

IGUALDAD DE GÉNERO Y FISIOTERAPIA EN CATALUNYA



OBSERVATORIO
DE GÉNERO

2019

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. CONCEPTOS GENERALES	
Igualdad	4
Equidad	5
Perspectiva	6
Feminismo	7
Observatorio de Género	7
III. SITUACIONES DE DESIGUALDAD	
Mujeres en el mundo laboral	9
Desigualdad de género en la profesión	9
Dificultades o diferencias de género	10
Conciliación vida familiar y laboral	11
Acoso por razón de sexo	12
Denuncia acoso por razón de sexo	13
¿Por qué no se denunció el acoso por razón de sexo?	13
Acoso sexual	14
Denuncia acoso sexual	15
¿Por qué no se denunció el acoso sexual?	15
IV. COL·LEGI E IGUALDAD	
El Col·legi y compromiso con la igualdad	16
Acciones que puede hacer el Col·legi	16

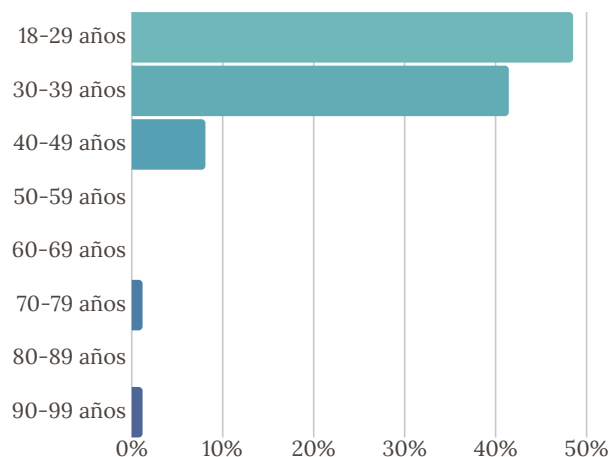
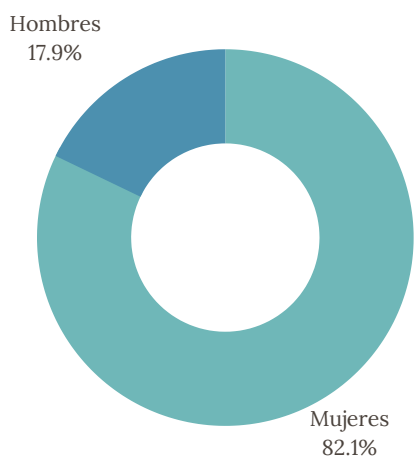
INTRODUCCIÓN

La Junta de Gobierno del Col·legi de Fisioterapeutes de Catalunya (CFC) creó, el pasado 7 de marzo del 2019, el Observatorio de Género del CFC, un órgano asesor para luchar por la equidad y contra la desigualdad de género, el acoso y la discriminación dentro del colectivo de la Fisioterapia..

La primera medida que llevó a cabo fue recoger datos a través de una encuesta para valorar la situación del colectivo en relación a la desigualdad de género. En esta encuesta se valoraron tanto el conocimiento de nuestro colectivo sobre la igualdad de género como la situación actual que vive nuestra profesión con respecto a la igualdad de género y detectar posibles desigualdades. En el cuestionario había preguntas con selección de respuesta, respuesta breve libre y respuesta libre larga al final.

Las definiciones de los conceptos de las preguntas 3, 4 y 5 están recogidas en la Ley 17/2015 del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Generalitat de Catalunya. La definición del concepto 'conciliación familiar' queda reflejada en la Ley 6/2002, del 25 de abril, de la Generalitat de Catalunya.

En total se recibieron 114 respuestas, durante los meses de abril y mayo del 2019, pero había una duplicada y, finalmente, se valoraron 113. De estas 113 respuestas, un 82.14% eran mujeres y un 17.86% hombres. Un 48.43% tiene entre 18 y 29 años, un 41.36% entre 30 y 39 años, un 8.01% entre 40 y 49 y un 1.1% entre 70 y 79 años y 90 y 99 años.



