

INFORME DEL

TALENTO FEMENINO

2024

Premios
Best
in Class

Un estudio
sobre la
brecha de
género
en la
sanidad
española



Media Partner:

GACETA MÉDICA

Promueve:



© Fundación de Ciencias del Medicamento y Productos Sanitarios 2024.

Fundamed se encuentra inscrita en el Registro de Fundaciones con el número 586.

www.fundacionfundamed.org

Impulsa iniciativas de carácter socio-sanitario, de apoyo a la investigación y de estímulo del diálogo y la representación de los pacientes.

Todos los derechos reservados.

Los contenidos que integran este documento digital, entre otros: textos, imágenes, marcas, diseños, descripciones metodológicas, así como su estructura y diseño es titularidad de FUNDAMED, o está legitimada para su uso, quedando terminantemente prohibida, la modificación, explotación, reproducción, comunicación a terceros o distribución, de la totalidad o parte de los contenidos del presente documento, sin el consentimiento expreso y por escrito de FUNDAMED.

Elaboración del documento

COORDINACIÓN

Santiago de Quiroga

ANÁLISIS DE DATOS Y REDACCIÓN

Alba González

CALL TO ACTION

Sofía Salazar y Alba González

REVISIÓN Y ESTILO

Nieves Sebastián

BASE DE DATOS

Javier del Canto

DISEÑO

Rosa Rodríguez

Este informe ha sido elaborado y coordinado por Fundamed (www.fundacionfundamed.org) en el marco del proyecto **Mujeres de la Sanidad** (www.mujeresdelasanidad.com).

Incluye conclusiones y recomendaciones compiladas en los encuentros realizados por la iniciativa desde 2019, en los que se han dado cita sociedades científicas, colegios profesionales, expertas y entidades especializadas, contrastadas con el análisis propio de los datos aportados por los premios Best in Class.

ÍNDICE

1. RESUMEN EJECUTIVO	5
2. METODOLOGÍA	9
3. ¿QUÉ APORTAN LOS PREMIOS BEST IN CLASS (BIC) AL INFORME?	11
¿Qué son los BiC?.....	12
El valor de las fuentes primarias.....	12
4. PRESENTACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES	13
5. DATOS DE INTERÉS Y CONCLUSIONES	17
Apuntes generales.....	18
Brecha de género en jefaturas de servicio (comparativa WOMEDS).....	18
Observaciones por especialidad o categoría.....	26
Titularidad.....	28
Distribución por indicador.....	28
6. FICHAS TÉCNICAS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA	31
Cataluña y Madrid: las ganadoras en femenino.....	32
Otras autonomías.....	32
7. EL MAPA DEL TALENTO FEMENINO (2022-2023)	33
Cantabria.....	36
Cataluña.....	37
Comunidad Valenciana.....	39
Galicia.....	40
Madrid.....	42
8. RIESGOS	47
9. CONCLUSIONES GENERALES	49
10. APUNTES PARA EL FUTURO: ¿QUÉ SE PUEDE HACER? EL HORIZONTE INMEDIATO DE LA CONCILIACIÓN	53
11. REFERENCIAS	57

1

RESUMEN EJECUTIVO

1. Resumen ejecutivo

Este informe pretende sumar esfuerzos a los estudios sobre la brecha de género en los puestos de responsabilidad de la sanidad española. En él, se aborda la notable disparidad entre hombres y mujeres en roles directivos dentro del sector teniendo en cuenta diferentes variables e indicadores.

Para ello, los datos proporcionados por los premios Best in Class (BiC) suponen una buena aproximación. Son datos primarios actualizados obtenidos en los dos últimos años (2022 y 2023), clasificados según género, ubicación territorial (comunidad autónoma y provincia), especialidad o categoría y hospital. Cada centro hospitalario contribuye con esta información de manera voluntaria y sin conocimiento previo de las motivaciones del estudio, lo que permite establecer una muestra para llevar a cabo el análisis correspondiente.

A pesar de los avances en materia de igualdad, persisten desafíos significativos que limitan la representación femenina en cargos de liderazgo en la sanidad. Este análisis se centra en identificar las causas subyacentes y esbozar posibles medidas para fomentar la equidad de género en las altas esferas de la gestión sanitaria en España y continuar impulsando el talento femenino. Estos son los principales resultados.

Participación

Cuatro de cada 10 inscritos en los BiC son mujeres

Del total de jefes de Servicio o Unidad inscritos en los premios BiC en las ediciones de 2022 y 2023, el **39,5% son mujeres** y el 60,5% son hombres, por lo que a ambos sexos les separan **21 puntos** porcentuales.



Servicio de Medicina Intensiva / UCI del Hospital Universitario Niño Jesús

Finalistas

La evidencia de la brecha de género

El **34,4%** de las mujeres que se presentan terminan siendo finalistas, lo que se traduce en una distancia de **5,1 puntos** con el porcentaje de inscritas (**39,5%**). En esta categoría se encuentra la mayor diferencia porcentual de género, llegando a los **31,2 puntos** porcentuales entre las mujeres finalistas (**34,4%**) y los varones (**65,6%**) que logran entrar en el listado de finalistas.

Ganadores

Las mujeres rozan la paridad

En la modalidad de ganadores, la diferencia porcentual por variable de género en las jefaturas de servicio se acorta, situándose en 13 puntos, siendo el **43,5% de los ganadores mujeres** frente al **56,5% de hombres** que lo consiguen.



Por comunidades autónomas

Madrid, Cantabria, Cataluña, Galicia y Valencia: las ganadoras

Las comunidades autónomas que han conseguido la excelencia de los BiC en sus servicios hospitalarios dirigidos por mujeres son **cuatro en 2022**, con **12 jefas de servicio** ganadoras de un total de 36 premios, y **cinco autonomías en 2023**, con **18 ganadoras** de 34 premios.

Por orden alfabético y de forma agregada entre ambos años, se agrupan en las siguientes Comunidades: **Cantabria**, con **cinco** premios, **Cataluña** con **cuatro**, **Comunidad Valenciana** con **uno**, **Galicia** con **cinco** y **Madrid** con **15** galardones.

En total, **15 son las autonomías** que facilitan inscritos a los premios BiC. De ellas, no todas presentan mujeres líderes: **cuatro sólo inscribieron a varones** (Extremadura, Navarra, Castilla y León y La Rioja). En ninguna comunidad autónoma se inscriben más jefas de servicio que jefes, siendo **Cataluña la que sostiene un valor más equitativo con un 45,6% de mujeres**, seguida de **Madrid con un 44,1%** y **País Vasco con el 42,9%**, las únicas que superan el 40%.

La diferencia entre sexos es más pronunciada en la **Comunidad Valenciana**, donde sólo el **22%** de los inscritos son mujeres, seguida de Castilla-La Mancha (28,6%), Andalucía (35,3%), Cantabria (35,6%) y, por último, Galicia (38%).

Por centros hospitalarios

En términos generales y atendiendo al centro hospitalario al que se adscriben los candidatos, de los **85 centros** que aportan datos, **53** son los que han presentado a mujeres jefas de servicio. Es decir, existe una tendencia general a priorizar presentar especialidades o servicios capitaneados por varones.

Respecto a la titularidad, son **10 los hospitales** que presentan jefas de servicio galardonadas en alguna de las categorías de los premios BiC, siendo **ocho de titularidad pública** (uno de ellos de gestión privada) y **dos privados** (con concesiones públicas).



De los **85 hospitales** estudiados, **53** han presentado a **mujeres** jefas de servicio y **32** tan sólo a **varones**

Por especialidad médica o categoría premiada

Farmacia Hospitalaria, Medicina Preventiva y Ginecología, las categorías a las que más mujeres se presentan

Las especialidades sanitarias que más aspirantes **varones** aglutinan son **Traumatología** (100%), **Urología** (93,3%), **Cardiología** (91,9%) y **CAR-T** (90,5%). Mientras que en **Farmacia Hospitalaria** (77,7%), **Medicina Preventiva** (65,4%), **Ginecología** (60%), **Neumología** (58,6%) y **Psiquiatría** (53,3%), la mayoría de jefes de servicio inscritos son **mujeres**.

En las categorías de **Rehabilitación** (50%), **Unidad del Dolor** (47,4%), **Medicina del Sueño** (47,1%), **Hematología** (46,2%), **VIH/SIDA** (44,4%) y **Pediatría** (44%) se encuentra la **mayor paridad** en cuanto a variable de género.

Asimismo, para la categoría de **Mejor Hospital** (incluyendo alta y media complejidad), una de las más relevantes que premia a los altos cargos de los centros, **se inscriben más hombres** (62,2%) que **mujeres** (37,8%), quedan **finalistas** un **41,7% de mujeres** y, finalmente, ganan el **60%** de las finalistas.

SERVICIOS

LIDERADOS POR MUJERES



LIDERADOS POR HOMBRES



2

METODOLOGÍA

2. Metodología

La metodología de este estudio es cuantitativa, tomando como variable principal la brecha de género en las jefaturas de servicio del ámbito sanitario español de centros hospitalarios de carácter público, privado o concertado, habiendo sido estructurado de la siguiente manera:

Diseño del estudio:

- **Tipo de investigación:** cuantitativa.
- **Enfoque:** descriptivo y correlacional.
- **Ámbito de estudio:** jefaturas de servicio en el ámbito sanitario español (público y privado).

Población y muestra:

- **Población:** jefaturas de servicio en el ámbito sanitario español.
- **Muestra:** 909 registros correspondientes a jefaturas de servicio, área y unidad participantes de los premios Best in Class (BiC) en sus ediciones 2022 y 2023.
- **Método de muestreo:** aleatorio estratificado, considerando variables como disposición territorial, hospital y especialidad médica.

Instrumento de recolección de datos:

- **Base de datos estructurada:** recopilación y sistematización de la información primaria aportada por cada centro hospitalario, dividida en inscritos, finalistas y ganadores.
- **Variables a medir:** distribución de la brecha de género y representación del talento femenino en cuanto a su disposición territorial, hospital y especialidad médica.

Procedimiento de recolección de datos:

- **Contacto con instituciones sanitarias:** obtención de permisos y colaboración para acceder a la información.
- **Aplicación de encuestas:** realización de cuestionario a los titulares de las jefaturas de servicio identificados en la muestra.

Análisis de datos:

- **Estadísticos descriptivos:** frecuencias, porcentajes, medias...

Consideraciones éticas:

- **Consentimiento informado:** se asegura la participación voluntaria y consciente de los sujetos.
- **Confidencialidad:** se garantiza el anonimato de los participantes y la protección de datos sensibles.
- **Ética en la investigación:** se cumplen con los principios éticos establecidos para la investigación sociológica.

Limitaciones del estudio:

- **Posibles sesgos:** se reconocen y abordan posibles limitaciones en la representatividad de la muestra.
- **Generalización:** limitaciones en la extrapolación de resultados a toda la población.

Esta metodología proporciona un marco para llevar a cabo un estudio detallado sobre la brecha de género en las jefaturas de servicio del ámbito sanitario español, utilizando datos primarios recopilados de una muestra significativa y actualizada como son los premios Best in Class (BiC) en las ediciones de los años 2023 y 2023.



