene priv.	0,1%	9,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	9,2%
Era la única posibilidad que me ofrecían	1,3%	2,5%	0,6%	0,7%	0,6%	0,0%	0,2%	0,7%	0,0%	1,4%
Otros	0,2%	1,6%	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%	0,2%	0,0%	0,0%	0,7%

Base tienen jornada reducida. \*Base muestral reducida.

P5. ¿Disfruta en este momento de jornada reducida? (Una sola opción) / P6. ¿Cuáles son los motivos para tener jornada parcial/reducida? (puede marcar más de una opción)

# Profundización en la jornada laboral: la reducción de jornada

*¿Considera que el haberse acogido a la jornada parcial/reducida ha tenido o está teniendo alguna consecuencia negativa en su vida laboral?*



**El 43,4% de las personas consultadas considera que acogerse a una jornada parcial/reducida ha tenido o tiene consecuencias negativas. La principal es la disminución de las posibilidades de desarrollo profesional (31,2%), seguida de la disminución de la capacidad económica (19,8%)**

Base tienen jornada reducida

P7. ¿Considera que el haberse acogido a la jornada parcial/reducida ha tenido o está teniendo alguna consecuencia negativa en su vida laboral?

(puede marcar más de una opción)

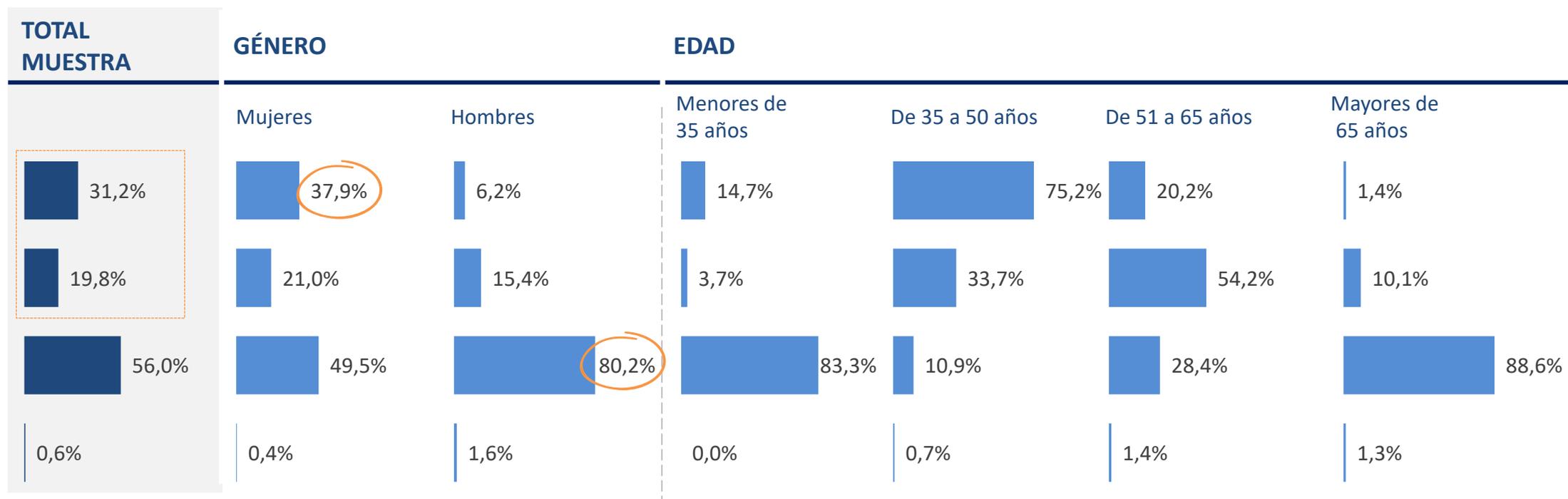
# Profundización en la jornada laboral: la reducción de jornada

Según género y edad

**Las mujeres son quienes tienen una mayor creencia de que acogerse a la jornada parcial/reducida tiene consecuencias negativas debido a que piensan que afecta principalmente al desarrollo de su profesión**

Sin embargo, un porcentaje muy alto de los hombres considera que acogerse a una jornada parcial / reducida no tiene consecuencias negativas.

**¿Considera que el haberse acogido a la jornada parcial/reducida ha tenido o está teniendo alguna consecuencia negativa en su vida laboral?**



Base tienen jornada reducida

P7. ¿Considera que el haberse acogido a la jornada parcial/reducida ha tenido o está teniendo alguna consecuencia negativa en su vida laboral?

(puede marcar más de una opción)

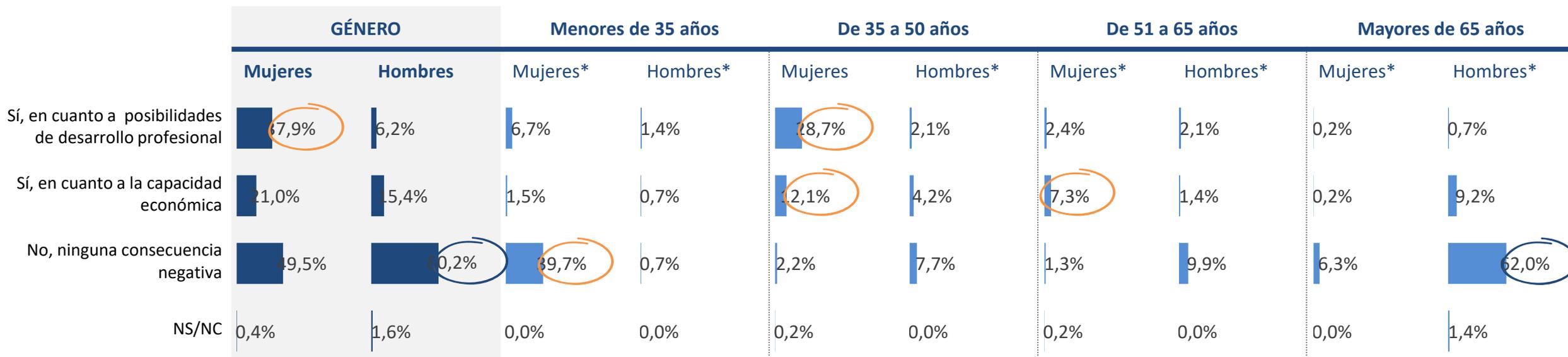
# Profundización en la jornada laboral: la reducción de jornada

Según género y edad

La mayor parte de las mujeres de la muestra que identifican consecuencias negativas en su desarrollo profesional tras acogerse a jornadas reducidas tienen entre 35 y 50 años. También perciben que acogerse a la jornada reducida ha tenido para ellas consecuencias económicas las mujeres de entre 35 y 65 años.

Entre quienes no identifican que la jornada parcial/ reducida presente consecuencias negativas se encuentran, mayoritariamente, las mujeres menores de 35 años y los hombres mayores de 65.

*¿Considera que el haberse acogido a la jornada parcial/reducida ha tenido o está teniendo alguna consecuencia negativa en su vida laboral?*



Base tienen jornada reducida. \*Base muestral reducida.

P7. ¿Considera que el haberse acogido a la jornada parcial/reducida ha tenido o está teniendo alguna consecuencia negativa en su vida laboral?

(puede marcar más de una opción)

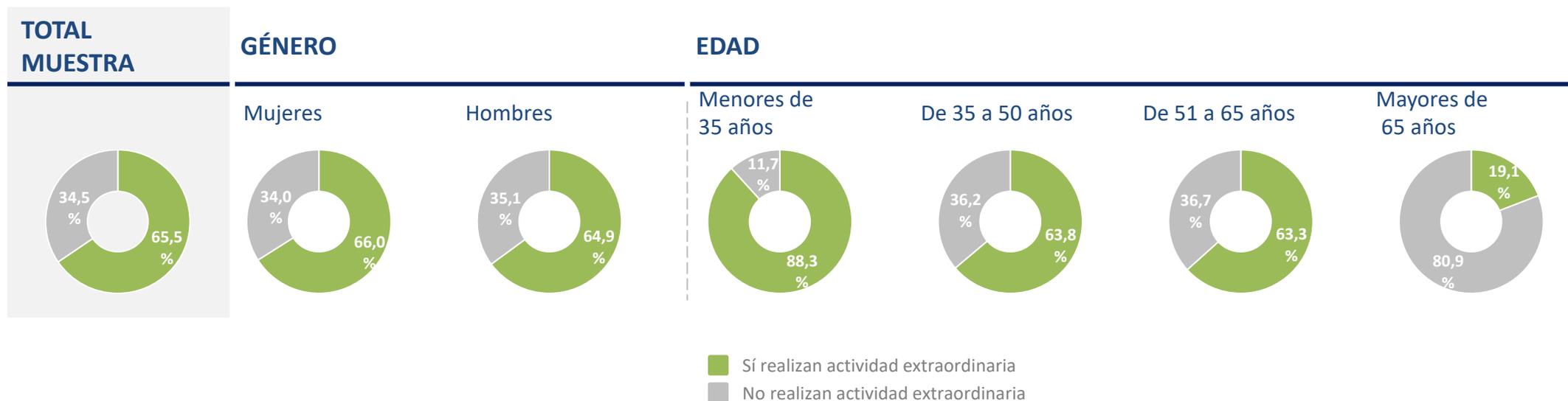
# Profundización en la jornada laboral: actividad extraordinaria

Según género y edad

**El 65,5% del total de las y los consultados realiza algún tipo de actividad extraordinaria (atención continuada-guardias y/o auto concertación)**

En este caso, la situación dependiendo del género es muy similar, mientras que, por edad, son las y los menores de 35 años quienes realizan en mayor proporción actividades extraordinarias

**Realiza actividad extraordinaria (atención continuada-guardias y/o auto concertación)**

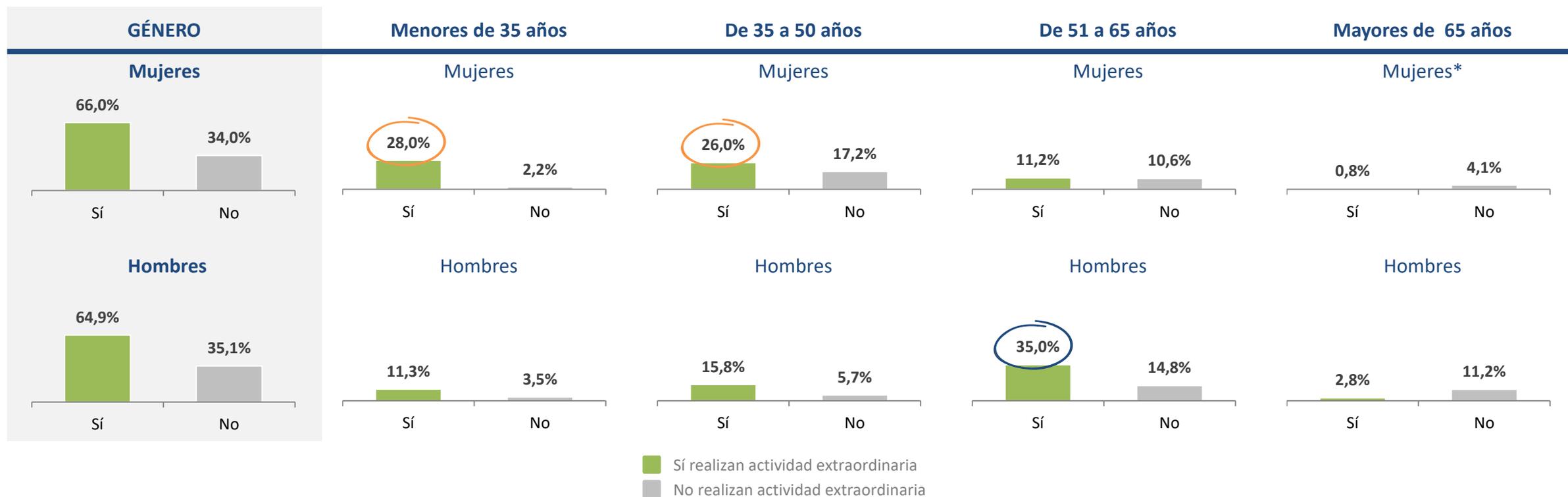


# Profundización en la jornada laboral: actividad extraordinaria

Según género y edad

En el caso de las **mujeres**, la mayor proporción de actividad extraordinaria la realizan profesionales **hasta los 50 años**, mientras que, en el caso de los **hombres**, la mayor proporción se muestra **entre los 51 y 65 años**

## Realiza actividad extraordinaria (atención continuada-guardias y/o auto concertación)



Base activos laboralmente. \*Base muestral reducida.

P8. En general, en su centro de trabajo usted realiza actividad extraordinaria (atención continuada-guardias- y/o autoconcertación):



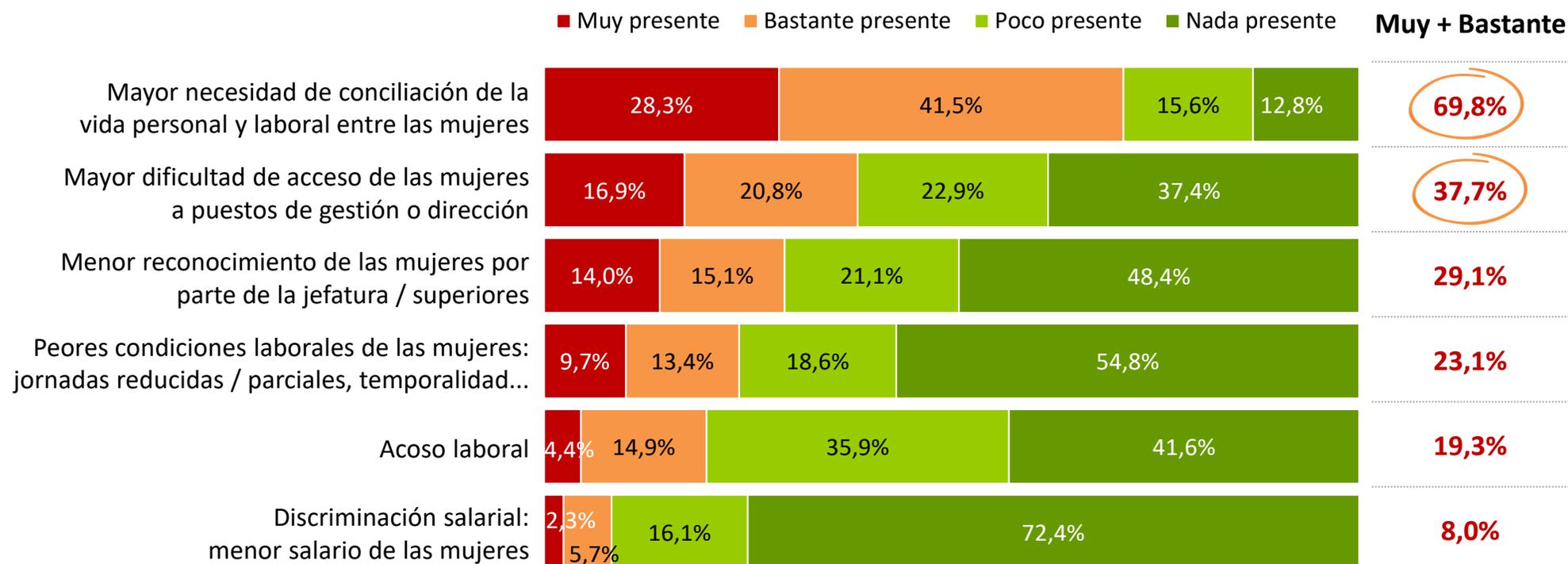
# **La desigualdad de género en la profesión médica**

# Percepción de desigualdad de género en la profesión médica

Las médicas y los médicos que han respondido a la consulta **creen que existe una mayor necesidad de conciliación de vida personal y laboral entre las mujeres (69,8%) y una mayor dificultad de acceso de estas a puestos de gestión/dirección (37,7%).**

Asimismo, se apunta a un menor reconocimiento de las mujeres por parte de las jefaturas (29,1%) y a unas peores condiciones laborales (23,1%) para ellas.

Las desigualdades **menos identificadas** son la **discriminación salarial y el acoso laboral**, si bien un 8,0% de las personas consultadas, en el primer caso, y un 19,3% en el segundo, considera que están muy o bastante presentes



Base total muestra

P10. A continuación le mostramos algunas desigualdades de género que, a nivel general, están presentes en el mercado laboral.

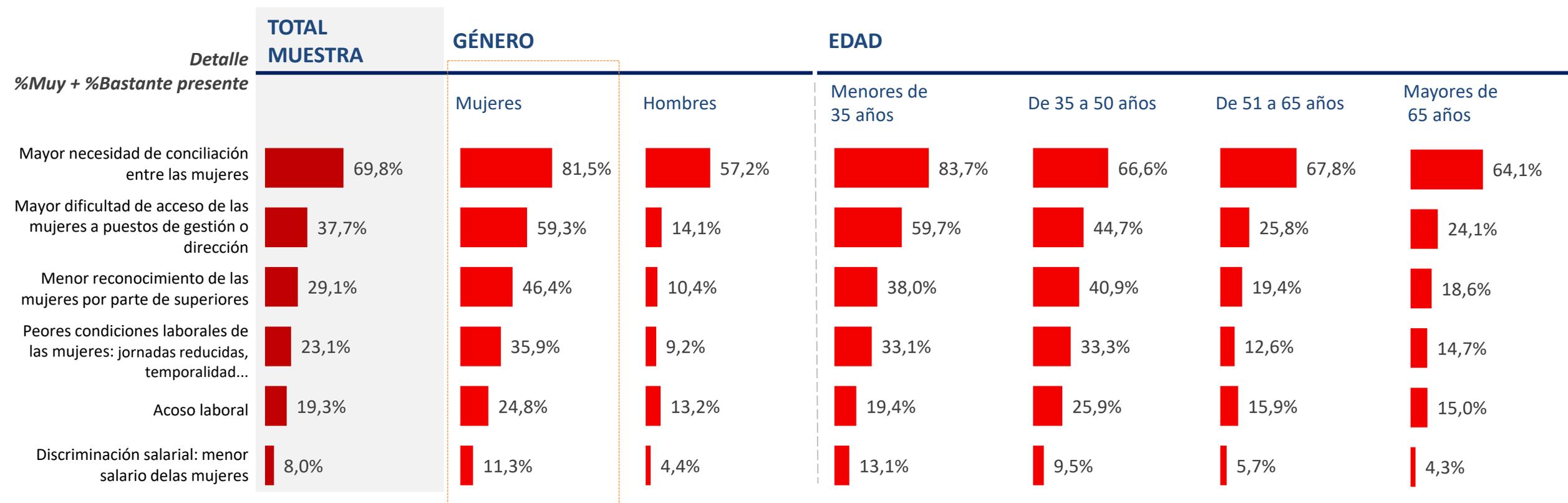
Por favor, indique en qué medida considera que esas desigualdades también están presentes en la profesión médica.

# Percepción de desigualdad de género en la profesión médica

Según género y edad

Las **mujeres** son las que identifican y reconocen en un mayor porcentaje la presencia en la profesión de las diferentes desigualdades de género analizadas

No obstante, **la mayor necesidad de conciliación de las mujeres es reconocida por la mayoría con independencia del género y la edad**



Base total muestra

P10. A continuación le mostramos algunas desigualdades de género que, a nivel general, están presentes en el mercado laboral.

Por favor, indique en qué medida considera que esas desigualdades también están presentes en la profesión médica.

# Percepción de desigualdad de género en la profesión médica

Según género y edad

Aunque la identificación en las mujeres de las diferentes desigualdades de género en la profesión aparece en todos los tramos de edad hasta los 65 años, son **las mujeres entre 35 y 50 años las que señalan en mayor medida estas desigualdades**

Por otro lado, la mayoría de los hombres que identifican como desigualdad la mayor necesidad de conciliación de las mujeres tiene más de 50 años

Detalle %Muy + %Bastante presente	GÉNERO		Menores de 35 años		De 35 a 50 años		De 51 a 65 años		Mayores de 65 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Mayor necesidad de conciliación entre las mujeres	81,5%	57,2%	25,7%	7,2%	32,3%	4,7%	16,9%	22,9%	6,6%	22,4%
Mayor dificultad de acceso de las mujeres a puestos de gestión o dirección	59,3%	14,1%	19,1%	4,4%	22,8%	1,9%	11,7%	3,0%	5,7%	4,9%
Menor reconocimiento de las mujeres por parte de superiores	46,4%	10,4%	11,0%	4,1%	21,2%	1,4%	9,5%	1,5%	4,6%	3,6%
Peores condiciones laborales de las mujeres: jornadas reducidas, temporalidad...	35,9%	9,2%	9,7%	3,3%	17,0%	1,5%	6,3%	0,9%	3,0%	3,6%
Acoso laboral	24,8%	13,2%	3,9%	3,9%	12,8%	1,5%	5,6%	3,6%	2,5%	4,2%
Discriminación salarial: menor salario de las mujeres	11,3%	4,4%	3,0%	2,3%	4,4%	0,9%	2,9%	0,4%	1,1%	0,8%

Base total muestra

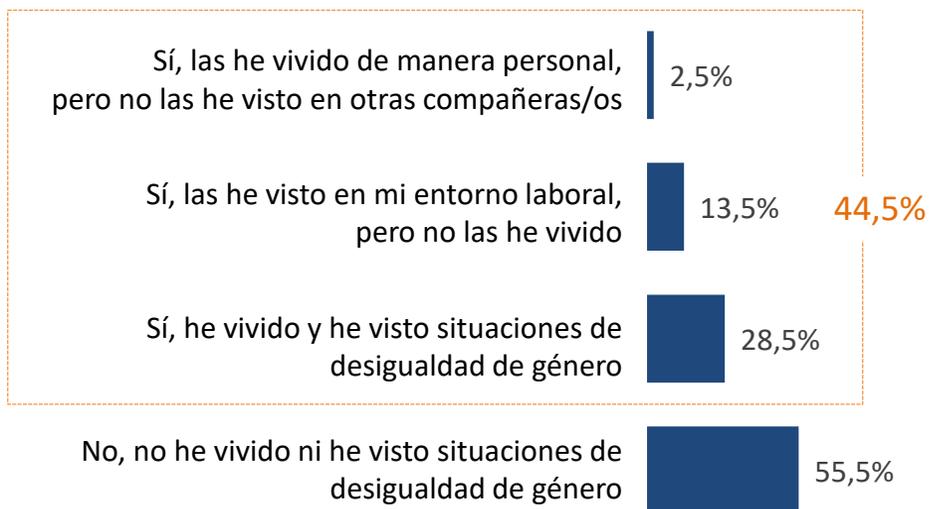
P10. A continuación le mostramos algunas desigualdades de género que, a nivel general, están presentes en el mercado laboral.

Por favor, indique en qué medida considera que esas desigualdades también están presentes en la profesión médica.

# Experiencias relacionadas con la desigualdad de género

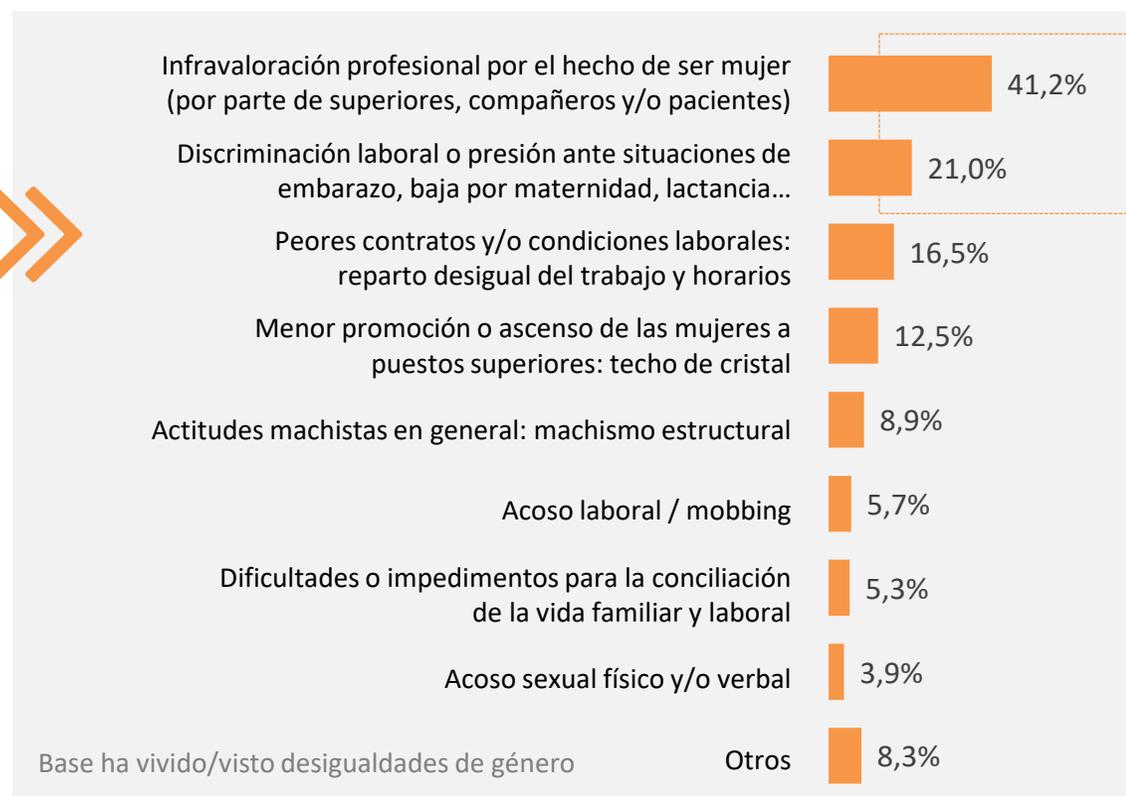
**El 44,5% de las personas consultadas reconoce haber vivido/visto situaciones de desigualdad de género en la profesión. 3 de cada 10 participantes en la consulta afirma haber vivido las situaciones de manera personal.**

**Las dos desigualdades más presentes son: la infravaloración profesional por el hecho de ser mujer, seguida, a gran distancia de la anterior, por la discriminación o presión laboral en situaciones de embarazo, baja por maternidad, lactancia...**



Base total muestra

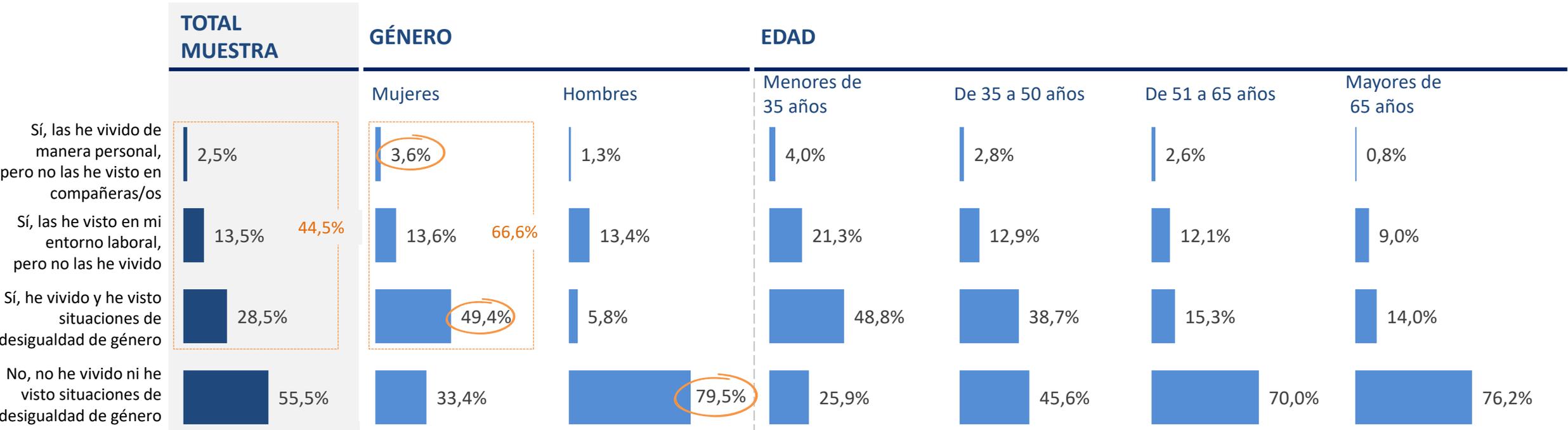
## Tipo de desigualdades



# Experiencias relacionadas con la desigualdad de género

Según género y edad

**Las mujeres son las que más han vivido/visto desigualdades de género en la profesión.  
5 de cada 10 mujeres afirma haber vivido situaciones de desigualdad de género de manera personal**



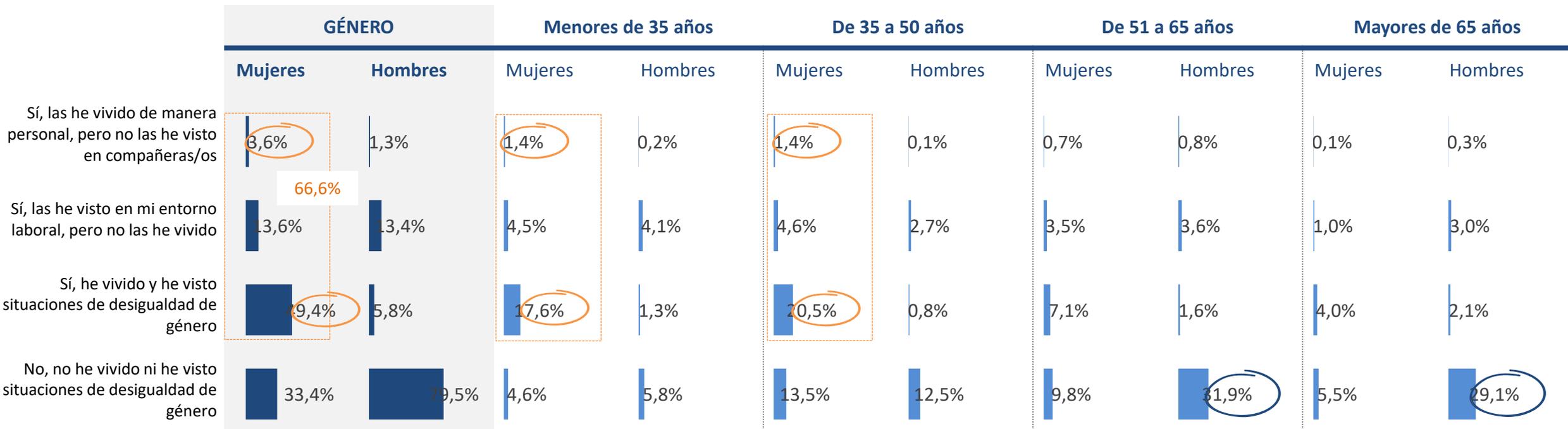
Base total muestra

P11.¿Ha vivido de manera personal o ha visto de cerca desigualdades de género en el ejercicio de la profesión médica? (Marque una sola opción)

# Experiencias relacionadas con la desigualdad de género

Según género y edad

**Más de dos tercios de las mujeres consultadas afirma haber visto/vivido desigualdades en la profesión**  
 En el caso de los hombres, casi un **80% de los consultados declara no haber visto ni vivido** situaciones de desigualdad.  
 Entre estos, **el 51% tiene más de 50 años.**



Base total muestra

P11.¿Ha vivido de manera personal o ha visto de cerca desigualdades de género en el ejercicio de la profesión médica? (Marque una sola opción)

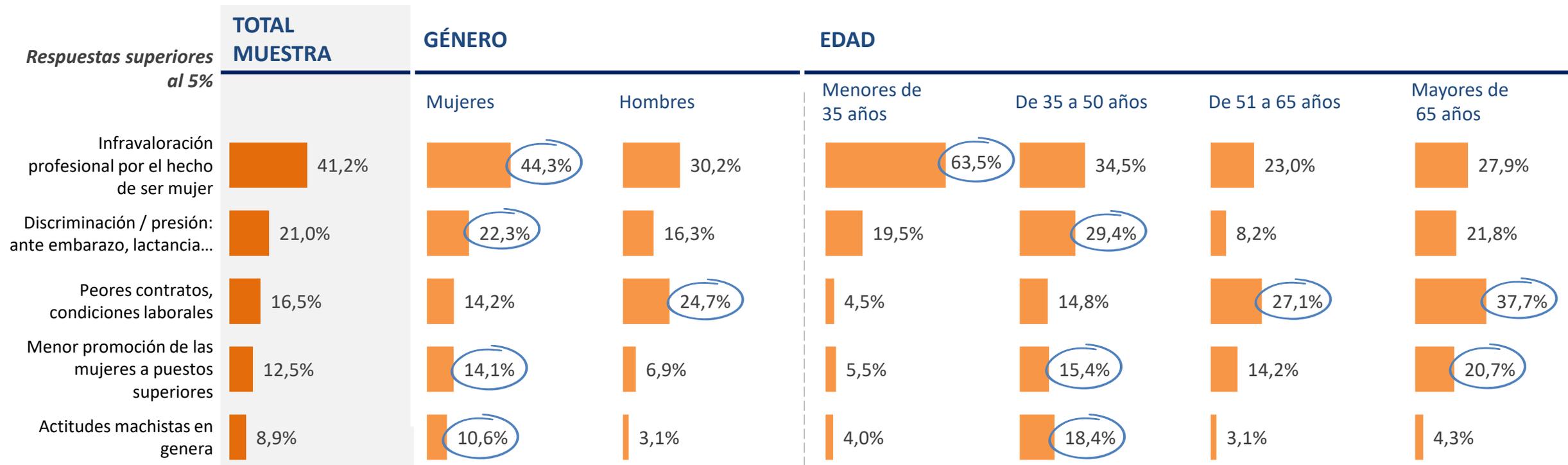
# Experiencias relacionadas con la desigualdad de género

Según género y edad

Las mujeres han vivido/visto más que los hombres la mayoría de las situaciones de desigualdad. Por su parte, los hombres aluden más que las mujeres a estas diferencias en relación con los contratos y/o las condiciones laborales

La infravaloración laboral por el hecho de ser mujer la mencionan más las y los menores de 35 años, mientras que la discriminación ante situaciones de embarazo, lactancia... la manifiestan más las y los médicos entre 35 y 50 años.

