Projecte de millora de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a l'Equip d'Atenció Primària de l'Àrea Bàsica de Salut d'Olot

Dra Teresa Mir i Coll
Metgessa de Família i Comunitària a l'EAP Olot
Institut Català de la Salut

Índex

Abstract-resum 2

Justificació i antecedents 3

Objectius 10

Desenvolupament del projecte 11

- Plantejament 11
- Estretègia de implementació. 12
- Limitacions i possibles obstacles 14

Indicadors de seguiment i avaluació 15

Conclusions 15

Annex 1: Enquesta de necessitats i propostes per la conciliació familiar 16

Annex 2: Enquesta de satisfacció 18

Bibliografia 21

Abstract-resum

La millora de la conciliació familiar, personal i laboral actualment agafa una major importància en el sistema sanitari principalment per tres factors: el benestar emocional dels professionals, la feminització de la professió i el dèficit de metges i metgesses sobretot a l'Atenció Primària i en territoris allunyats de les grans urbanitzacions.

El projecte planteja estratègies organitzatives en l'Àrea Bàsica de Salut (ABS) d'Olot per millorar la conciliació familiar dels professionals de l'equip. Actualment a l'ABS d'Olot, el 85% dels professionals són dones i el 15% homes.

Els objectius a assolir són: fer més atractiva l'ABS per aconseguir noves contractacions, evitar la pèrdua de metges/sses per motius de conciliació (reduccions de jornada i excedències), millorar el benestar i la qualitat de vida dels professionals per acabar repercutint en una millor qualitat assistencial, i contribuir en la reducció de la bretxa salarial existent entre homes i dones.

Com estratègia de implementació, es parteix de les recomanacions descrites en el II pla d'igualtat de l'ICS (Institut Català de la Salut) i el document del Col·legi de Metges de Barcelona (COMB); *Conciliació de la vida laboral, familiar i personal de metges i metgesses, Propostes i pla d'acció.*

Es realitza un anàlisis de les necessitats i propostes de l'equip realitzant : una reunió per explicar el projecte, una enquesta de necessitats i propostes, i entrevistes individuals per les situacions particulars.

La proposta majoritàriament acceptada, amb un 91% de l'equip, és finalitzar la jornada del divendres a les 17h de la tarda. L'horari d'atenció al públic no es modifica, segueix essent de 8h a 20h. De 17h a 20h es fa una roda entre els professionals per donar assistència a les visites espontànies i urgents. Com altres mesures per conciliar acceptades són: el teletreball, flexibilitat horària, bossa d'hores per situacions concretes i ampliar la jornada compactada fins les 17h de dilluns a divendres en períodes d'estiu, Nadal i Setmana Santa

L'Anàlisi dels resultats del projecte es farà a través d'una enquesta de satisfacció als 6 mesos i a l'any, entrevista a les noves contractacions per valorar la influència de les mesures i amb anàlisi dels EQA (Estàndards de Qualitat) que es compararan amb els obtinguts abans d'iniciar el projecte.

Justificació i antecedent

El sistema de salut català en els darrers 10 anys ha patit de fortes retallades pressupostàries i, si s'han pogut mantenir els nivells i estàndards de qualitat en l'assistència, ha estat gràcies a l'esforç dels professionals. La Pandèmia Covid ha posat en evidència el que ja es reclamava: una reforma del nostra sistema de salut per tal que sigui universal, públic, sostenible i preparat per assolir els reptes de futur.

Centrant-nos en l'Atenció Primària, essent aquest l'eix vertebrador del sistema. Necessita amb urgència els recursos necessaris i reformes organitzatives de millora.

Una de les principals causes de la crisi a l'Atenció Primària és el dèficit de metges i metgesses en especialitat de Medicina de Família i Comunitària. Per un costat cal augmentar el nombre de places per equilibrar el relleu generacional i, per l'altre, cal fer més atractiva l'especialitat.

L'Especialitat de Medicina de Família i Comunitària és de les escollides majoritàriament en les darreres opcions i fins i tot sovint queden places vacants. En la convocatòria celebrada el maig del 2022 han quedat descobertes 200 places d'aquesta especialitat en tot l'Estat, i 71 són a Catalunya. Aquest fet ens ha de fer reflexionar, cal buscar mesures i fórmules de millora a curt termini per tal de fer-la més atractiva .

Si es fa una anàlisi de la situació actual a la l'Atenció Primària, es detecten fàcilment tres punts de millora que podrien influir en una recuperació del prestigi de l'especialitat de Medicina de Família, fer-la més atractiva per a futurs metges i evitar la pèrdua o fuga dels especialistes que actualment hi treballen.

Aquests tres eixos són:

- Sobrecàrrega de treball. Cal ajustar les plantilles als estudis de càrregues actualitzats, aplicar mesures de desburocratització a les consultes i clarificar bé els rols i les funcions dels professionals que hi treballen.
- Retribucions. En un món globalitzat, el nostre país no és competitiu en aquest aspecte i sovint, els metges, un cop acabada l'especialitat opten per anar a treballar en altres comunitats autònomes o a l'estranger on les retribucions són molt millors.