3

¿QUÉ APORTAN
LOS PREMIOS BEST
IN CLASS (BiC) AL
INFORME?

¿Qué son los BiC?

Los Premios Best in Class (BiC) son una iniciativa promovida por Gaceta Médica, publicación del Grupo de comunicación Wecare-u, y la Cátedra de Innovación y Gestión Sanitaria de la Universidad Rey Juan Carlos.

Tienen como objetivo reconocer públicamente al mejor centro de Atención Primaria, al mejor hospital y a los mejores servicios y unidades del territorio nacional, tanto públicos como privados, que buscan la excelencia en la atención que prestan a sus pacientes.

La concesión de los premios se basa en la puntuación obtenida por los candidatos con el Índice de Calidad Asistencial al Paciente (ICAP), que se establece a partir del análisis multivariable de los datos recogidos en los cuestionarios de autoevaluación cumplimentados por los hospitales y centros de atención primaria a través de una web especializada.

La Cátedra de Innovación y Gestión Sanitaria de la Universidad Rey Juan Carlos y las distintas sociedades científicas colaboran dando rigor e independencia al sistema de evaluación de la calidad asistencial.

Asimismo, la organización de los Premios BiC tan solo hace públicos los ganadores y finalistas en cada categoría, por lo que el Informe del Talento Femenino (2022-2023) supone un paso más en la validez, utilidad y prestigio de los galardones, sirviendo esta vez para el análisis y poniéndose al servicio de las instituciones en una cuestión clave para la sanidad española: la brecha de género.

Los BiC suponen una fuente de datos primarios, en bruto, divididos por género, año, disposición territorial (comunidad autónoma y provincia), jefatura de servicio o categoría y hospital

El valor de las fuentes primarias

Los BiC suponen una fuente de datos primarios, en bruto, divididos por género, año, disposición territorial (comunidad autónoma y provincia), jefatura de servicio o categoría y hospital, aportados directamente por cada centro hospitalario a iniciativa propia, algo que consigue esbozar una población muestral relevante a través de la que se inicia el consiguiente análisis.

15 comunidades autónomas, 27 provincias, 85 hospitales de diferente titularidad y gestión y 909 candidaturas (entre gerencias, jefaturas de servicio y unidad) aportan una información de gran valor que pretende profundizar en las indagaciones ya existentes sobre los motivos que llevan a la sanidad española a presentar una acuciante brecha de género en los puestos de responsabilidad hospitalaria.

El objetivo original de los BiC no es otro que premiar la excelencia, y en ella, potenciar y visibilizar el talento femenino resulta fundamental.

15 comunidades autónomas, 27 provincias, 85 hospitales de diferente titularidad y gestión y 909 candidaturas

4

PRESENTACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Justificación

La investigación de la brecha de género en la sanidad española es crucial debido a la persistente disparidad entre hombres y mujeres en roles, oportunidades y remuneración dentro del sector.

Ahondar en esta problemática permite **identificar y abordar las causas** subyacentes, promoviendo la equidad de género y mejorando la calidad y eficiencia del sistema de salud.

Además, entender la brecha de género en el ámbito sanitario es esencial para **garantizar la igualdad** de acceso a servicios de salud y para fomentar entornos laborales inclusivos que beneficien tanto a profesionales como a pacientes.

Es por ello que, a modo de especificación, se utiliza como variable principal el género en los puestos de responsabilidad (jefaturas de servicio) y se cruza con tres indicadores: comunidad autónoma, especialidad y hospital, aportando una perspectiva multifocal y aterrizada.

Los últimos datos reflejan que el 61% del personal médico son mujeres, sin embargo, solo el 28% alcanza puestos de responsabilidad. Enfrentar la brecha de género no solo garantiza la igualdad, sino que mejora la eficiencia del sistema de salud



Mejor Hospital Complejidad Media. Entrega 2023

4. Presentación de variables e indicadores

Tabla 1

Presencia de médicas jefas de servicio.

Lista de variables primarias recopiladas, por grupo de indicadores.

GRUPO	DATOS RECABADOS	AÑOS	DATOS AGREGADOS POR GÉNERO Y TIPO DE INDICADOR*	FUENTE
1. Total inscritos BiC**	 Jefas de servicio 359 (39,5%)  Jefes de servicio 550 (60,5%)  TOTAL 909	2022 — 2023	<p>Por comunidad autónoma (11/15): Andalucía, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Galicia, Islas Baleares, País Vasco y Región de Murcia.</p> <p>Por provincia (20/27): Córdoba, Granada y Sevilla (Andalucía); Las Palmas (Canarias); Cantabria; Ciudad Real y Toledo (CLM), Barcelona y Lleida (Cataluña); Alicante y Valencia (C. Valenciana); Cáceres (Extremadura); A Coruña, Lugo, Ourense y Pontevedra (Galicia); Mallorca (Islas Baleares); Madrid; Vizcaya (País Vasco); Murcia.</p> <p>Por hospital (53/85)</p>	Datos primarios procedentes de inscritos directos a los BiC Error: +-1,3%
2. Finalistas BiC	 Jefas de servicio 118 (34,4%)  Jefes de servicio 225 (65,6%)  TOTAL 343	2022 — 2023	<p>Por comunidad autónoma (9/13): Andalucía, Canarias, Cantabria, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Galicia, Islas Baleares y País Vasco.</p> <p>Por provincia (11/18): Granada y Sevilla (Andalucía); Las Palmas (Canarias); Cantabria; Ciudad Real (CLM); Barcelona (Cataluña); Valencia (C. Valenciana); A Coruña (Galicia); Mallorca (Islas Baleares); Madrid; Vizcaya (P. Vasco).</p> <p>Por hospital (24/47)</p>	Datos primarios procedentes de inscritos directos a los BiC Error: +-1,3%
3. Ganadores BiC	 Jefas de servicio 30 (43,5%)  Jefes de servicio 39 (56,5%)  TOTAL 69	2022 — 2023	<p>Por comunidad autónoma (5/9): Cantabria, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana y Galicia.</p> <p>Por provincia (5/11): Cantabria; Barcelona (Cataluña); Valencia (C. Valenciana); A Coruña (Galicia); Madrid.</p> <p>Por hospital (10/26).</p>	Datos primarios procedentes de inscritos directos a los BiC Error: +-1,3%
4. ¿Qué dicen los datos generales? Informe WOMEDS	 Especialistas de área en atención hospitalaria en la red pública 61%  Especialistas de área en atención hospitalaria en la red pública 39%  Jefas de servicio 28%  Jefes de servicio 72%	2019 — 2021	<p>Datos secundarios procedentes del estudio 'Gender inequity in the medical profession: the women doctors in Spain' (última actualización disponible).</p> <p>Referencia: https://public.tableau.com/app/profile/gender.medicine/vizzes</p>	FACME

*(CC. AA. provincias y hospitales que presentan mujeres jefas de servicio respecto a los inscritos totales)

**Evaluados tan solo datos referidos a jefes de servicio, área y unidad de hospitales públicos y privados.



4. Presentación de variables e indicadores



Farmacia en IMiDs. Entrega 2023



Unidad de Dolor. Entrega 2023

5

DATOS DE INTERÉS Y CONCLUSIONES

Apuntes generales

A los premios anuales BiC se inscriben un **39,5%** de jefas de servicio mujeres, de las que quedan finalistas un **34,4%**; Asimismo, ganan en cada una de sus categorías un **43,5%** de las mujeres que se presentan respecto a un **56,5%** de hombres ganadores. Se observa, por tanto, un cambio de tendencia positivo de 9,1 puntos porcentuales en las galardonadas respecto a las finalistas y de alrededor de cuatro puntos respecto a las jefas de los servicios hospitalarios que se inscriben, siendo la categoría de “ganadoras” mayor que la de “inscritas” y “finalistas”.

Atendiendo al género, los datos disponibles apuntan hacia una diferencia entre inscritos y finalistas. Se presentan un **39,5%** de mujeres jefas de servicio, pero el **34,4%** terminan por ser finalistas, lo que se traduce en una distancia de 5,1 puntos entre ambas categorías. Por lo tanto, la tendencia se invierte en el caso de los varones: se inscriben un **60,5%** y quedan finalistas el **65,6%**, por lo que se observa cierta sobrerrepresentación.

La diferencia porcentual entre galardonados por variable de género en las jefaturas de servicio se sitúa en **13 puntos** (43,5% de mujeres frente al 56,5% de hombres), siendo la mayor, tal como se expone anteriormente, entre el género de los finalistas (31,2 puntos porcentuales). Una tendencia que coincide, además, con la general sobre infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad pero que, sin embargo, no es tan aguda como el 72% - 28% que plantean los últimos datos disponibles¹. Cabe recordar aquí que la iniciativa de inscripción para la obtención de los galardones parte de los propios servicios o unidades hospitalarias, siendo las jefas las que impulsan la candidatura.



Brecha de género en jefaturas de servicio (comparativa WOMEDS)

La iniciativa WOMEDS (Women in Medicine in Spain) elaboró una primera aproximación sobre la brecha de género en la sanidad pública española publicando datos recogidos entre los años 2019 y 2021, que fueron facilitados por las consejerías de 14 comunidades autónomas y otras entidades. Un análisis publicado por el grupo en la revista “BMC Human Resources for Health” publicado durante el mes de noviembre de 2023 que aporta las claves para comprender qué es lo que ocurre.

El estudio de estos datos surgió a propuesta de la Federación de Asociaciones Científico Médicas (FACME), con el objetivo de poner la si-

5. Datos de interés y conclusiones

tuación en perspectiva, analizar las posibles causas y proponer líneas para reducir las posibles inequidades.

El sector sanitario es uno de los principales empleadores del país, pero además, se encuentra altamente feminizado. Sin embargo, presenta amplias desigualdades, sobre todo una vez escala la pirámide de responsabilidad. Así lo plasma el estudio: tan solo el 28% de las profesionales son jefas de servicio hospitalario, a pesar de que representan el 61% de las especialistas de área y en torno al 70% del personal total, según los datos aportados en el mismo informe.

La plataforma interactiva de la página web www.womeds.es, en la que se recogen dichos datos y la tendencia de las desigualdades de género en las posiciones de liderazgo en la medicina española, explican la metodología de los diferentes indicadores analizados. Éstos están divididos en cuatro categorías: asistencia sanitaria, representación científico-profesional, carrera académica e investigación; asimismo, se puede ahondar en ellos al estar desglosados por comunidad autónoma, especialidad médica, facultad de Medicina o tipo de organización profesional entre otros.

Son estas las cifras que toma como referencia el presente estudio, considerando como punto de partida las tres variables en las que WOMEDS divide su análisis: mujeres especialistas de área (que data en un 61%), mujeres jefas de sección (37%) y finalmente, como categoría de responsabilidad más elevada, mujeres jefas de servicio (28%).

De esta manera, y atendiendo a los nuevos datos primarios actualizados para 2022 y 2023 que aportan los premios BiC, se puede establecer una comparativa atendiendo a tres indicadores: el género, la disposición territorial y el hospital.