## Tipo de desigualdades:



Base ha vivido/visto desigualdades de género

P12. Escriba el tipo de desigualdades de género que ha vivido/ha visto (respuesta espontánea)

# Experiencias relacionadas con la desigualdad de género

Según género y edad

**Las mujeres de 35 a 50 años son las que han vivido/visto el mayor número de desigualdades de género.**

Antes de los 35 años, las mujeres señalan sobre todo a la discriminación profesional por el hecho de ser mujer y la discriminación o presión ante situaciones de embarazo, lactancia...

Entre los hombres, los menores de 35 años han visto o vivido más la infravaloración profesional de las mujeres por el hecho de serlo y los mayores de 50 años cree que las mujeres tienen peores contratos y condiciones laborales.

## Tipo de desigualdades:

	GÉNERO		Menores de 35 años		De 35 a 50 años		De 51 a 65 años		Mayores de 65 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres*	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<i>Respuestas superiores al 5% en el total de la muestra</i>										
Infravaloración profesional por el hecho de ser mujer	44,3%	30,2%	22,6%	16,6%	14,4%	3,5%	4,3%	5,4%	3,0%	4,6%
Discriminación / presión: ante embarazo, lactancia...	22,3%	16,3%	7,7%	2,5%	11,9%	4,4%	1,5%	2,1%	1,2%	7,3%
Peores contratos, condiciones laborales	14,2%	24,7%	1,7%	1,0%	6,2%	1,7%	4,1%	9,6%	2,2%	12,5%
Menor promoción de las mujeres a puestos superiores	14,1%	6,9%	2,1%	1,0%	6,8%	0,2%	2,8%	2,7%	2,4%	2,7%
Actitudes machistas en genera	10,6%	3,1%	1,5%	0,8%	8,2%	0,2%	0,5%	1,2%	0,4%	1,0%

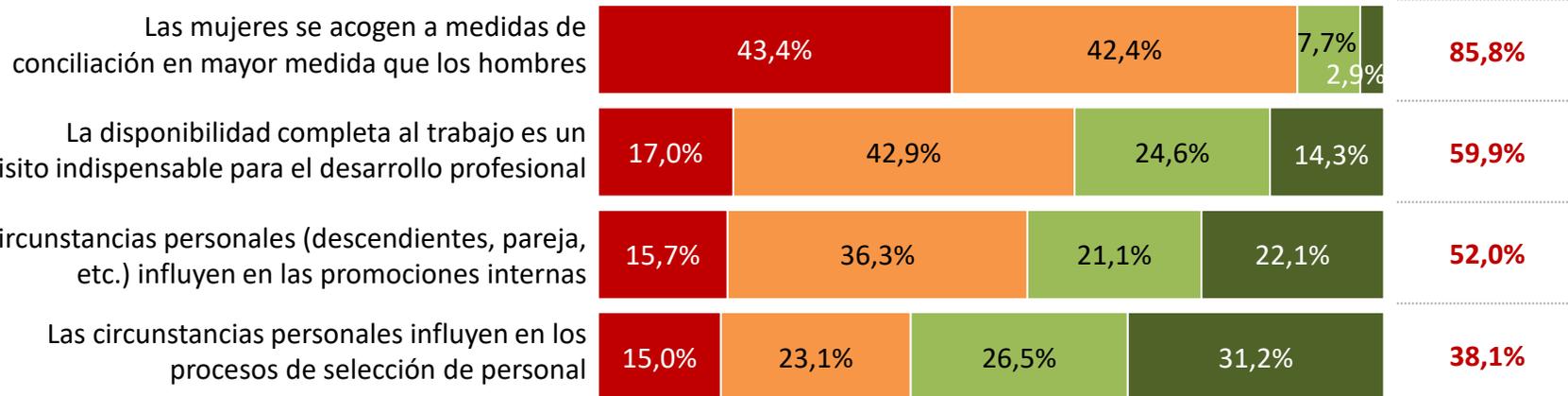
Base ha vivido/visto desigualdades de género. \*Base muestral reducida.

P12. Escriba el tipo de desigualdades de género que ha vivido/ha visto (respuesta espontánea)

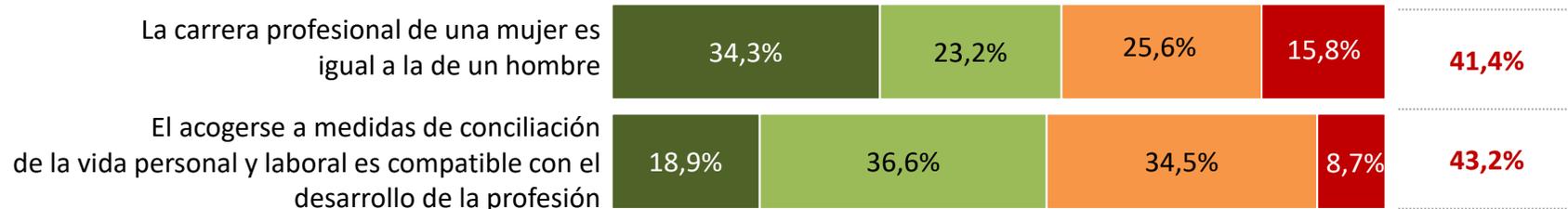
# Percepción sobre el desarrollo profesional en la profesión médica

## En la profesión médica...

■ Muy de acuerdo      ■ Bastante de acuerdo  
■ Poco de acuerdo      ■ Nada de acuerdo



■ Muy de acuerdo      ■ Bastante de acuerdo  
■ Poco de acuerdo      ■ Nada de acuerdo



El 85,8% considera que **las mujeres se acogen más que los hombres a las medidas de conciliación**, hecho que para el 43,2% supone una incompatibilidad con el desarrollo de la profesión.

Además, **para el 59,9% la disponibilidad completa al trabajo es una cuestión indispensable para el desarrollo profesional**

Asimismo, el 52% considera que las circunstancias personales influyen en las promociones internas.

Y el 41,4% no está de acuerdo en que la carrera profesional de una mujer es igual a la de un hombre

Base total muestra

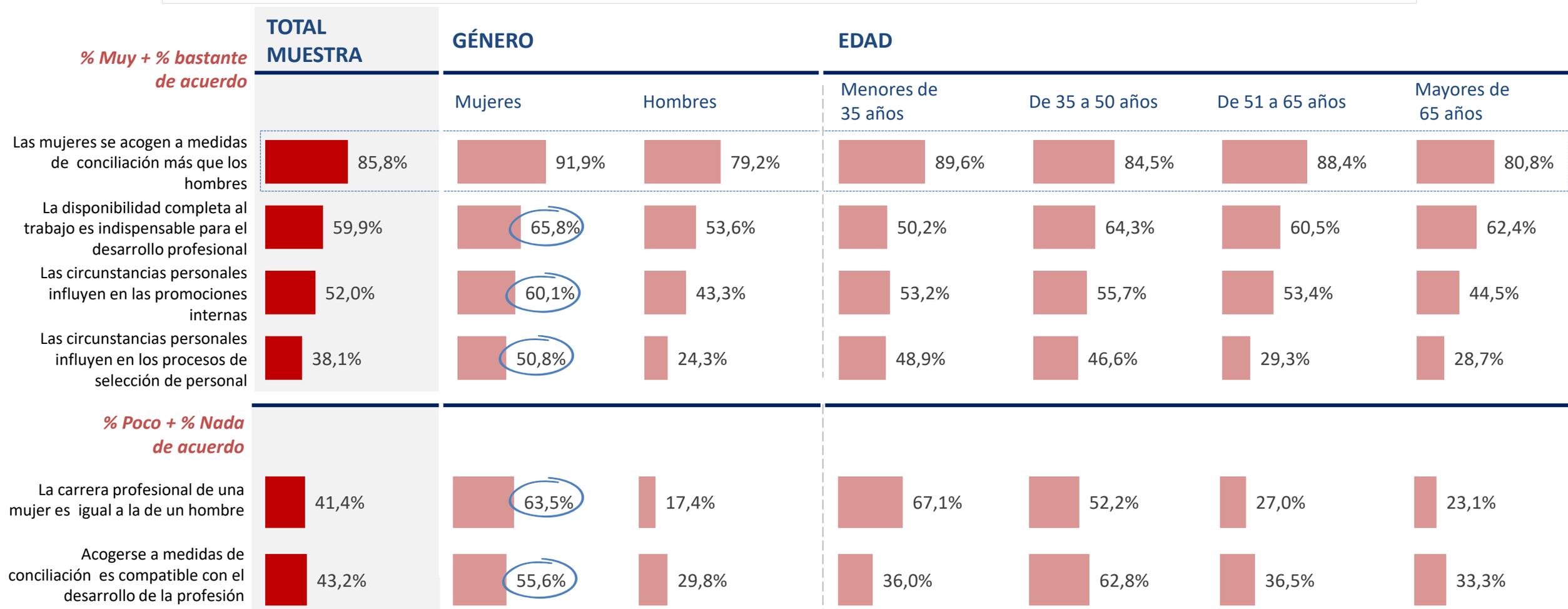
P13. A continuación indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones relacionadas con el desarrollo profesional en la profesión médica.

Para dar su respuesta utilice una escala de Muy de acuerdo, Bastante de acuerdo, Poco de acuerdo o Nada de acuerdo

# Percepción sobre el desarrollo profesional en la profesión médica

Según género y edad

**En general, las mujeres están más de acuerdo con las diferentes afirmaciones que se les han planteado**  
 Con independencia del género y de la edad, las y los profesionales consultados coinciden en que las mujeres se acogen más que los hombres a medidas de conciliación



Base total muestra

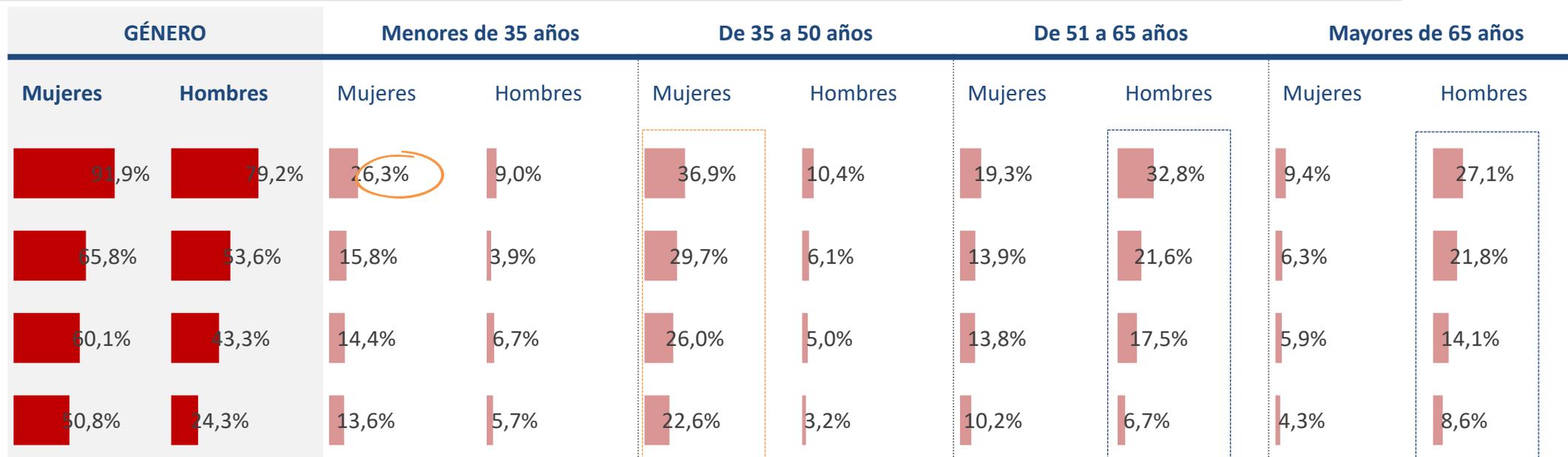
P13. A continuación indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones relacionadas con el desarrollo profesional en la profesión médica. Para dar su respuesta utilice una escala de Muy de acuerdo, Bastante de acuerdo, Poco de acuerdo o Nada de acuerdo

# Percepción sobre el desarrollo profesional en la profesión médica

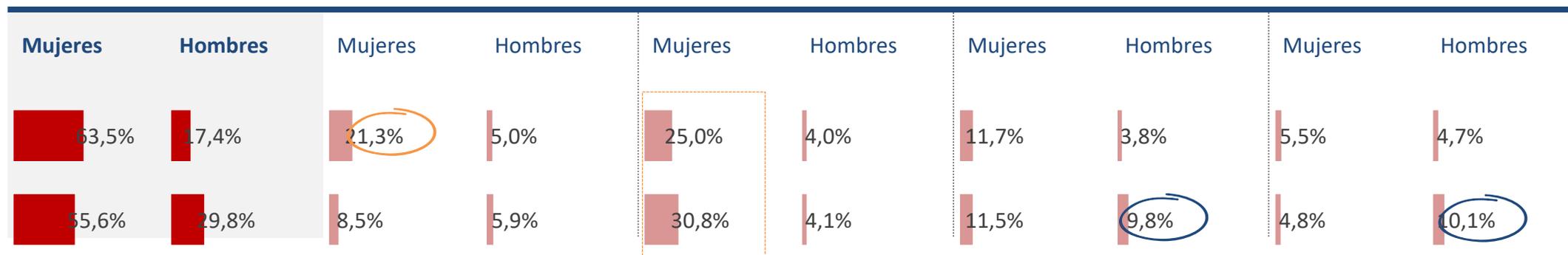
Según género y edad

Las mujeres entre 35 y 50 años son las que más de acuerdo se muestran con las afirmaciones que se les han presentado. En el caso de los hombres, los mayores de 50

**% Muy + % bastante de acuerdo**

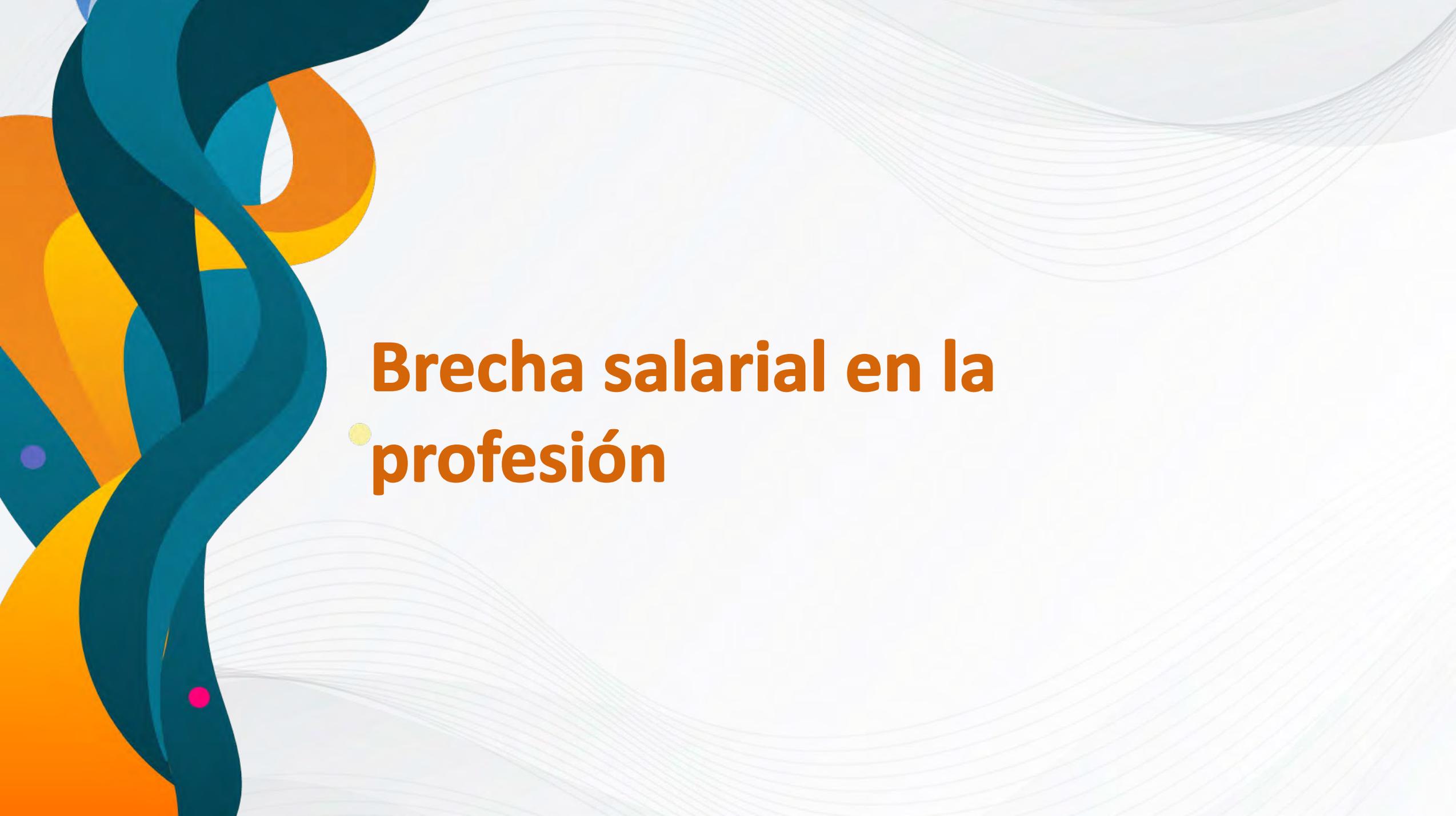


**% Poco + % Nada de acuerdo**



Base total muestra

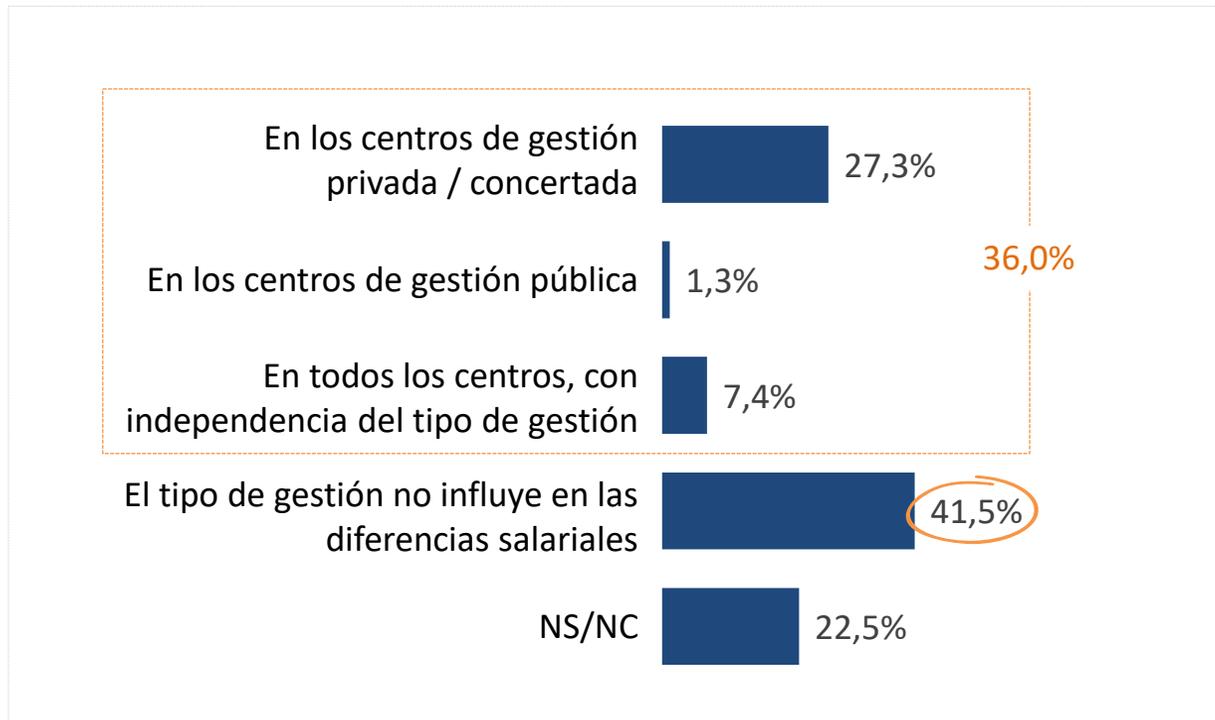
P13. A continuación indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones relacionadas con el desarrollo profesional en la profesión médica. Para dar su respuesta utilice una escala de Muy de acuerdo, Bastante de acuerdo, Poco de acuerdo o Nada de acuerdo



# Brecha salarial en la profesión

# Diferencias salariales entre mujeres y hombres

## Según tipo de gestión



La mayoría de las personas consultadas considera que **el tipo de gestión no influye en las diferencias salariales, aunque cerca de una cuarta parte no ha sabido o querido responder** a esta cuestión

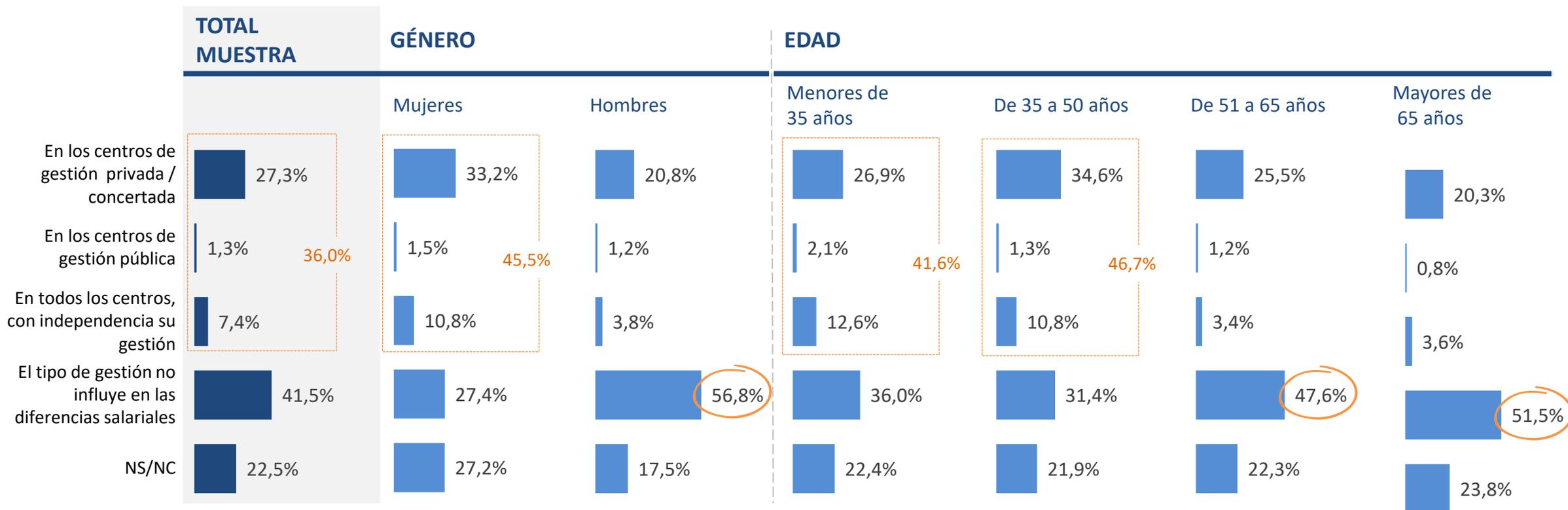
**Ahora bien, el 36,0% considera que sí hay diferencias salariales entre hombres y mujeres según el tipo de gestión del centro, y lo asocia principalmente con los centros de gestión privada / concertada (27,3%)**

# Diferencias salariales entre mujeres y hombres

Según género y edad

Más de la mitad de los hombres considera que el tipo de gestión no influye en las diferencias salariales. Las mujeres son las que más consideran que existen diferencias de salario entre mujeres y hombres según el tipo de gestión. Con independencia del género y la edad, las diferencias se asocian principalmente con los centros privados / concertados

## Según tipo de gestión



Base total muestra

P14. Indique en qué ámbitos considera que están más presentes las diferencias salariales entre mujeres y hombres dentro de la profesión médica. (respuesta única)

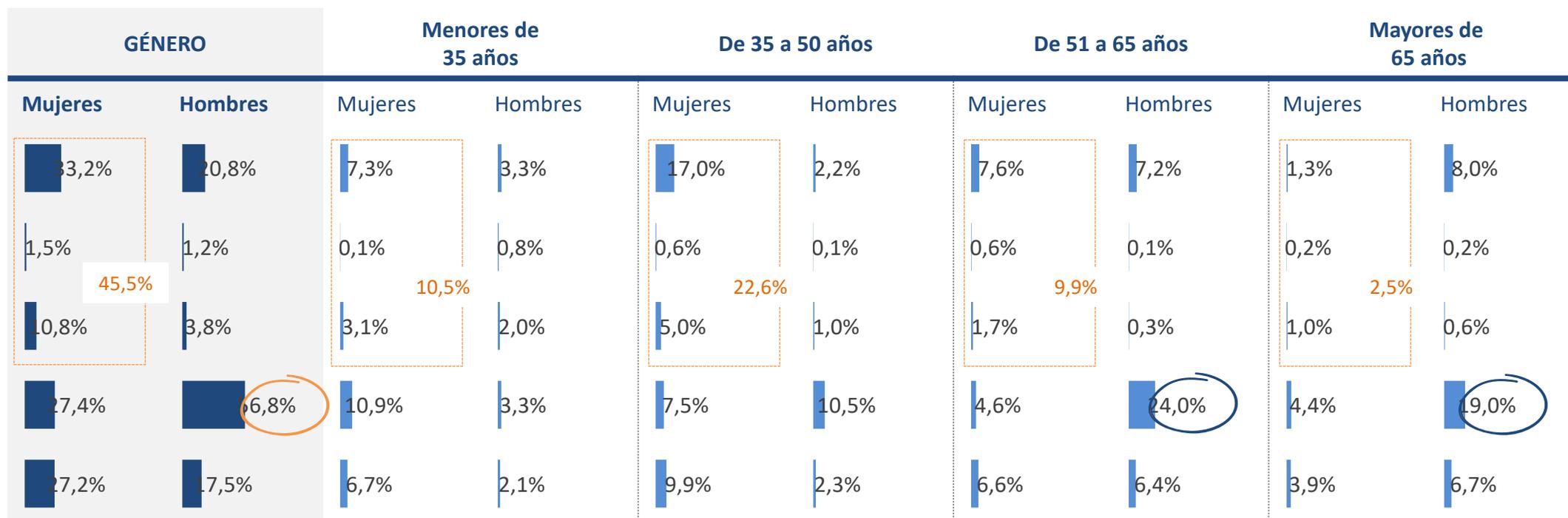
# Diferencias salariales entre mujeres y hombres

Según género y edad

**Casi la mitad de las mujeres que consideran que existen diferencias de salario entre mujeres y hombres, según el tipo de gestión, tienen entre 35 y 50 años.** Es también en este tramo de edad donde se apunta más las diferencias de los centros de gestión privada.

La mayoría de los hombres que no observan diferencias salariales según el tipo de gestión tiene más de 50 años.

Según tipo de gestión



45,5%

10,5%

22,6%

9,9%

2,5%

# Diferencias salariales entre mujeres y hombres

## Según perfil profesional



La mitad de la muestra considera que no hay diferencias salariales según el perfil profesional.