- Conciliació familiar. Aquest darrer punt té una importància cabdal, sobretot per la feminització evident en el món sanitari.
  Jornades de matins i tardes , sumades a les jornades llarguíssimes de guàrdies, fan que la conciliació familiar amb la laboral sigui difícil. Tenint en compte la tendència a la feminització en els professionals mèdics, la conciliació és un factor de millora que cal prioritzar.

El projecte que s'exposa aquí es centra en aquest últim punt: la millora en la conciliació familiar, personal i laboral en un centre de Atenció Primària de l'Institut Català de la Salut.

En els darrers anys, s'ha aprofundit en l'anàlisi dels efectes de la desorganització horària del nostre país. El 2017 es signa el pacte de la Reforma horària en el Parlament de Catalunya. Es pren el compromís d'aplicar mesures pel que fa a l'ordenació horària i la millora de la conciliació de la vida familiar amb la professional posant l'objectiu al 2025 .

A nivell del sector sanitari i dels serveis sanitaris es projecta impulsar la reforma horària harmonitzant l'accessibilitat dels usuaris i la qualitat del servei , amb uns horaris més saludables per als professionals.

A gairebé tot Europa l'horari laboral va de vuit o nou del mati fins les cinc, màxim les sis de la tarda.

En el nostre país i concretament a l'Atenció Primària a nivell de l'Institut Català de la Salut (ICS), actualment, l'horari és de les vuit del mati fins les vuit del vespre. Aquest fet dificulta la cura dels infants i de la gent gran, afebleix la qualitat de vida dels professionals amb la disminució de temps personal per activitats d'oci i cultura. D'una manera o altra, les dificultats per conciliar la vida personal amb la professional acaba repercutint amb la salut de les persones.

En el sistema sanitari, la conciliació familiar té ,i més en el moment actual, una importància rellevant, fonamentalment per tres factors que cal tenir en compte:

1. <u>El benestar emocional i qualitat de vida dels professionals</u> :

   Els professionals de la salut són els que cuiden la salut de la ciutadania. És important que aquests, més que ningú, tinguin un bon estat emocional i de salut per tal de poder oferir la millor atenció a les persones. L'evidència ens diu que hi ha una relació directa entre el benestar emocional dels professionals

amb el fet de tenir una bona conciliació de la vida personal i familiar amb la laboral.

La societat actual ha canviat. Per una banda, tenim les generacions més joves que tenen altres valors; per a molts d'ells el concepte de dedicació laboral és diferent: estan menys disposats a sacrificar-se, a entregar-se a una dedicació quasi exclusiva a l'activitat laboral. I per l'altra banda, tenim la influència de la crisis Covid, després d'haver viscut dos anys amb la pandèmia, de donar una dedicació quasi exclusiva a la tasca professional, amb un esforç extenuant per jornades esgotadores i suportant un grau d'incertesa absolutament nou. Molts dels professionals (joves i no tant joves) ara exhausts i esgotats físicament i emocionalment han canviat les prioritats, donant més rellevància a l'esfera de la vida personal (família, amics, cultura, oci...).

2. La feminització de la professió.

La feminització de la professió mèdica i en general a nivell de tots els professionals de la salut, és una realitat en el món occidental.
En estudis demogràfics fets per el COMB es posa de manifest aquest canvi. Amb dades de 2020, tenim que el 47,1% dels metges són homes i el 52,9% dones, els percentatges van augmentant en favor de les dones si ho mirem per franges d'edat. Per sota dels 40 anys la relació és de 40%-60% i si anem a edats per sota dels 30 anys, ens trobem una relació del 34%-66% .

La creixent feminització de les professions sanitàries també es veu clarament representada en el personal de l'Institut Català de la Salut. En la diagnosis del II pla de igualtat de l'ICS, es posa de manifest que 7 de cada 10 professionals són dones i la xifra continua creixent, atès que bona part del personal resident és, també, femení: un 74% a l'Atenció Primària.
En el cas de l'Àrea bàsica d'Olot, no és diferent aquesta tendència, doncs el 85% dels treballadors són dones, i en el cas concret dels facultatius el 66,6% són metgesses i el 33,4 % són metges.

Si ve els models de família han canviat molt en les últimes dècades, la cura dels fills i de les persones grans encara recauen majoritàriament en les dones. En l'informe sobre les necessitats socials i familiars dels metges, publicat per el COMB el 2014, posa de manifest que les tasques domèstiques suposen 5

hores més de feina a la setmana per les metgesses en comparació als companys metges.

Pel que fa a les reduccions de la jornada laboral, s'observa que, aquelles motivades per raons de conciliació, són exercides en una major proporció per les dones. En L'ICS, les exerceixen en un 95,6% les dones i en un 4,4% els homes, quan en el total dels professionals hi ha un 75,02% de dones i un 24,98% d'homes.