Por género

En términos generales, las mujeres jefas de servicio se presentan, son finalistas y ganan los premios BiC en mayor medida que su representación general en las jefaturas de servicio de acuerdo a los datos aportados en el informe de WOMEDS. Este último establece en un 28% las mujeres que son jefas de servicio en los hospitales públicos de España, en contraste con el 61% de especialistas de área mujeres presentes en la atención hospitalaria de la misma red. Un dato que contrasta en el caso de los hombres, que ostentan un total del 72% de las jefaturas de servicio a pesar de que tan solo el 39% son especialistas de área.

De esta manera, a los premios BiC se presentan un 11,5% más que la media aportada por WOMEDS, son finalistas un 6,4% más y, finalmente, ganan un 15,5% más. Aún así, la tendencia respecto a los datos generales de mujeres se mantiene, incluso agregando datos de centros hospitalarios de carácter privado.

Tan solo el 28% de las profesionales son jefas de servicio hospitalario, a pesar de que representan el 61% de las especialistas de área y en torno al 70% del personal total

Las mujeres jefas de servicio se presentan, son finalistas y ganan los premios BiC en mayor medida que su representación general en las jefaturas de servicio



Por disposición territorial

Las **comunidades autónomas** que facilitan inscritos a los premios BiC son un total de **15**, y de ellas, no todas presentan mujeres líderes: son **11** las que cuentan con jefaturas de servicio encabezadas por mujeres, mientras que Navarra, Castilla y León y La Rioja solo presentan varones.

De las 15 comunidades autónomas que se presentan a los BiC, 11 presentan mujeres jefas de servicio y cuatro no.

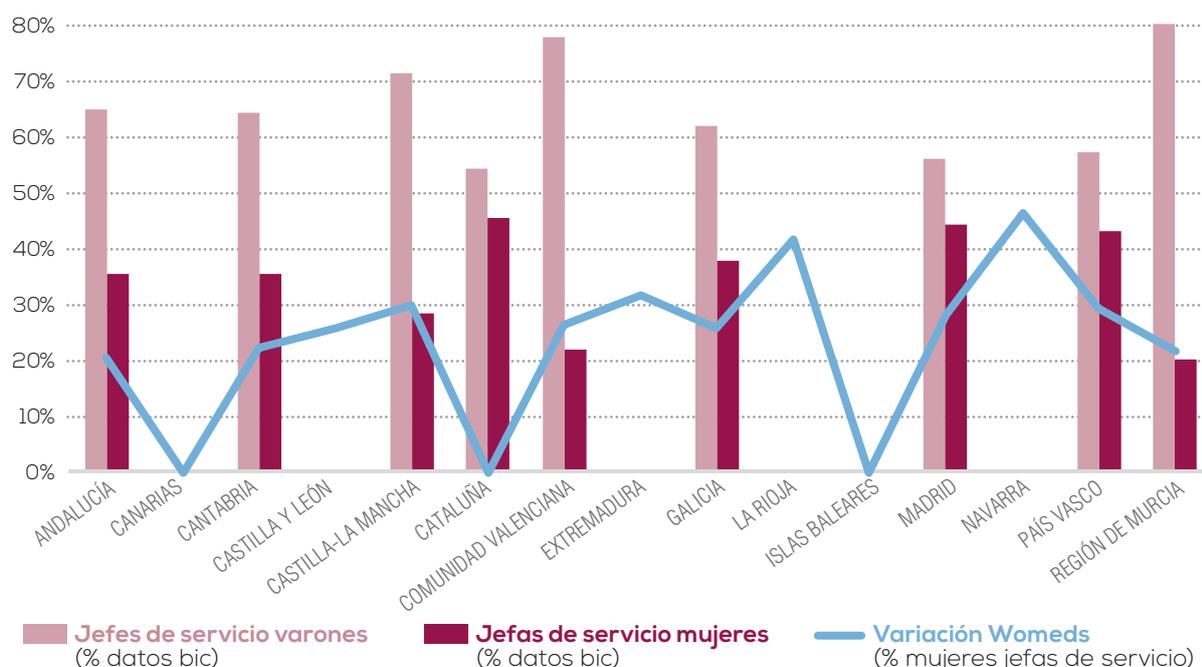
Si bien es cierto que estas son las comunidades autónomas que menor número de candidaturas presentan, **la tendencia también se mantiene** teniendo en cuenta el indicador provincial: en una dimensión territorial menor, en este caso, tomando como indicador la **provincia**, **20 de 27** inscritas cuentan con jefes de servicio mujeres.

Las autonomías premiadas en sus distintos servicios hospitalarios dirigidos por mujeres son un total de **cuatro en 2022 (12 ganadoras) y cinco en 2023 (18 ganadoras)**. Por orden alfabético y de forma agregada entre ambos años, se agrupan en las siguientes Comunidades: **Cantabria (5), Cataluña (4), Comunidad Valenciana (1), Galicia (5) y Comunidad de Madrid (15)**.

De las 15 comunidades autónomas que se presentan a los BiC, 11 presentan mujeres jefas de servicio y cuatro no

Figura 1

Presencia de médicas jefas de servicio.
Lista de variables primarias recopiladas, por grupo de indicadores.



Según los datos analizados, las comunidades autónomas distribuyen de la siguiente manera sus candidaturas en función del género. Por orden alfabético:

1. **Andalucía** (12 mujeres, 22 hombres) presenta un **35,3%** de mujeres jefas de servicio.
2. **Canarias** (2 mujeres, 1 hombre) la muestra no es representativa por la escasez de inscritos.
3. **Cantabria** (21 mujeres, 38 hombres) presenta un **35,6%**.
4. **Castilla y León** (0 mujeres, 1 hombre) la muestra no es representativa por la escasez de inscritos.
5. **Castilla-La Mancha** (8 mujeres, 20 hombres) presenta un **28,6%**.
6. **Cataluña** (20 mujeres, 24 hombres) presenta un **45,6%**.
7. **Comunidad Valenciana** (20 mujeres, 71 hombres) presenta un **22%**.
8. **Extremadura** (0 mujeres, 1 hombre) la muestra no es representativa por la escasez de inscritos.
9. **Galicia** (35 mujeres, 57 hombres) presenta un **38%**.
10. **La Rioja** (0 mujeres, 1 hombre) la muestra no es representativa por la escasez de inscritos.
11. **Islas Baleares** (1 mujer, 0 hombres) la muestra no es representativa por la escasez de inscritos.
12. **Madrid** (195 mujeres, 247 hombres) presenta un **44,1%**.
13. **Navarra** (0 mujeres, 1 hombre) la muestra no es representativa por la escasez de inscritos.
14. **País Vasco** (45 mujeres, 60 hombres) presenta un **42,9%**.
15. **Región de Murcia** (1 mujer, 4 hombres) la muestra no es representativa por la escasez de inscritos.

En ninguna autonomía se inscriben más jefas de servicio que jefes, siendo Cataluña la más paritaria (45,6% de mujeres) en la categoría de 'inscritos' a las diferentes candidaturas, seguida de Madrid (44,1%) y País Vasco (42,9%),

En ninguna autonomía se inscriben más jefas de servicio que jefes, siendo Cataluña la más paritaria (45,6% de mujeres) en la categoría de 'inscritos' a las diferentes candidaturas, seguida de Madrid (44,1%) y País Vasco (42,9%), las únicas por encima del 40%. Por el contrario, la diferencia entre sexos es más acuciante en la Comunidad Valenciana (22%), Castilla-La Mancha (28,6%), Andalucía (35,3%), Cantabria (35,6%) y, por último, Galicia (38%).

En comparativa, según los datos del **informe de WOMEDS**, **Andalucía** es la primera autonomía de 14 analizadas que presenta una **mayor brecha de género en jefaturas de servicio** (20,3% de mujeres), Cantabria la tercera (22,3% mujeres), Galicia la quinta (25,7%), Comunidad Valenciana la sexta (26,5% mujeres), Madrid la séptima (28% mujeres), País Vasco la décima (29,1%) y Castilla-La Mancha la undécima (29,7%). Cabe destacar que, para Cataluña, siendo la autonomía más paritaria según los datos recopilados de los premios BiC, no se proporcionan datos.

5. Datos de interés y conclusiones

En términos generales, **todas las comunidades mantienen la tendencia evidenciada por el informe de WOMEDS**. Sin embargo, los cambios más abruptos entre los datos BiC y los recopilados por la asociación tienen un denominador común: son las autonomías que mayor número de candidaturas presentan.

Así, las tendencias al alza de Madrid, País Vasco y Galicia responden a que son las comunidades autónomas que más inscritos presentan a los galardones. Sin embargo, existe una excepción: la Comunidad Valenciana, que siendo la tercera autonomía en inscribir a más jefes de servicio, es a su vez la que mayor desigualdad presenta en las candidaturas. Esta es la relación de las más relevantes:

- **Andalucía:** 3,7% del total de inscritos (34).
- **Cantabria:** 6,5% del total de inscritos (59).
- **Castilla-La Mancha:** 3,1% del total de inscritos (28).
- **Cataluña:** 4,8% del total de inscritos (44).
- **Comunidad Valenciana:** 10,1% del total de inscritos (92).
- **Galicia:** 10,1% del total de inscritos (92).
- **Madrid:** 48,7% del total de inscritos (442).
- **País Vasco:** 11,6% del total de inscritos (105).

Por hospital

Teniendo en cuenta el **centro hospitalario**, de los **85** que aportan datos, **53 inscriben a mujeres**. Del mismo modo, se observa que dicha tendencia **se mantiene tanto para los finalistas como para los ganadores**.

Por otra parte, son **32 los hospitales los que no han presentado mujeres jefas de servicio** a las diferentes candidaturas —que están divididas por especialidad— algo que, de forma agregada, supone en torno al **38,1% del total** de centros aspirantes.

Si bien es cierto que, salvo algunas excepciones, la mayoría de hospitales que no presentan candidatura de ningún área, servicio o unidad dirigidas por mujeres tienen en común que se presentan a pocos BiC, se observa que, por el contrario, son menos los centros que presentan únicamente a mujeres.