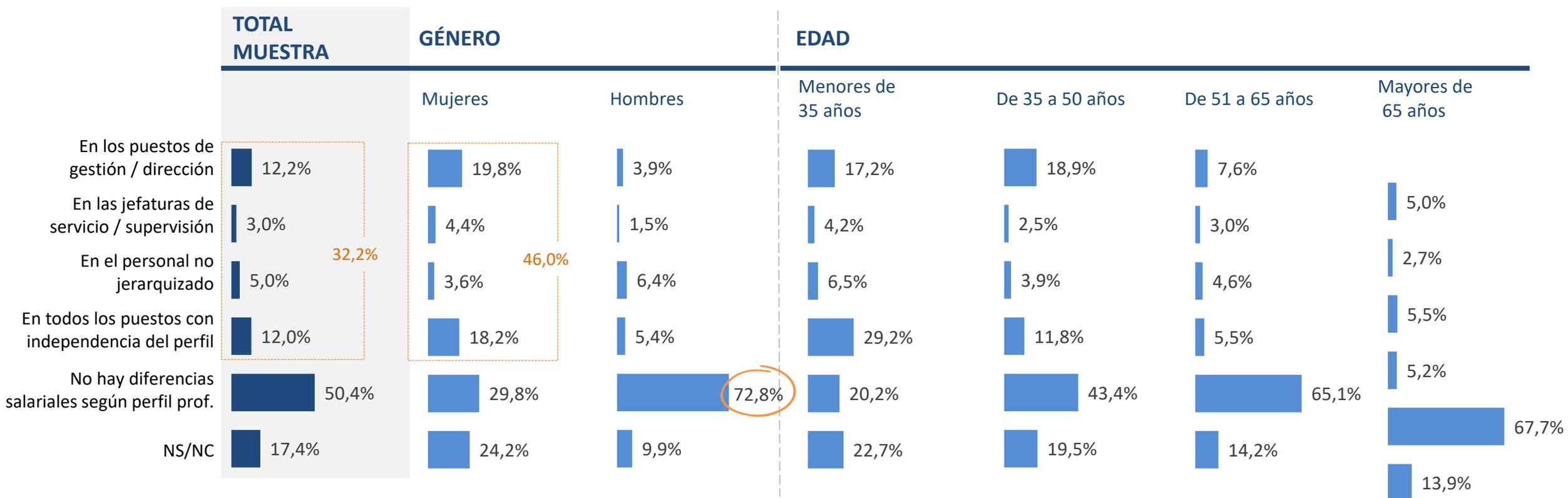
El 32,2% opina lo contrario y, dentro de este grupo, el 12,0% considera que estas diferencias aparecen en **todos los perfiles profesionales** y el 12,2% las sitúa en los puestos de **gestión/dirección**

# Diferencias salariales entre mujeres y hombres

Según género y edad

**Las mujeres son las que más asocian el perfil profesional con las diferencias salariales, unas diferencias que se vinculan, bien con todos los puestos o, específicamente, con los de gestión/dirección**

## Según perfil profesional



Base total muestra

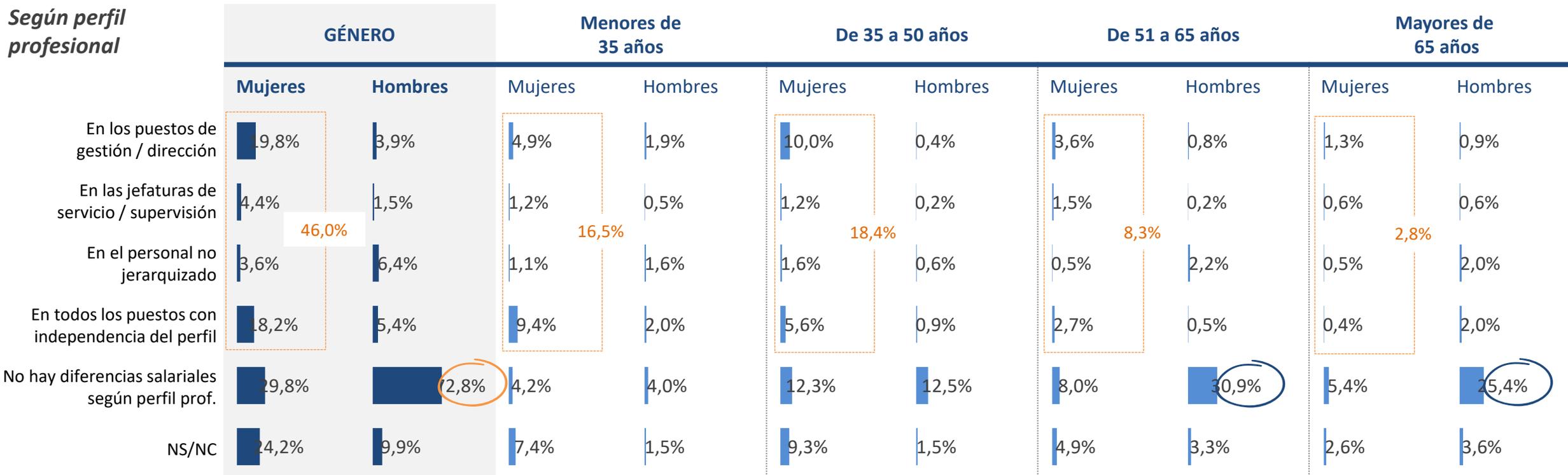
P14. Indique en qué ámbitos considera que están más presentes las diferencias salariales entre mujeres y hombres dentro de la profesión médica. (Respuesta única)

# Diferencias salariales entre mujeres y hombres

Según género y edad

La mayoría de las mujeres que consideran que existen diferencias de salario entre mujeres y hombres según el perfil profesional son menores de 51 años; las menores de 35 años ven más diferencias en todos los puestos con independencia del perfil, y las de 35 a 50 años en los puestos de gestión / dirección

La mayoría de los hombres que no observan diferencias salariales según el perfil profesional tienen más de 50 años

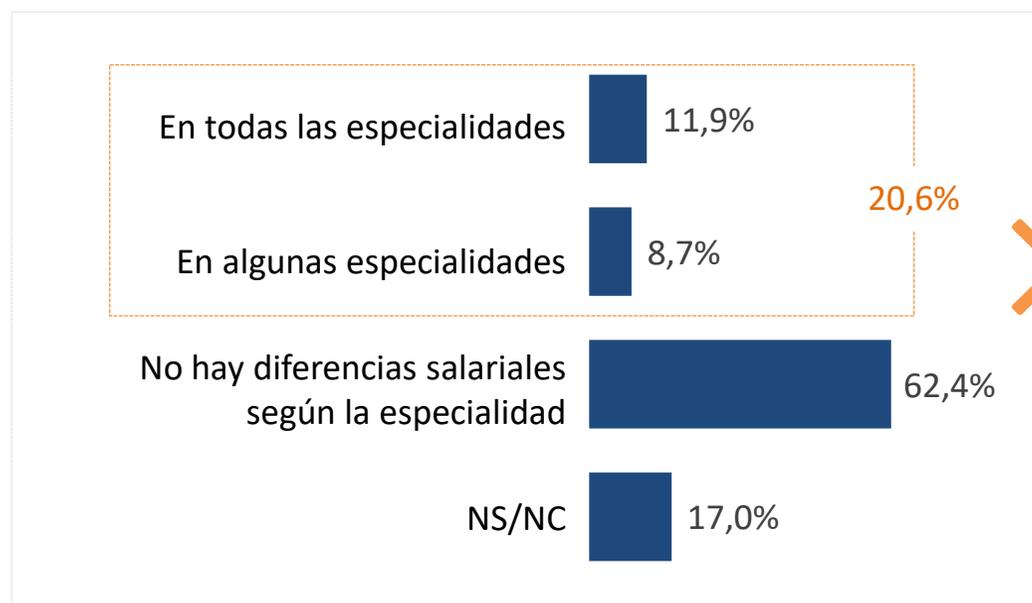


# Diferencias salariales entre mujeres y hombres

6 de cada 10 personas consultadas considera que la especialidad no influye en las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

En general, las especialidades relacionadas con la cirugía son las que más se asocian con las diferencias salariales

## Según especialidades



## Especialidades con más diferencias salariales (por encima del 10% de menciones)

Cirugía Ortopédica y Traumatología	56,4%
Cirugía Cardiovascular	43,7%
Cirugía General y del Aparato Digestivo	40,4%
Cirugía Plástica, Estética y Reparadora	34,8%
Anestesiología y Reanimación	24,3%
Cirugía Torácica	18,8%
Neurocirugía	16,9%
Cardiología	16,6%
Angiología y Cirugía Vasculat	16,1%
Medicina Familiar y Comunitaria (incluidos médicos pre 95 acreditados)	15,1%
Urología	14,5%
Cirugía Oral y Maxilofacial	12,0%

Base percibe diferencias

Base total muestra

P14. Indique en qué ámbitos considera que están más presentes las diferencias salariales entre mujeres y hombres dentro de la profesión médica. (respuesta única)

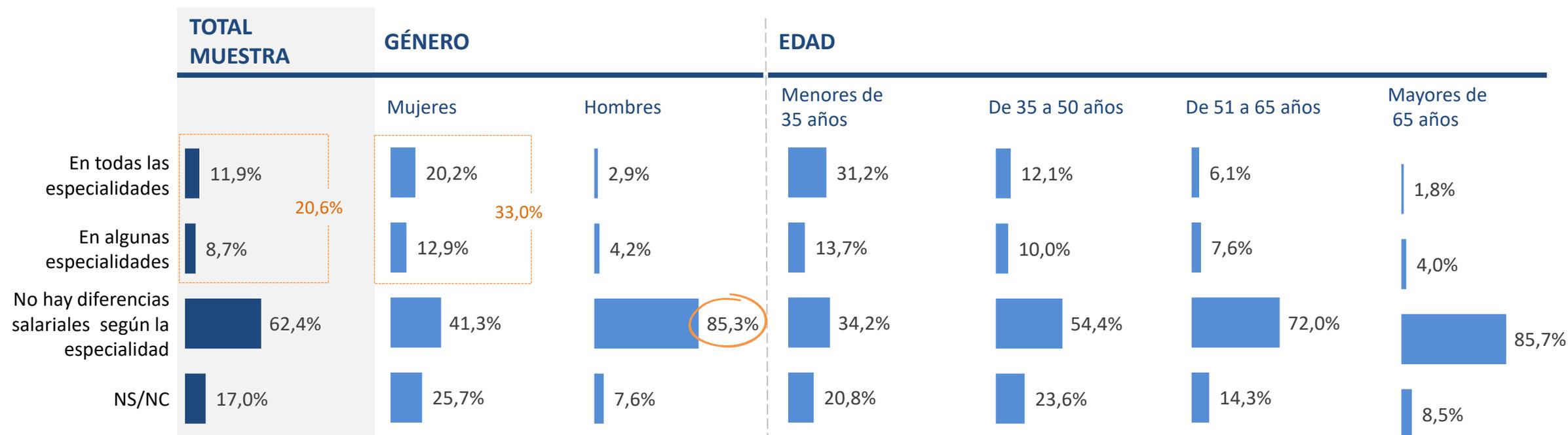
P15. Por favor, señale las especialidades en las que considera que existen más diferencias salariales entre mujeres y hombres. Marque como máximo las 5 especialidades donde aparecen las mayores diferencias.

# Diferencias salariales entre mujeres y hombres

Según género y edad

Nuevamente, las mujeres son las que consideran mayoritariamente que existen diferencias de salario entre mujeres y hombres según la especialidad

## Según especialidades

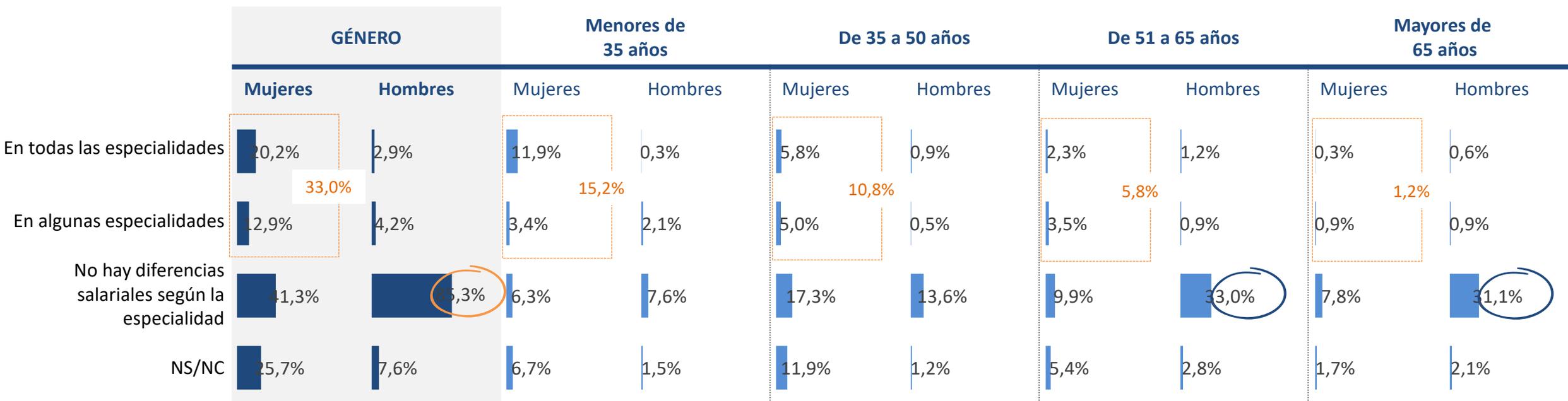


# Diferencias salariales entre mujeres y hombres

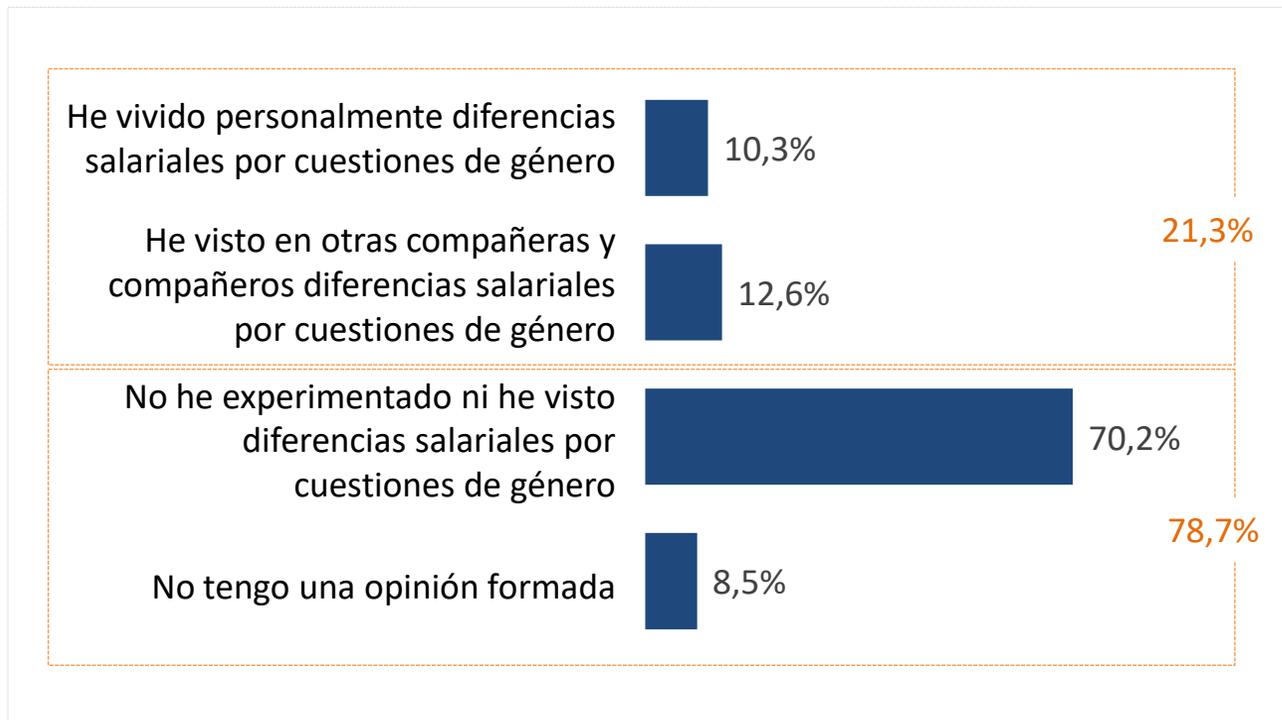
Según género y edad

La mayoría de las mujeres que consideran que sí hay diferencias salariales entre hombres y mujeres según la especialidad tienen menos de 50 años, mientras que la mayoría de los hombres que no consideran que haya diferencias salariales en este aspecto son mayores de 50 años.

## Según especialidades



# Experiencias relacionadas con las diferencias salariales entre mujeres y hombres

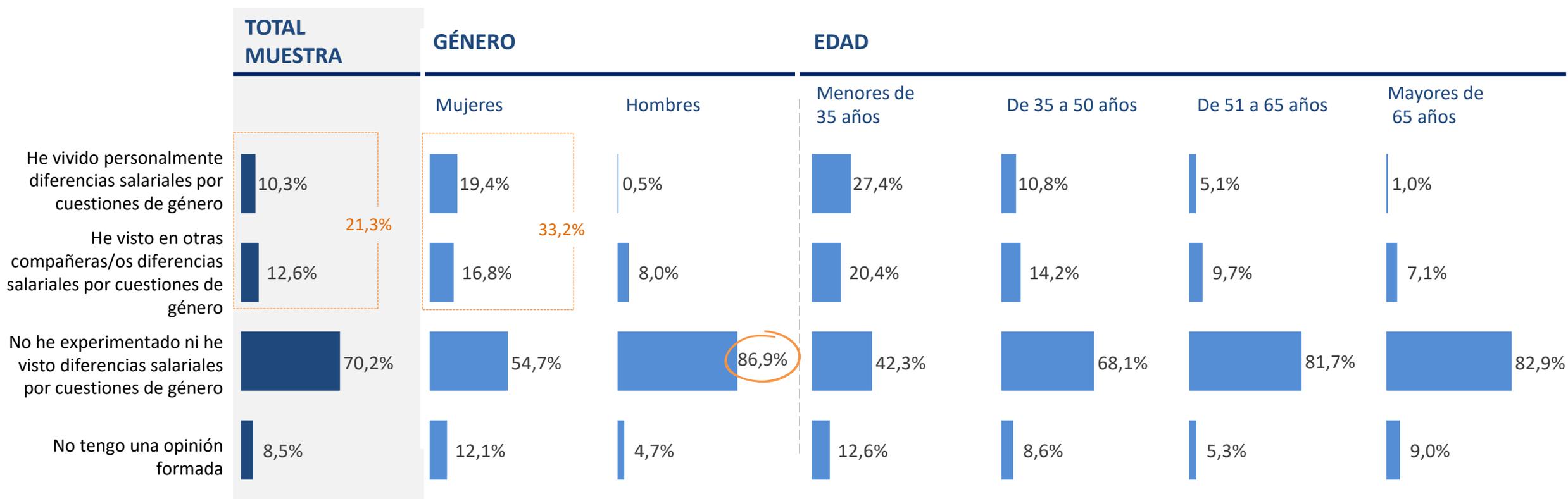


**La mayoría de las personas consultadas no ha vivido personalmente ni ha visto diferencias salariales por razón de género**

# Experiencias relacionadas con las diferencias salariales entre mujeres y hombres

Según género y edad

Una de cada tres mujeres consultadas afirma haber vivido personalmente o haber visto en su entorno laboral diferencias salariales entre mujeres y hombres



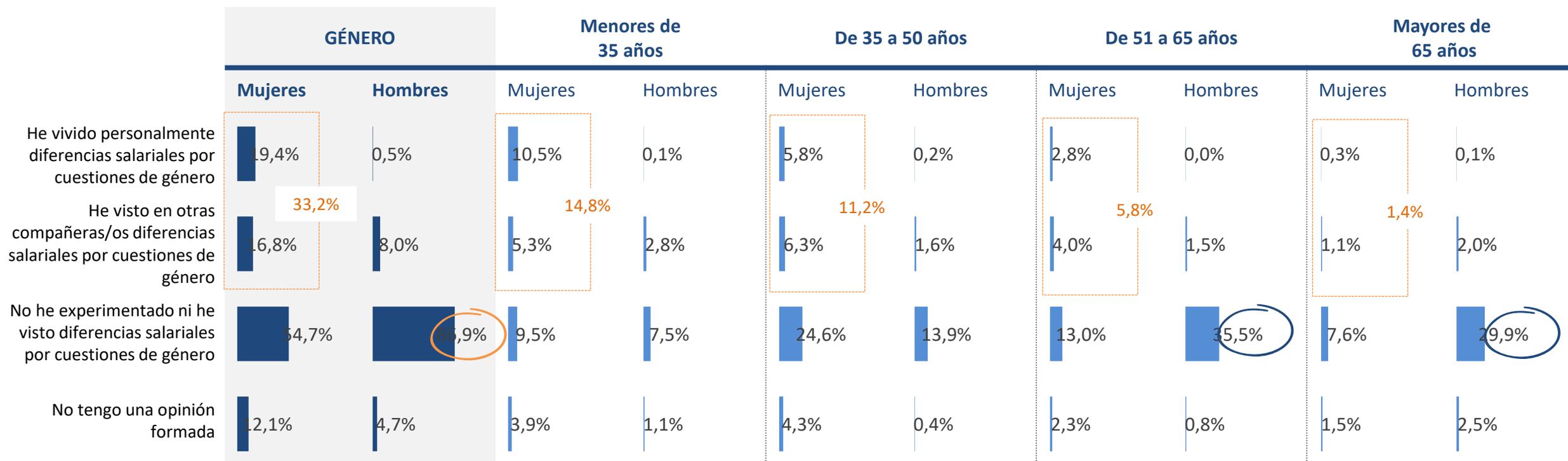
Base total muestra

P16. Señale las afirmaciones con las que más se identifica: (puede marcar más de una opción)

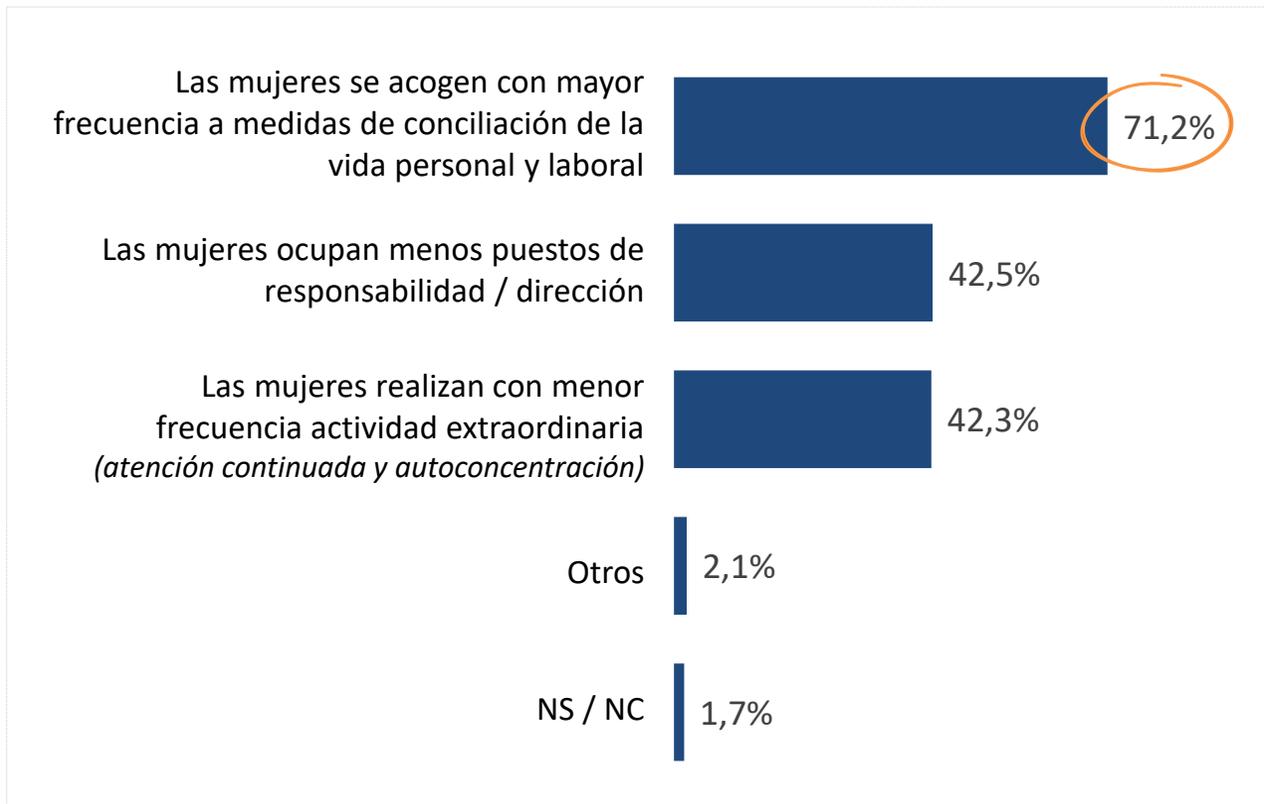
# Experiencias relacionadas con las diferencias salariales entre mujeres y hombres

Según género y edad

La mayoría de las mujeres que han tenido experiencias relacionadas con diferencias salariales por cuestiones de género son menores de 50 años, mientras que la mayoría de los hombres que no han experimentado estas diferencias tienen más de 50 años.



# Factores de influencia en la diferencia salarial entre mujeres y hombres



**La principal causa que se considera que influye en la diferencia salarial es que las mujeres se acogen con mayor frecuencia a medidas de conciliación de la vida personal y laboral (71,2%)**

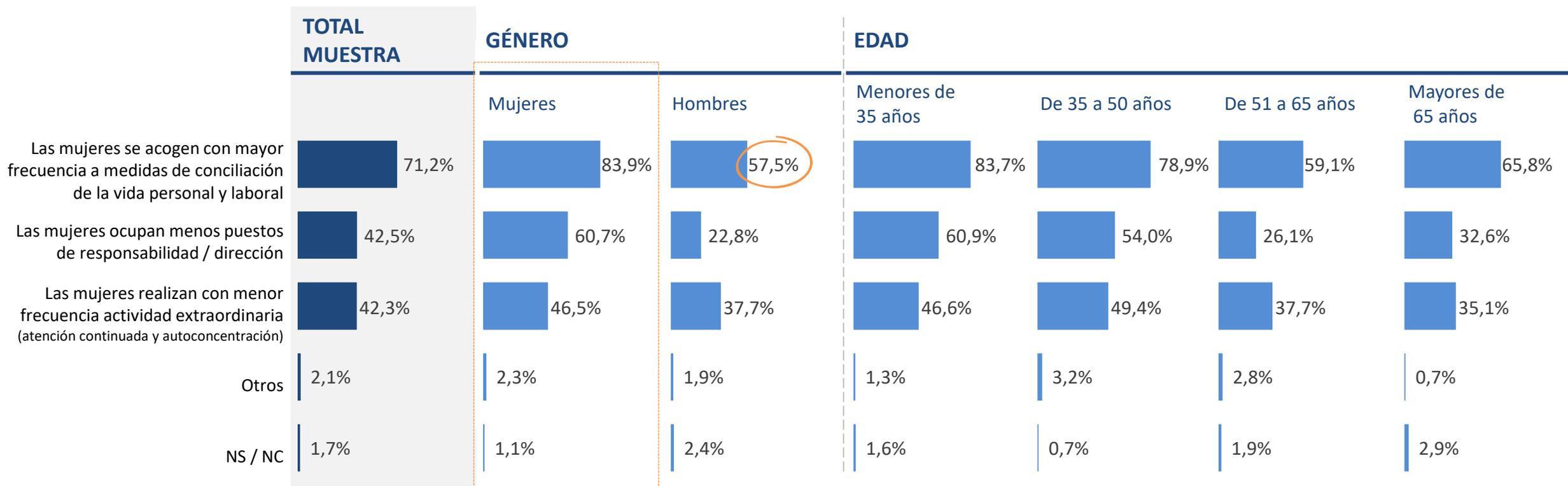
En un segundo nivel, también influye la menor presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad (42,5%) y que realizan actividad extraordinaria con menor frecuencia que los hombres (42,3%)

# Factores de influencia en la diferencia salarial entre mujeres y hombres

Según género y edad

**Las mujeres reconocen con más intensidad la influencia de los 3 factores analizados en la diferencia salarial**

Para los hombres, el hecho de que las mujeres se acojan con mayor frecuencia a medidas de conciliación hace que se considere la principal causa que marca las diferencias salariales



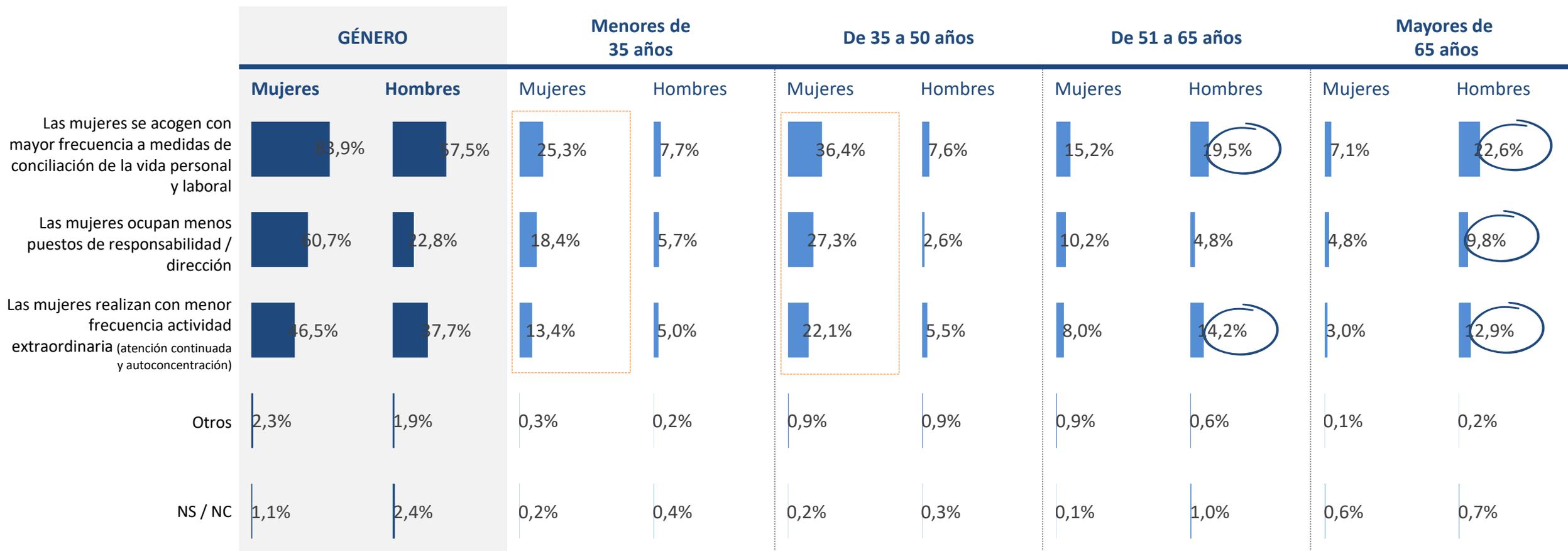
Base total muestra

P17. A continuación indique cuáles cree que son las principales causas que están influyendo en las diferencias salariales entre mujeres y hombres en la profesión médica (puede marcar más de una opción):

# Factores de influencia en la diferencia salarial entre mujeres y hombres

Según género y edad

Entre las mujeres, el **mayor grado de acuerdo con las afirmaciones lo muestran las profesionales entre 35 y 50 años**, seguidas de las menores de 35 años. Por su parte, **los hombres de más de 50 años son los que declaran mayor grado de acuerdo**



Base total muestra

P17. A continuación indique cuáles cree que son las principales causas que están influyendo en las diferencias salariales entre mujeres y hombres en la profesión médica (puede marcar más de una opción):