Resultats similars els podem veure en l'informe del COMB sobre les necessitats socials i familiars dels metges, en tan que el 41% de les dones amb fills menors de 3 anys s'acullen a reduccions de jornada o excedències per la cura dels fills, mentre que només ho fan el 8,6% dels homes en la mateixa situació.

Una altra dada rellevant extreta del II Pla de Igualtat de l'ICS és la detecció d'una bretxa salarial per sobre del 10% entre homes i dones. Aquest fet es deu a que les dones, sigui per l'embaràs, per la cura dels fills i filles o persones dependents, realitzen menys guàrdies, menys activitat en recerca, docència i s'acullen a més excedències i permisos.

3. <u>El dèficit de metges i metgesses</u>.

Estudis sociodemogràfics elaborats per el Consell de Col·legis de Metges de Catalunya posen en evidència que en els propers 5-10 anys hi haurà un gran volum de metges que es jubilaran, sense el relleu generacional necessari per una falta de planificació de l'administració.

El COMB va publicar un informe ja a l'any 2007 avisant i alertant d'aquesta situació, tot així a nivell polític no es van prendre les mesures recomanades per tal de revertir-ho, i ara possiblement ja s'arriba tard. Tenir un metge preparat són un mínim de 10 anys d'estudis i pràctiques i no hi ha solucions màgiques, al menys a curt termini.

Aquesta manca de professionals en el sistema de salut del nostre país, sobretot pel que fa a metges, actualment ja és una realitat. Els informes prediuen que en els propers anys encara augmentarà més, si ve els estudis també deixen clar que aquest dèficit no és homogeni a tot al territori, és més acusat en territoris allunyats de les àrees metropolitanes, zones semi urbanes i especialment en zones rurals.

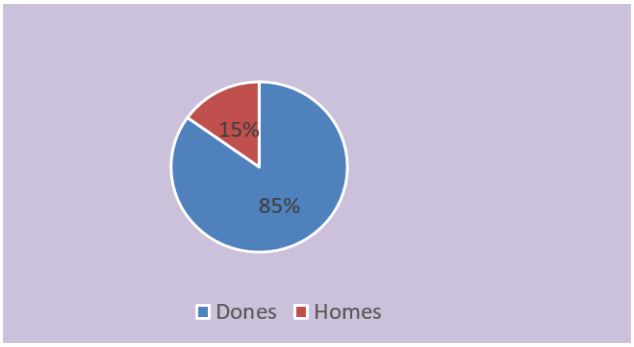
També s'evidencia molt més un dèficit de professionals en determinades especialitats, principalment ho veiem en la Medicina de Família, la Pediatria (especialment a l'Atenció Primària), Anestesia i Psiquiatria.
A dia d'avui, per aquest problema , a l'Atenció Primària ja no es poden cobrir els contingents necessaris en molts equips, això sumat a la precarització laboral en aquesta especialitat (sobrecàrrega de treball, burocratització de la feina, horaris poc flexibles, dificultat per la recerca...) fa que sigui poc atractiva per els metges joves que han d'escollir-la.

La falta de metges, sumada a la feminització de l'especialitat de Medicina de Família, encara pot agreujar més aquest dèficit si no es posen mesures urgents per tal de millorar la conciliació de la vida laboral amb la familiar. Amb l'augment de dones, sobretot en les franges més joves, fa previsible, si aquestes no poden conciliar, un augment de professionals que s'acullin a permisos tipus reducció de jornada o excedència per la cura d'infants o gent amb dependència. Aquestes absències, donat que no es poden substituir per manca de professionals, pot posar, encara més en tensió, un sistema de salut prou malmès.

Davant d'aquesta situació actual; professionals amb un gran desgast emocional, feminització de la professió i dèficit de metges i metgesses especialment a l'Atenció Primària , estem obligats a buscar fórmules en les organitzacions per tal de millorar aquests aspectes de forma urgent.

Les mesures per a la millora de la conciliació familiar, laboral i personal dels professionals sanitaris en són un factor clau.

En el cas concret de l'equip d'EAP de l'ABS d'Olot, està format per 27 metges (18 metgesses i 9 metges), 36 infermeres (33 infermeres i 3 infermers) i 26 administratius /aux administratius (24 dones 2 homes). Quedant en evidència la clara feminització, doncs un 85% dels professionals són dones.



Pel que fa a reduccions de jornada a l'EAP Olot, hi ha una metgessa amb una reducció de jornada del 20% per conciliació , tres infermeres amb reducció del 66,7% i dues administratives (una amb reducció del 75% i l'altra del 66,7%).

Maternitats: 2 metgesses amb baixa per maternitat.

Jubilacions previstes: dos metges amb previsió, un al desembre de 2022 i l'altre el juny de 2023.