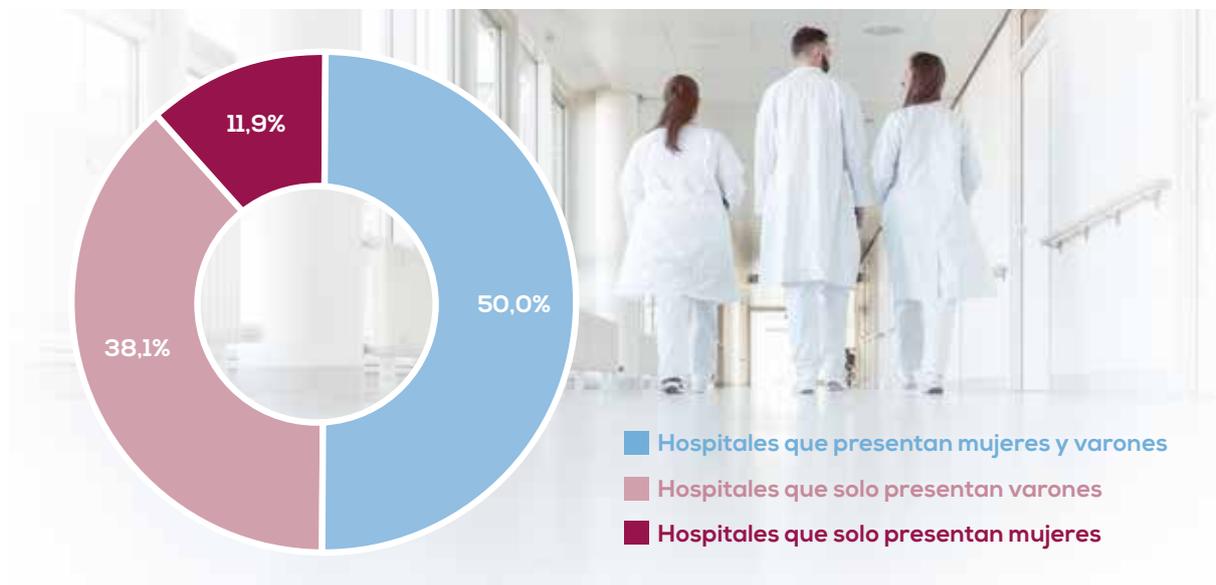
Los hospitales que únicamente han optado por aplicar a través de especialidades dirigidas por mujeres representan el **11,9% del total**. En términos absolutos, 81 candidaturas están encabezadas por hospitales que únicamente presentan varones (lo que supone el 8,9% del total de inscritos) a las diferentes categorías de los premios BiC frente a 13 únicamente representados por mujeres (lo que supone el 1,4% del total de inscritos). Es decir, se evidencia una tendencia común a elegir servicios dirigidos por varones a la hora de presentar candidaturas a las categorías de los premios BiC.

Todas las comunidades mantienen la tendencia evidenciada por el informe de WOMEDS



Figura 2

Distribución por género en los hospitales



Por otro lado, teniendo en cuenta la **titularidad** de los hospitales mencionados, el **21,9%** de los centros que tan solo presentan varones son completamente **privados** (7), el 6,3% son de carácter concertado (2), es decir, privados con concesiones públicas e incluidos en los sistemas autonómicos de salud, y el resto, que supone el **71,9% (23)**, son **públicos**. Entre ellos, no se encuentra ninguno que sea de titularidad pública de gestión privada.

Asimismo, de los complejos sanitarios que tan solo presentan mujeres, el **80% son de titularidad pública (8)**, mientras que el 20% restante son privados con concierto público (2), por lo que no se encuentran centros completamente privados así como tampoco públicos de gestión privada.

En ese sentido, se puede deducir que son los hospitales públicos los que acumulan de forma mayoritaria las candidaturas únicamente lideradas por hombres. Una tendencia que ya apuntan los datos de WOMEDS, que extraen sus conclusiones de los centros hospitalarios que conforman el sistema sanitario público español para aseverar la distancia general del 72% frente al 28% en jefaturas de servicio.

Se evidencia una tendencia común a elegir servicios dirigidos por varones a la hora de presentar candidaturas a las categorías de los premios BiC

5. Datos de interés y conclusiones

Por otra parte, atendiendo a su disposición territorial, el **34,4%** de los hospitales que tan solo presentan varones se sitúan en la **Comunidad de Madrid** (11), siendo ésta la que encabeza la lista, seguida de Andalucía con un 18,8% (6), Galicia con un 9,4% (3), Región de Murcia (2), Comunidad Valenciana (2) y Castilla-La Mancha (2), cada una con un 6,3%, y finalmente Navarra (1), País Vasco (1), Castilla y León (1) y Cataluña (1), que representan el 3,1%.

Por el contrario, Cataluña (3) es la autonomía que lidera las candidaturas encabezadas exclusivamente por mujeres, representando el 30% del total, seguida de Andalucía (1), Baleares (1), Castilla-La Mancha (1), Galicia (1), Madrid (1), Murcia (1) y País Vasco (1), empatadas con el 10%.

Respecto a los hospitales que acumulan candidaturas mixtas, resalta que en la mayoría de ellos siguen primando los servicios hospitalarios dirigidos por varones. Tan solo tres hospitales de 42 presentan más jefas de servicio de mujeres (7,1%).

Como observación particular, el **Hospital Infantil Universitario Niño Jesús** (Madrid), que tan solo atiende a menores de edad hasta los 18 años —y que precisan, por tanto, de una mayor humanización, atenciones más especializadas y mayor cantidad de cuidados—, ha presentado candidaturas en un **61,5% encabezadas por mujeres jefas de servicio**, siendo el que encabeza la lista en función de esta variable de análisis.

Los jefes de servicio del Niño Jesús dividen sus inscripciones, según género, en las siguientes categorías o especialidades:

- **Mujeres:** Hematología y Hemoterapia, Medicina física y Rehabilitación, Medicina Intensiva/UCI, Patología Digestiva y Urgencias.
- **Varones:** CAR-T (servicio de hematología) y Dolor, además de que lideran la categoría de Mejor Hospital, que no es una especialidad médica.

Son los hospitales públicos los que acumulan de forma mayoritaria las candidaturas únicamente lideradas por hombres

En la mayoría de hospitales que acumulan candidaturas mixtas siguen primando los servicios hospitalarios dirigidos por varones. Tan solo tres hospitales de 42 presentan más jefas de servicio de mujeres



5. Datos de interés y conclusiones

Al **Hospital Infantil Universitario Niño Jesús**, además, se le añaden otros dos centros hospitalarios que presentan mayor número de mujeres en las diferentes especialidades de los inscritos a los BiC. Son, por orden alfabético, los siguientes:

- **Complejo Hospitalario Universitario de A Coruña (CHUAC):** **59,5%** de jefas de servicio inscritas (22 mujeres de 37 inscritos). Divididos en las siguientes especialidades o categorías:
 - **Mujeres:** dolor, farmacia hospitalaria (general, IMIDs y oncológica), ginecología y obstetricia, medicina preventiva y salud pública, mejor unidad asistencial área neurociencias, neurología y oncología.
 - **Varones:** enfermedades infecciosas, hepatitis C, medicina física y rehabilitación, microbiología, reumatología, urgencias, urología y VIH/SIDA. Además, encabezan las categorías que no son especialidades médicas de mejor hospital y excelencia en atención primaria.
- **Hospital Universitario Infanta Elena** (Comunidad de Madrid): **52,8%** de jefas de servicio inscritas (20 mujeres de 36 inscritos). Divididos en las siguientes especialidades o categorías:
 - **Mujeres:** cardiología, dermatología, dolor, farmacia hospitalaria (general, IMIDs y oncológica), ginecología y obstetricia, hematología y hemoterapia, medicina del sueño, neumología, patología digestiva, reumatología y VIH/SIDA. Asimismo, encabeza la categoría de mejor hospital para 2022, que no es especialidad médica.
 - **Varones:** anestesia y reanimación, asma, enfermedades infecciosas, medicina física y rehabilitación, medicina intensiva/UCI, medicina interna, oncología, pediatría, psiquiatría, traumatología, urgencias y urología. Asimismo, encabeza la categoría de mejor hospital para 2023, que no es especialidad médica.

En términos generales, únicamente tres centros hospitalarios con un número relevante y representativo de inscripciones respecto al total de los registros presentan a más jefas de servicio mujeres que jefes. Esto supone el 3,6% del total de los hospitales que facilitan registros.

Además, existe una variable común entre los tres: la categoría de mejor hospital, que premia a la dirección del centro hospitalario, la encabezan en su gran mayoría varones salvo una única excepción. En cuanto a la titularidad, dos de ellos son públicos (Niño Jesús y CHUAC) y uno (Infanta Elena) público de gestión privada.

HOSPITALES QUE PRESENTAN A MÁS JEFAS DE SERVICIO

Hospital Universitario Niño Jesús



Complejo Hospitalario Universitario de A Coruña



Hospital Universitario Infanta Elena



Observaciones por especialidad o categoría

Respecto a la totalidad de los jefes de servicio inscritos en función de la especialidad destaca, en consonancia con lo planteado por el informe de WOMEDS, que la totalidad en **Traumatología** (100%) y práctica totalidad de aspirantes al galardón en **Urología** (93,3%), **Cardiología** (91,9%) y **CAR-T** (90,5%) son hombres.

Sin embargo, en **Medicina Preventiva y Salud Pública** (65,4%), **Ginecología** (60%), **Neumología** (58,6%) y **Psiquiatría** (53,3%) son mayoría mujeres.

Por último, es en las especialidades de **Rehabilitación** (50%), **Dolor** (47,4%), **Medicina del Sueño** (47,1%), **Hematología** (46,2%), **VIH/SIDA** (44,4%) y **Pediatría** (44%) donde se encuentran los valores más igualados en cuanto a variable de género.

Asimismo, para la categoría de **Mejor Hospital** (incluyendo alta y media complejidad), una de las más relevantes que premia a los altos cargos, gerentes y directivos de los centros, se inscriben más hombres (62,2%) que mujeres (37,8%), de los cuales quedan finalistas un 41,7% de mujeres y, finalmente, ganan el 60%.

Ocurre de forma similar en **Farmacia Hospitalaria** (incluyendo bajo esta nomenclatura las tres categorías: farmacia general, IMIDs y oncológica), donde el 77,7% de inscritas son mujeres, de las que quedan finalistas el 75% y ganan el 87,5%.

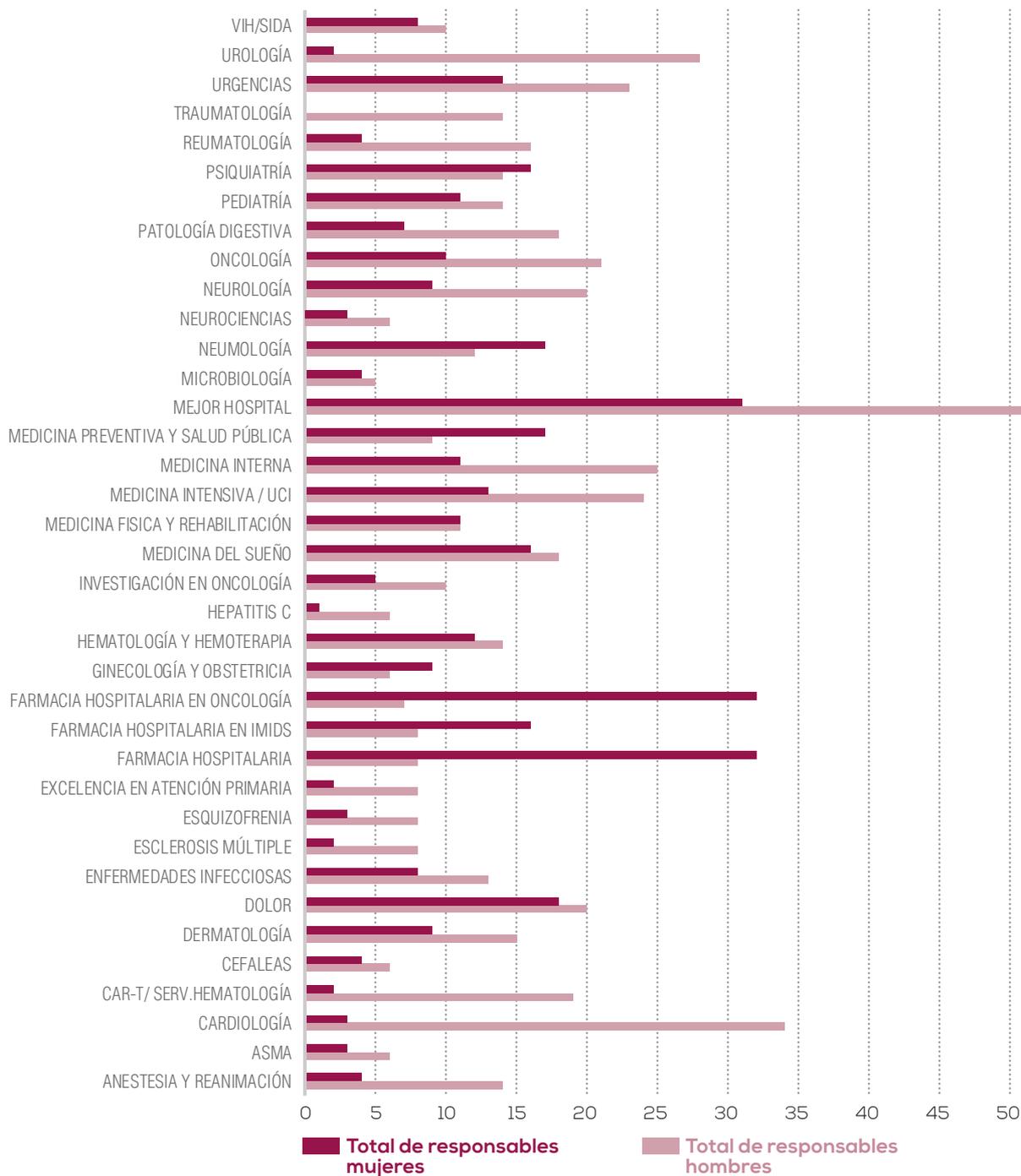
La tendencia se invierte, sin embargo, en las relacionadas con Oncología (aunando el servicio médico con el mismo nombre, la categoría 'Investigación en Oncología'), donde el 32,6% de los jefes inscritos son mujeres, el 6,25% quedan finalistas y ninguna gana.