CONCEPTOS GENERALES

1) ¿SABES QUÉ ES LA IGUALDAD DE GÉNERO? DEFINE BREVEMENTE

La igualdad de género es la condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y de toma de decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles de género tradicionales, por lo cual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

De las respuestas recogidas, sólo un 3.22% no sabe definirlo. En cambio, un 96.78% del colectivo tiene muy claro qué es la igualdad de género. Incluso se aborda la igualdad de género en toda la extensión de los géneros, más allá de los géneros binarios.

Ante esta pregunta se abordan conceptos que, a pesar de que pueden presentar similitudes, son imprescindibles para hacer una definición más completa y más real de la igualdad.

Estos conceptos son:

- La igualdad de oportunidades y derechos
- No diferencias entre géneros
- Igualdad de trato
- Paridad en los ámbitos políticos, sociales y económicos
- Eliminación de privilegios del género opresor
- Apoderamiento del género oprimido

Éstos son algunos ejemplos de las respuestas recogidas:

“Los mismos derechos para ambos sexos”.

“Mismas condiciones y oportunidades entre sexos”.

“Igual trato entre hombres y mujeres”.

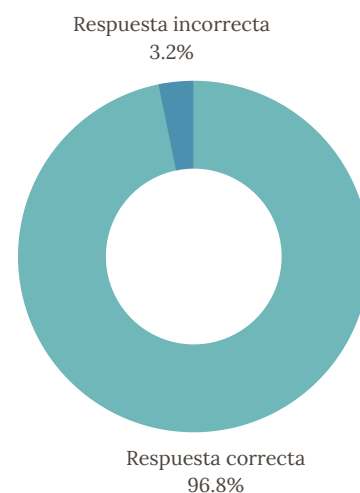
“Eliminación de privilegios por parte del género opresor, apoderamiento de la mujer e igualdad de oportunidades, independientemente de clase y etnia”.

“No diferencia económica/social/política según el sexo”.

“Paridad en todos los aspectos de la vida entre mujeres y hombres”.

“Que hombres, mujeres y no binarios tengan las mismas oportunidades”.

“Es la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, entendiendo como hombre y mujer no por sexo biológico sino por cómo se identifica cada persona como mujer o como hombre”.

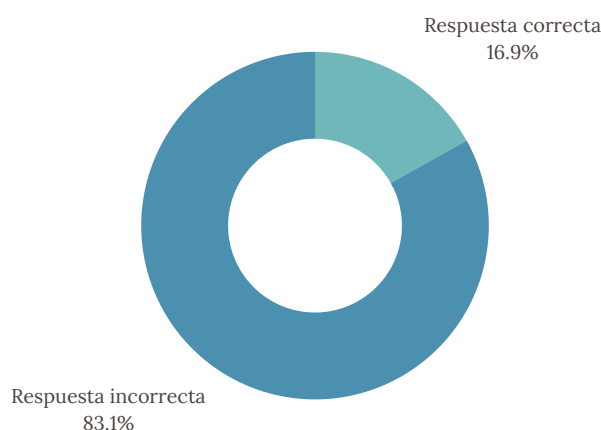


2) ¿SABES QUÉ ES LA EQUIDAD DE GÉNERO? DEFÍNELO BREVEMENTE

La equidad de género es la distribución justa de los derechos, los beneficios, las obligaciones, las oportunidades y los recursos en base al reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

Ante esta pregunta hay más confusión. Sólo un 16.9% ha elaborado una respuesta correcta. 'Equidad' es un término que tiene tendencia a confundirse con la igualdad. Por eso era necesario hacer una pregunta diferenciada.

La confusión más común es definir 'equidad' como igualdad de oportunidades o la paridad. Estos dos conceptos quedan englobados en el conjunto de la definición de igualdad.



Éstos son algunos ejemplos de las respuestas recogidas:

"Adaptar situaciones y recursos para que todo el mundo tenga las mismas opciones".

"Distribución justa de derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre género masculino y femenino".

"Dar aquello que sea necesario a cada persona con el fin de que tengan las mismas oportunidades, teniendo en cuenta las características de cada cual".

"Para igualar los dos géneros, dar más a quién tiene menos, en este caso a las mujeres".

"Tener las mismas oportunidades pero adaptadas a la diferencia real biológica que nos diferencia".

"Que cada género tenga las condiciones más adecuadas por él mismo permitiendo al final una igualdad de condiciones".

"La distribución justa de las condiciones entre hombres y mujeres".