L'Àrea bàsica d'Olot abasta el municipi d'Olot i les poblacions de les Preses i Santa pau, amb una població a la que dona assistència, amb dades actuals, a 39.759 habitants. És una zona urbana, però allunyada de les grans urbanitzacions de Girona o Barcelona i amb dos consultoris rurals.

El municipi d'Olot i la comarca de la Garrotxa en general tenen unes vies de comunicació poc favorables, no hi ha tren i el transport públic amb autobús no és del tot bo. Aquests motius, sumats al dèficit general de metges i metgesses del nostre país, fan que en l'ABS d'Olot, la dificultat per trobar professionals encara sigui més accentuada.

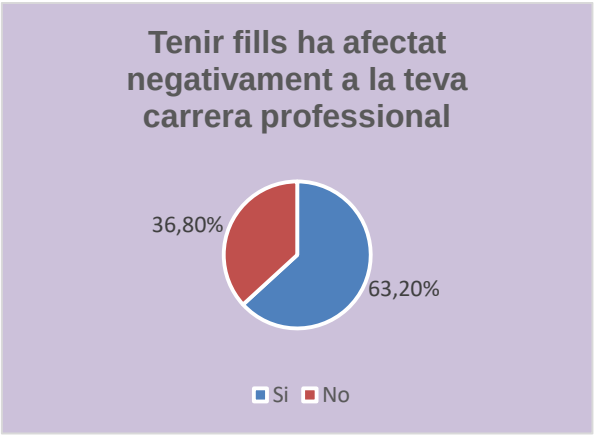
Segons l'estudi de sobrecàrrega elaborat pel mateix ICS publicat el 2018, en el que es té en compte els factors de comorbiditat i socioeconòmics de la població que s'atén, els professionals facultatius haurien de tenir uns contingents al voltant de 1409 usuaris per professional.

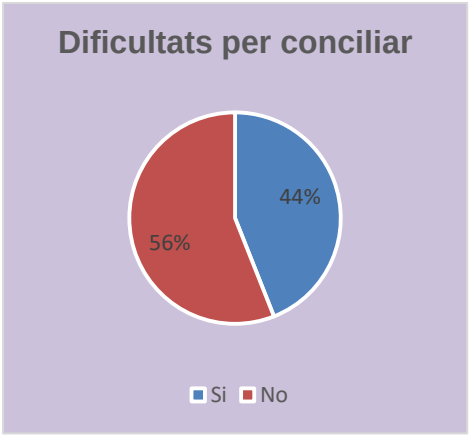
Com a conseqüència de la manca de facultatius, no es pot complir aquesta tassa i , segons l'estudi citat, a l'EAP li falten tres professionals facultatius per tal de complir-la.

Davant la impossibilitat d'incorporar aquests metges i metgesses, de manera voluntària, alguns han assumit assignacions addicionals d'usuaris, augmentant la dedicació horària laboral tal com es defineix a l'Acord del Consell d'Administració de l'ICS de 2017. Evidentment, aquesta no hauria de ser la solució desitjada, ja que s'empitjora la sobrecàrrega de treball i afecta directament a majors dificultats per a la conciliació familiar, personal i laboral.

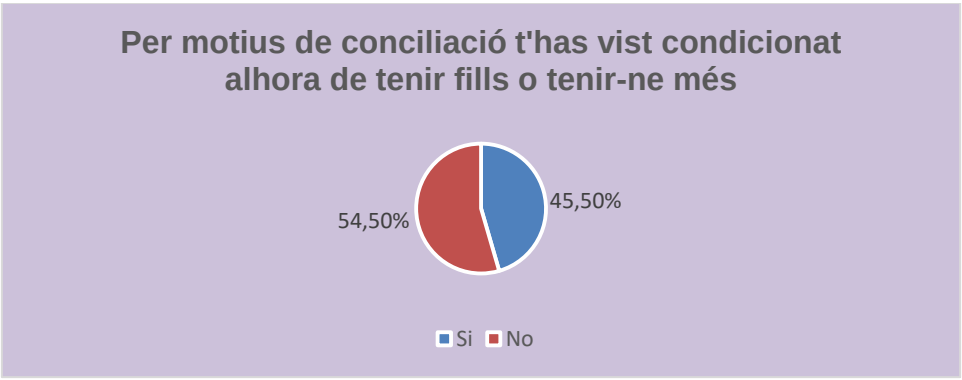
En el marc del projecte que es vol desenvolupar, es passa una enquesta (Annex 1) , sobre necessitats i propostes pel que fa a conciliació a tots els professionals de l'EAP. S'obtenen 81 respostes de 89 professionals preguntats. El 44% manifesten problemes per conciliar, i el 63,2% expressen que han vist afectada la seva carrera professional per la manca de mesures de conciliació; Els motius principals que exposen són

bàsicament, haver de renunciar a formacions i el fet de veure's obligat a sol·licitar permisos com la reducció de jornada.