Tan solo el 3,6% de los centros hospitalarios que se presentan a los BiC impulsan candidaturas lideradas en su mayoría por mujeres



Figura 3

Distribución por género en función del servicio o categoría



Titularidad

De los 10 hospitales que albergan jefas de servicio galardonadas, ocho son de titularidad pública (uno de ellos de gestión privada) y dos privadas (con concesiones públicas).

Teniendo en cuenta el número de premios por hospital, 27 BiC han ido para jefaturas de servicio del ámbito público y tres BiC para el privado.

Distribución por indicador

Los premios BiC por servicios hospitalarios, áreas o unidades clínicas se han distribuido teniendo en cuenta los indicadores por comunidad autónoma, provincia y centro hospitalario como sigue:

- 1. Cantabria** (5)
 - Hospital Universitario Marqués de Valdecilla: público.
- 2. Cataluña** (4). Barcelona (4).
 - Hospitals Vall D'Hebron (3): público.
 - Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (1): privado.
- 3. Comunidad Valenciana** (1). Valencia (1).
 - Hospital Universitari i Politècnic La Fe: público.
- 4. Galicia** (5). A Coruña (5)
 - Complejo Hospitalario Universitario de A Coruña: público.
- 5. Madrid** (15)
 - Gregorio Marañón (7): público.
 - La Paz (1): público.
 - Niño Jesús (3): público.
 - Fundación Jiménez Díaz (2): privada con concesión pública.
 - Rey Juan Carlos (2): público con concesión privada.

La tendencia, aunque sufre modificaciones en positivo, no varía en términos generales, continuando con una menor representación de mujeres

En este sentido y atendiendo a dicho indicador, los datos BiC completan a los recogidos por WOMEDS en tanto que aglutinan también las cifras de los hospitales privados que deciden presentar candidaturas.

Sin embargo, la tendencia, aunque sufre modificaciones en positivo, no varía en términos generales, continuando con una menor representación de mujeres.

5. Datos de interés y conclusiones



Marta del Olmo, gerente del Hospital Rey Juan Carlos, y Mayra Castelo, responsable de Atención al Paciente del mismo.



Farmacia Hospitalaria. Entrega 2023

6

FICHAS TÉCNICAS
POR COMUNIDAD
AUTÓNOMA

Cataluña y Madrid: las ganadoras en femenino

Las comunidades autónomas con una población muestral representativa para el presente estudio que mayor índice de igualdad presentan son, para los años 2022 y 2023, **Cataluña (45,6%) y Madrid (44,1%)**. Sendas autonomías se acercan al 50% de inscripciones encabezadas por jefas de servicio, asimismo, se encuentran entre las que más ganan los premios BiC.

En el caso de **Madrid**, además, se encuentran dos de los **tres centros hospitalarios que presentan más candidaturas encabezadas por mujeres** (Hospital Universitario Niño Jesús y Hospital Universitario Infanta Elena), sus hospitales albergan a la gran mayoría de galardonadas (15) y ostentan el récord de proactividad a la hora de impulsar sus candidaturas. Por el contrario, también lidera el ránking de hospitales que solo presentan a los BiC candidaturas lideradas por varones (un 34,4% del total de centros que no aglutinan candidatas mujeres).

En el caso de **Cataluña**, es reseñable que sea una primera aproximación genérica a los datos de la autonomía, que no tiene representación en el informe de WOMEDS, siendo un buen punto de partida para el análisis.

Aunque sus candidaturas suponen únicamente en torno al 5% de la población muestral total, es sintomático que sean las más paritarias ya que, de forma comparada con otras autonomías con un rango similar de representación, es la comunidad cuyos hospitales impulsan de manera más equitativa a sus jefas de servicio.

Otras autonomías

Los valores en el resto de autonomías de las que los BiC disponen de datos asemejan, aunque por encima de la media aportada por WOMEDS, a los datos del mismo informe, confirmando de esta manera la tendencia general.

Sin embargo, **existe una excepción: la Comunidad Valenciana**. Según WOMEDS, el 26,5% de sus jefas de servicio son mujeres, ostentando la sexta posición de autonomías que presentan una mayor brecha de género. Sus registros en cuanto a inscripciones en los BiC suponen el 10,1% del total, en cambio, **sus candidaturas son representadas por mujeres jefas de servicio en un 22%**, quedando así en última posición respecto al resto de comunidades autónomas.

Las comunidades autónomas con una población muestral representativa para el presente estudio que mayor índice de igualdad presentan son, para los años 2022 y 2023, Cataluña (45,6%) y Madrid (44,1%)

7

EL MAPA DEL TALENTO
FEMENINO
(2022-2023)

**Las 21 jefas de los servicios hospitalarios
ganadores de los premios BiC²**



Mapa del Talento Femenino

Mejores Servicios hospitalarios Best-in-Class 2022 y 2023



Cantabria



Lourdes López de Munain

(Medicina Física y Rehabilitación, Hospital Universitario Marqués de Valdecilla. Santander). Doble ganadora 2022 y 2023.

Munain destaca la innovación como punto fuerte de su servicio. “Tenemos una elevada demanda asistencial pero la calidad no está reñida con la cantidad y hemos sido capaces de poner en marcha proyectos innovadores que han mejorado los resultados y la satisfacción de nuestros pacientes”, subraya. La doctora señala la importancia de la asistencia a domicilio y destaca el programa, integrado en la cartera de servicios del hospital, ‘Rehabilitación en el domicilio’. “Hemos observado unos resultados excelentes en todos los indicadores de función, eficiencia, satisfacción de los usuarios y profesionales, además de un descenso importante en la necesidad de transporte sanitario programado”.



Mª Carmen Fariñas Álvarez

(Enfermedades Infecciosas —Mención de Honor 2023—, VIH/SIDA —ganadora 2023—, Hospital Universitario Marqués de Valdecilla. Santander).

Los servicios y unidades de atención a los pacientes con VIH trabajan en la sombra, de manera desapercibida, para mantener a raya al virus. Los resultados, sin embargo, son evidentes: la cifra de personas con VIH no diagnosticadas se ha reducido casi a la mitad en los últimos cuatro años, del 13 al 7,5 por ciento, según datos del Instituto de Salud Carlos III. Todo, gracias a la implicación de unidades como la del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla.

El Servicio de Enfermedades Infecciosas del complejo hospitalario de Santander ha obtenido un premio Best in Class (BiC) por su sobresaliente atención individualizada y de forma integral a cada uno de los pacientes con VIH. “Esta atención no solo abarca aspectos médicos de diagnóstico y tratamiento, sino también apoyo psicológico y social”, explicó Carmen Fariñas Álvarez, responsable del Servicio y catedrática de Medicina de la Universidad de Cantabria.



Marta Valero Domínguez

(Recogió el premio Virginia Martínez Callejo, adjunta al Servicio de Farmacia oncológica). (Farmacia Hospitalaria en Oncología, Hospital Universitario Marqués de Valdecilla. Santander). Ganadora 2023.

La mejora en los métodos diagnósticos y el aumento de la supervivencia permite que el número de pacientes tratados se incremente año tras año. Esta es una de las máximas para el servicio de Farmacia Hospitalaria en Oncología del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, el cual ha doblado el número de estudios disponibles para los pacientes en los últimos cinco años gracias a su elevada actividad investigadora, al igual que les ha permitido cuadruplicar el número de ensayos fase I.

“Todos los farmacéuticos que integramos la Unidad tenemos una certificación internacional, otorgada por BPS (Board of Pharmacy Specialties), de Estados Unidos. Esta titulación lleva aparejada una recertificación, que el profesional debe realizar cada siete años para revalidar conocimiento”, sostuvo Martínez Callejo.

Cataluña



Patricia Pozo-Rosich

(Cefalea, Hospital Universitario Vall d’Hebron, Barcelona). Ganadora 2022.

La Unidad de Cefaleas del Hospital Vall d’Hebron ha sido finalmente reconocida por su gran desempeño, tras quedar finalista de los premios BiC en 2019 y 2020. “Supone un reconocimiento al trabajo de un equipo de personas que está entregado a ofrecer una asistencia excelente a las personas con migraña y otras cefaleas. Y continuar nuestro esfuerzo en poder seguir realizando una investigación puntera. Para esto sería muy necesario tener más recursos económicos, ampliar el número de recursos humanos y una mejor recogida de datos”, afirma Patricia Pozo-Rosich, jefe de sección del Servicio de Neurología, jefe de la Unidad de Cefalea de Vall d’Hebron, directora del Migraine Adaptive Brain Center y jefe del Grupo de Cefalea y Dolor Neurológico.



María Josep Carreras Soler

(Farmacia Hospitalaria en Oncología, Hospital Universitario Vall d’Hebron, Barcelona). Ganadora 2022.

El reto de ofrecer un nivel de calidad excelente en una actividad de elevada carga asistencial y el manejo de pacientes con patologías complejas ha hecho merecedor al hospital Vall d’Hebron del premio BiC de Farmacia Oncohematológica. El hospital tiene uno de los servicios líderes en investigación de oncología y hematología y eso es gracias a un trabajo transversal conjunto donde la atención farmacéutica tiene mucho que aportar.