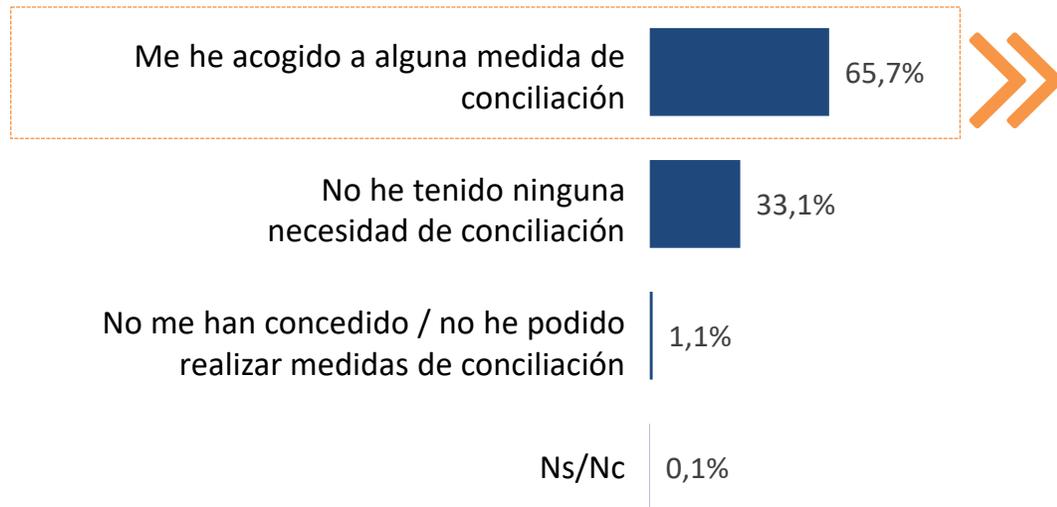


# **Conciliación de la vida personal y laboral**

# Necesidad de conciliación y principales medidas adoptadas

**El 65,7% de las personas consultadas se ha acogido a alguna medida de conciliación a lo largo de su vida profesional**

Las principales medidas a las que se han acogido son: **permisos por maternidad/paternidad, acudir a guarderías/cuidado de hijas e hijos y reducción de la jornada laboral por motivos personales.**



Base total muestra

## Medidas de conciliación



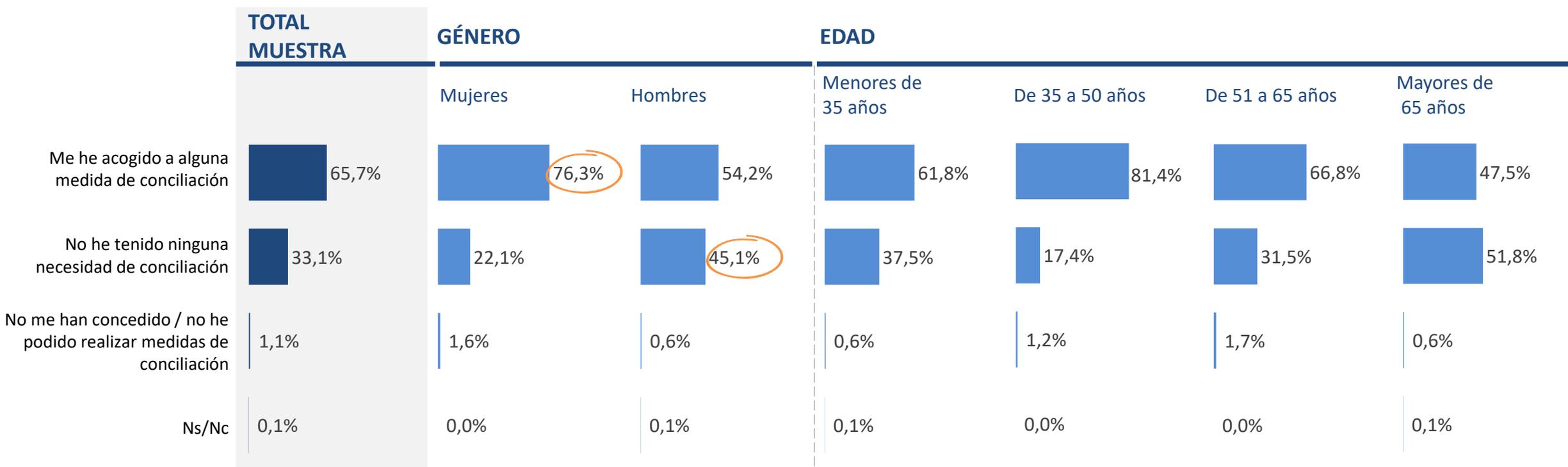
Base se ha acogido a alguna medida

# Necesidad de conciliación

Según género y edad

Las mujeres son las que más se han acogido a medidas de conciliación a lo largo de su vida profesional

Por otra parte, los hombres son los que más manifiestan que no han tenido necesidad de conciliación a lo largo de los años de profesión

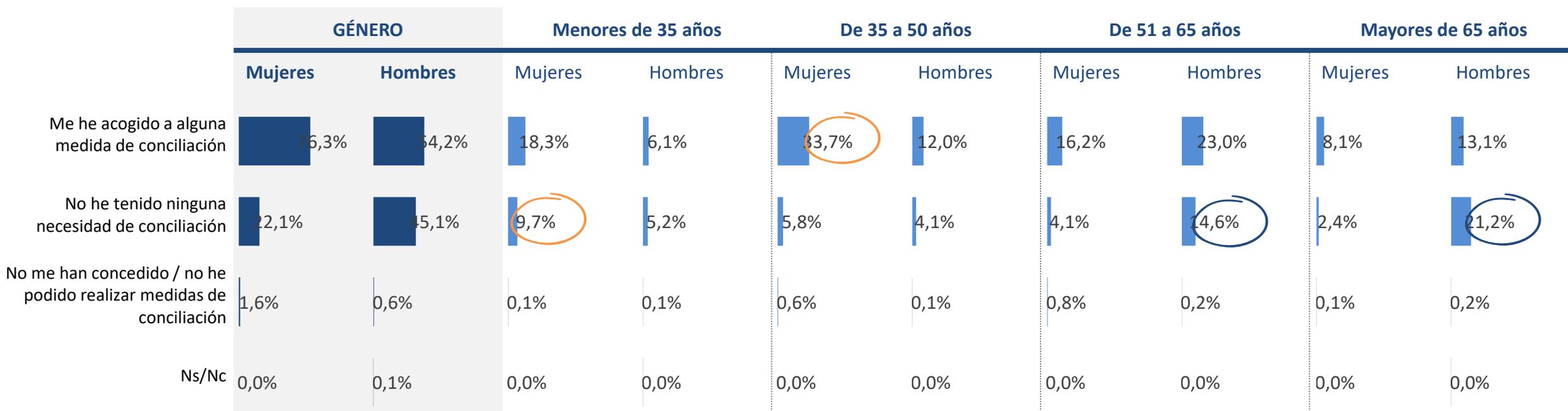


# Necesidad de conciliación

Según género y edad

La mayor proporción de las mujeres que se han acogido a alguna medida de conciliación tienen entre 35 y 50 años, mientras que cerca de la mitad de las que declaran que no han tenido necesidad de conciliación son menores de 35 años

La mayoría de hombres que declaran que no han tenido necesidad de acogerse a medidas de conciliación son mayores de 50 años (35,8%)

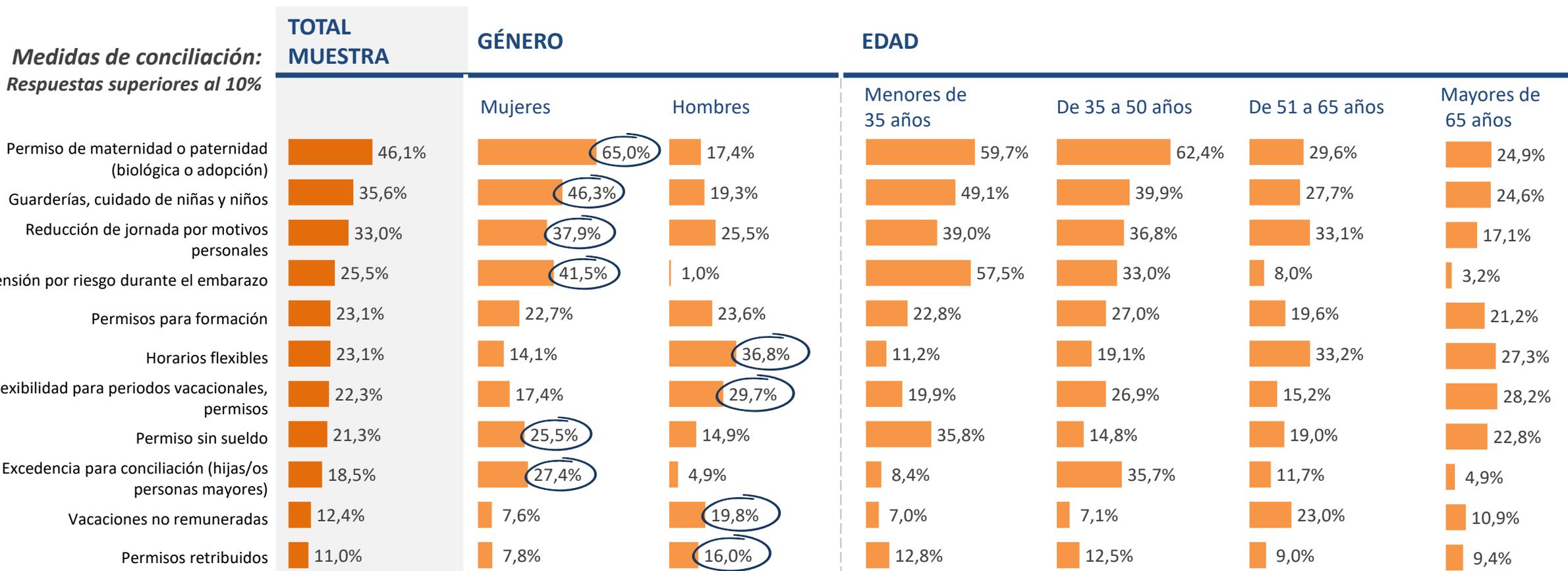


# Principales medidas adoptadas para la conciliación

Según género y edad

Las mujeres adoptan con más frecuencia que los hombres medidas de conciliación relacionadas con la atención y el cuidado a la familia/hijas e hijos como son: permiso de maternidad/paternidad, cuidado de niñas y niños, reducción de la jornada laboral por temas personales, excedencias para conciliación hijas e hijos o personas mayores.

Por su parte, los hombres se acogen en mayor porcentaje a medidas que les permiten flexibilizar sus horarios o las vacaciones, solicitan vacaciones no remuneradas o permisos retribuidos



Base se ha acogido a alguna medida

P20. A lo largo de su vida profesional, y para conciliar la vida personal y laboral, señale las medidas a las que ha necesitado acogerse (puede marcar más de una opción)

# Principales medidas adoptadas para la conciliación

Según género y edad

**Las mujeres hasta los 50 años** han adoptado más medidas de conciliación relacionadas con la gestación o con el cuidado de las hijas e hijos, asumiendo también más medidas que afectan a su capacidad económica (permisos sin sueldo o excedencias).

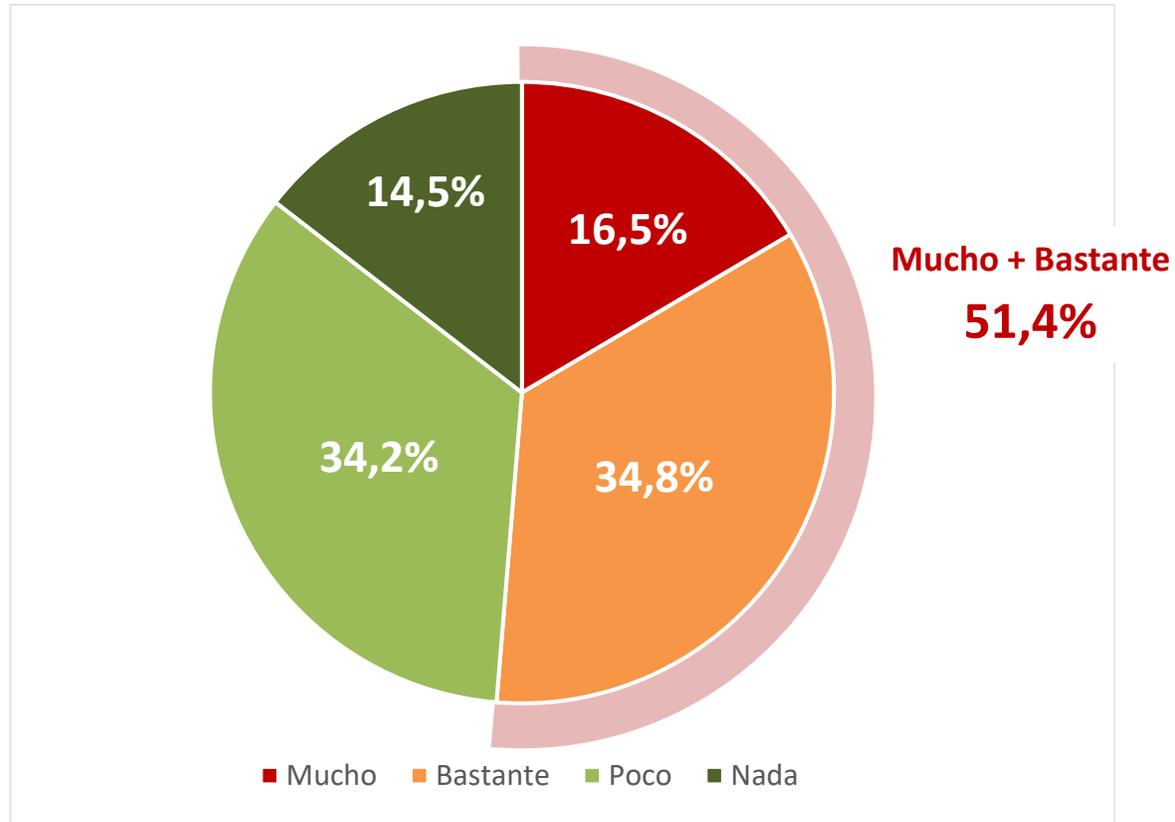
**Las medidas de conciliación en los hombres es mayor a partir de los 51 años** y no está directamente asociada con el cuidado de hijas e hijos o familiares: horarios flexibles, reducción de jornada por motivos personales, vacaciones no remuneradas...

Medidas de conciliación: <i>Respuestas superiores al 10% en el total</i>	GÉNERO		Menores de 35 años		De 35 a 50 años		De 51 a 65 años		Mayores de 65 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres*	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Permiso de maternidad o paternidad (biológica o adopción)	65,0%	17,4%	18,1%	1,0%	30,4%	9,4%	11,2%	5,2%	5,4%	1,8%
Guarderías, cuidado de niñas/os	46,3%	19,3%	15,0%	0,6%	20,4%	4,6%	8,1%	8,5%	2,8%	5,6%
Reducción de jornada por motivos personales	37,9%	25,5%	11,9%	0,5%	19,2%	3,7%	5,6%	16,2%	1,1%	5,1%
Suspensión por riesgo durante el embarazo	41,5%	1,0%	18,0%	0,0%	19,3%	0,1%	3,7%	0,3%	0,5%	0,6%
Permisos para formación	22,7%	23,6%	4,5%	4,1%	13,4%	3,6%	3,0%	10,1%	1,8%	5,7%
Horarios flexibles	14,1%	36,8%	2,2%	2,1%	8,0%	4,8%	3,3%	20,0%	0,7%	9,9%
Flexibilidad para periodos vacacionales, permisos	17,4%	29,7%	4,6%	2,4%	9,2%	10,1%	2,7%	7,2%	0,9%	10,0%
Permiso sin sueldo	25,5%	14,9%	11,0%	0,3%	6,0%	4,1%	6,0%	5,0%	2,5%	5,4%
Excedencia para conciliación (hijas/os personas mayores)	27,4%	4,9%	2,4%	0,4%	19,8%	1,7%	4,9%	1,3%	0,4%	1,4%
Vacaciones no remuneradas	7,6%	19,8%	1,9%	0,5%	3,8%	0,5%	1,1%	15,5%	0,7%	3,3%
Permisos retribuidos	7,8%	16,0%	0,8%	5,0%	4,4%	4,5%	2,0%	3,7%	0,6%	2,8%

Base se ha acogido a alguna medida. \*Base muestral reducida.

P20. A lo largo de su vida profesional, y para conciliar la vida personal y laboral, señale las medidas a las que ha necesitado acogerse (puede marcar más de una opción)

# Facilidad de conciliación en la profesión médica

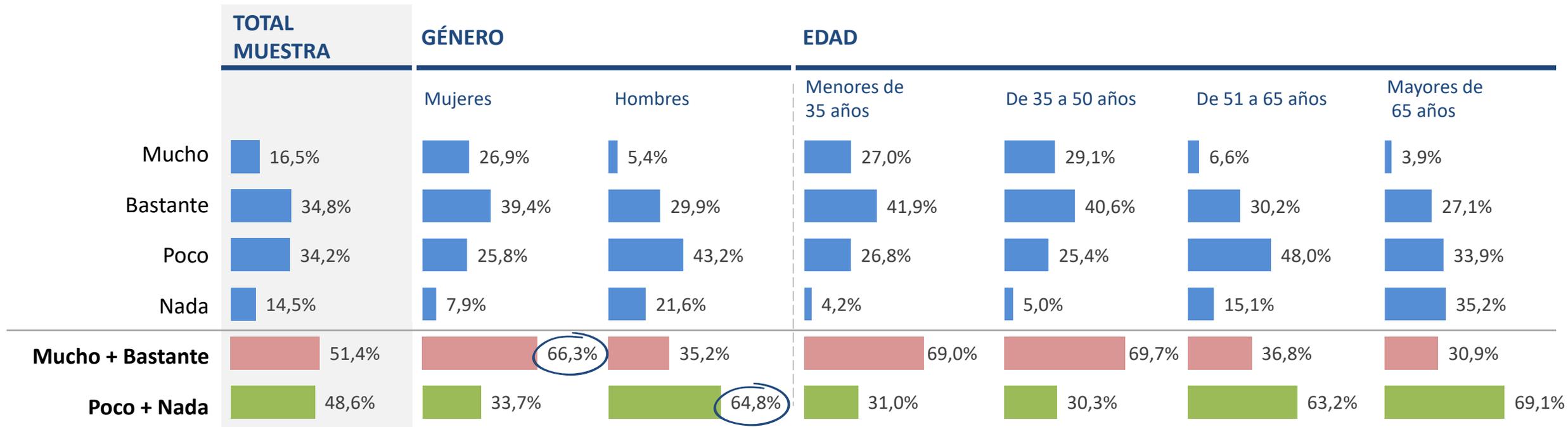


A algo más de la mitad de las y los médicos consultados (51,4%) le **resulta difícil conciliar la vida personal y la vida laboral**

# Facilidad de conciliación en la profesión médica

Según género y edad

La mujeres consideran más difícil conciliar la vida personal y la vida laboral.



# Facilidad de conciliación en la profesión médica

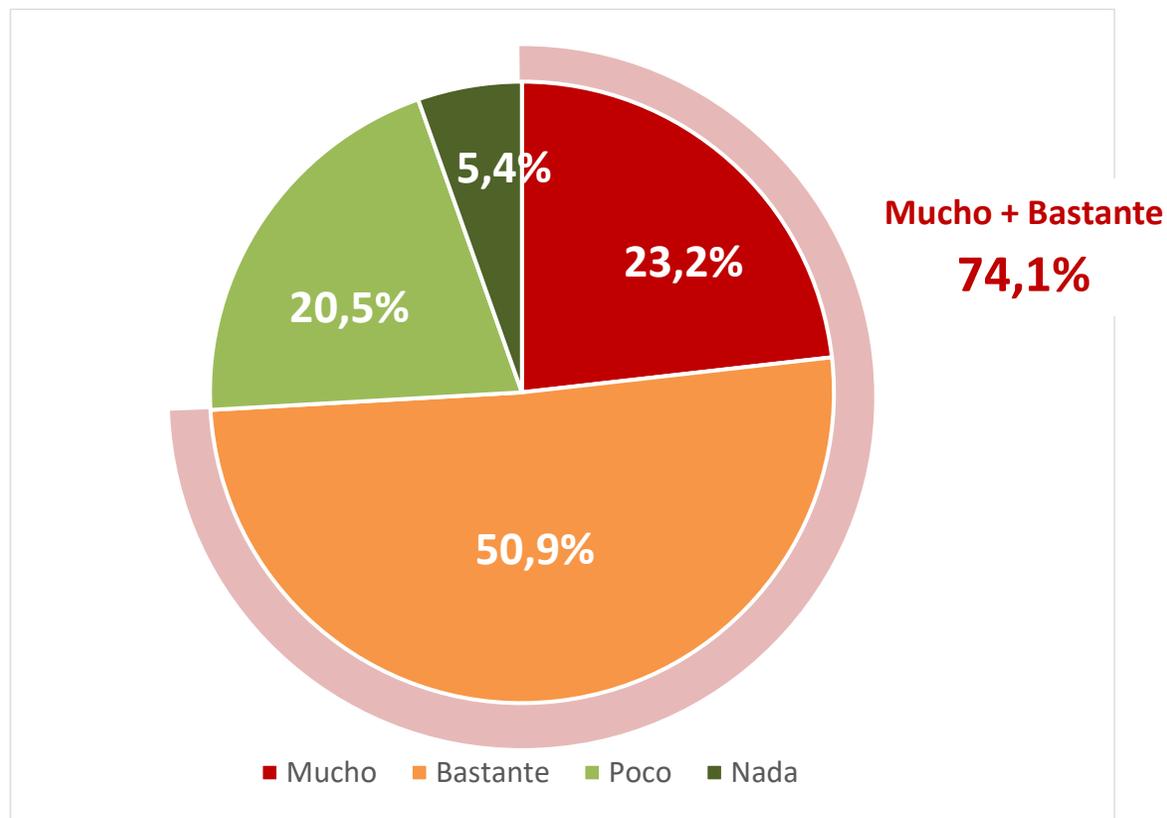
Según género y edad

En concreto, la mayoría de las mujeres que declaran tener dificultad para la conciliación de la vida personal y laboral son las menores de 50 años (52,4%)

En el caso de los hombres, los que declaran tener dificultades de conciliación (50,8%) son los mayores de 50 años.

	GÉNERO		Menores de 35 años		De 35 a 50 años		De 51 a 65 años		Mayores de 65 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Mucho	26,9%	5,4%	9,8%	0,7%	13,6%	2,6%	2,5%	1,3%	0,9%	0,7%
Bastante	39,4%	29,9%	10,7%	6,0%	18,3%	4,3%	7,1%	10,7%	3,3%	8,9%
Poco	25,8%	43,2%	6,7%	4,0%	7,5%	7,0%	7,9%	20,6%	3,7%	11,6%
Nada	7,9%	21,6%	0,9%	0,8%	0,7%	2,2%	3,6%	5,3%	2,7%	13,3%
<b>Mucho + Bastante</b>	66,3%	35,2%	20,5%	6,7%	31,9%	6,9%	9,6%	11,9%	4,2%	9,7%
<b>Poco + Nada</b>	33,7%	64,8%	7,6%	4,7%	8,2%	9,2%	11,5%	25,9%	6,4%	24,9%

# Influencia de la conciliación en el desarrollo profesional



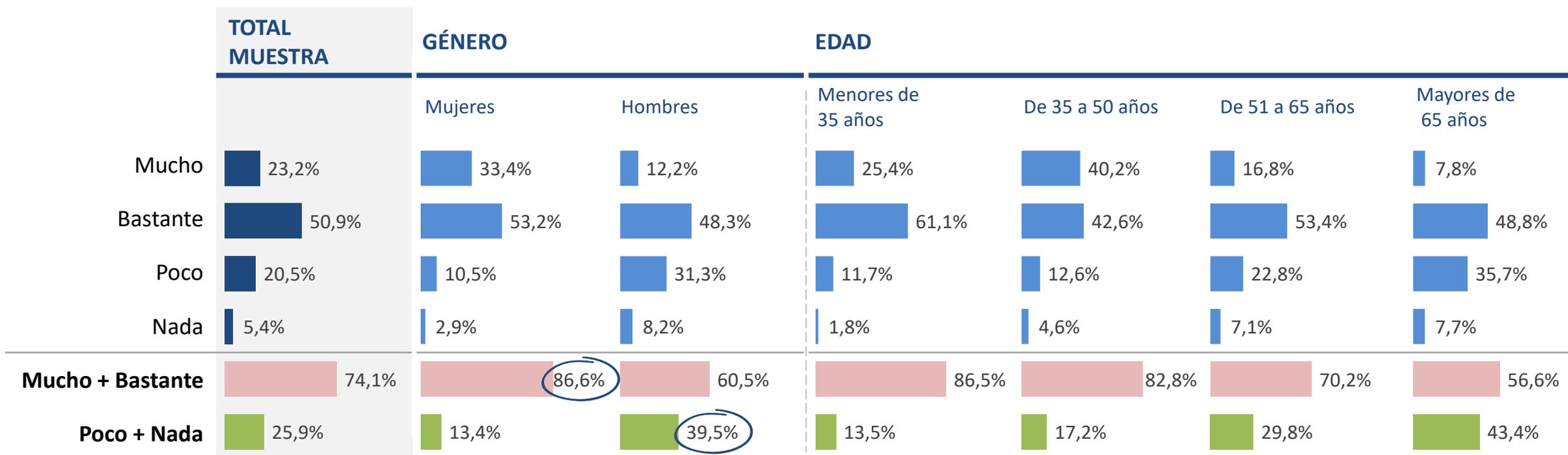
**Casi 3 de cada 4 personas consultadas considera que la conciliación de la vida personal y laboral repercute negativamente en el desarrollo profesional**

Como se ha visto, son las mujeres las que más se acogen a medidas de conciliación, y por lo tanto, las más afectadas en su progresión de carrera

# Influencia de la conciliación en el desarrollo profesional

Según género y edad

La opinión mayoritaria es que la conciliación influye negativamente en la progresión y el desarrollo profesional.  
El mayor grado de acuerdo con esta afirmación la muestran las mujeres



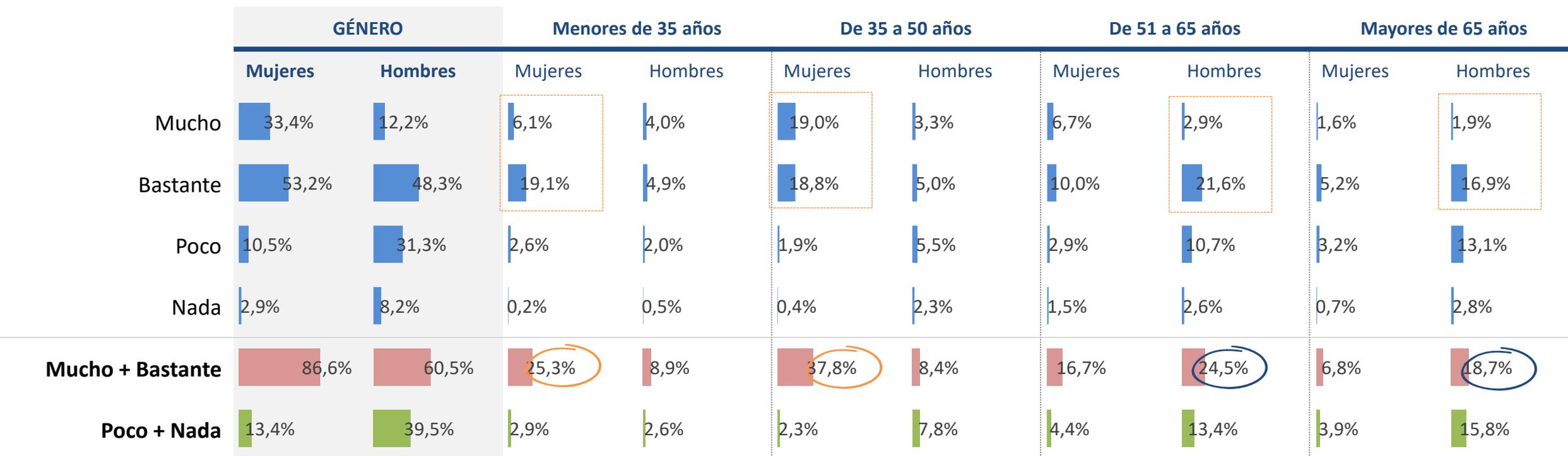
Base total muestra

P19. En qué medida considera que la necesidad de conciliación de la vida personal y laboral repercute negativamente en la progresión y desarrollo profesional (marque una sola opción)

# Influencia de la conciliación en el desarrollo profesional

Según género y edad

La mayoría de las mujeres que consideran que la conciliación de la vida personal y laboral repercute negativamente en el desarrollo profesional son menores de 51 años (63,1%), mientras que la mayoría de hombres que están de acuerdo con esta afirmación son mayores de 50 años (43,2%)



Base total muestra

P19. En qué medida considera que la necesidad de conciliación de la vida personal y laboral repercute negativamente en la progresión y desarrollo profesional (marque una sola opción)



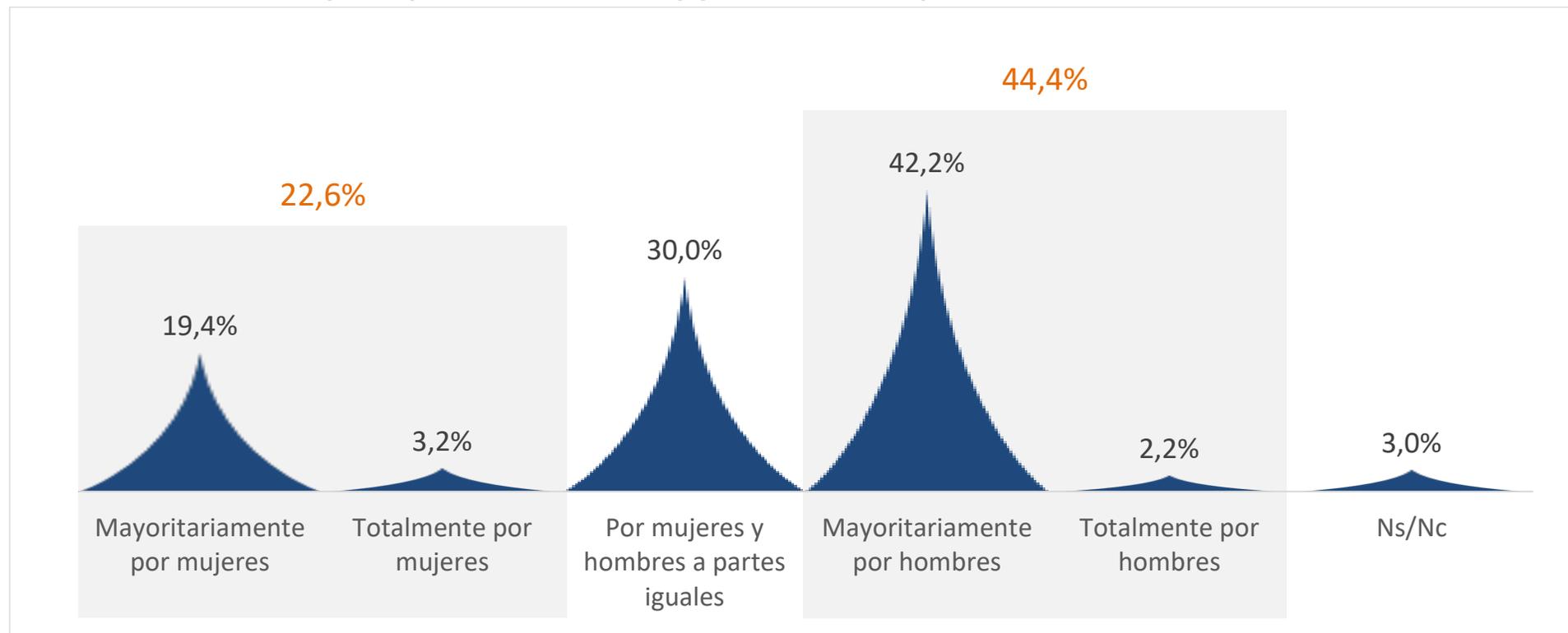
# • Techo de cristal

# Presencia de mujeres y hombres en los puestos de dirección / jefaturas

El porcentaje de centros gestionados y dirigidos por hombres duplica al de centros dirigidos por mujeres (44,4% hombres vs. 22,6% mujeres)

La paridad en la dirección y gestión aparece en el 30% de los centros

En sus centros de trabajo, los puestos de dirección/jefaturas están ocupados...