Una altra dada rellevant que se'n extreu del qüestionari és que el 45,5% dels professionals reconeixen que els problemes per conciliar han estat clau alhora de tenir fills o tenir-ne menys, fet no menyspreable a tenir en compte davant d'una societat que envelleix, amb una esperança de vida que va augmentant. Si vivim més però naixem menys i, si com a societat no hi posem mesures, l'estat del benestar ,entès com el tenim actualment, perilla.



Amb aquests resultats, i davant la detecció de dificultats en el nostre equip per conciliar, s'elabora la hipòtesis que reformulant la organització interna del EAP (millorant aspectes pel que fa horaris i mesures més compatibles per conciliar la vida personal , familiar i laboral), es pot millorar el benestar, l'estat emocional i la qualitat de vida dels professional que ja estan treballant, i pot ser una manera de fer més atractiva la nostra ABS per a metges i metgesses d'altres territoris, incentivant-los a desplaçar-se per treballar a l' EAP d'Olot.

De forma indirecta, aplicant aquestes mesures de millora també és una manera d'actuar davant les desigualtats de gènere, reduint la bretxa salarial existent.

I, no menys important, que el professional treballi amb millors condicions pel que fa a conciliació i tingui un millor estat emocional també acaba repercutint en una atenció de millor qualitat cap al usuari.

En aquest projecte es pretén liderar un pla pilot per tal d'aplicar aquelles mesures descrites en el II pla de igualtat de l'ICS i recollides com a propostes d'acció en l'informe del COMB sobre conciliació de la vida laboral, familiar i personal dels metges i metgesses.

La idea del projecte és transformar aquestes recomanacions ja descrites, en una realitat.

Objectius.

Els objectius del projecte són:

- Millorar el benestar emocional i qualitat de vida dels professionals.
- Millorar l'ambient de treball entre els professionals de l'equip.
- Disminuir la pèrdua de professionals per permisos, bàsicament excedències i reduccions de jornada per conciliació.
- Fer més atractiva l'ABS per facilitar noves contractacions, sobretot pel que fa a metges i metgesses.
- Evitar la pèrdua de professionals, canvi de lloc de treball, per motius de conciliació.
- Millorar la qualitat assistencial cap als usuaris
- Contribuir en la reducció de la bretxa salarial entre homes i dones.

Desenvolupament del projecte

- Plantejament

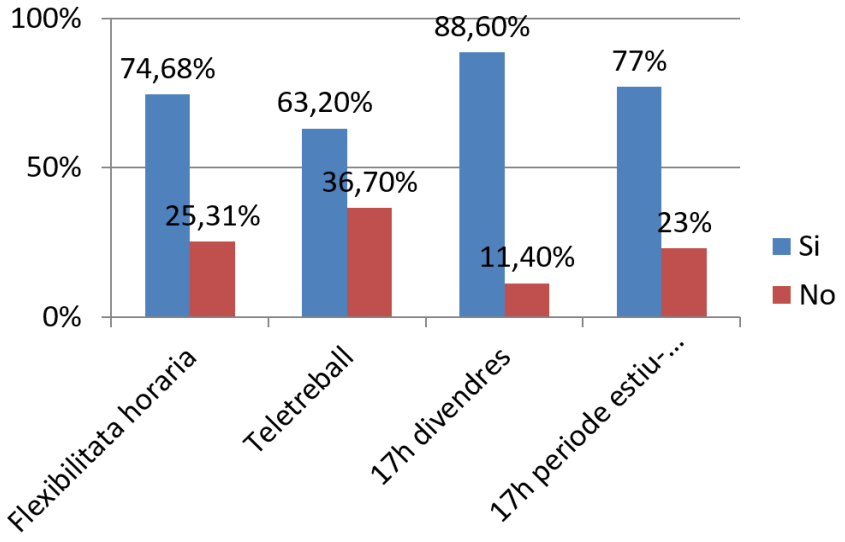
Per desenvolupar el projecte ,el primer pas és analitzar la situació actual de l'equip i identificar les necessitats en l'àmbit de la conciliació.