Desde el hospital han implementado un programa de gestión informatizada que incorpora controles tecnológicos en toda la cadena de atención al paciente. Como en el caso del “tratamiento antineoplásico, incluyendo aquellos de alta complejidad como los pacientes sometidos a trasplante de progenitores hematopoyéticos, pacientes en tratamiento con terapias avanzadas, pacientes incluidos en ensayos clínicos de todas las fases —incluyendo fases I con moléculas ‘first in class’ y ‘first in human’—, y pacientes pediátricos”, explica María Josep Carreras Soler, Jefe del Servicio de Farmacia. También el equipo de ensayos clínicos oncológicos ha implantado una consulta de atención farmacéutica al paciente incluida en todas las fases. “Una actividad única y no muy extendida por la elevada cantidad de recursos que precisa y por su especial complejidad”, apunta.



María Queralt Gorgas Torner

(Farmacia Hospitalaria, Hospital Universitario Vall d’Hebron, Barcelona). Mención de honor 2023.

Entre los aspectos destacados del Servicio, Queralt resaltó que en su hospital y, por ende, en su servicio de farmacia, son pioneros en Oncología, terapias avanzadas y enfermedades raras, tanto en adultos como en pediatría. Por otra parte, disponen de más de 1.400 ensayos clínicos activos y de una atención farmacéutica personalizada en la dispensación a pacientes. También cuentan con una Unidad de Farmacocinética y Farmacogenética para la individualización de los tratamientos y una Unidad de Pacientes Externos. Además, la Unidad de Radiofarmacia está integrada en el propio Servicio de Farmacia. “Todo ello implica disponer de un equipo de profesionales muy preparados con un alto grado de especialización”, afirmó.



Mireia Puig Campmany

(Urgencias, Hospital de la Santa Creu i Sant Pau. Barcelona).
Ganadora 2023.

La visión innovadora de trabajar para la supervivencia del paciente, pero también con el foco en su calidad de vida, recuperación funcional, incluso, en su entorno, ha llevado al Hospital de la Santa Creu i Sant Pau a hacerse con el Premio BiC 2023 al 'Mejor Servicio de Urgencias'.

“En un momento en que las urgencias pensaban mucho en atender al paciente, pero no se ocupaban tanto de la experiencia de la calidad, del apoyo a la familia o de la humanización, nosotros ya estábamos trabajando en eso”, aseguró a GM la directora del servicio, Mireia Puig Campmany.

Comunidad Valenciana



Ángeles Canós

(Dolor, Hospital Universitari i Politècnic La Fe, Valencia). Mención de Honor 2023.

María Ángeles Canós, jefa de la Unidad de Dolor del Hospital Universitari i Politècnic La Fe, indicó que el paciente con dolor crónico es una demanda asistencial muy elevada nacionalmente, tanto a nivel institucional, como a nivel regional. “Se tiene que dar prioridad al tratamiento del dolor, es un derecho”, remarcó Canós.

Un paciente va a tener mucha más calidad de vida si le alivias el dolor. Para ello, la especialista apuesta por invertir en formación en las universidades y debe ser una prioridad número uno que en cada hospital haya una unidad de dolor.

Galicia



Aurora de la Iglesia López

(Dolor, Complejo Hospitalario Universitario de A Coruña). Doble ganadora 2022 y 2023.

La Unidad de Dolor está formada por 11 profesionales médicos (8 anestesiólogos, dos enfermeras y un psicólogo) y el objetivo es que cada vez trabajen más especialistas. La Unidad viene implementando avances en calidad de atención al paciente, dotándoles de una asistencia multidisciplinar para poder ofrecerles un mayor repertorio de técnicas.

El abordaje del dolor está en constante cambio, tanto a nivel farmacológico como a nivel tecnológico. Los profesionales cada vez disponen de un arsenal más completo y seguro, así como de más técnicas mínimamente invasivas que evitan intervenciones quirúrgicas más complejas. “Actualmente podemos ofrecer una alternativa terapéutica que de una solución o alivie el dolor del paciente, de acuerdo a su situación, gracias a la integración de diferentes perfiles médicos en el abordaje del dolor”, subrayó De la Iglesia.



María José Pereira Rodríguez

(Medicina Preventiva y Salud Pública, Complejo Hospitalario Universitario de A Coruña). Ganadora 2022.

En relación con los últimos avances en calidad en atención al paciente, la jefe de Servicio de Medicina Preventiva Salud Laboral resalta dos. En primer lugar, la vigilancia epidemiológica en cuanto a gérmenes multirresistentes como infecciones relacionadas con la asistencia sanitaria en todos los pacientes hospitalizados. Y, en segundo lugar, la participación del servicio de medicina preventiva en la certificación de calidad en la unidad de esterilización, “algo que da garantía y seguridad tanto a profesionales como a pacientes”.

Según explica Pereira, el futuro inmediato va a pasar por volver a retomar con la misma intensidad toda la cartera de servicios, por ejemplo, en cuestiones como la vacunación, la vigilancia epidemiológica o el control de bioseguridad ambiental.



Mar Castellanos Rodrigo

(Mejor Unidad Asistencial, Área Neurociencias, Complejo Hospitalario Universitario de A Coruña). Ganadora 2022.

Una de las claves de la unidad de neurociencias del CHUAC ha sido trabajar y mejorar la coordinación multidisciplinar para muchas de las patologías que manejan. Así, han seguido protocolos consensuados y han intentado resolver las dificultades que se planteaban en el día a día de forma consensuada y en tiempo y forma, algo que no es fácil, según Castellanos, dada la presión asistencial de un centro como el nuestro.

En cuanto a avances, la neuróloga ha apuntado que continúan apostando por la coordinación en la actuación específica y multidisciplinar a los procesos asistenciales, la innovación, y la investigación, donde destaca el aumento de su participación en ensayos clínicos y líneas de investigación, que ha hecho que hayan aumentado los resultados en este campo.

“Nuestra participación en proyectos de investigación y ensayos clínicos, tanto promovidos por la industria farmacéutica como ensayos clínicos independientes, ha aumentado también de forma notable con el paso de los años”.



Belén López Viñas

(Ginecología y Obstetricia, Complejo Hospitalario Universitario de A Coruña). Ganadora 2023.

Lo que más preocupa en la unidad es el envejecimiento de la población y todo lo que eso conlleva. Cada vez llegan a consulta mujeres con más patologías, “como la oncológica y la de suelo pélvico”, pero también se ha producido un evidente retraso de la maternidad, que hace que las consultas de obstetricia “sean cada vez más complejas”.

En su servicio, dice López Viñas, se apuesta por cirugías cada vez más punteras, como la que se realiza a través de orificios naturales o la robótica, que permiten acortar los tiempos de recuperación. “Nos permite conseguir los resultados quirúrgicos prescindiendo de incisiones en el abdomen, con lo cual la recuperación de la paciente es mucho más rápida y menos doloroso el postoperatorio y una integración más rápida a su vida diaria”.

Además, el diagnóstico precoz es esencial porque posibilita a las mujeres que lideren “su propia vida”.

Madrid



Ana Frank García

(Neurología, Hospital Universitario La Paz, Madrid). Ganadora 2023.

El Servicio de Neurología de la Paz está dividido por áreas funcionales en las que los pilares básicos son la investigación, innovación, digitalización, asistencia y docencia. “En cuanto a la investigación, mantenemos una estrecha colaboración con el Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario La Paz (IdiPAZ) y, en concreto, con el área de neurociencias”, resaltó Frank.

Por su parte, una de las fortalezas de este servicio es la Unidad de Ictus acreditada por la Organización Europea de Ictus (European Stroke Organization). Tal y como recordó la especialista, La Paz fue centro pionero en la implantación de Unidad de Ictus y Código ictus a nivel nacional. Además de ello, la Sección de Enfermedades Neurodegenerativas cuenta con la certificación en calidad y seguridad del paciente según las normas ISO 9001 y UNE 179003.

“También hemos iniciado el camino para acreditar la Unidad de Epilepsia, Sueño y Sistema Nervioso Autólogo. Esto confirma que presentamos una actividad en calidad muy exhaustiva”, resaltó la jefa de Servicio, quien repasó además las numerosas consultas monográficas y gabinetes de exploraciones de técnicas que conforman el servicio.



Pilar Llamas Sillero

(Hematología y Hemoterapia, Fundación Jiménez Díaz, Madrid). Doble ganadora 2022 y 2023.

Esta especialidad “da lugar al desarrollo profesional en diferentes facetas”. Por ello consideró que, si cada uno avanza en aquello que le apasiona, esto repercutirá en unos mejores resultados. Dentro de este servicio se tratan aspectos y patologías muy diversas, lo que para Llamas hace interesante la especialidad. “Es un servicio tan bonito que podemos llegar casi a ser autosuficientes, porque tratamos a los pacientes desde el diagnóstico y durante todo el proceso, teniendo una visión más integrada de la hematología”, afirmó. Llamas puntualizó también que, en aras de seguir mejorando, están “trabajando mucho en todo lo relacionado con medición de resultados”.



Patricia Muñoz García

(Enfermedades Infecciosas –ganadora 2022– y Microbiología – ganadora 2023–, Hospital General Universitario Gregorio Marañón, Madrid).

El Servicio de Microbiología Hospital General Universitario Gregorio Marañón “es una referencia debido a la integración de la clínica, la microbiología, la investigación aplicada”, remarcó Patricia Muñoz, jefa del Servicio de Microbiología. El Servicio cuenta con más de 150 personas con perfiles muy variados, que van desde médicos, farmacéuticos, enfermeras hasta biólogos informáticos o bioingenieros. Esta diversidad de perfiles les hace ser una referencia absoluta, de hecho, el servicio es el artífice del desarrollo de los protocolos de diagnóstico en trasplante de microbiota y el abordaje de Clostridium difíciles en España.

Muñoz destacó que están muy orientados a dar un asistencia rápida al paciente lo que les diferencia del resto, así como la gran actividad docente del mismo. Como señaló Muñoz reciben muchos rotantes de fuera de España y de fuera del servicio.



María Sanjurjo Saez

(Farmacia Hospitalaria en IMIDS –doble ganadora en 2022 y 2023– y Farmacia Hospitalaria –ganadora 2023–; Hospital General Universitario Gregorio Marañón, Madrid)).

Una de las características diferenciales del Servicio de Farmacia Hospitalaria del Hospital Universitario Gregorio Marañón es su apuesta firme por la calidad y la innovación. Para ello, han desarrollado un modelo de liderazgo y gobernanza compartida que les llevó a conseguir un doblete en los Premios BiC 2023: Mejor Servicio de Farmacia Hospitalaria y Mejor Servicio de Farmacia Hospitalaria en IMiDs.

“Para impulsar esta innovación y fortalecer el compromiso del equipo con la mejora continua de la calidad, hemos creado comités de expertos que asesoran y participan en la toma de decisiones en áreas transversales y esenciales como la seguridad en el uso de los medicamentos, la humanización, la investigación o la docencia. Esta forma de trabajar nos ha ayudado a crecer, y a fortalecer valores como la creatividad, la comunicación y el desarrollo profesional”, argumentó Sanjurjo.

Como muestra de ello, este último año han puesto en marcha varios proyectos, que tienen el objetivo de mejorar el seguimiento farmacoterapéutico de los pacientes y su satisfacción con la atención recibida. “Por ejemplo, Farmacenter, un proyecto pionero para la resolución de consultas farmacoterapéuticas de los pacientes dados de alta en Urgencias”, explicó la especialista.