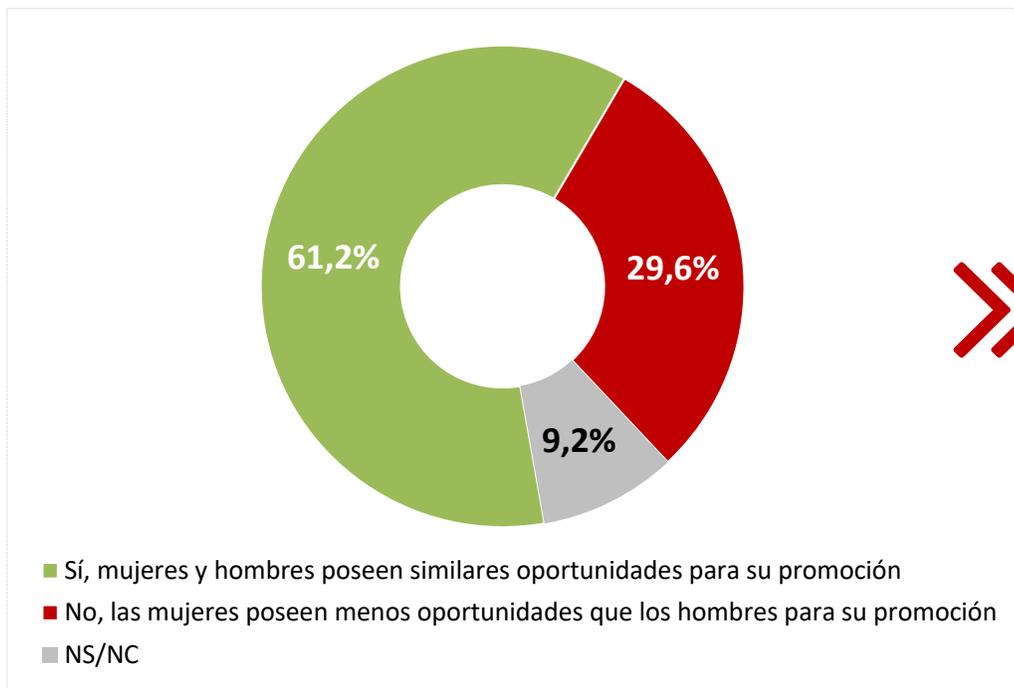
# Oportunidades de promoción a puestos de dirección / gestión

**El 29,6% considera que las mujeres poseen menos oportunidades que los hombres para su promoción a puestos de dirección**

**La principal razón es que las mujeres tienen mayores necesidades de conciliación.**

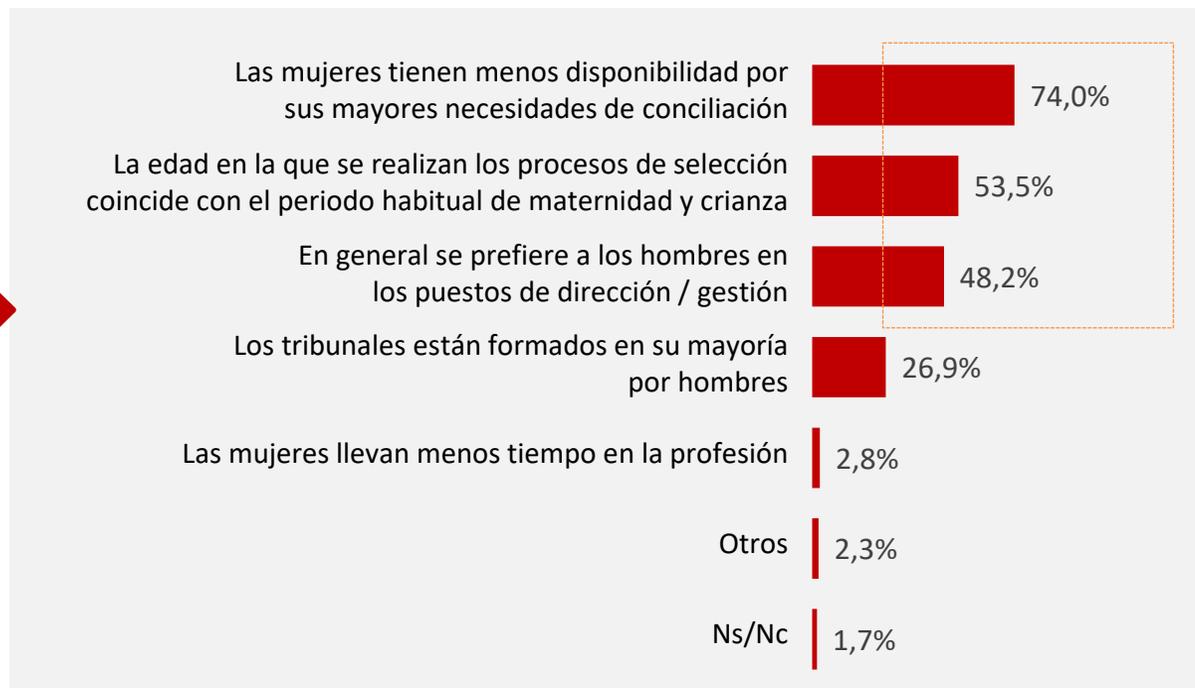
A esta razón le siguen que la edad de acceso a puestos superiores coincide con periodos de maternidad o crianza y que, en general, hay una mayor preferencia por los hombres para puestos de dirección / gestión

*¿Las mujeres y los hombres tienen oportunidades similares para su promoción/ascenso a puestos de dirección / gestión?*



Base total muestra

*Motivos de las menores oportunidades de promoción*



Base perciben menor oportunidades en las mujeres

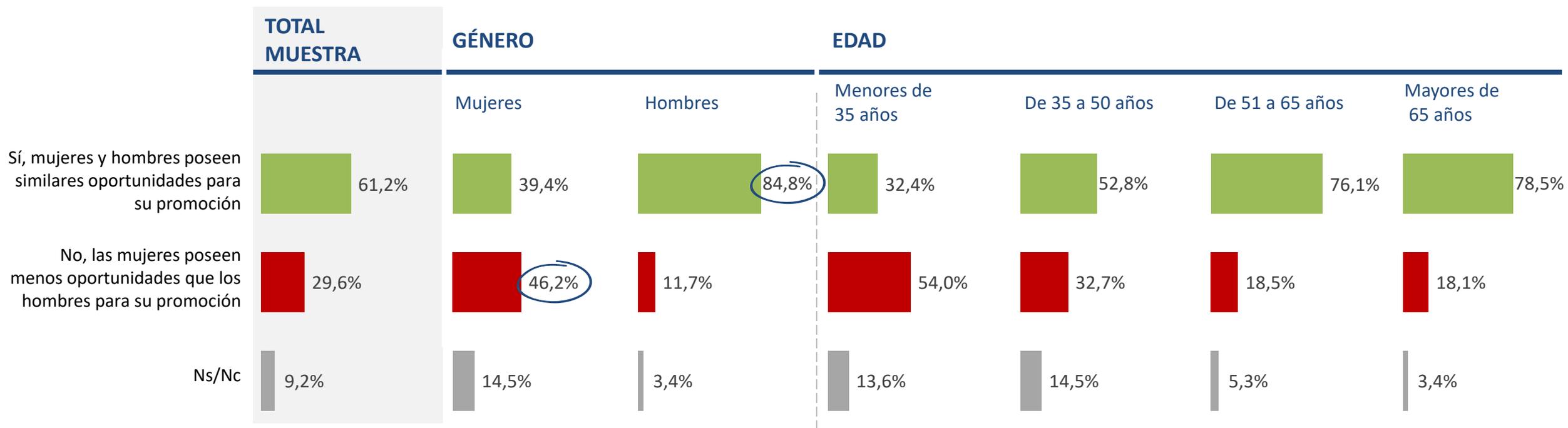
P22. Por lo que usted sabe o ha observado en sus centros de trabajo, ¿las mujeres y los hombres tienen oportunidades similares para su promoción/ascenso a puestos de dirección / gestión? / P23. ¿Cuáles cree que son los motivos que están incidiendo en que las médicas tengan menos oportunidades de promoción a puestos de dirección/gestión? (puede marcar más de una opción)

# Oportunidades de promoción a puestos de dirección / gestión

Según género y edad

Las mujeres consideran en mayor medida que los hombres que tienen menos posibilidades de promoción a puestos de dirección (46,2% vs. 11,7%).

¿Las mujeres y los hombres tienen oportunidades similares para su promoción/ascenso a puestos de dirección / gestión?



Base total muestra

P22. Por lo que usted sabe o ha observado en sus centros de trabajo, ¿las mujeres y los hombres tienen oportunidades similares para su promoción/ascenso a puestos de dirección / gestión?

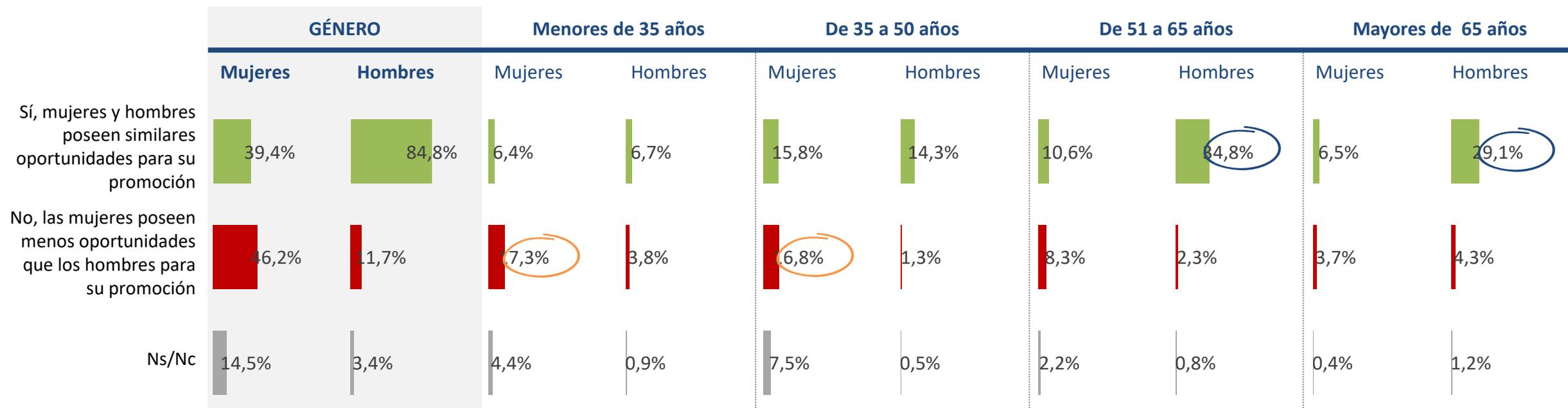
# Oportunidades de promoción a puestos de dirección / gestión

Según género y edad

La mayoría de las mujeres que consideran que las mujeres poseen menos oportunidades de promoción que los hombres son menores de 50 años (34,1%)

La mayoría de los hombres que consideran que las mujeres tienen las mismas oportunidades de promoción que los hombres, tiene más de 50 años (63,9%)

*¿Las mujeres y los hombres tienen oportunidades similares para su promoción/ascenso a puestos de dirección / gestión?*



Base total muestra

P22. Por lo que usted sabe o ha observado en sus centros de trabajo, ¿las mujeres y los hombres tienen oportunidades similares para su promoción/ascenso a puestos de dirección / gestión?

# Oportunidades de promoción a puestos de dirección/ gestión

Según género y edad

**Mujeres y hombres en general coinciden en su visión de los motivos por los que las mujeres tienen menos oportunidades de promoción a puestos superiores**

## Motivos de las menores oportunidades de promoción de las mujeres

- Las mujeres tienen menos disponibilidad por sus mayores necesidades de conciliación
- La edad en la que se realizan los procesos de selección coincide con el periodo habitual de maternidad y crianza
- En general se prefiere a los hombres en los puestos de dirección / gestión
- Los tribunales están formados en su mayoría por hombres
- Las mujeres llevan menos tiempo en la profesión

	TOTAL MUESTRA	GÉNERO		EDAD			
		Mujeres	Hombres	Menores de 35 años	De 35 a 50 años	De 51 a 65 años	Mayores de 65 años
Las mujeres tienen menos disponibilidad por sus mayores necesidades de conciliación	74,0%	73,9%	74,6%	81,3%	70,7%	67,0%	71,8%
La edad en la que se realizan los procesos de selección coincide con el periodo habitual de maternidad y crianza	53,5%	53,5%	53,5%	73,6%	46,0%	38,5%	36,7%
En general se prefiere a los hombres en los puestos de dirección / gestión	48,2%	48,8%	45,7%	46,9%	55,5%	54,3%	26,5%
Los tribunales están formados en su mayoría por hombres	26,9%	24,6%	36,7%	25,3%	33,7%	22,1%	21,6%
Las mujeres llevan menos tiempo en la profesión	2,8%	2,2%	5,3%	2,7%	2,9%	3,4%	1,9%

Base perciben menor oportunidades en las mujeres

P23. ¿Cuáles cree que son los motivos que están incidiendo en que las médicas tengan menos oportunidades de promoción a puestos de dirección/gestión? (puede marcar más de una opción)

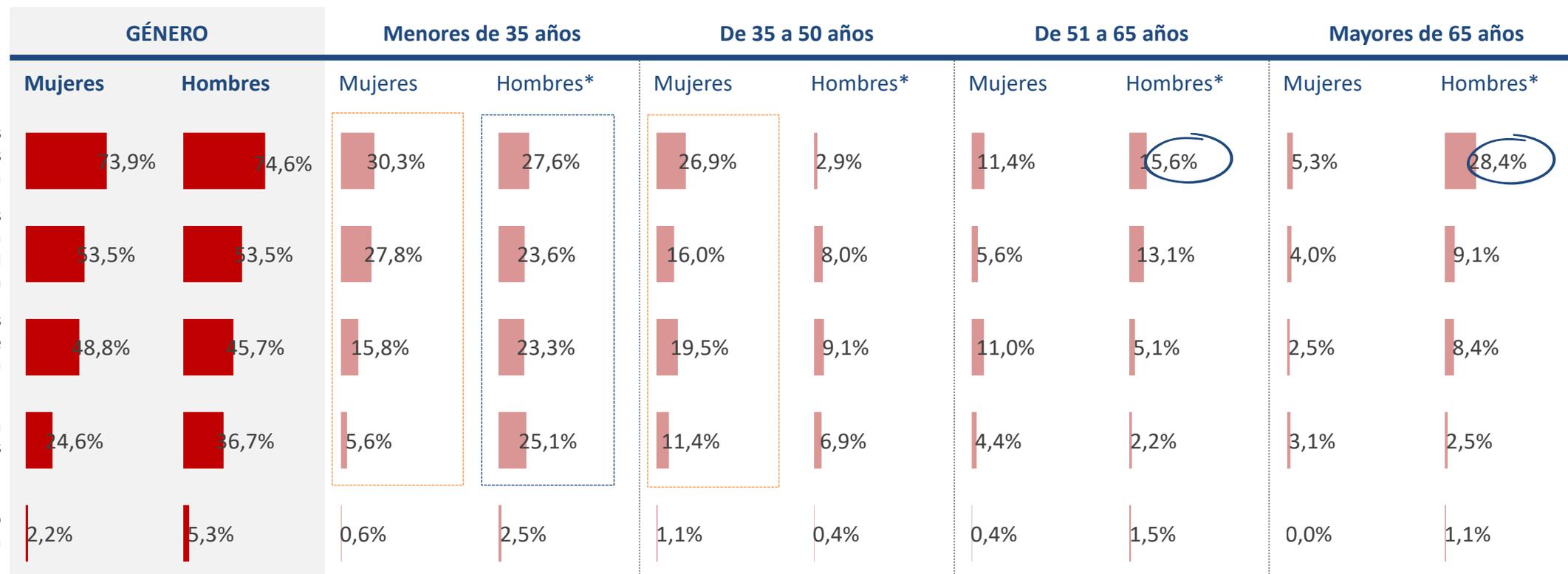
# Oportunidades de promoción a puestos de dirección/ gestión

Según género y edad

La mayoría de las mujeres que están de acuerdo con las distintas afirmaciones mostradas tienen menos de 51 años

En el caso de los hombres, el mayor acuerdo lo muestran los menores de 35 años y los mayores de 50 años en el caso de la afirmación de que las mujeres tienen menos disponibilidad por sus mayores necesidades de conciliación

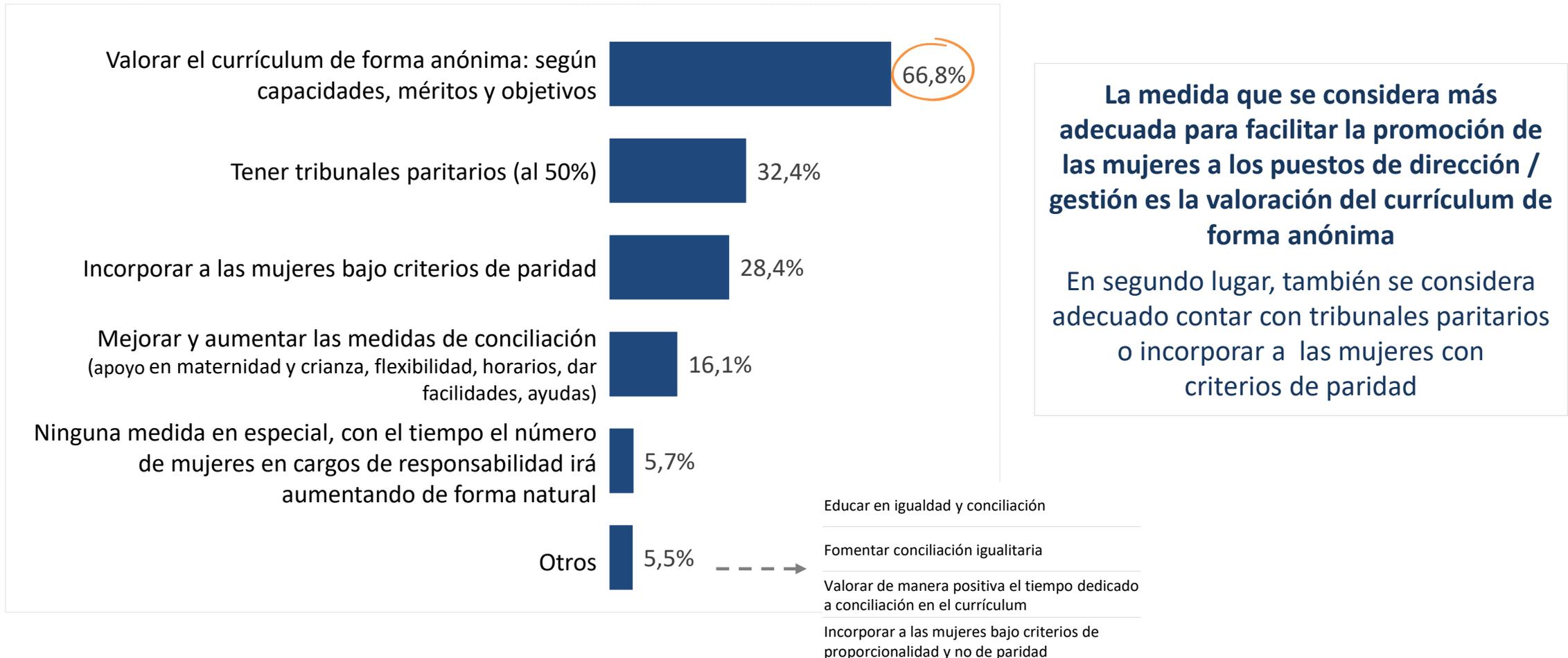
Motivos de las menores oportunidades de promoción de las mujeres



Base perciben menor oportunidades en las mujeres / \*Base muestral reducida

P23. ¿Cuáles cree que son los motivos que están incidiendo en que las médicas tengan menos oportunidades de promoción a puestos de dirección/gestión? (puede marcar más de una opción)

# Medidas adecuadas para facilitar la promoción de las mujeres a puestos de dirección/ gestión



Base perciben menores oportunidades en las mujeres

P24. ¿Qué medidas considera que serían las más adecuadas para facilitar la promoción de las mujeres a los puestos de dirección / gestión?

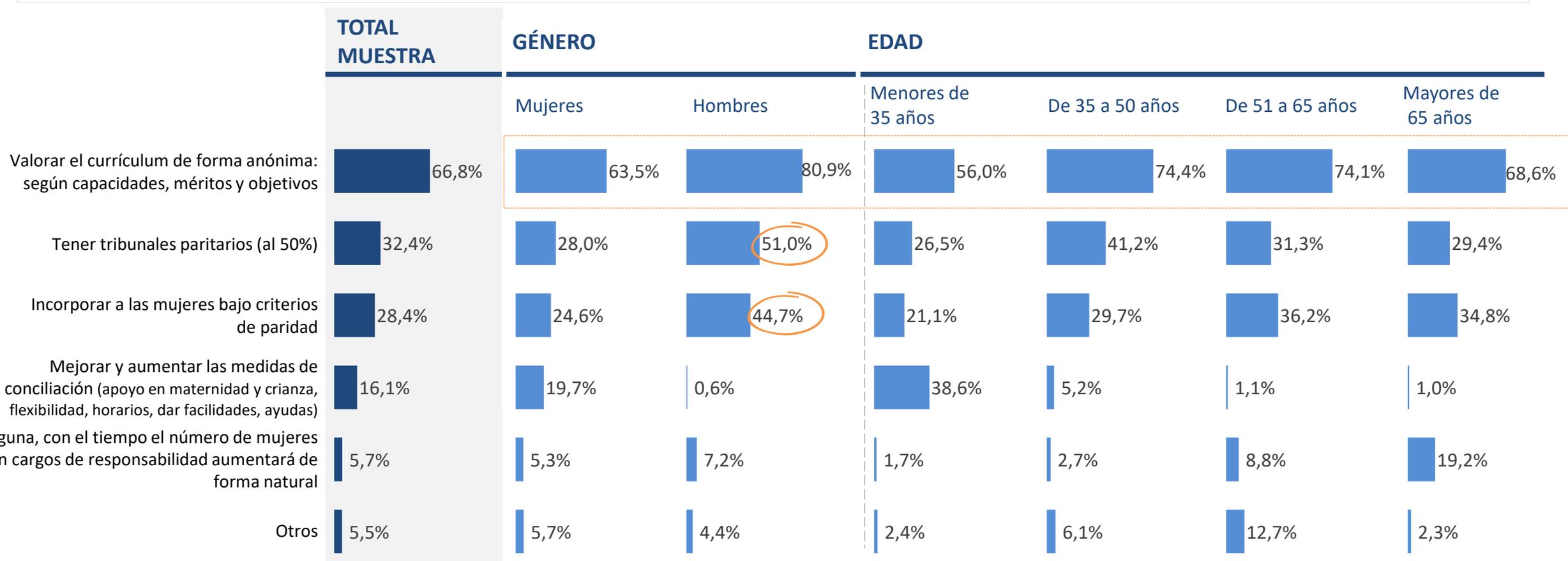
(puede marcar más de una opción)

# Medidas adecuadas para facilitar la promoción de las mujeres a puestos de dirección/ gestión

Según género y edad

Todos coinciden en señalar que la valoración curricular de forma anónima es la forma más adecuada de facilitar la promoción de las mujeres a los puestos de dirección / gestión

Los hombres también apuntan más que las mujeres a la posibilidad de tener tribunales paritarios e incorporar a las mujeres con criterios de paridad



Base perciben menores oportunidades en las mujeres

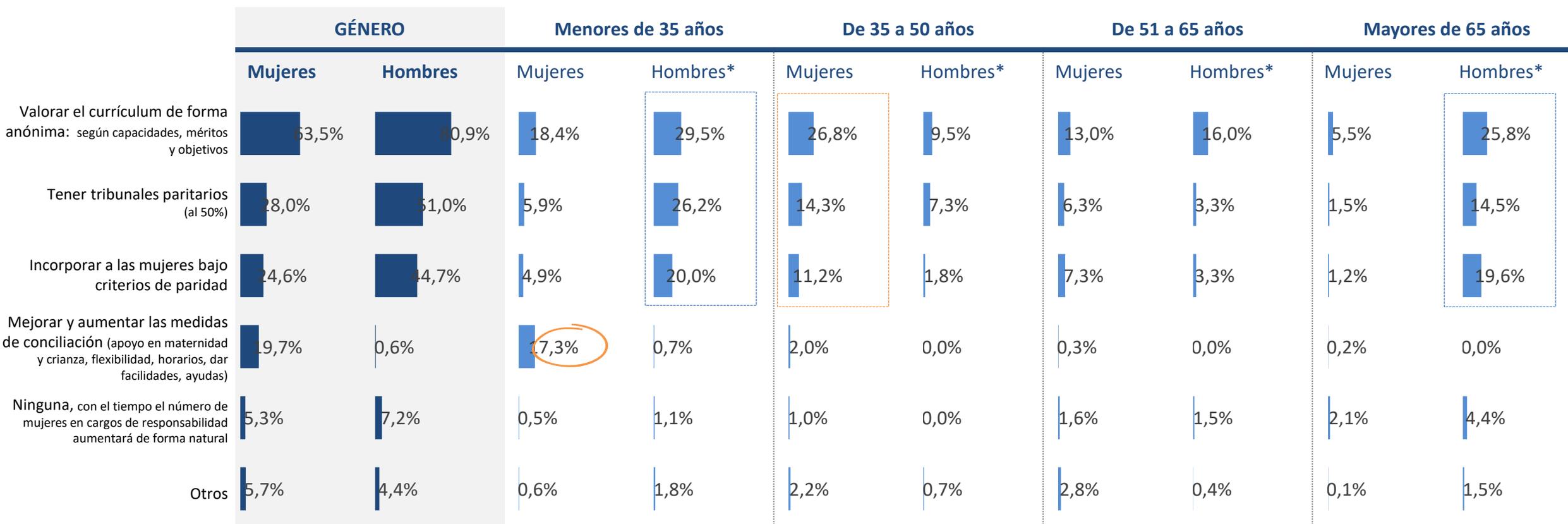
P24. ¿Qué medidas considera que serían las más adecuadas para facilitar la promoción de las mujeres a los puestos de dirección / gestión? (Puede marcar más de una opción)

# Medidas adecuadas para facilitar la promoción de las mujeres a puestos de dirección/ gestión

Según género y edad

En el caso de las mujeres, **el mayor acuerdo con las tres principales medidas para facilitar la promoción de las mujeres a los puestos de dirección lo muestran las profesionales entre los 35 y 50 años.** En el caso de los hombres, los profesionales más jóvenes y los de mayor edad son los que más de acuerdo están.