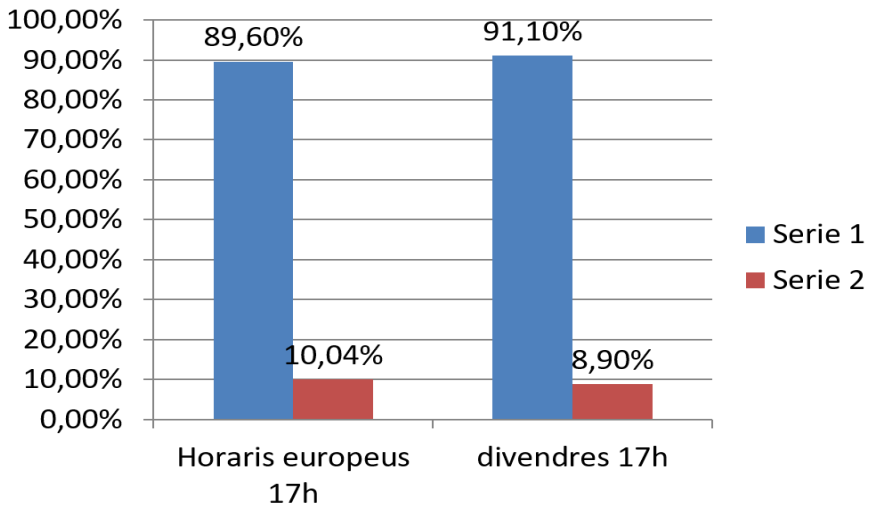
En primer lloc s'organitza una reunió amb tot l'EAP. Aquesta es realitza durant el mes de març del 2022. L'objectiu de la reunió és explicar el projecte de millora, traslladar les propostes i donar la oportunitat a l'equip per què puguin aportar-ne de noves.

En segon lloc, per tal de fer un anàlisi més objectiu de les necessitats i problemàtiques pel que fa a conciliació, es passa un qüestionari (Annex 1) anònim i voluntari, administrat via online a tot l'equip. Per la realització del mateix, es segueixen els principis definits en la declaració de Hèlsinki, i la complementació del qüestionari és equivalent al consentiment de participació. El qüestionari és enviat per a ser respost durant la primera quinzena de març del 2022.

Un cop analitzats els resultats del qüestionari s'observa que, d'entre les mesures proposades, l'equip considera com a millors per optimitzar la conciliació:

- Finalitzar a les 17h la jornada del divendres en un 88,6%. Quan aquesta dada es pregunta de forma única, és considerada com una millora en el 91%.
- Finalitzar la jornada duran tota la setmana a les 17h en períodes d'estiu, Nadal i Setmana Santa, ho veuen com una millora el 77% i preguntant específicament per adoptar horaris europeus i finalitzar la jornada a les 17h, es veu com una millora amb un 89,6%.
- La flexibilitat horària en l'entrada o sortida és una bona opció per el 74%.
- El teletreball en una part de la jornada. Si la feina ho permet, se'n podrien beneficiar un 63,2%.





- Estratègia de implementació.

Un cop analitzats els resultats de necessitats i propostes de l'equip, l'estratègia a seguir serà;

1- En una primera fase, es reorganitza l'horari dels professionals perquè es pugui finalitzar la jornada a les 17h els divendres, a completar l'assistència fins les 20h, per a les visites espontànies o urgents, amb un torn rotatori amb els professionals que acceptin el projecte. L'horari d'obertura i tancament del CAP no es modifica. En aquesta primera fase, de dilluns a dijous, no hi hauran canvis.

   El projecte s'aplicarà al CAP Garrotxa i al Consultori Olot Nord. No hi participen els consultoris de les Preses i Santa Pau ja que en aquests dos els divendres tenen horari de matí.

La proposta consisteix en fer tres grups; un amb horari de 8h-15h (l'equip que li toca fer matí), uns altres de 10h-17h (l'equip que normalment li toca fer la tarda) i finalment un altre grup més reduït (format per 2 metges, 2 infermeres i 2 administratius al CAP Garrotxa i 1 metge, 1 infermera i 1 administratiu al CAP Olot Nord), que tindrà l'horari els divendres a la tarda de 13h a 20h. Aquest darrer grup realitzarà la seva assistència ordinària normal fins les 17h i a partir d'aquesta hora només s'atendran les visites espontànies i urgents que puguin venir al CAP. L'equip de 13h a 20h serà rotatori entre els professionals que participen al projecte, d'aquesta manera l'horari de 17h a 20h que genera malestar i dificultat per la conciliació, només s'haurà de fer en ocasions aïllades, quan per roda toqui.

Per tal que no hi hagi problemes logístics d'espai de consulta en les hores d'encavalcament, es farà una distribució de les agendes amb trams. Un tram amb visites que no necessiten fer-se a la consulta; les visites no presencials (e-consultes i visites telefòniques) i els domicilis ,i un altre tram amb visites que sí requereixen fer-se a la consulta; les presencials.

En el cas que els resultats al implementar la mesura siguin satisfactoris, es plantejarà aplicar-la de dilluns a divendres en els períodes d'estiu, Nadal i Setmana Santa. En aquests períodes hi ha bastants professionals de vacances, i el fet de fer jornades més compactades, pot ser una mesura facilitadora per assegurar una millor cobertura de les absències.

En aquest cas es podria afegir un tercer grup, si per conciliació interessés a algun professional, amb un horari de 8h-17h cada dia i lliurança d'un dia a la setmana.