Sonia García de San José

(Mejor Hospital Alta Complejidad, Hospital General Universitario Gregorio Marañón, Madrid). Mención de Honor 2022.

“Somos un hospital que siempre lucha por la excelencia; siempre intentaremos estar dentro de los mejores y presentarnos a cuántos premios acreditaciones o certificaciones haya que someterse para seguir mejorando e impulsando la calidad”, ha destacado Sonia García, la responsable del centro madrileño.



Rosa Rodríguez

(Pediatría, Hospital General Universitario Gregorio Marañón, Madrid). Ganadora 2023.

El Hospital Materno Infantil es un centro de excelencia que pone al paciente y a su familia “en el centro de la atención”, tal y como reafirmó Rosa Rodríguez, jefa de Pediatría del complejo hospitalario madrileño. “Este premio es un estímulo para seguir en nuestro camino hacia la calidad, la seguridad del paciente y la excelencia”, reconoció.

El Servicio que dirige Rodríguez se convirtió el pasado año en el “único de la red pública” que ha logrado una acreditación Joint Commission Internacional (JCI), el principal organismo de certificación y mejora de la calidad de la atención médica en el mundo. Un hito que, según señaló la responsable del Servicio, “supone un cambio en la forma de trabajar”, a la par que un compromiso por brindar una atención más segura y eficaz al paciente. El Servicio de Pediatría cuenta, además, con acreditaciones CSUR en áreas como oncohematología o neuropediatría.



Montserrat Nieto Moro

(Medicina Intensiva / UCI, Hospital Infantil Universitario Niño Jesús, Madrid). Doble ganadora 2022 y 2023.

El ingreso en una Unidad de Cuidados Intensivos siempre es un proceso angustioso, tanto para los pacientes como para sus familiares, envueltos todos ellos en la incertidumbre y la ansiedad. El Servicio de Medicina Intensiva del Hospital Infantil Universitario Niño Jesús es el mejor ejemplo de humanización de la UCI pediátrica. “Esta cualidad nos permite un abordaje integral del niño y su familia”, señaló Montserrat Nieto, jefa del Servicio de referencia en España.

Entre sus proyectos de investigación, el Servicio estudia cómo influye la inmunidad en las enfermedades del niño crítico, en el aprendizaje con la simulación; así como de tecnologías que permitan una comunicación fluida con otros centros para ofrecer una mejor atención

al paciente pediátrico. Además, sigue priorizando el abordaje de las consultas post-UCI, a través de un seguimiento que realiza un equipo multidisciplinar de profesionales pediatras, enfermeros o psicólogos. “La UCI no se acaba cuando sales de la Unidad de Cuidados Intensivos, sino que continuamos más allá”, reiteró.



Rosa Ana Muñoz Codoceo

(Patología Digestiva, Hospital Infantil Universitario Niño Jesús, Madrid). Ganadora 2023.

La doctora recalca la importancia de haber creado un equipo cohesionado, que vaya buscando un mismo objetivo y que sepa dialogar. El equipo de digestivo de este hospital tiene tres objetivos muy claros. “La humanización como primer lema, el paciente como centro de la atención como segundo y cuidar al cuidador, tanto al paciente como a los profesionales, como tercer lema”, señala Muñoz. Pero, además, también hace hincapié en una cuarta línea, “el paciente cuanto más lejos del hospital mejor”.

El Hospital Niño Jesús es un centro pediátrico que atiende todo tipo de patologías. En el área de digestivo, tal y como explica la jefa de esta sección, hay patologías funcionales muy prevalentes como los dolores abdominales, estreñimiento, enfermedad celíaca o alergias alimentarias. Pero, también hay otras más complejas como las derivadas de pacientes oncológicos, neurológicos o con otras enfermedades crónicas como la enfermedad inflamatoria intestinal.

Del mismo modo, la sección de patología digestiva de este centro quiere que el paciente esté en su casa siempre que se pueda. “Hemos dispuesto para el paciente todo tipo de comunicaciones como son emails, buscas y demás, para que eviten tener que trasladarse. Intentamos equilibrar las cosas muy prevalentes con educación sanitaria para evitar muchas consultas y las cosas menos prevalentes con un gestor de casos que nos una todas las citas, que nos facilite cosas con farmacia, con laboratorio, etc.”.



Marta del Olmo

(Mejor Hospital Media Complejidad, Hospital Universitario Rey Juan Carlos, Móstoles, Madrid). Doble ganadora 2022 y 2023.

La pandemia, explica Del Olmo, “vino a confirmar que íbamos por el camino adecuado”. “Sentimos que tenemos una estrategia muy clara, muy definida, y que se basa en tres ejes: ofrecer más salud a nuestra población, mejor experiencia a nuestros pacientes en todos los procesos clínicos y hacer lo más sostenible posible el sistema”, ha enumerado.

“Creo que nos diferencia el trabajo en red”, ha asegurado la especialista. “Nosotros trabajamos con otros tres hospitales muy de la mano, el hospital Infanta Elena, el hospital General de Villalba y la Fundación Jiménez Díaz, eso también hace que nuestros profesionales se acerquen al resto de centros para dar una atención lo más cercana al paciente, allí donde lo necesite y tiene una cartera de servicios de la más alta complejidad”, ha asegurado.

Por otro lado, Del Olmo considera que su hospital ostenta “una gran madurez digital a nivel de los profesionales, de los procesos y de los circuitos” y que sus pacientes “son usuarios reales” de su herramienta principal, el portal del paciente.

“Entre los cuatro hospitales, 1,2 millones ciudadanos de la Comunidad de Madrid utilizan la herramienta habitualmente más del 70% de las veces cuando son atendidos en el hospital. Tenemos usuarios y profesionales muy digitales”, ha dicho la gerente orgullosa.

A la hora de seleccionar profesionales valoran mucho las habilidades digitales, pero también ofrecen formación en todas sus herramientas y para mejorar dichas habilidades porque lo consideran algo “crítico” en este momento.

8

RIESGOS



Los datos aportados por las candidaturas de los premios BiC parten de una muestra modesta aunque valiosa por tratarse de datos primarios actualizados y al ser facilitados por cada candidato o unidad de calidad de cada centro hospitalario.

Aunque en algunos casos las cifras sean más elevadas que la media aportada por WOMEDS, no resulta preciso deducir que se ha mejorado en estos dos últimos años (2022 y 2023). Para ello, sería positivo agregar una regresión temporal de cara a comprobar si dentro de los BiC existe tal evolución.

Asimismo, dentro de las jefaturas de servicio analizadas, se han incluido también las de farmacia hospitalaria, una profesión que ocupa los primeros puestos en el ranking de feminización dentro de las relacionadas con el ámbito sanitario y que sirve como grupo de control, mejorando de la misma manera las estadísticas. Los últimos datos disponibles recopilados por el **Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos (CGCOF)** cifra para 2022 en **71,9%³ las mujeres colegiadas**, afirmando que “se sitúa entre las profesiones sanitarias con mayor presencia de mujeres”.

9

CONCLUSIONES GENERALES



Gala de los Premios BiC2023

De manera estratificada y dividida por indicador, **los datos aportados por este informe confirman en términos generales la tendencia estudiada** tanto en el ámbito más representativo (datos de inscripción), como en el de finalistas, así como por la especialidad médica, el servicio o la categoría premiada y el centro hospitalario adscrito a la territorialidad.

En concreto, las diferencias más llamativas radican en la especialidad médica, servicio o categoría, llegando algunas a superar el 90% de representación masculina. Ocurre de igual forma atendiendo a la titularidad, donde los hospitales públicos son los que presentan una mayor brecha de género.

Si bien es cierto que a los premios BiC se presentan ligeramente más mujeres que representación ostentan en las jefaturas de servicio, las candidaturas en la mayoría de ocasiones vienen impulsadas por la unidad de calidad hospitalaria, estando éstas lideradas en gran parte por mujeres cuya profesión tiene que ver, en términos generales, con los recursos humanos y la administración —altamente feminizada, según los últimos estudios—.

Las diferencias más llamativas radican en la especialidad médica, servicio o categoría, llegando algunas a superar el 90% de representación masculina

9. Conclusiones generales

Las mujeres ganadoras de los premios BiC, aunque se acercan al 50%, lo hacen liderando servicios relacionados con los cuidados de alta carga asistencial o con actividades profesionales altamente feminizadas como es la farmacia, no en ámbitos como la cirugía.

Por otra parte, **las mujeres líderes ganan casi la mitad de los galardones**, evidenciando que no es una cuestión de falta de talento sino de incentivos y representatividad. Eso sí, **lo hacen en especialidades, unidades o servicios relacionados con los cuidados y la actividad asistencial, no tanto con otros como la cirugía**. Estas son: medicina física y rehabilitación, enfermedades infecciosas, VIH/Sida, cefalea, urgencias, dolor, medicina preventiva y salud pública, ginecología y obstetricia, neurología, hematología y hemoterapia, pediatría y patología digestiva.

Especial mención a las diferentes categorías de **farmacia hospitalaria**, en la que ostentan el mayor número de galardones cosechados en los dos años estudiados, una profesión que lidera los ranking de feminización y que sirve, asimismo, como grupo de control respecto al resto de datos.

Las mujeres ganadoras de los premios BiC, aunque se acercan al 50%, lo hacen liderando servicios relacionados con los cuidados de alta carga asistencial o con actividades profesionales altamente feminizadas como es la farmacia, no en ámbitos como la cirugía

Contexto global: ¿qué dicen los últimos datos del CIS?

La última encuesta publicada por el **Centro de Investigaciones Sociológicas** (CIS) sobre las 'Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género'⁴ arroja cierto contexto en términos generales sobre la situación y las causas de la existencia de la brecha de género.

Preguntada la muestra poblacional⁵ por el **tiempo invertido en el cuidado de sus hijos** menores en un día laborable normal, los **hombres** contestaban emplear de media un total de 228,88 minutos, lo que equivale a **4 horas y 48 minutos** aproximadamente; sin embargo, las mujeres destinan 412,25, es decir, un total de **6 horas y 54 minutos** diarios.

Algo que también se evidencia, aunque en menor medida, al estudiar la carga de los **cuidados relacionados con las personas mayores o dependientes**: 314,11 minutos (5 horas y 14 minutos) de los varones frente a los 364,69 de las mujeres (6 horas y 5 minutos) en una misma jornada.

9. Conclusiones generales

Los datos del último avance del CIS corroboran que la tendencia es, además, general en términos de percepción, aunque en el ámbito sanitario se agrave. Preguntados por las “**posibilidades de ascenso en el trabajo**”, el **58,9 por ciento de los encuestados opina que la situación de las mujeres es “peor”**. Ocurre lo mismo con las “oportunidades para encontrar empleo” (el 46,5 por ciento piensa que es peor y el 42,8 igual) y el “acceso a puestos de responsabilidad en las empresas” (donde el 59,7 por ciento opina que las mujeres se encuentran en una situación más desfavorable).