Cabe señalar que mayoría de las mujeres que consideran que habría que mejorar y aumentar las medidas de conciliación tienen menos de 35 años

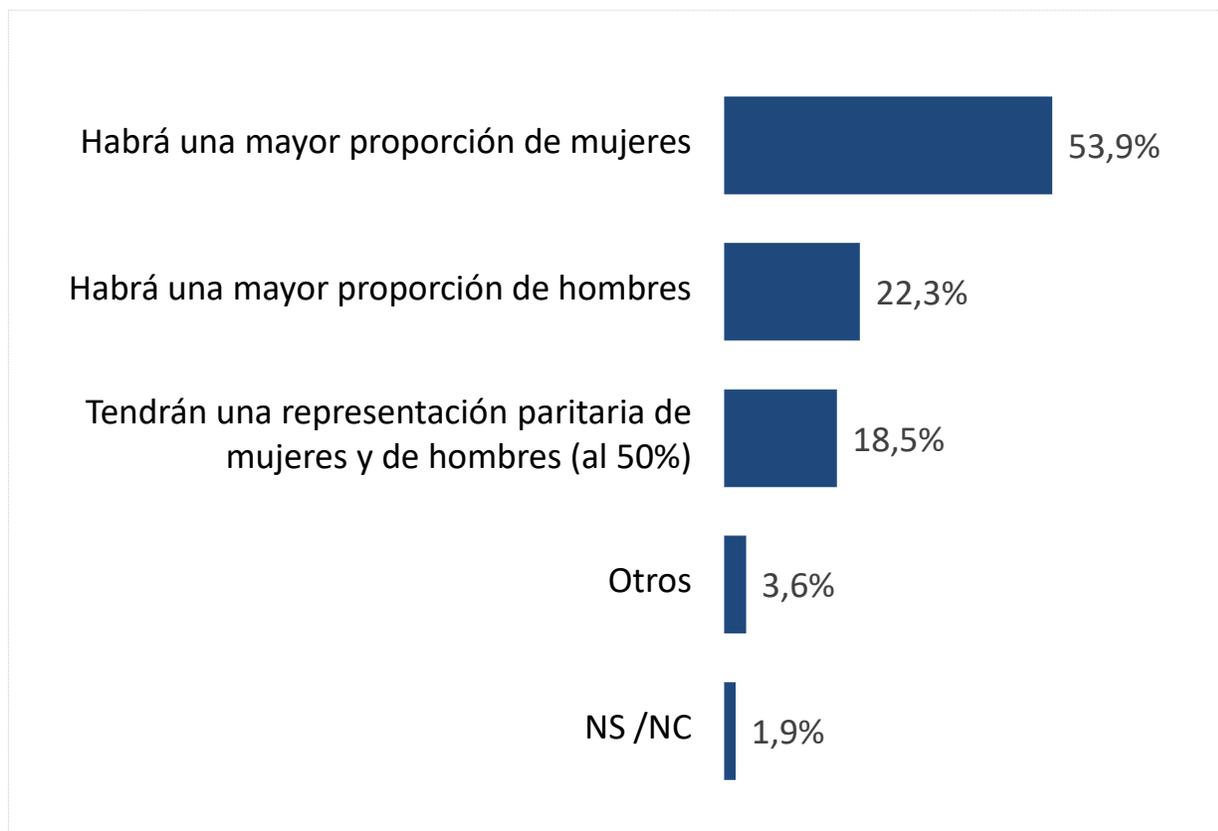


Base perciben menores oportunidades en las mujeres / \* Base muestral reducida

P24. ¿Qué medidas considera que serían las más adecuadas para facilitar la promoción de las mujeres a los puestos de dirección / gestión? (Puede marcar más de una opción)

# Proyección a futuro de lo que sucederá en los puestos de dirección

*Por la progresión de la profesión médica, en el momento en el que esté conformada en un 70% por mujeres y en un 30% por hombres, ¿cómo piensa que estarán constituidos los puestos de dirección / gestión?*



**Ante sobre qué es lo que creen que ocurrirá en el momento en el que la profesión la conformen en un 70% las mujeres, el 53,9% considera que habrá mayor proporción de mujeres en los puestos de dirección.**

Un 22,3% considera que se mantendrá la mayoría de hombres en las direcciones y un 18,5% opina que habrá representación paritaria de hombres y mujeres

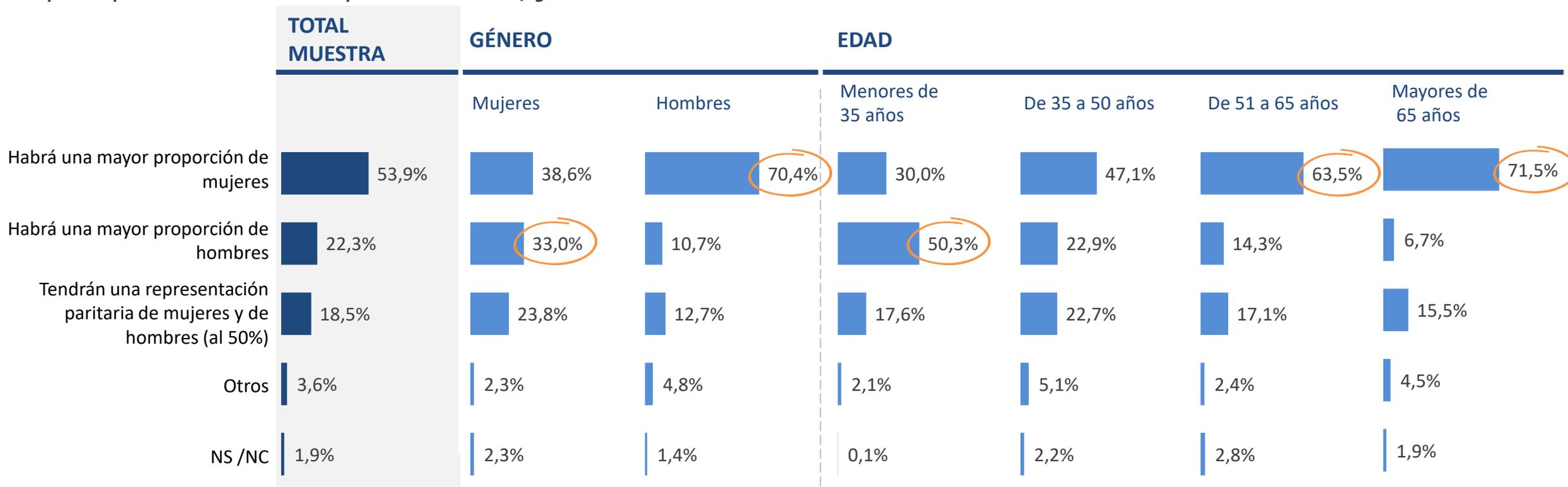
# Proyección del género futuro de los puestos de dirección

Según género y edad

Las mujeres son las que se muestran más pesimistas al suponer que habrá una mayor proporción de mujeres en puestos de dirección / gestión. De hecho, 3 de cada 10 mujeres consideran que se mantendrá la mayor proporción de hombres.

Por el contrario, los hombres creen que a futuro la proporción de mujeres será mayor que la de los hombres en puestos de dirección

Por la progresión de la profesión médica, en el momento en el que esté conformada en un 70% por mujeres y en un 30% por hombres, ¿cómo piensa que estarán constituidos los puestos de dirección / gestión?



Base total muestra

P25. Por la progresión de la profesión médica, en el momento en el que esté conformada en un 70% por mujeres y en un 30% por hombres, ¿cómo piensa que estarán constituidos los puestos de dirección / gestión? (Marque una sola opción)

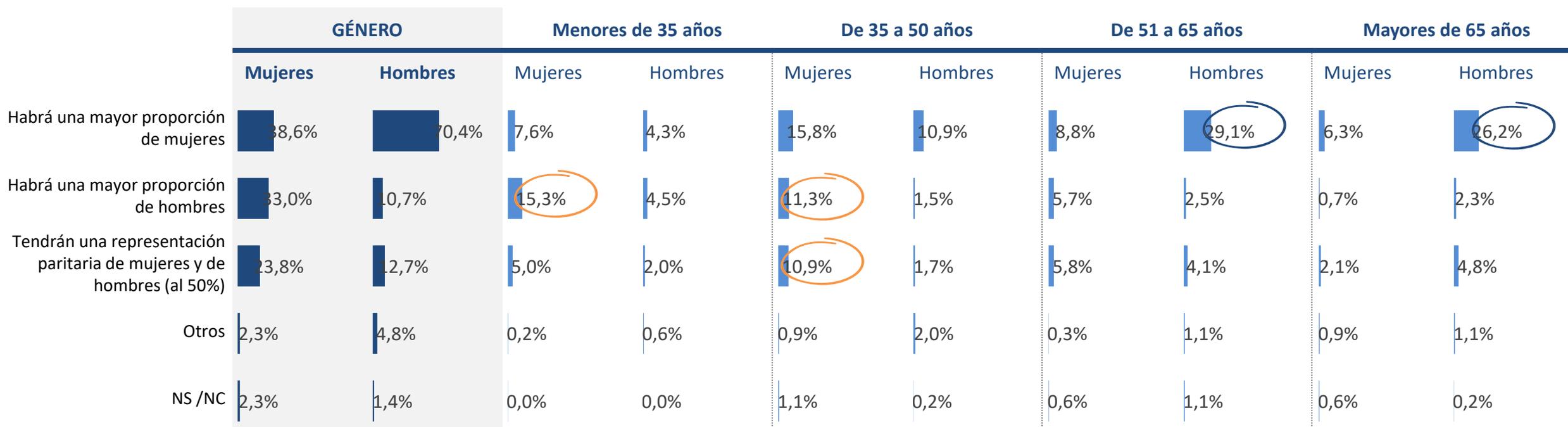
# Proyección del género futuro de los puestos de dirección

Según género y edad

**El mayor pesimismo ante el acceso de la mujer a puestos de dirección lo muestran las mujeres menores de 35 años seguidas de las de 35 a 50 años.**

Los hombres mayores de 50 años son los que más contemplan a la mujer en puestos de dirección y gestión en el futuro

*Por la progresión de la profesión médica, en el momento en el que esté conformada en un 70% por mujeres y en un 30% por hombres, ¿cómo piensa que estarán constituidos los puestos de dirección / gestión?*



Base total muestra

P25. Por la progresión de la profesión médica, en el momento en el que esté conformada en un 70% por mujeres y en un 30% por hombres, ¿cómo piensa que estarán constituidos los puestos de dirección / gestión? (Marque una sola opción)



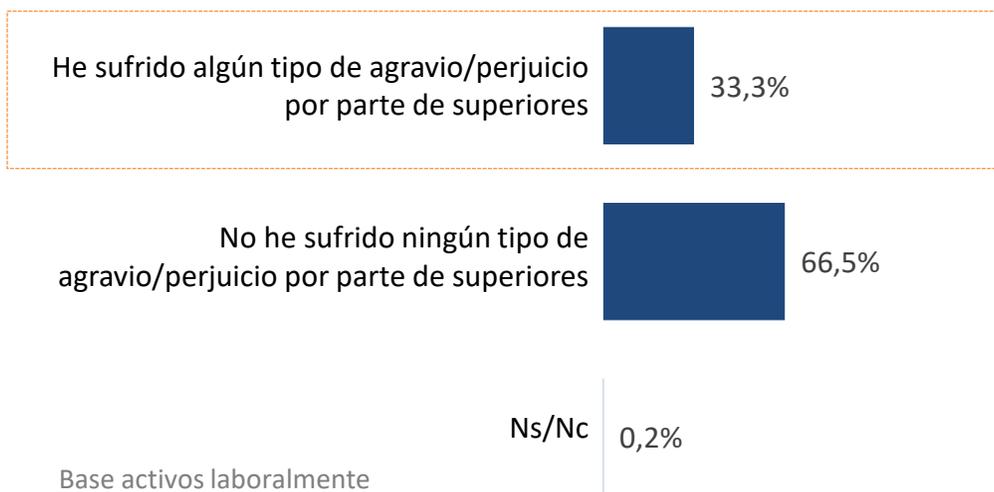
# **Acoso laboral en la profesión médica**

# Experiencia en situaciones de acoso laboral por parte de los superiores durante el último año

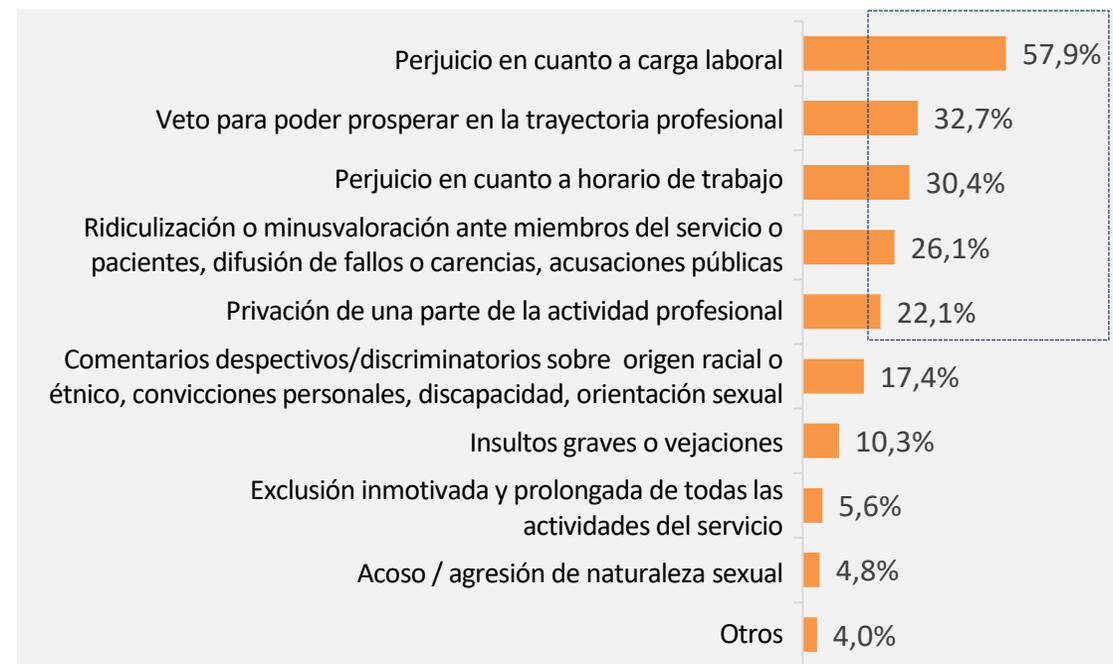
**El 33,3% de las personas consultadas declara que en el último año ha sufrido algún tipo de agravio o perjuicio por parte de superiores**

El principal perjuicio se **relaciona con la carga laboral**. Le siguen el veto para prosperar profesionalmente, el perjuicio en relación con el horario, las acciones de ridiculización o minusvaloración y la privación de una parte de la actividad profesional

*En el último año se ha producido alguna de estas situaciones...*



*Situaciones vividas*



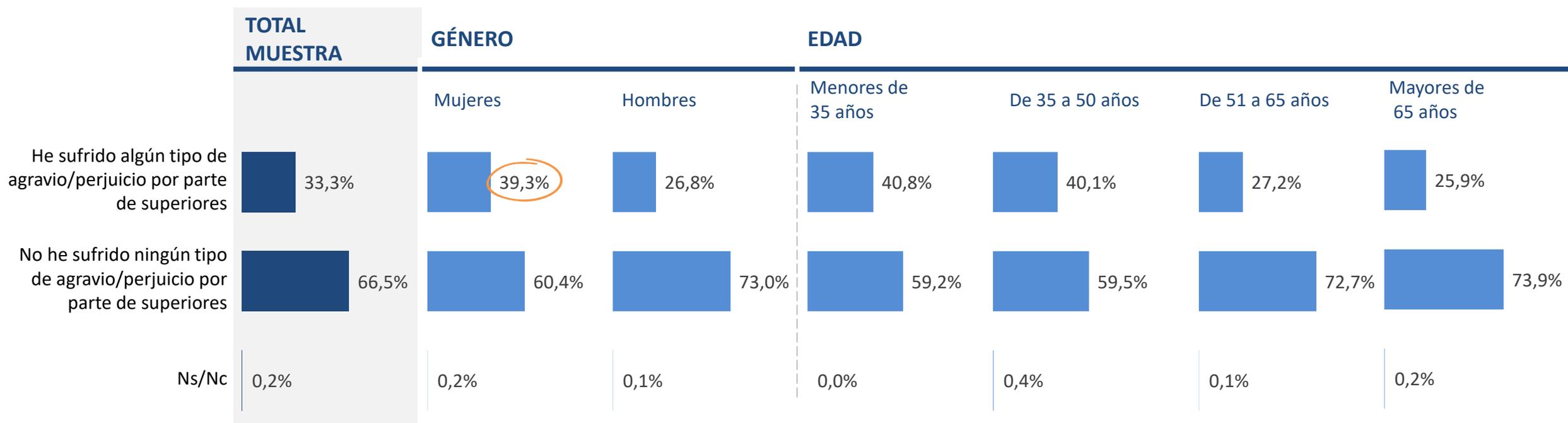
Base: ha sufrido algún tipo de agravio

# Experiencia en situaciones de acoso laboral por parte de los superiores durante el último año

Según género y edad

Las mujeres consultadas manifiestan en mayor medida haber sufrido algún tipo de agravio en el último año por parte de superiores

En el último año se ha producido alguna de estas situaciones...



Base activos laboralmente

P26. ¿Podría indicarnos si en el último año se ha encontrado en alguna de las siguientes situaciones producidas por parte de superiores en jerarquía (jefatura de servicio, jefatura de sección, dirección del centro o equipo...)? (puede marcar más de una opción):

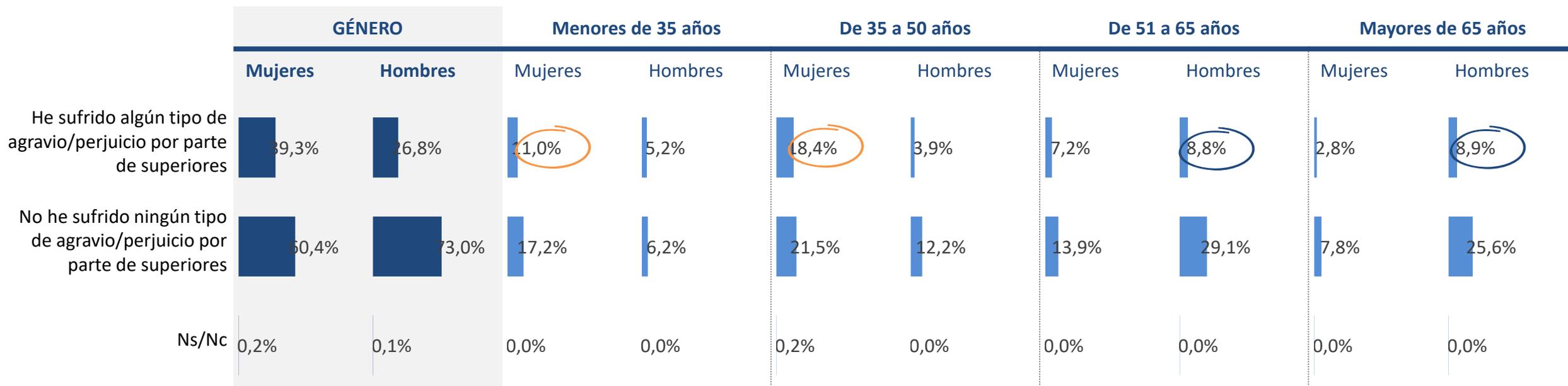
# Experiencia en situaciones de acoso laboral por parte de los superiores durante el último año

Según género y edad

**Las mujeres que declaran haber sufrido algún tipo de agravio o perjuicio por parte de superiores, en su mayoría, son menores de 50 años.**

En el caso de los hombres, la mayoría de los que declaran haber vivido esta situación son mayores de 50 años

**En el último año se ha producido alguna de estas situaciones...**



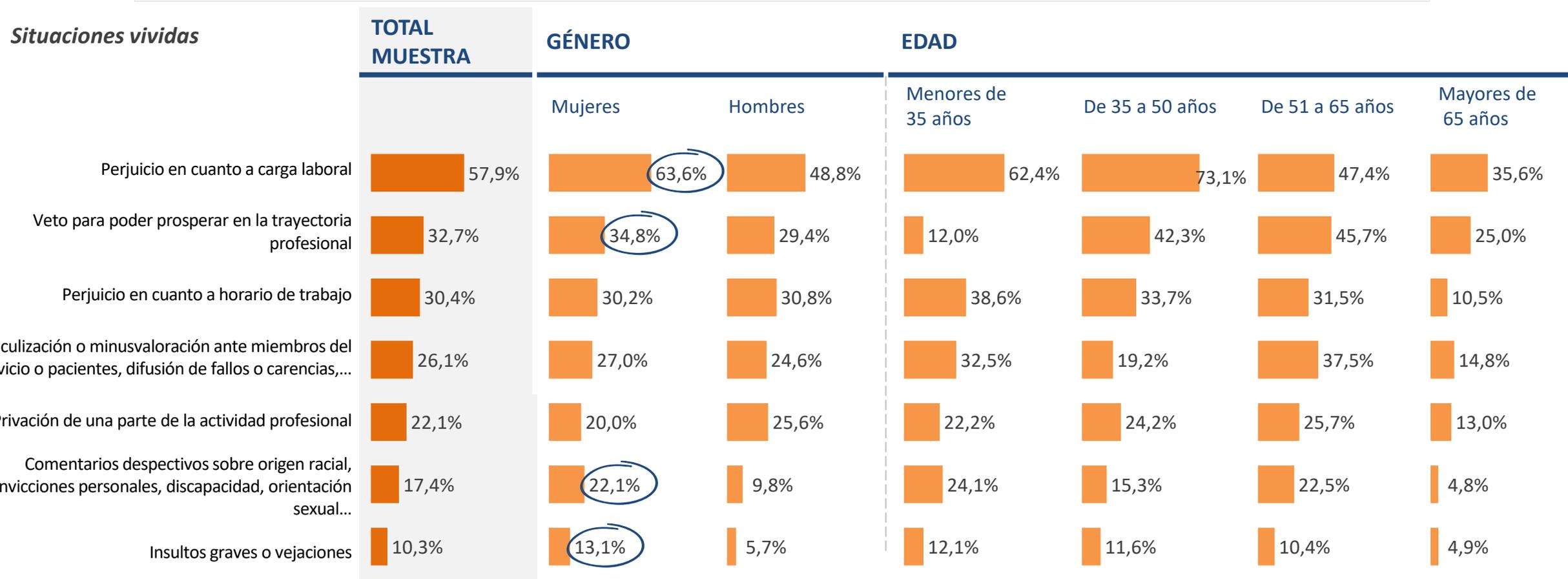
Base activos laboralmente

P26. ¿Podría indicarnos si en el último año se ha encontrado en alguna de las siguientes situaciones producidas por parte de superiores en jerarquía (jefatura de servicio, jefatura de sección, dirección del centro o equipo...)? (puede marcar más de una opción):

# Experiencia en situaciones de acoso laboral por parte de los superiores durante el último año

Según género y edad

Las mujeres se han visto más perjudicadas que los hombres en relación con la carga laboral, han sufrido un mayor veto para poder prosperar y han sufrido en mayor medida comentarios despectivos e insultos graves o vejaciones



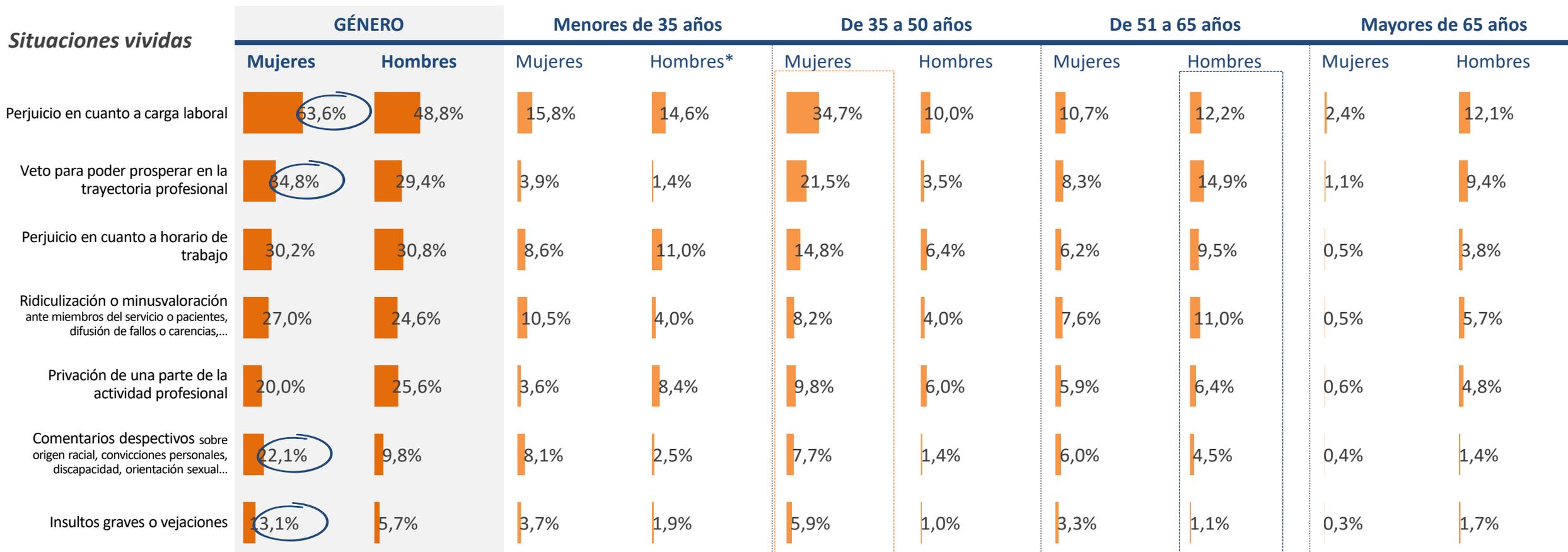
Base: ha sufrido algún tipo de agravio

P26. ¿Podría indicarnos si en el último año se ha encontrado en alguna de las siguientes situaciones producidas por parte de superiores en jerarquía (jefatura de servicio, jefatura de sección, dirección del centro o equipo...)? (puede marcar más de una opción):

# Experiencia en situaciones de acoso laboral por parte de los superiores durante el último año

Según género y edad

En general, las mujeres entre 35 y 50 años y los hombres entre 51 a 65 años son los que más declaran haber vivido distintas situaciones de acoso laboral por parte de superiores



Base: ha sufrido algún tipo de agravio. \*Base muestral reducida.

P26. ¿Podría indicarnos si en el último año se ha encontrado en alguna de las siguientes situaciones producidas por parte de superiores en jerarquía (jefatura de servicio, jefatura de sección, dirección del centro o equipo...)? (puede marcar más de una opción):

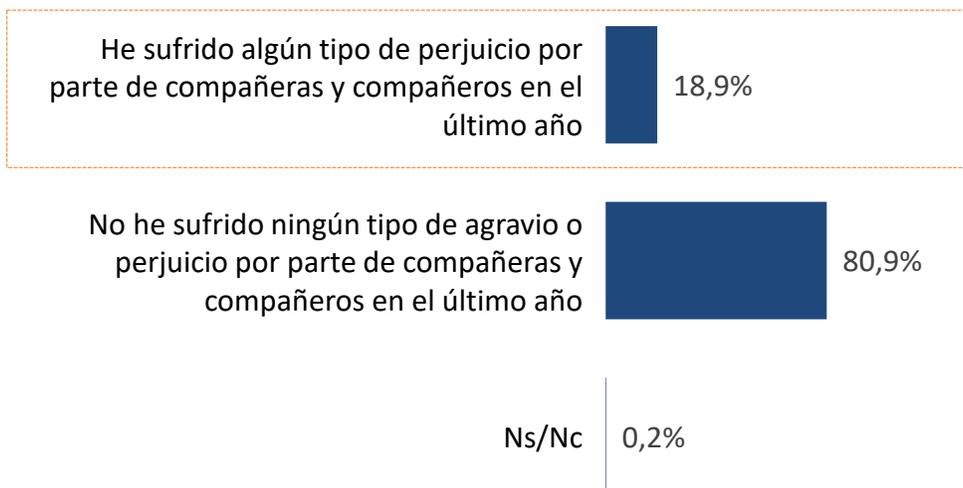
# Experiencia en situaciones de acoso laboral por parte de compañeras y compañeros durante el último año

Los perjuicios recibidos por parte de las y los compañeros son menos que los recibidos por las y los superiores.

El 18,9% declara que en el último año ha sufrido algún tipo de agravio o perjuicio por parte de alguna compañera o compañero

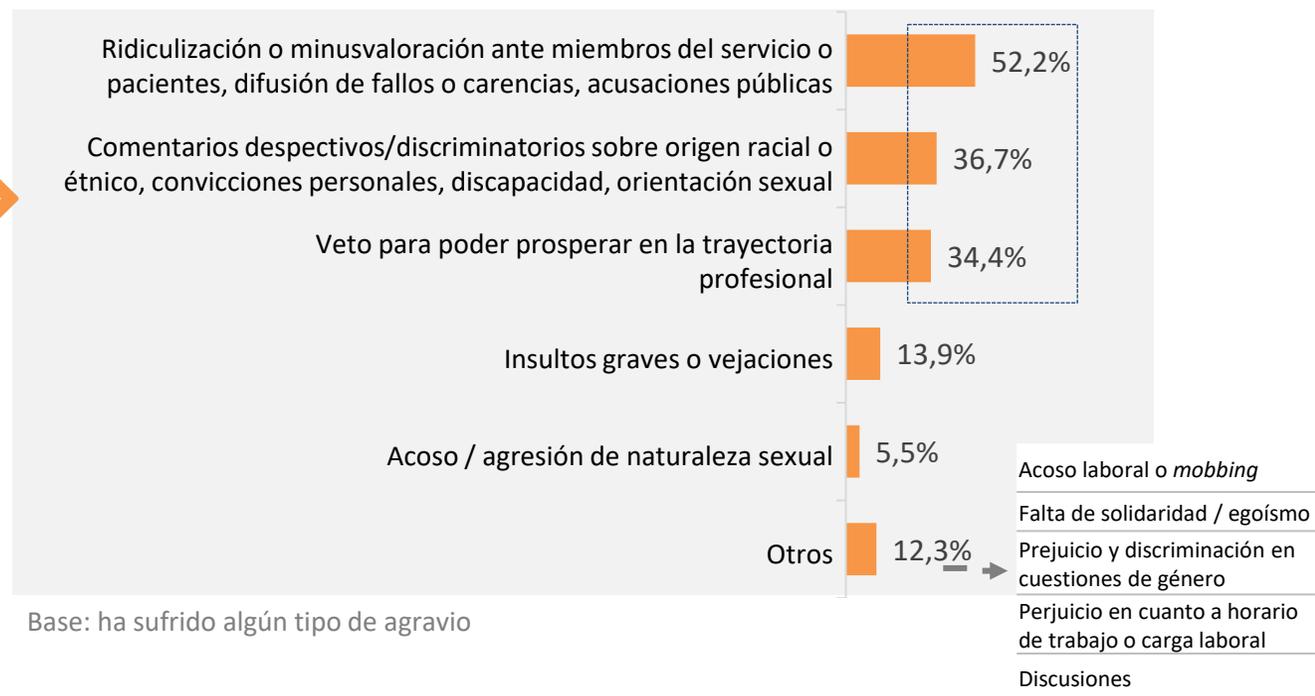
La ridiculización o minusvaloración es la situación que más se produce, seguida de los comentarios despectivos o discriminatorios y el veto para prosperar profesionalmente

## Situaciones producidas por sus propias compañeras y compañeros



Base activos laboralmente

## Situaciones vividas

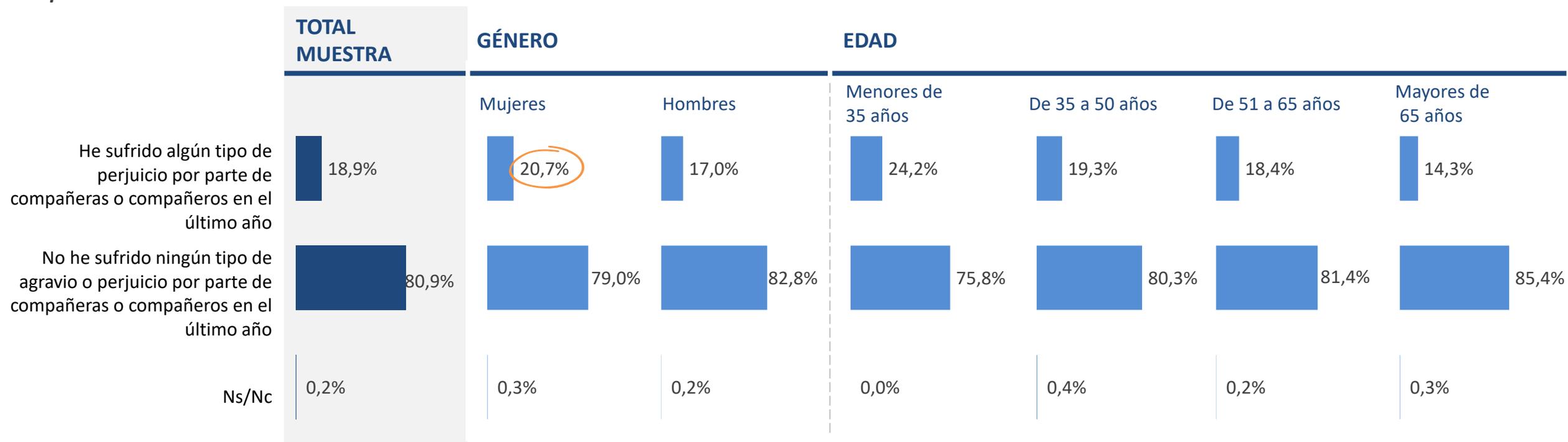


# Experiencia en situaciones de acoso laboral por parte de compañeras o compañeros durante el último año

Según género y edad

Las mujeres declaran en mayor medida haber sufrido algún tipo de agravio por parte de compañeras o compañeros en el último año

*Situaciones producidas por sus propias compañeras y compañeros*



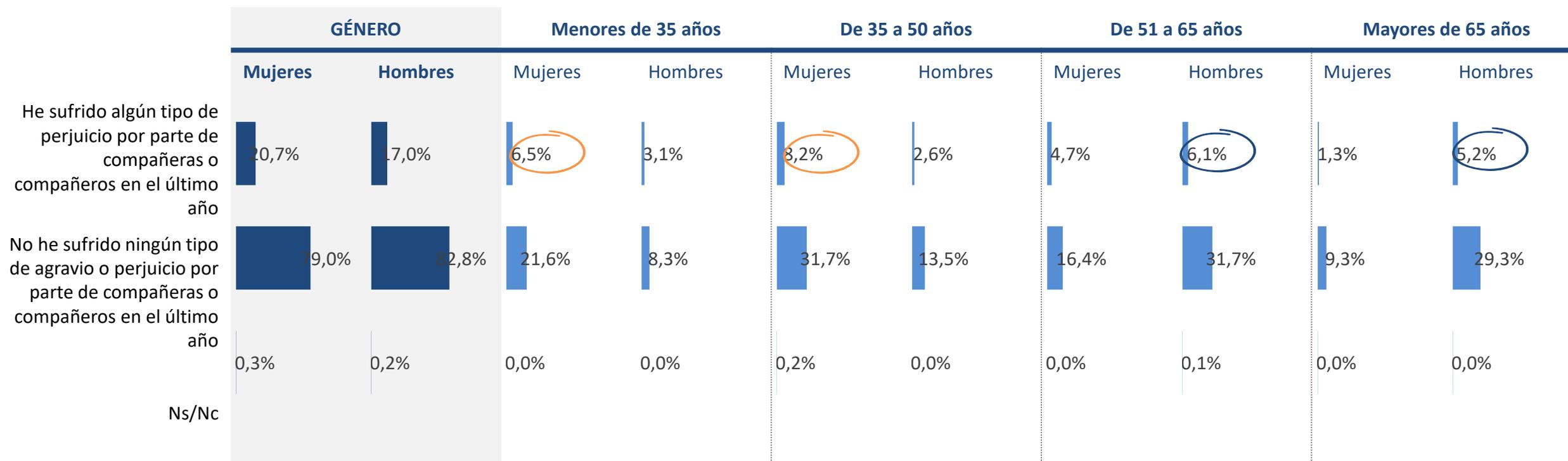
# Experiencia en situaciones de acoso laboral por parte de compañeras o compañeros durante el último año

Según género y edad

Las mujeres que declaran haber sufrido algún tipo de agravio o perjuicio por parte de compañeras o compañeros, en su mayoría son menores de 50 años.