2- Teletreball. En el pla d'Igualtat l'ICS es constata que poden haver-hi professionals sanitaris que, sovint, demanen una reducció horària per a conciliar. Determinades tasques de la seva jornada laboral les podrien desenvolupar al seu domicili, sense la necessitat de reduir la jornada i no tenir una disminució salarial. Per tant, segons les necessitats individuals i sense afectar a les necessitats de l'equip, es poden plantejar franges horàries de teletreball per la realització de les tasques no presencials. Aquesta mesura pot incidir clarament en la reducció de la bretxa salarial.

El Teletreball es podria oferir com una part de la jornada ordinària o per la realització de les assignacions addicionals.

3- Flexibilització d'horaris. Es tracta de trencar amb les dinàmiques rígides d'horaris i permetre una flexibilització real respectant, alhora, les necessitats dels equips professionals i fomentant uns horaris més racionals. Possibilitat d'entrar i/o sortir de la feina amb flexibilitat en funció de necessitats familiars i amb opció de recuperar les hores durant la mateixa jornada o en dies concrets. També es pot contemplar l'opció de dur a terme part de la jornada no assistencial al domicili (formació, recerca, realització d'informes, preparació de cursos...) en especial en dies concrets, com ara en cas de malaltia dels fills menors o ascendents amb dependència.

4- Bossa o banc d'hores (*Time Bancking*). Possibilitat d'acumular hores per poder-les invertir en situacions especials com poden ser ; malaltia dels fills, acompanyament al metge a familiars, reunions a l'escola dels fills...

- Limitacions i possibles obstacles

Per tal que el projecte es pugui aplicar caldrà l'aprovació de la Direcció d'Atenció Primària de la Gerència Territorial de Girona, del Director de l'EAP de l'ABS d'Olot i dels professionals de l'equip.

Es podrà dur a terme sempre i quan no hi hagi problema a nivell logístic d'espai, i hi hagi el número de professional necessari per fer-ho possible.

Indicadors de seguiment i avaluació

Es farà un seguiment i avaluació del projecte per tal d'analitzar els resultats en quan a compliment dels objectius establers:

- Per analitzar la millora del benestar emocional i salut dels professionals, així com la millora en l'ambient de treball a l'ABS, es passarà una enquesta de satisfacció a l'equip de manera anònima i voluntària, online als 6 mesos i a l'any d'implementació. (Annex 2).
- Entrevista a les noves contractacions, preguntant específicament en quin grau (molt, una mica, molt poc, gens) han influït , les mesures de conciliació que s'estan aplicant, a decidir venir a treballar al EAP Olot.
- Anàlisis de la influència en la reducció de permisos per conciliació amb una pregunta especifica en l'enquesta de satisfacció. (Annex 2).
- La valoració de la qualitat assistencial es realitzarà a través de l'anàlisi anual dels estàndards de qualitat assistencial i accessibilitat de l'equip obtinguts des de les fonts d'informació de l'institut Català de la Salut i es comparant amb els previs al projecte.

Conclusions

La conciliació familiar, personal i laboral agafa una especial importància en les organitzacions sanitàries.

Hi ha tres grans factors que fan que sigui urgent actuar en aquest nivell: el benestar emocional i la salut dels professionals, la feminització creixent de la professió en una societat que majoritàriament són les dones les que s'ocupen de la cura dels fills i les persones grans. I, finalment, el dèficit de metges i metgesses, sobretot en especialitats com la Medicina de Família i Comunitària.

A l'ABS d'Olot, es detecta una necessitat en aquest aspecte i es plantegen propostes de millora. Els objectius a assolir són la millora del benestar emocional dels professionals i l'ambient de treball a l'EAP , fer més atractiva l'ABS per atraure nous metges i metgesses i evitar pèrdues de professionals per motius de conciliació. Amb tot actuar reduint la bretxa salarial i millorant la qualitat assistencial cap als usuaris.

Annex 1: Enquesta de necessitats i propostes per la conciliació familiar a ABS Olot

1. Dades generals:

   Home/Dona

2. Situació personal:

   - Parella amb fills.

   - Persona sola amb fills (família monoparental)

   -Parella amb fills i familiars dependents.

   -Parella amb familiars .

   -Persona sola amb fills i familiar dependent.

   -Persona sola amb familiar dependent.

   -Parella sense fills.

   - Persona sola

   -Altres: indicar

3. Responsabilitats familiars i domèstiques
   - Tens fills menors de 12a a càrrec
   - Tens persones dependents (ancians , discapacitats o malaltia greu) a càrrec
   - No tens ningú a càrrec

