

TÍTULO

"¿Trabajamos en un ámbito laboral igualitario? Estudio de las ausencias por sexos del personal de enfermería en un Área UCI Neonatal y Pediátrica"

AUTORES

Arturo Pereda Mas, Rocío Torrano García, M Teresa Porto Gallego, Joaquín Carrillo Ortega, Raquel Montosa García, Alberto Peñalver Manzano

HOSPITAL

HCU Virgen de la Arrixaca

CIUDAD

Murcia

PROVINCIA

Murcia

INTRODUCCIÓN

La búsqueda efectiva de la igualdad en el ámbito laboral es una preocupación creciente en nuestro entorno legislativo y jurídico. La implantación de medidas que generen una situación laboral igualitaria en todas y cada una de las unidades de enfermería de un hospital debe ser uno de los puntos importantes en la labor de las unidades de RR.HH

PALABRAS CLAVE

Motivos de ausencia, Igualdad

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Uno de los aspectos en los que es posible apreciar desigualdades en un ámbito asistencial de un complejo sanitario público es en los motivos por los que los trabajadores no asisten a su puesto de trabajo.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Describir motivos de ausencia por sexos entre el personal de enfermería en un área UCI Neonatal-UCI Pediátrica en un gran hospital de referencia en el quinquenio 2014-2018, para comprobar si existen diferencias significativas por sexos que puedan ser susceptibles de indicarnos puntos de no igualdad.

MATERIAL

Base de datos informatizada del gestor de turnos y personal Saint 7 y paquete estadístico de Excel.

MÉTODO

Revisión sistemática de ausencias en las bases de datos informatizadas de un área de Cuidados Intensivos Neonatales y pediátricos de 105 trabajadores en el periodo enero 2014-diciembre 2018, descartando todas las generadas por procesos de maternidad-paternidad y comparándolos con el porcentaje mujer/hombre de la plantilla.

RESULTADOS

Se revisan ausencias por un total de 47.560 días. Estas se dividen en 6 grupos. Vacaciones-Libres disposición / Permiso por Intervención-enfermedad de familiar / Enfermedad/ Excedencias/ Formación-

Asistencia a congresos/ Reducciones de Jornada

Los días de ausencia analizados van desde 6.871(2014) hasta 11.157(2018).

El porcentaje de mujeres/hombre en la plantilla se ha mantenido prácticamente estable a lo largo de los años: 87,5%(86,4-89%)/12,5%(13.6%-11%).

Solamente en las ausencias “Vacaciones-Libres disposición” y “Intervención/enfermedad de familiar” hay correlación con el porcentaje mujer/hombre de la plantilla, siendo el porcentaje medio de las ausencias mujer/hombre 86.5%M (85,3-89,8)/13.5%H (10,2-14,7)

Grupos con mayor porcentaje de ausencias femeninas que el de plantilla:

Enfermedad: 94.8%M(91.8-98.1)/ 5%H (1.2-8.2), un 58.8% menos ausencias masculinas de las esperables.

Excedencia: 97,5%M(95,1-98,4)/3,5%H(1.6-4.9) un 80% menos de ausencias masculinas de las esperables

Reducción de jornada: 93,5%M (92,8-94,6)/6,5%H(5,6-7,8), un 25% menos de ausencias masculinas esperables

Grupos con mayor porcentaje de ausencias masculinas que el de plantilla:

Formación-Asistencia a congresos 82.4%M (72-84,7)/ 17.6%H (15,3-28) ,34% más de ausencias masculinas de las esperables.

Intervención/enfermedad de familiar 84,7%M (79-93.7)/15.3%H (6.3-21), un 22.4% más de ausencias masculinas de las esperables.

CONCLUSIONES

Hay una diferencia importante entre los tipos de ausencia entre mujeres/hombres, ya que las enfermeras se ausentan más por los motivos relacionados con la conciliación familiar y por incapacidad temporal y los enfermeros por motivos relacionados con la formación y permisos reglamentarios por enfermedad. Esta diferencia es susceptible de ser estudiada bajo perspectivas de género.

En nuestro ámbito laboral, predominantemente formado por mujeres, debemos tener presente estas diferencias, para intentar promover un marco laboral igualitario.

BIBLIOGRAFÍA

Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Materiales Divulgativos. Madrid: Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.2010

La explotación de datos de Salud. Retos , oportunidades y límites; P. Carnicero; 2013

TIPO DE PRESENTACIÓN

Póster