Por su parte, la mayoría de los hombres que declaran haber vivido esta situación son mayores de 50 años

## Situaciones producidas por sus propias compañeras y compañeros



Base activos laboralmente

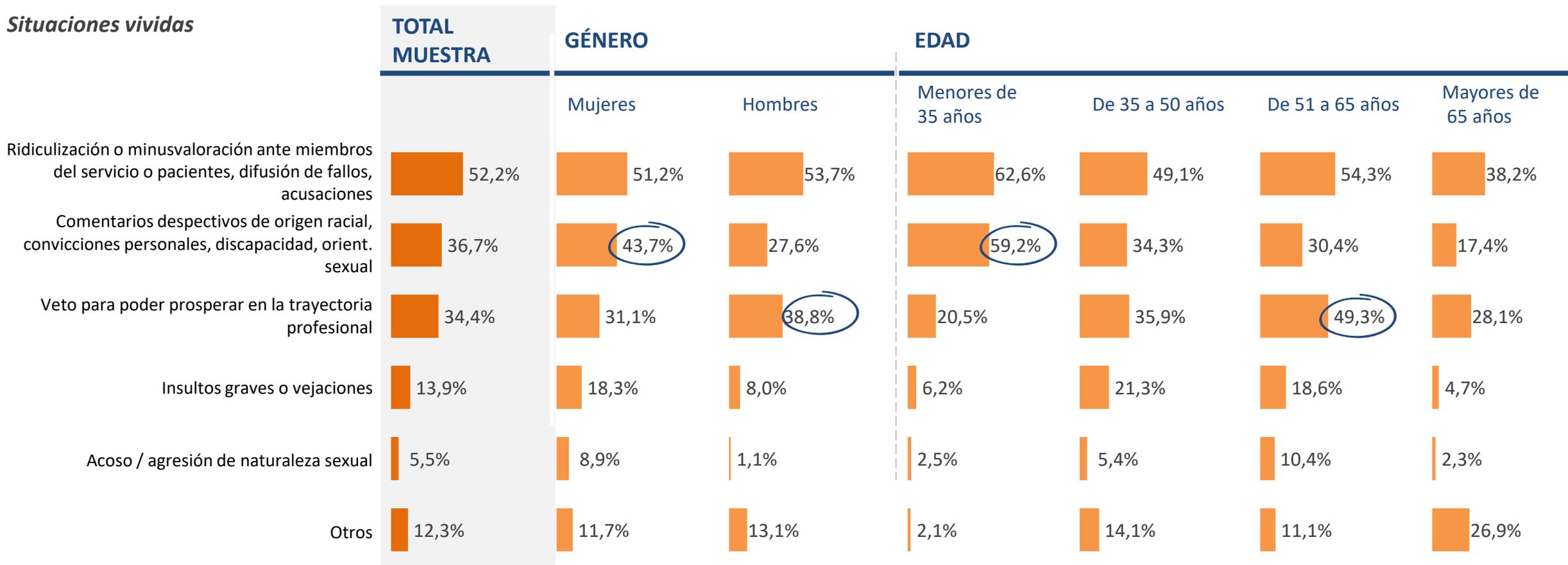
P27. Y en el último año, ¿se ha encontrado en alguna de las siguientes situaciones producidas por sus propias compañeras y compañeros? (puede marcar más de una opción):

# Experiencia en situaciones de acoso laboral por parte de compañeras o compañeros durante el último año

Según género y edad

**La ridiculización o minusvaloración es la situación que más se repite con independencia del género y la edad**  
 Las mujeres perciben que reciben más comentarios despectivos de cualquier índole que los hombres, pero estos viven en mayor proporción el veto para prosperar profesionalmente

## Situaciones vividas



Base: ha sufrido algún tipo de agravio

P27. Y en el último año, ¿se ha encontrado en alguna de las siguientes situaciones producidas por sus propias compañeras y compañeros? (puede marcar más de una opción):

# Experiencia en situaciones de acoso laboral por parte de compañeras o compañeros durante el último año

Según género y edad

La ridiculización o minusvaloración; los comentarios despectivos y el veto para prosperar profesionalmente son las tres situaciones de acoso que más identifican las mujeres de hasta 65 años a lo largo de su carrera profesional. Declaran haber tenido experiencias con insultos graves o acoso/agresión sexual en mayor medida aquellas en la franja de edad entre los 35 y los 65 años

Entre los hombres, la ridiculización es un hecho que declaran haber experimentado todos, mientras que los comentarios despectivos los han vivido más los más jóvenes y el veto para prosperar lo han sufrido más a partir de los 51 años de edad

Situaciones vividas	GÉNERO		Menores de 35 años		De 35 a 50 años		De 51 a 65 años		Mayores de 65 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres*	Mujeres	Hombres*	Mujeres	Hombres	Mujeres*	Hombres*
Ridiculización o minusvaloración ante miembros del servicio o pacientes, difusión de fallos, acusaciones	51,2%	53,7%	17,3%	14,6%	18,8%	8,3%	13,1%	18,3%	1,9%	12,3%
Comentarios despectivos de origen racial, convicciones personales, discapacidad, orient. sexual	43,7%	27,6%	16,7%	13,3%	16,0%	2,3%	10,3%	6,5%	0,8%	5,8%
Veto para poder prosperar en la trayectoria profesional	31,1%	38,8%	8,9%	0,5%	13,1%	7,0%	8,4%	21,4%	0,8%	9,8%
Insultos graves o vejaciones	18,3%	8,0%	2,1%	0,8%	10,3%	0,8%	5,9%	4,5%	0,0%	1,8%
Acoso / agresión de naturaleza sexual	8,9%	1,1%	1,0%	0,3%	2,7%	0,0%	4,9%	0,3%	0,2%	0,5%
Otros	11,7%	13,1%	0,2%	1,0%	4,0%	4,5%	4,4%	1,5%	3,4%	6,3%

Base: ha sufrido algún tipo de agravio. \*Base muestral reducida.

P27. Y en el último año, ¿se ha encontrado en alguna de las siguientes situaciones producidas por sus propias compañeras y compañeros? (puede marcar más de una opción):

# Medidas adoptadas ante situaciones de acoso laboral (experiencia propia)

Las medidas que más se han adoptado ante situaciones de acoso laboral (de superiores o compañeras y compañeros) son: **pedir apoyo a otras compañeras o compañeros, consultar con una organización sindical o profesional o trasladar la situación a una instancia superior.**

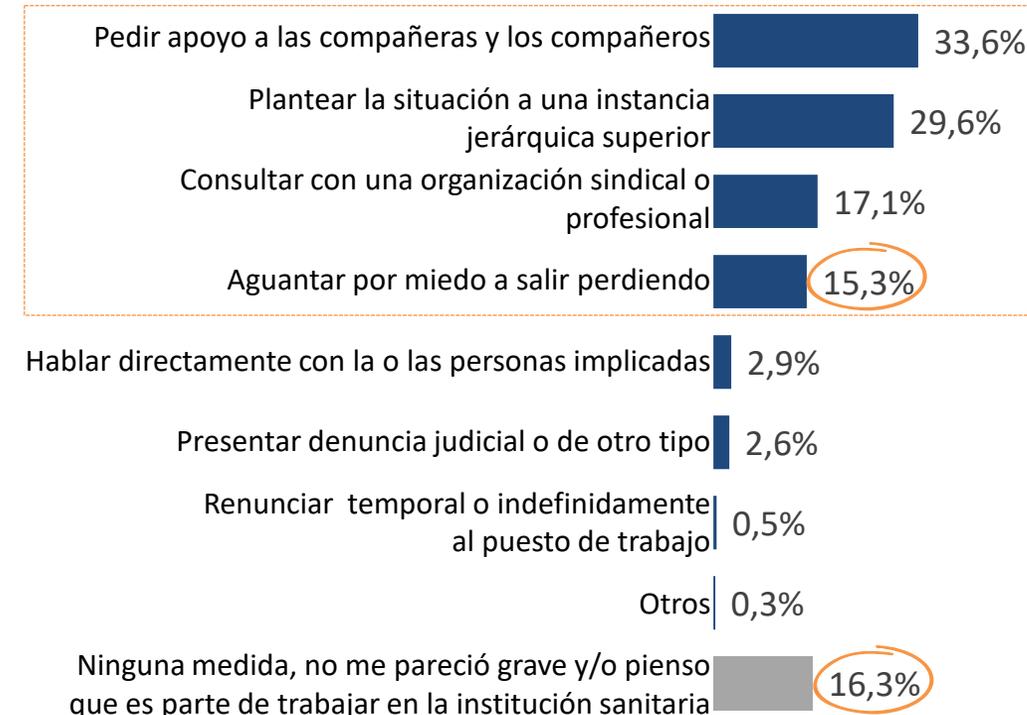
Cuando el acoso ha provenido por parte de superiores, casi una de cada cuatro personas consultadas ha preferido aguantar por miedo.

## Por parte de superiores



Base: ha sufrido algún de agravio superiores

## Por parte de compañeras o compañeros



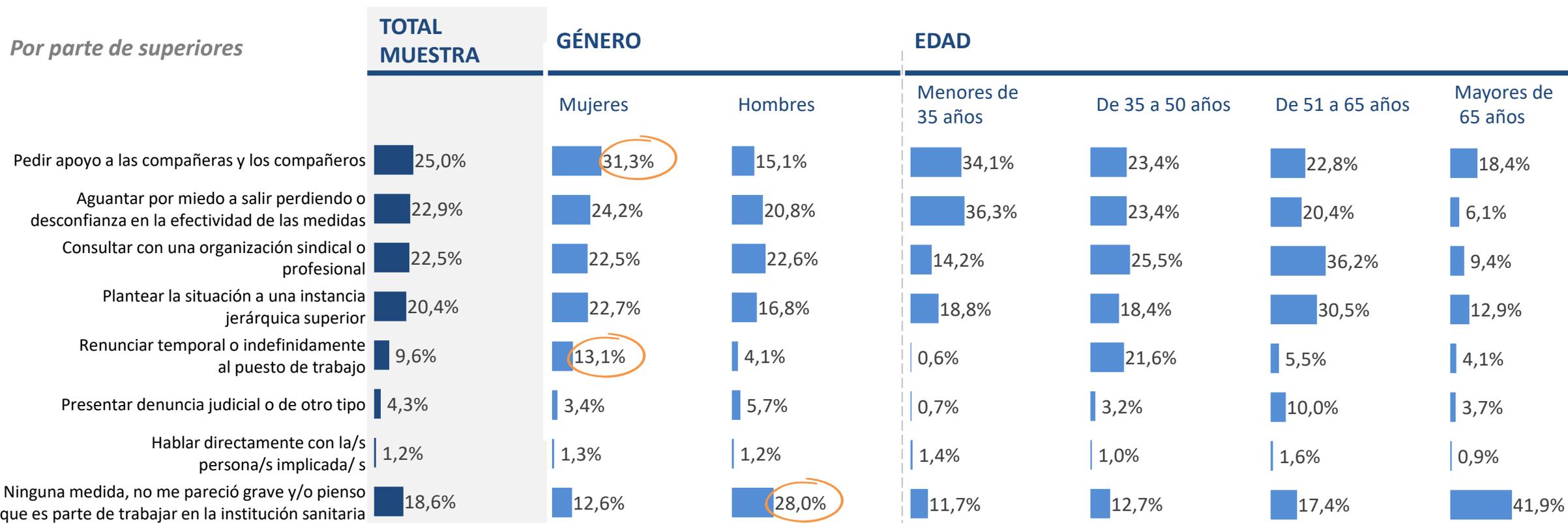
Base: ha sufrido agravio de compañeras o compañeros

# Medidas adoptadas ante situaciones de acoso laboral (experiencia propia)

Según género y edad

Las mujeres optan más que los hombres por pedir apoyo a otras compañeras o compañeros y por renunciar temporal o indefinidamente al puesto de trabajo

Los hombres son menos proclives a adoptar medidas al considerar los agravios de superiores poco graves o como parte de trabajar en una institución sanitaria

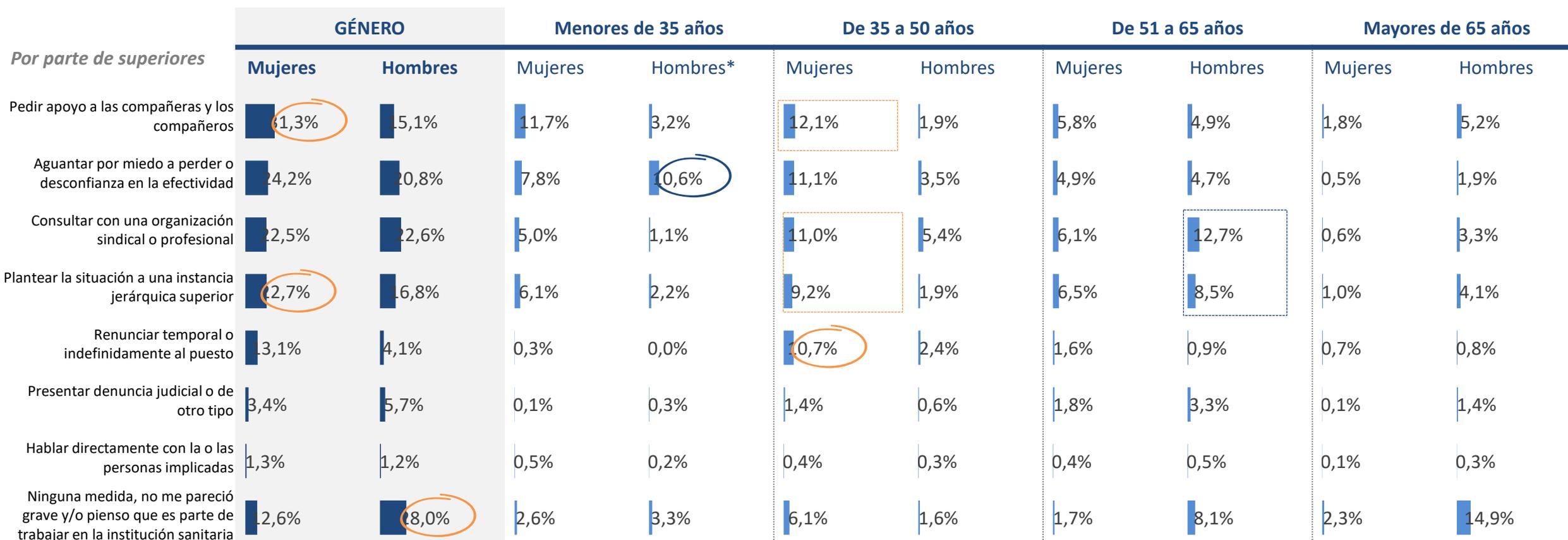


# Medidas adoptadas ante situaciones de acoso laboral (experiencia propia)

Según género y edad

En general, **las mujeres entre 35 y 50 años son las que más declaran haber adoptado medidas ante al acoso laboral por parte de alguna o algún superior**. La mayoría de las mujeres que ha renunciado a su puesto de trabajo se encuentra en este tramo de edad

Entre los hombres, los que más aguantan por desconfianza o miedo son los profesionales más jóvenes, menores de 35 años, y los que más actúan consultando una organización sindical o plantean la situación a un instancia superior, tienen entre 51 y 65 años



Base: ha sufrido algún agravio de superiores. \*Base muestral reducida  
P26a. ¿Qué medidas ha adoptado al respecto? (puede marcar más de una opción)

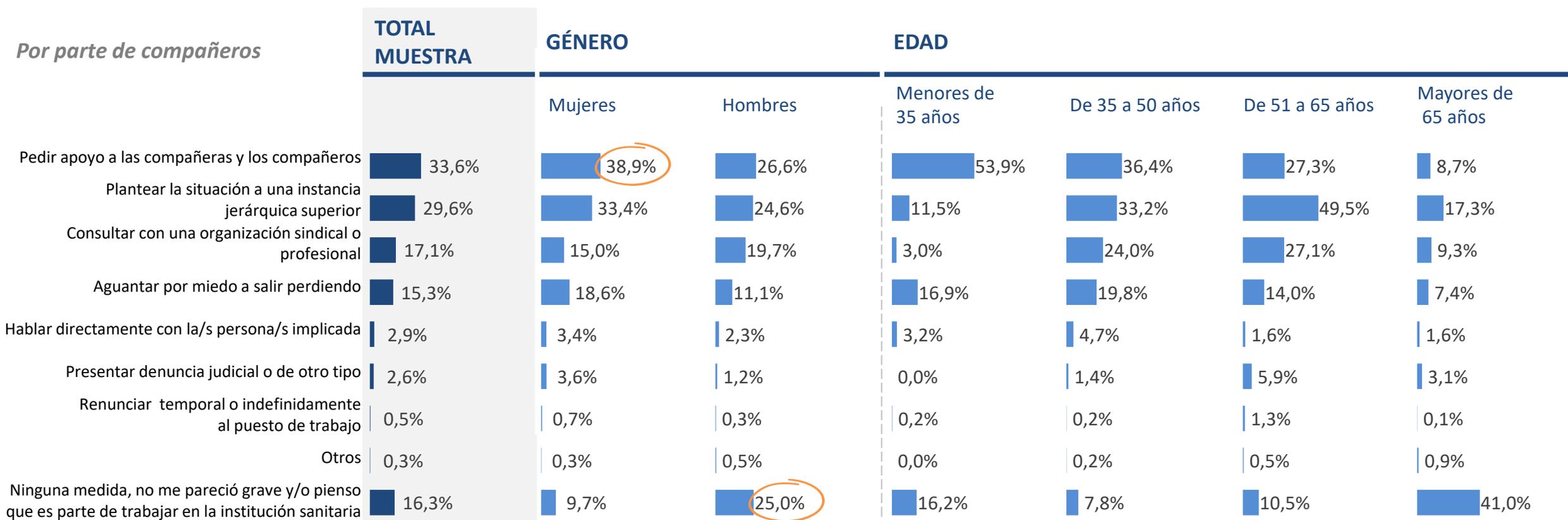
# Medidas adoptadas ante situaciones de acoso laboral (experiencia propia)

Según género y edad

Las mujeres son las que más han tomado medidas y han buscado el apoyo de sus compañeras y compañeros ante una situación de acoso.

Entre ellas, especialmente las menores de 50 años. Entre las mayores de 50 años, la opción preferente ha sido el traslado de la situación a una instancia jerárquica superior.

En el caso de los hombres, una cuarta parte no ha tomado medidas al considerar que los agravios sufridos no eran graves y forman parte de trabajar en una institución sanitaria



Base: ¿ha sufrido agravio de compañeras o compañeros?

P27a. ¿Qué medidas ha adoptado al respecto? (puede marcar más de una opción)

# Medidas adoptadas ante situaciones de acoso laboral (experiencia propia)

Según género y edad

Entre los hombres, los menores de 35 años son los que más piden apoyo a sus compañeras y compañeros ante una situación de acoso. Los mayores de 51 años prefieren, en mayor medida, plantear la situación en instancias superiores o consultar a una organización sindical.

Por parte de compañeros	GÉNERO		Menores de 35 años		De 35 a 50 años		De 51 a 65 años		Mayores de 65 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres*	Mujeres	Hombres*	Mujeres	Hombres	Mujeres*	Hombres
Pedir apoyo a las compañeras y los compañeros	38,9%	26,6%	15,0%	12,2%	13,7%	6,7%	9,0%	6,0%	1,3%	1,7%
Plantear la situación a una instancia jerárquica superior	33,4%	24,6%	4,9%	0,5%	16,0%	1,5%	11,8%	16,9%	0,6%	6,0%
Consultar con una organización sindical o profesional	15,0%	19,7%	1,1%	0,2%	7,9%	6,0%	5,6%	10,4%	0,4%	3,2%
Aguantar por miedo a salir perdiendo	18,6%	11,1%	5,6%	2,5%	9,6%	1,0%	2,6%	5,7%	0,8%	1,7%
Hablar directamente con la/s persona/s implicada	3,4%	2,3%	0,6%	1,0%	2,3%	0,0%	0,4%	0,7%	0,2%	0,5%
Presentar denuncia judicial o de otro tipo	3,6%	1,2%	0,0%	0,0%	0,6%	0,2%	2,8%	0,0%	0,2%	1,0%
Renunciar temporal o indefinidamente al puesto de trabajo	0,7%	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,2%	0,0%	0,0%
Otros	0,3%	0,5%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%
Ninguna medida, no me pareció grave y/o pienso que es parte de trabajar en la institución sanitaria	9,7%	25,0%	5,5%	2,5%	2,3%	2,2%	1,3%	5,2%	0,8%	15,2%

Base: ha sufrido agravio de compañeras o compañeros. \*Base muestral reducida. P27a. ¿Qué medidas ha adoptado al respecto? (puede marcar más de una opción)

# Vivencia de situaciones de acoso laboral en el entorno

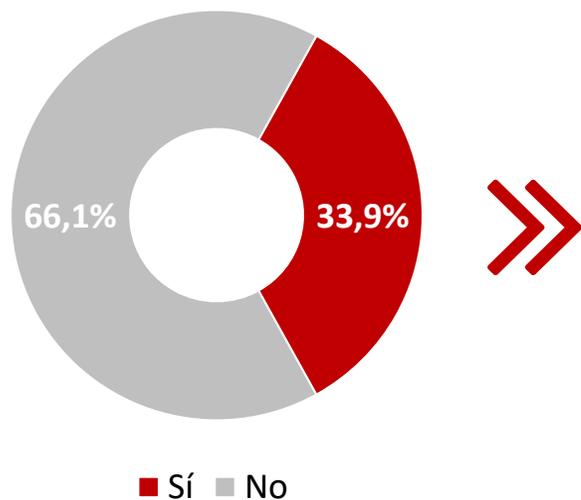
**El 33,9% de las personas consultadas ha presenciado alguna situación de acoso en su entorno laboral.**

La reacción mayoritaria ante este hecho ha sido el de **apoyar personalmente** a la persona afectada.

Y el 15,5% ha optado por **denunciar la situación** observada

Un 11% de las personas que han respondido a la consulta ha preferido no realizar ninguna acción bien por miedo a represalias o porque considera es “una situación más” de las que se producen en la institución sanitaria

*¿Ha presenciado alguna situación como las mencionadas anteriormente, considerando tanto las producidas por las y los propios compañeros como por superiores sobre otra compañera o compañero?*



Base total muestra

## Medidas adoptadas



Base Ha presenciado agravios

# Vivencias de situaciones de acoso laboral en el entorno

Según género y edad

**Casi 4 de cada 10 mujeres declara haber presenciado situaciones de acoso laboral en su entorno frente a 3 de cada 10 hombres.**

Con independencia del género o la edad, la reacción mayoritaria ante el acoso es apoyar personalmente a la persona afectada

**Han presenciado situaciones de acoso laboral en el entorno....**

**TOTAL MUESTRA**

**GÉNERO**

**EDAD**

Mujeres

Hombres

Menores de 35 años

De 35 a 50 años

De 51 a 65 años

Mayores de 65 años

**Sí 33,9%**

**38,7%**

**28,6%**

**45,3%**

**41,8%**

**27,2%**

**22,0%**

Base total muestra

*Medidas adoptadas...*

Apoyar personalmente a la persona afectada

83,8%

84,1%

83,3%

89,4%

87,7%

79,9%

70,1%

Denunciar la situación

15,5%

19,1%

10,2%

12,8%

14,8%

19,5%

15,6%

Callarme, por miedo a represalias

5,9%

7,0%

4,4%

6,6%

5,8%

7,8%

2,1%

No he hecho nada, me parece una situación más de las que aparecen en la institución

5,1%

2,4%

9,1%

4,3%

2,1%

3,7%

16,5%

Otros

0,9%

1,2%

0,6%

0,0%

0,7%

2,5%

0,7%

Base Ha presenciado agravios

P28. ¿Ha presenciado alguna situación como las mencionadas anteriormente, considerando tanto las producidas por las y los propios compañeros como por superiores sobre otra compañera o compañero? (Marque una sola opción) / P29. ¿Qué actitud ha tomado al respecto? (puede marcar más de una opción)

# Vivencias de situaciones de acoso laboral en el entorno

Según género y edad

La mayoría de las mujeres que declara haber presenciado acoso laboral en su entorno tiene menos de 50 años (30,8%), mientras que la mayoría de los hombres que lo ha observado tiene más de 51 años (18,1%)

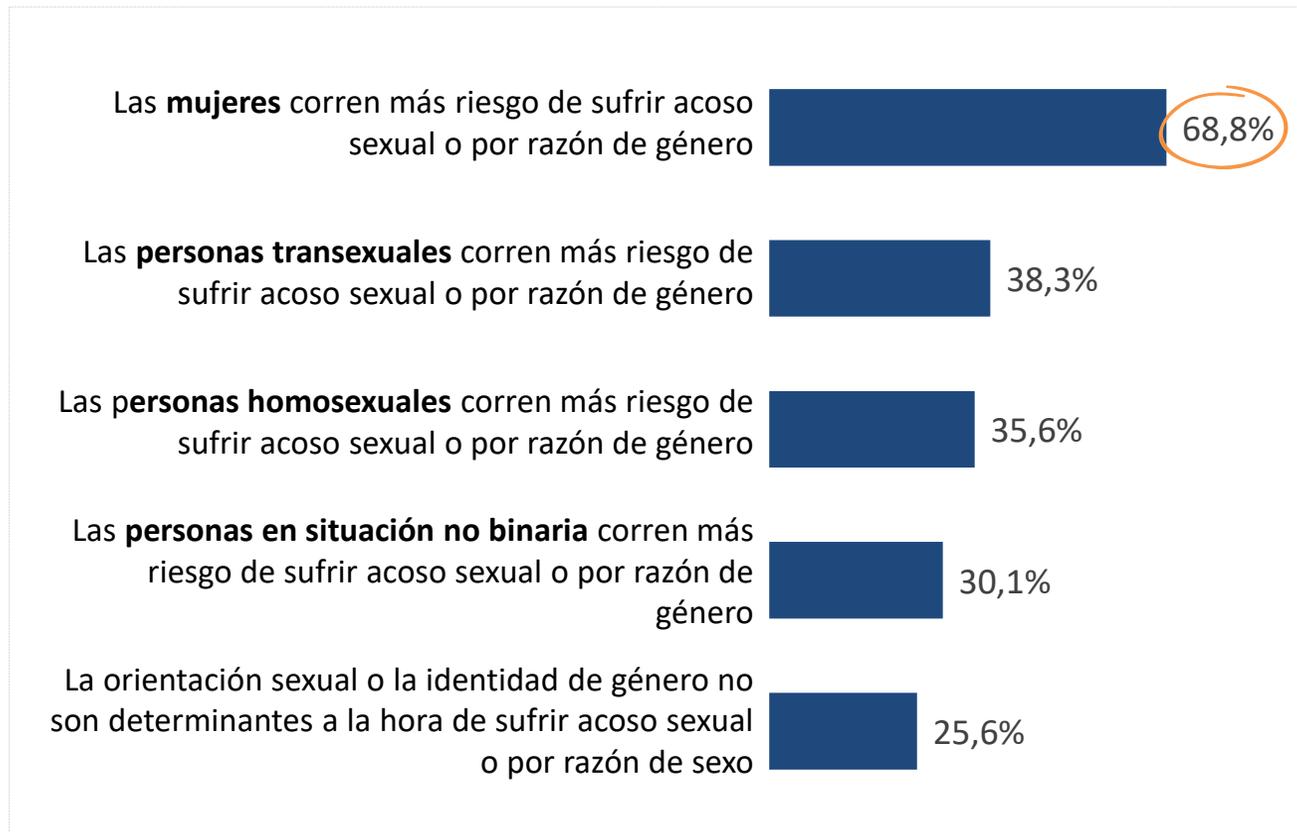
Han presenciado situaciones de acoso laboral en el entorno....	GÉNERO		Menores de 35 años		De 35 a 50 años		De 51 a 65 años		Mayores de 65 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres*	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Sí</b>	38,7%	28,6%	11,9%	6,1%	18,9%	4,4%	5,9%	10,1%	2,0%	8,0%
Base total muestra										
Medidas adoptadas...										
Apoyar personalmente a la persona afectada	84,1%	83,3%	77,7%	18,7%	42,8%	13,6%	10,6%	30,7%	3,1%	20,3%
Denunciar la situación	19,1%	10,2%	5,0%	1,2%	8,0%	1,2%	3,8%	5,8%	2,3%	2,1%
Callarme, por miedo a represalias	7,0%	4,4%	2,2%	1,0%	3,2%	0,4%	1,4%	2,4%	0,1%	0,6%
No he hecho nada, me parece una situación más de las que aparecen en la institución	2,4%	9,1%	0,8%	1,6%	0,8%	0,6%	0,6%	1,3%	0,1%	5,7%
Otros	1,2%	0,6%	0,0%	0,0%	0,2%	0,3%	0,9%	0,1%	0,0%	0,3%

Base Ha presenciado agravios. \*Base muestral reducida.