4. Si tens fills

   Un fill

   Dos fills

   Família nombrosa

5. Les mesures de conciliació a la teva feina t'han limitat a la hora de decidir tenir fills o tenir-ne més

   Si/No

6. Creus que el fet de ser mare/pare t'ha afectat a la teva carrera professional

   Si/No

7. Trobes dificultats per compatibilitzar el treball amb les responsabilitats familiars
    - Cap
    - Alguna
    - Bastanta
    - Molta
8. T'has acollit a alguna mesura que recull la llei de conciliació familiar
    - Si (reducció de jornada, excedència, permís maternitat, permís paternitat, permís per lactància, permís per hospitalització de familiar)
    - No (no les he necessitat, desconeixia la seva existència, no puc prescindir de part del meu salari, afectaria negativament a la meva carrera)
9. Quines d'aquestes mesures de conciliació creus que et podria beneficiar en la teva conciliació
    - Horari més flexible en l'entrada i la sortida
    - Teletreball si és possible
    - Finalització de la jornada com a molt a les 17h. Els divendres
    - Finalització de la Jornada a les 17 (Estiu/ Nadal/Set Santa)
10. Creus que la proposta feta a l'EAP de reorganització dels divendres tarda per poder finalitzar a les 17h ens pot millorar en la conciliació familiar
    - Si/no
11. Creus que un horari mes europeu, amb finalització de la jornada com a molt tard les 17 milloraria el teu benestar emocional i la teva conciliació familiar. Si/No

12. Estàs interessat en aquesta proposta
    - Si/no

Annex 2: Enquesta de satisfacció

1-Respon respecte al que ha suposat per la teva conciliació familiar /personal i laboral els diferents canvis iniciats en ABS Olot

a. Finalització de la jornada els divendres a 17h.

-Molta millora

-lleu millora

-poca millora

-cap millora

-no hi he participat

b. Teletreball

-Molta millora

-lleu millora

-poca millora

-cap millora

-no hi he participat

c. Bossa o banc hores

-Molta millora

-lleu millora

-poca millora

-cap millora

-no hi he participat

d. Flexibilitat horària

-Molta millora

-lleu millora

-poca millora

-cap millora

-no hi he participat

e. Finalització jornada a les 17h (estiu i períodes vacances)

-Molta millora

-lleu millora

-poca millora

-cap millora

-no hi he participat

2- Respon respecte al que ha suposat per el teu benestar emocional personal el fet de participar en les propostes de millora de conciliació familiar/personal i laboral iniciades a l'ABS Olot.

-Molta millora

-lleu millora

-poca millora

-cap millora

-no hi he participat

3- Respon com t'ha afectat amb la teva qualitat de vida les propostes de millora en conciliació familiar/personal i laboral iniciades el juny 2021 a l'ABS Olot

-Molta millora

-lleu millora

-poca millora

-cap millora

-no hi he participat.

4-Creus que arrel de l'aplicació de les mesures per millorar la conciliació familiar, personal i laboral ha millorat l'ambient de treball a L'ABS Olot.

Si/No

5-Quines millores o pèrdues t'ha aportat el canvi?

6-Vols seguir participant amb la organització nova dels horaris? Si/No

7-Tens fills menors de 12 anys , persones amb grau de dependència a càrrec?

Si/No

Si la resposta anterior és afirmativa respon la següent pregunta; Gràcies a les mesures de conciliació facilitades a l'ABS Olot, m'he estalviat de demanar un permís per poder conciliar: si/no

Quin;

-Una reducció de jornada

-Una excedència

-Un permís sense sou

-Alt

res, especifica:.....

Bibliografia

1. **Estudi demogràfic dels metges del COMB juliol 2007.**
2. **Informe sobre demografia col·legial. COMB. 2020.**
3. **Estudi del Programa de Protecció Social del COMB** Necessitats socials i familiars dels col·legiats del COMB novembre 2014
4. **Document elaborat per COMB març 2017:**Conciliació de la vida laboral, familiar i personal de metges i metgesses, Propostes i pla d'acció, document elaborat per COMB març 2017.
5. **Pacte per la Reforma horària, objectiu 2025** .signat el Juliol 2017. Reformahoraria.gencat.cat:Pacte-per-a-la-Reforma-Horària-Objectiu-2025.pdf. Generalitat de Catalunya, departament de la Presidència.
6. **II Pla de igualtat de l'ICS.** http://ics.gencat.cat/web/.content/documents/rsc/II_pla_igualtat_ICS.PDF
7. **l'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, precepte de caràcter bàsic, relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones, d'acord amb el qual les administracions públiques estan obligades a remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes a l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional; facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense minva de la promoció professional; fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional; promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració; establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe; establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe; i avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115
8. **La Llei 17/2015, de 21 de juliol,** d'igualtat efectiva entre homes i dones.
9. **La Disposició addicional setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic**, on s'assenyala que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb

aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Així mateix, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball de personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que preveu el mateix.https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf

10. **El Reial Decret-llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància**. https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043-C.pdf
11. **Reial Decret-llei 29/2020, de 29 de setembre,** de mesures urgents en matèria de teletreball en les Administracions Públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per a fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19

    https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?lang=ca&id=BOE-A-2020-11415
12. **Decret 77/2020, de 4 d'agost**, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms. https://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/8195/1808411.pdf
13. **Llei 8/2006,** 5 Juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, Familiar i laboral del Personal al servei de les administracions públiques de Catalunya