Pero la diferencia mayor se encuentra cuando se indaga en torno a las “**posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar**”. Aquí, es el **65,8 por ciento de los encuestados los que perciben que las mujeres lo tienen más complicado** a la hora de conciliar, algo asimismo compartido atendiendo a los datos estratificados por género, donde el 58,5 por ciento de los varones y el 72,5 por ciento de las mujeres piensa de la misma manera.

Las mujeres invierten dos horas más al día en cuidar de sus hijos y tienen “más complicado” conciliar la vida laboral y familiar (CIS)



Servicio de Farmacia Hospitalaria del Hospital Universitario Gregorio Marañón

10

APUNTES PARA EL
FUTURO: ¿QUÉ SE
PUEDE HACER? EL
HORIZONTE INMEDIATO
DE LA CONCILIACIÓN

Mujeres de la Sanidad⁶, iniciativa promovida por Fundamed y Gaceta Médica, ha impulsado encuentros con diferentes consejerías autonómicas y autoridades públicas sanitarias durante los últimos años. En ellos, se han dado cita las sociedades científicas más relevantes del panorama español y las expertas en materia de brecha de género en el ámbito sanitario, y **en todos se ha tomado como punto de partida una variable común: la urgencia de abordar la conciliación para incidir en la brecha de género** de cara a erradicarla.

Los analistas parten de una misma base: **la sanidad supone uno de los principales empleadores públicos de España**, llegando a alcanzar, incluso, la primera posición en múltiples comunidades autónomas. Sin embargo, según los datos disponibles, es también uno de los que presenta una brecha de género más arraigada en sus puestos de responsabilidad: en la actualidad, a pesar de que en torno al 70% del total de los profesionales sanitarios son mujeres, menos del 30% llegan a liderar los servicios hospitalarios.

La sanidad supone uno de los principales empleadores públicos del país, sin embargo, es también uno de los que presenta una brecha de género mayor y más arraigada en sus puestos de responsabilidad.

Son los propios representantes públicos⁷ los que han vinculado esta cuestión con la urgencia de abordar los asuntos relacionados con la **conciliación laboral y familiar**, además de impulsar medidas para garantizar la **igualdad de oportunidades** de cara a acceder a un puesto de responsabilidad o liderazgo.

Algunas de las causas más importantes que explican la existencia de la brecha de género en los puestos de responsabilidad del ámbito sanitario nacional, justamente, radican en que **sobre las mujeres recae la mayor parte de las tareas relacionadas con los cuidados**, ya sean las referidas a la maternidad o los generales del ámbito familiar (como personas mayores o dependientes).

Es en este punto donde referencian la existencia de estudios internacionales que demuestran que si las mujeres estuvieran en igualdad de condiciones en los puestos de gestión, se incrementaría exponencialmente el impacto de producción sobre el PIB de un país "hasta un 18%"⁸.

Precisamente, en el último evento parlamentario celebrado en la Asamblea de Madrid⁹ se ratificó la existencia de una ventana en la que las mujeres médicas pierden el ritmo de adquisición de conocimiento intensivo. Concretamente, **se sitúa entre la edad en la que acaban el MIR y los 40 años** (la ventana "joven"), donde generalmente los compromisos familiares y personales les impiden en ocasiones centrarse en su carrera.

La sanidad supone uno de los principales empleadores públicos del país, y además es también uno de los que presenta una brecha de género mayor y más arraigada en sus puestos de responsabilidad



Encuentro Mujeres de la Sanidad con Manuela García¹⁰,
consellera de Salut de las Islas Baleares

A modo de conclusión, los expertos afirmaron que cualquier medida dirigida a abordar este período profesional ayudaría a que hubiera más médicas en jefaturas de servicio¹¹, lo que impulsaría el talento femenino que alberga la sanidad española.

Así, uno de los consensos observados en los encuentros mantenidos radica en garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, **estableciendo criterios paritarios**, e insistir en la **formación con perspectiva de género**, sobre todo, en lo relativo a los profesionales decisores en los ámbitos de impulso de las carreras médicas: tribunales, ponencias, congresos, etc.

Además, concluyen que impulsar el talento femenino está directamente relacionado con la implantación de políticas concretas, tanto en las instituciones y administraciones públicas como en las sociedades científicas y el resto de lugares de influencia, estableciendo criterios claros para paliar la brecha de género que sufre el sector.

Esto tiene que ver no solo con dar cabida a las mujeres de forma “obligatoria” (por ejemplo, auditando tribunales, órganos de decisión en los congresos, criterios de selección, etc), sino también animar y potenciar las carreras incluyendo recursos económicos (como becas o partidas presupuestarias, tanto públicas como privadas)¹².

Todo ello, desde una **voluntad clara de diálogo**¹³ entre los profesionales, las entidades sanitarias y las políticas públicas que garanticen la igualdad de criterios, de acceso y de desarrollo.

Criterios paritarios, formación con perspectiva de género, implantación de políticas concretas, medidas para facilitar la conciliación y representación en órganos de decisión, los puntos comunes

En lo concreto, algunas **experiencias de éxito** recogidas por Mujeres de la Sanidad radican en la **creación de observatorios de igualdad** con comités de carácter paritario² que **vigilen y analicen los datos** por cada especialidad médica o realidad del sector para que tomen decisiones vinculantes que garanticen el impulso del talento de las profesionales; llevar a cabo acciones específicas para mujeres **invirtiendo presupuesto público** destinado a programas de igualdad; materializar los compromisos y los proyectos del **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** y la actualización sistemática de datos y su facilitación a los organismos que se dediquen a **estudiar el impacto de la brecha de género** en la sanidad por parte de las administraciones públicas para analizar sus consecuencias y observar los resultados de las políticas públicas¹⁴.

Además, expertas señalan que el ‘kilómetro cero’ de la cuestión radica en el **ámbito investigador**. En España, sólo el 10% de las mujeres que ejercen la docencia universitaria lo hacen en calidad de “Catedrática/o de Universidad Vinculada” (esto es: profesoras que combinan la labor docente e investigadora con la asistencial).

En ese sentido, se evidencian sesgos muy importantes en la actividad investigadora según el género, estableciéndose una barrera fundamental en tanto que **suelen ser las mujeres las que cargan con una mayor actividad asistencial** que, sumada a la relacionada con los cuidados, complica el desarrollo profesional. De esta manera, las profesionales del ámbito universitario abogan por el **impulso de plazas diferenciadas** para mujeres y hombres, divididas numéricamente de forma igualitaria.

En definitiva, fomentar medidas que favorezcan la conciliación familiar y laboral, así como promover la igualdad de oportunidades en el ámbito sanitario español, es crucial para potenciar a las mujeres en el sector.

Facilitar entornos laborales que se adapten a las necesidades familiares contribuye a que las profesionales de la salud puedan desplegar todo su potencial sin sacrificios innecesarios.

La igualdad de oportunidades no solo es un principio ético, sino también un consenso político que respalda la estrategia para aprovechar el talento y enriquecer la sanidad en España.

La equidad en oportunidades no solo es un principio ético, sino también un consenso político que respalda la estrategia para aprovechar el talento y enriquecer la toma de decisiones en la sanidad, permitiendo a las mujeres acceder de manera más equitativa a roles de liderazgo y contribuir de manera integral al sistema de salud.

La igualdad de oportunidades no solo es un principio ético, sino también un consenso político que respalda la estrategia para aprovechar el talento y enriquecer la sanidad en España

11

REFERENCIAS

11. Referencias

1. Datos extraídos del informe publicado por WOMEDS (FACME) sobre brecha de género en la sanidad española. <https://womeds.es/la-mujer-medica-en-el-cuidado-de-la-salud/>
2. Talento femenino: el mapa de las 21 mejores en su clase (Gaceta Médica. 21/12/2023). <https://gacetamedica.com/profesion/talento-femenino-el-mapa-de-las-21-mejores-de-la-clase/>
3. Estadísticas de colegiados y farmacias comunitarias 2022 (CGCOF). <https://www.farmaceuticos.com/el-consejo-general/profesion-farmaceutica-en-espana/estadisticas-colegiales/estadisticas/estadisticas-de-colegiados-y-farmacias-comunitarias-2022/>
4. Avance de resultados del estudio 'Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género' (15/01/2024). <https://www.cis.es/-/avance-de-resultados-del-estudio-3428-percepciones-sobre-la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres-y-estereotipos-de-genero?redirect=%2Fcatalogo-estudios%2Favance-resultados>
5. El reto de la conciliación: las mujeres invierten dos horas más al día en cuidar de sus hijos (Gaceta Médica. 16/01/2023). <https://gacetamedica.com/politica/el-reto-de-la-conciliacion-las-mujeres-invierten-dos-horas-mas-al-dia-en-cuidar-de-sus-hijos/>
6. Website de Mujeres de la Sanidad. <https://mujeresdelasanidad.com/index.php>
7. Catalina García: "Nadie puede dudar hoy de la capacidad de liderazgo de la mujer en la sanidad" (Gaceta Médica. 02/10/23). <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/todas-noticia/catalina-garcia-nadie-puede-dudar-hoy-de-la-capacidad-de-liderazgo-de-la-mujer-en-la-sanidad>
8. "Que los puestos de decisión estén copados por hombres muestra que hay un sesgo de género" (Gaceta Médica. 22/01/24). <https://gacetamedica.com/politica/que-los-puestos-de-decision-estén-copados-por-hombres-muestra-que-hay-un-sesgo-de-genero/>
9. Madrid quiere abordar la brecha de género en sanidad (Gaceta Médica. 22/04/2022). <https://gacetamedica.com/opinion/madrid-quiere-abordar-la-brecha-de-genero-en-sanidad/>
10. Manuela García mantiene un encuentro con Mujeres de la Sanidad. (Gaceta Médica, 14/02/2024). <https://gacetamedica.com/politica/manuela-garcia-mantiene-un-encuentro-con-mujeres-de-la-sanidad/>
11. Sanidad "se escribe" en femenino: hacia una visión integradora que potencie el talento de la mujer (Gaceta Médica. 29/04/2022). <https://gacetamedica.com/politica/sanidad-se-escribe-en-femenino-hacia-una-vision-integradora-que-potencie-el-talento-de-la-mujer/>
12. Los datos, arma para concienciar y reducir la brecha de género en sanidad (Gaceta Médica. 06/02/2024). <https://gacetamedica.com/mas/mujeres-de-la-sanidad/los-datos-arma-para-concienciar-y-reducir-la-brecha-de-genero-en-sanidad/>
13. El diálogo activo y la relevancia de la conciliación, clave para impulsar el talento femenino (Gaceta Médica. 11/01/2024). <https://gacetamedica.com/mas/mujeres-de-la-sanidad/el-dialogo-activo-y-la-relevancia-de-la-conciliacion-clave-para-impulsar-el-talento-femenino/>
14. Sumar experiencias de éxito, llave para reducir la brecha de género en sanidad (Gaceta Médica. 02/10/2023). <https://gacetamedica.com/politica/sumar-experiencias-exito-llave-para-reducir-la-brecha-de-genero-en-sanidad/>





#MujeresdeLaSanidad
@MujeresSanidad

www.mujaresdelasanidad.com

Patrocinadores permanentes:



Johnson & Johnson



NOVARTIS

Este informe ha contado con el apoyo adicional de:



Promueve:



Media Partner:

GACETA MÉDICA