P28. ¿Ha presenciado alguna situación como las mencionadas anteriormente, considerando tanto las producidas por las y los propios compañeros como por superiores sobre otra compañera o compañero? (Marque una sola opción) / P29. ¿Qué actitud ha tomado al respecto? (puede marcar más de una opción)

# Influencia de la identidad de género o de la orientación sexual en el acoso sexual

Señale las afirmaciones con las que está más de acuerdo



**La opinión mayoritaria (68,8%) es que las mujeres son las que corren mayor riesgo de sufrir acoso sexual o por razón de género, seguidas por las personas transexuales, las personas homosexuales o las personas en situación no binaria.**

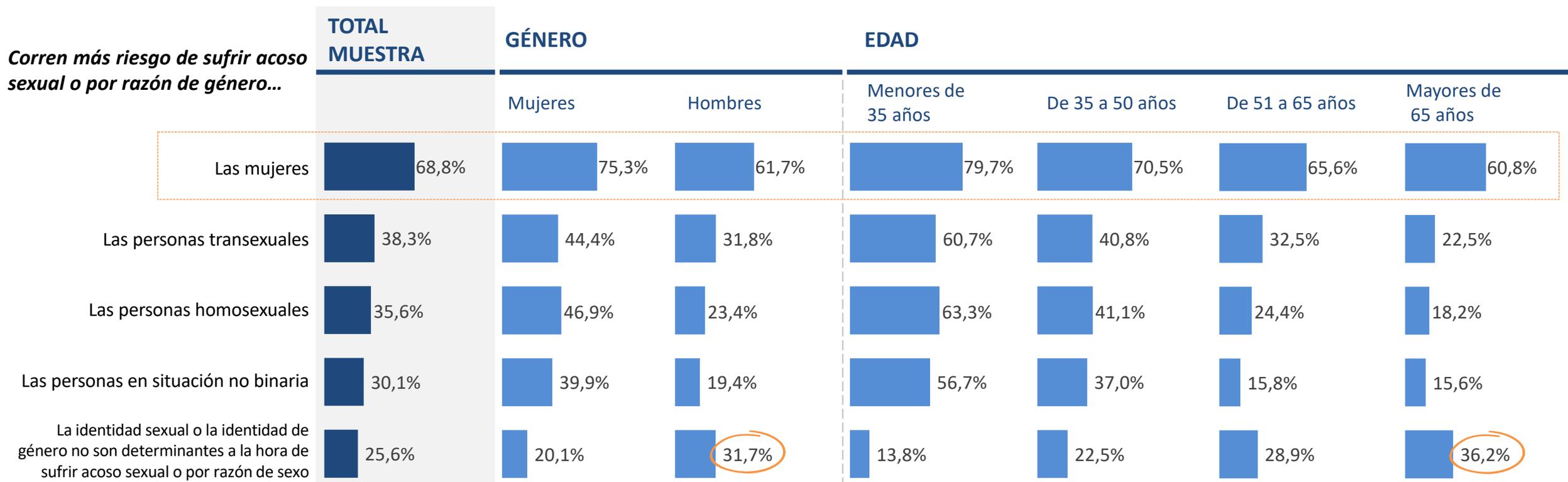
Un 25,6% de las personas consultadas considera que la identidad sexual o de género no es determinante a la hora de sufrir acoso sexual.

# Influencia de la identidad de género o de la orientación sexual en el acoso sexual

Según género y edad

**Mayoritariamente se considera que las mujeres son quienes tienen más posibilidades de sufrir acoso sexual o por razón de género. Las y los menores de 50 años también opinan que las personas transexuales, homosexuales o en situación no binaria pueden correr este riesgo.**

El 31% de los hombres considera que la identidad de género o la orientación sexual no son determinantes a la hora de sufrir acoso sexual. De entre quienes opinan así, el 65,1% tiene más de 51 años.



Base total muestra

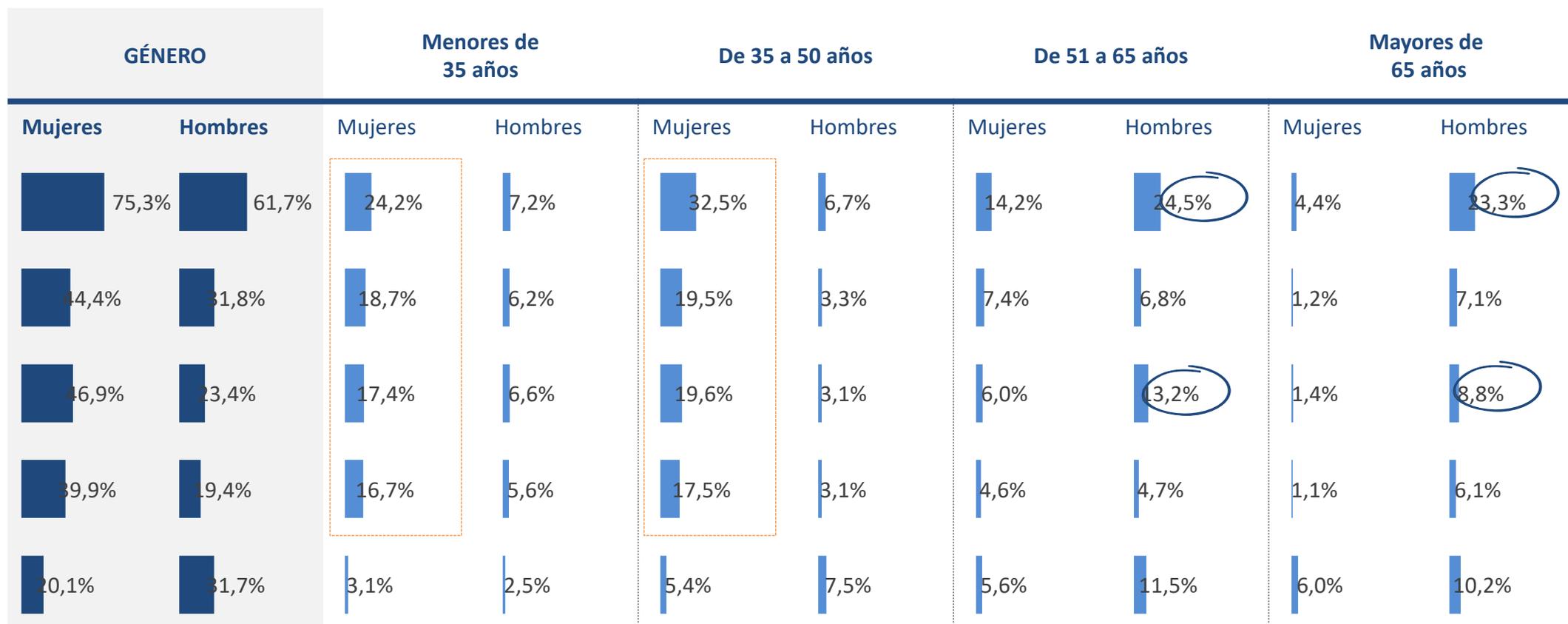
P30. ¿Piensa que la identidad sexual o la identidad de género son determinantes a la hora de sufrir acoso sexual o por razón de género? Señale las afirmaciones con las que está más de acuerdo (puede marcar más de una opción)

# Influencia de la identidad de género o de la orientación sexual en el acoso sexual

Según género y edad

Las mujeres de menos de 50 años son quienes piensan que las mujeres, las personas transexuales, homosexuales y en situación no binaria son las que más probabilidades tienen de sufrir acoso sexual o por razón de género.

**Corren más riesgo de sufrir acoso sexual o por razón de género...**



Base total muestra

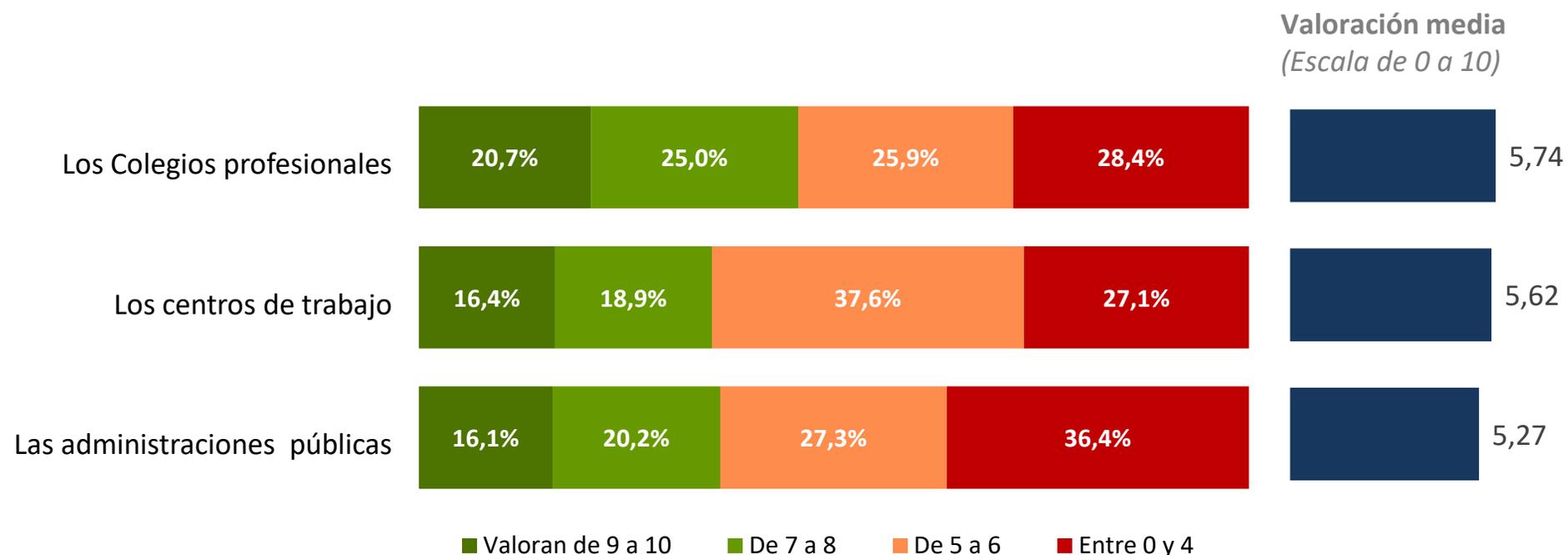
P30. ¿Piensa que la identidad sexual o la identidad de género son determinantes a la hora de sufrir acoso sexual o por razón de género? Señale las afirmaciones con las que está más de acuerdo (puede marcar más de una opción)



**Valoración de las  
instituciones en el ámbito  
de la igualdad de género  
en la profesión**

# El apoyo de las instituciones a la igualdad entre mujeres y hombres en la profesión médica

A pesar de que las y los profesionales consultados **aprueban las actuaciones** de los Colegios Profesionales, los centros de trabajo y las administraciones públicas, **en apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres en la profesión médica, son los colegios profesionales** los que reciben una **puntuación ligeramente más alta: 5,74 puntos sobre 10.**



Base total muestra

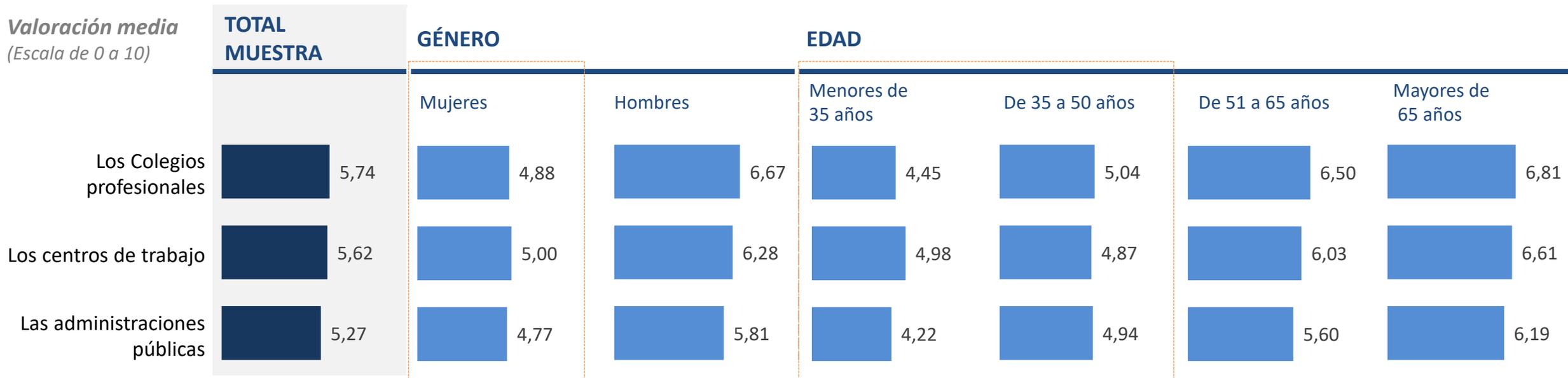
P31. En términos generales, ¿cómo valora la actuación de las siguientes organizaciones en relación con el apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres en la profesión médica? Para dar su respuesta utilice una escala de 0 a 10

# El apoyo de las instituciones a la igualdad entre mujeres y hombres en la profesión

Según género y edad

Las mujeres se muestran más críticas en la valoración de la actuación de las instituciones en el ámbito de la igualdad: no llegan al aprobado en sus valoraciones.

Si se analiza el resultado por edad, resulta que, a mayor edad, más alta es la nota de valoración.



Base total muestra

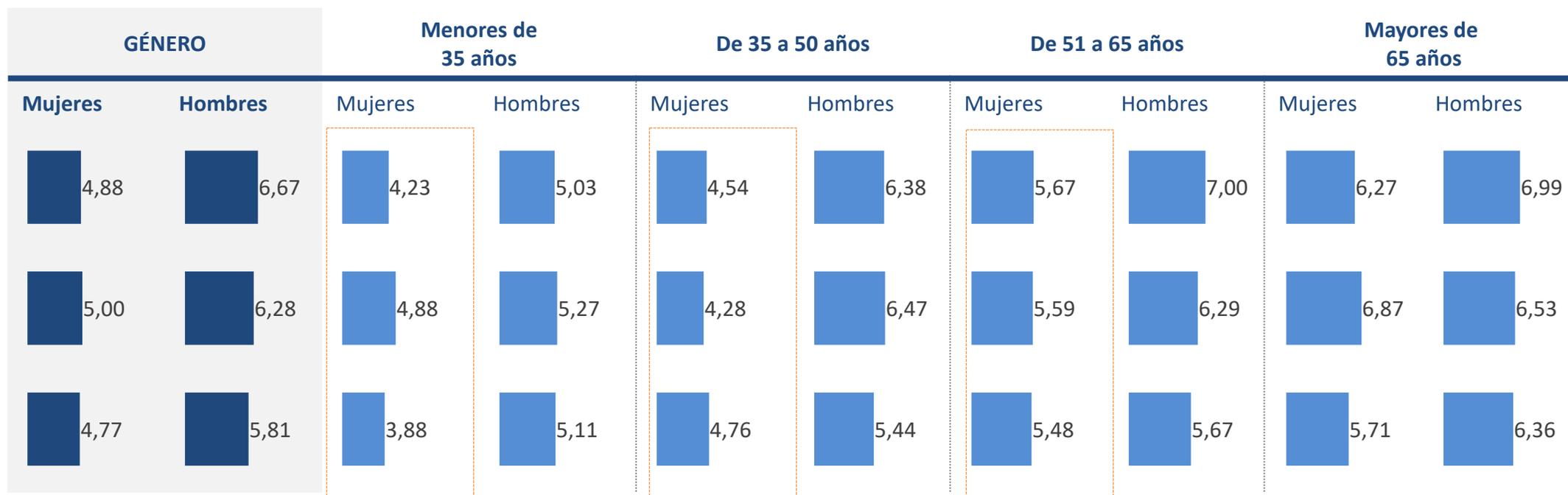
P31. En términos generales, ¿cómo valora la actuación de las siguientes organizaciones en relación con el apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres en la profesión médica? Para dar su respuesta utilice una escala de 0 a 10

# El apoyo de las instituciones a la igualdad entre mujeres y hombres en la profesión

Según género y edad

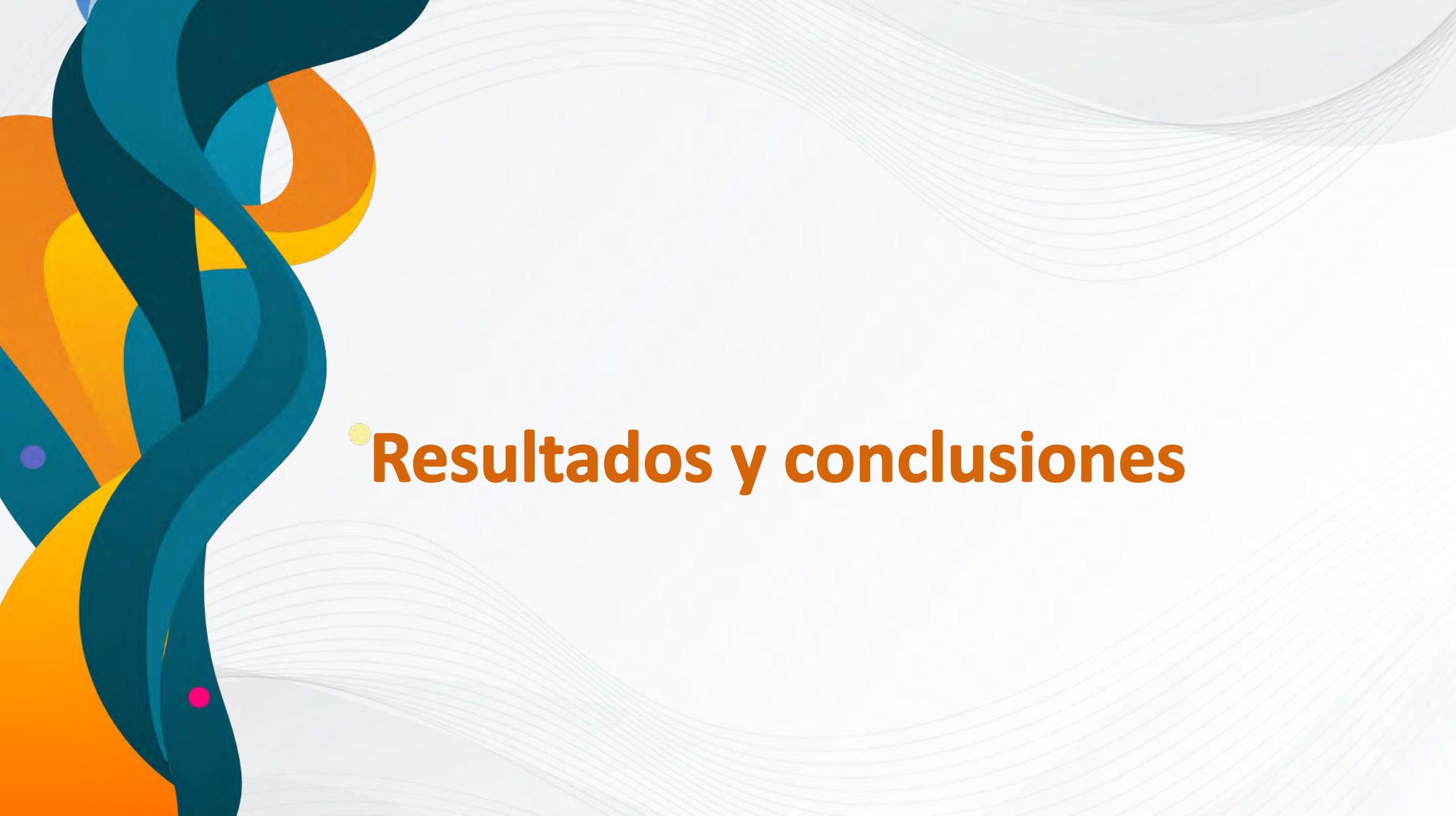
Las mujeres, en todos los tramos de edad, mantienen una posición más crítica que los hombres en su valoración de la actuación de las instituciones en el ámbito de la igualdad

Valoración media  
(Escala de 0 a 10)



Base total muestra

P31. En términos generales, ¿cómo valora la actuación de las siguientes organizaciones en relación con el apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres en la profesión médica? Para dar su respuesta utilice una escala de 0 a 10



# Resultados y conclusiones

# Desigualdad de género en la profesión médica

## Percepción

- El 29,1% de las personas consultadas apuntan a un menor reconocimiento de las mujeres por parte de las jefaturas y el 23,1% cree que sus condiciones laborales son peores.
- Las desigualdades menos identificadas son la discriminación salarial y el acoso laboral, si bien un 8,0% de las personas consultadas, en el primer caso, y un 19,3% en el segundo, considera que están muy o bastante presentes.
- Las mujeres son las que identifican y reconocen en un mayor porcentaje la presencia en la profesión de las diferentes desigualdades de género analizadas.
- El 44,5% de las personas consultadas reconoce haber vivido/visto situaciones de desigualdad de género en la profesión.
- El 52% considera que las circunstancias personales influyen en las promociones internas.
- El 41,4% no está de acuerdo en que la carrera profesional de una mujer es igual a la de un hombre.
- Las mujeres son las que más han vivido/visto desigualdades de género en la profesión: 5 de cada 10 mujeres afirma haber vivido situaciones de desigualdad de género de manera personal.
- Entre los hombres, los menores de 35 años han visto o vivido más la infravaloración profesional de las mujeres por el hecho de serlo y los mayores de 50 años cree que las mujeres tienen peores contratos y condiciones laborales.

# Brecha salarial

## Percepción

Se considera como principal causa para que se produzca la brecha salarial que las mujeres se acogen con mayor frecuencia a medidas de conciliación de la vida personal y laboral (71,2%).

## Según el tipo de gestión

- El 36% de las médicas y los médicos consultados considera que hay diferencias salariales entre hombres y mujeres según el tipo de gestión del centro, y lo asocia principalmente con los centros de gestión privada / concertada (27,3%)
- Las mujeres son las que más consideran que existen diferencias de salario entre mujeres y hombres según el tipo de gestión.
- Entre los hombres, más de la mitad considera que el tipo de gestión no influye en las diferencias salariales.
- Casi la mitad de las mujeres que consideran que existen diferencias de salario entre mujeres y hombres, según el tipo de gestión, tienen entre 35 y 50 años. Es también en este tramo de edad donde se apuntan más las diferencias de los centros de gestión privada.
- La mayoría de los hombres que no observan diferencias salariales según el tipo de gestión tiene más de 50 años.

# Brecha salarial

## Según el perfil profesional

- La mitad de las personas que han respondido a la consulta considera que no hay diferencias salariales según el perfil profesional.
- El 32,2% opina lo contrario y, dentro de este grupo, el 12,0% considera que estas diferencias aparecen en todos los perfiles profesionales y el 12,2% las sitúa en los puestos de gestión/dirección.
- La mayoría de las mujeres que consideran que existen diferencias de salario entre mujeres y hombres según el perfil profesional son menores de 51 años; las menores de 35 años ven más diferencias en todos los puestos con independencia del perfil, y las de 35 a 50 años en los puestos de gestión / dirección.
- La mayoría de los hombres que no observan diferencias salariales según el perfil profesional tienen más de 50 años.
- 6 de cada 10 personas consultadas considera que la especialidad no influye en las diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- La mayoría de las mujeres que han vivido experiencias relacionadas con diferencias salariales por cuestiones de género son menores de 50 años, mientras que la mayoría de los hombres que no han experimentado estas diferencias tienen más de 50 años.

# Conciliación de vida personal y profesional

## Percepción

- La opinión mayoritaria es que la conciliación influye negativamente en la progresión y el desarrollo profesional. El mayor grado de acuerdo con esta afirmación la muestran las mujeres.
- Para el 59,9% de las y los consultados, la disponibilidad completa al trabajo es una cuestión indispensable para el desarrollo profesional.
- La mayoría de las mujeres que consideran que la conciliación de la vida personal y laboral repercute negativamente en el desarrollo profesional son menores de 51 años (63,1%), mientras que la mayoría de hombres que están de acuerdo con esta afirmación son mayores de 50 años (43,2%)
- Las médicas y los médicos que han respondido a la consulta, con independencia del género y la edad, creen que existe una mayor necesidad de conciliación de vida personal y laboral entre las mujeres (69,8%) y una mayor dificultad de acceso de estas a puestos de gestión/dirección (37,7%).
- La mayoría de los hombres que identifican como desigualdad la mayor necesidad de conciliación de vida laboral y profesional por parte de las mujeres tiene más de 50 años.

# Conciliación de vida personal y profesional

## Medidas adoptadas

- El 65,7% de las personas consultadas se ha acogido a alguna medida de conciliación a lo largo de su vida profesional.
- Las mujeres son las que más se han acogido a medidas de conciliación a lo largo de su vida profesional mientras que los hombres manifiestan en mayor medida que no han tenido necesidad de conciliación a lo largo de los años de profesión.
- Las mujeres adoptan con más frecuencia que los hombres medidas de conciliación relacionadas con la atención y el cuidado a la familia mientras que los hombres se acogen en mayor porcentaje a medidas que les permiten flexibilizar sus horarios o las vacaciones, solicitan vacaciones no remuneradas o permisos retribuidos.
- La mayor proporción de las mujeres que se han acogido a alguna medida de conciliación tienen entre 35 y 50 años.
- El 35,8% de los hombres que declaran que no han tenido necesidad de acogerse a medidas de conciliación son mayores de 50 años.
- Los motivos de reducción de jornada están condicionados por el género y la edad: el cuidado de hijas e hijos es el principal motivo para las mujeres y para las y los médicos hasta los 50 años. La búsqueda de una mayor calidad de vida es una razón más presente entre los hombres y también entre las mujeres de más de 65 años.
- El 43,4% de las personas consultadas considera que acogerse a una jornada parcial/reducida ha tenido o tiene consecuencias negativas. La principal es la disminución de las posibilidades de desarrollo profesional (31,2%), seguida de la disminución de la capacidad económica (19,8%). Esta es una creencia que sostienen, sobre todo, las mujeres, especialmente las que se encuentran en la franja de edad de entre 35 y 50 años.

# Techo de cristal

## Percepción

- El 29,6% de las médicas y los médicos consultados considera que las mujeres poseen menos oportunidades que los hombres para su promoción a puestos de dirección por sus mayores necesidades de conciliación. Además, se cree que, en general, hay una mayor preferencia por los hombres para puestos de dirección / gestión.
- Las mujeres consideran que tienen menos posibilidades de promoción a puestos de dirección. Quienes así piensan son, sobre todo, las menores de 50 años (34,1%).
- La mayoría de los hombres que consideran que las mujeres tienen las mismas oportunidades de promoción que los hombres, tiene más de 50 años (63,9%).
- La valoración del currículum de forma anónima se considera por el 66,8% de las personas participantes la medida más adecuada para facilitar la promoción de las mujeres a los puestos de dirección / gestión.
- El 32,4% considera adecuado contar con tribunales paritarios o incorporar a las mujeres con criterios de paridad.
- Cuando se les pregunta qué creen que ocurrirá en el momento en el que la profesión la conformen en un 70% las mujeres, el 53,9% considera que habrá mayor proporción de mujeres en los puestos de dirección, aunque otro 22,3% considera que se mantendrá la mayoría de hombres en las direcciones y un 18,5% opina que habrá representación paritaria de hombres y mujeres.

# Acoso laboral

## Percepción

- El 33,3% de las personas consultadas declara que en el último año ha sufrido algún tipo de agravio o perjuicio por parte de superiores.
- El principal perjuicio se relaciona con la carga laboral. Le siguen el veto para prosperar profesionalmente, el perjuicio en relación con el horario, las acciones de ridiculización o minusvaloración y la privación de una parte de la actividad profesional.
- Las mujeres consultadas, especialmente las menores de 50 años, manifiestan en mayor medida haber sufrido algún tipo de agravio en el último año por parte de superiores.
- En el caso de los hombres, la mayoría de los que declaran haber vivido esta situación son mayores de 50 años.
- Los perjuicios recibidos por parte de las y los compañeros son menos que los recibidos por las y los superiores.
- El 18,9% declara que en el último año ha sufrido algún tipo de agravio o perjuicio por parte de alguna compañera o compañero.
- El 33,9% de las personas consultadas ha presenciado alguna situación de acoso en su entorno laboral, casi 4 de cada 10 mujeres frente a 3 de cada 10 hombres.

# Acoso laboral

## Medidas adoptadas

- Las medidas que más se adoptan al sufrir situaciones de acoso laboral (de superiores o compañeras y compañeros) son: pedir apoyo a otras compañeras o compañeros, consultar con una organización sindical o profesional o trasladar la situación a una instancia superior.
- Las mujeres son las que más han tomado medidas y han buscado el apoyo de sus compañeras y compañeros ante una situación de acoso. Entre ellas, especialmente las menores de 50 años. Entre las mayores de 50 años, la opción preferente ha sido el traslado de la situación a una instancia jerárquica superior.
- Los hombres son menos proclives a adoptar medidas al considerar los agravios de superiores poco graves o como parte de trabajar en una institución sanitaria.
- Cuando el acoso ha provenido por parte de superiores, casi una de cada cuatro personas consultadas ha preferido aguantar por miedo.
- Entre los hombres, los que más aguantan por desconfianza o miedo son los más jóvenes, los menores de 35 años, y los que más actúan consultando una organización sindical o plantean la situación a una instancia superior, tienen entre 51 y 65 años.
- Cuando se observa una situación de acoso, la reacción mayoritaria es la de apoyar personalmente a la persona afectada. El 15,5% opta por denunciar la situación observada.

# Acoso laboral

## Por razón de identidad de género u orientación sexual

- La opinión mayoritaria (68,8%) es que las mujeres son las que corren mayor riesgo de sufrir acoso sexual o por razón de género, seguidas por las personas transexuales, las personas homosexuales o las personas en situación no binaria.
- Las mujeres de menos de 50 años son quienes piensan que las mujeres, las personas transexuales, homosexuales y en situación no binaria son las que más probabilidades tienen de sufrir acoso sexual o por razón de género.
- El 31% de los hombres considera que la identidad de género o la orientación sexual no son determinantes a la hora de sufrir acoso sexual. De entre quienes opinan así, el 65,1% tiene más de 51 años.

# Apoyo de las Instituciones en el ámbito de la igualdad

## Percepción

- A pesar de que las y los profesionales consultados aprueban las actuaciones de los colegios profesionales, los centros de trabajo y las administraciones públicas, en apoyo a la igualdad entre mujeres y hombres en la profesión médica, son los colegios profesionales los que reciben una puntuación ligeramente más alta: 5,74 puntos sobre 10.
- Les siguen los centros de trabajo, con un 5,62 . Las administraciones publicas reciben un 5,27.
- Las mujeres, en todos los tramos de edad, mantienen una posición más crítica que los hombres en su valoración de la actuación de las instituciones en el ámbito de la igualdad.
- A mayor edad de las personas consultadas, más alta es su nota de valoración.



● **Observatorio de Género y Profesión  
Médica 2023**