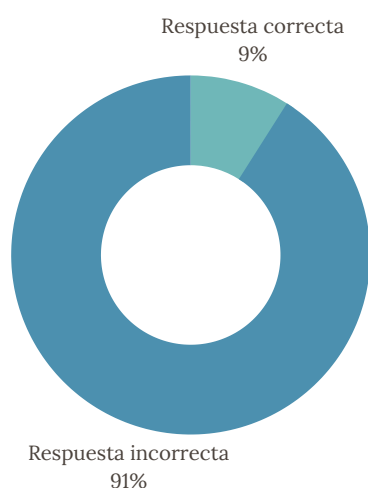
"Reconocimiento y respeto de la diferencia entre mujeres y hombres y distribución justa de derechos, obligaciones, recursos, oportunidades, etc.".

3) ¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO? DEFÍNELO BREVEMENTE

La perspectiva de género es la prisa en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar a mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y también permite encontrar líneas de reflexión y de actuación para erradicar las desigualdades.

La perspectiva de género, a pesar de que su origen se remonta a la Cuarta Conferencia sobre la Mujer del 1955, es un concepto que actualmente todavía se está introduciendo en la vida social, política y judicial.

Las respuestas del colectivo muestran, en general, un desconocimiento del término. Solo un 9% exponen definiciones parecidas en la recogida en la IV Conferencia de la Mujer y a menudo se confunde con la definición de estereotipos de género, que se trata del conjunto de ideas preconcebidas utilizadas para explicar el comportamiento de mujeres y hombres.



Éstos son algunos ejemplos de las respuestas recogidas:

“Aplicar la mirada feminista en entornos de trabajo, académicos, etc. teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres”.

“Detectar diferencias entre hombres y mujeres de un mismo grupo y pautar una actuación para resolverlas”.

“La diferencia percibida entre ambos géneros”.

“El análisis de determinadas situaciones teniendo en cuenta el género de quien las vive”.

“Todas aquellas acciones que se puedan hacer teniendo en cuenta la pluralidad de la sociedad, no sólo teniendo al hombre como el centro de la normalidad”.

“No mirárnoslo todo, como hace siglos que hacemos, desde el punto de vista masculino”.

“La perspectiva de género, ¿qué género? Ya que hoy en día se viene a nuestra sociedad desde un punto de vista masculino. Si se entiende como una perspectiva de género, en relación a las mujeres. Será ver el mundo con gafas de color violeta”.

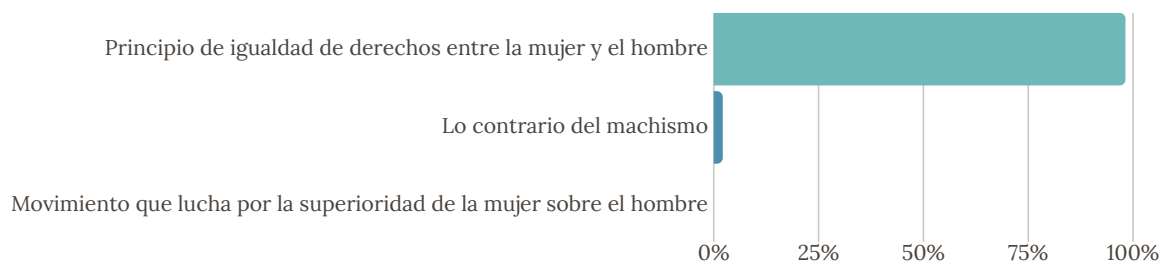
“La visión que se tiene según cada género”.

4) ¿QUÉ ES EL FEMINISMO?

El feminismo se define como el principio de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Ante un cuestionario sobre igualdad de género se hace necesario saber qué conocimiento tiene nuestro colectivo del significado del término.

Un 98.05% contestó la opción correcta y un 1.95% eligió la opción que define, de forma habitual y erróneamente al feminismo: lo contrario del machismo.

La gran mayoría de respuestas muestra como el colectivo identifica correctamente el concepto de feminismo.



5) ¿SABES QUÉ ES Y QUÉ FUNCIÓN REALIZA UN OBSERVATORIO DE GÉNERO? DEFINE BREVEMENTE

Un Observatorio de género es un órgano asesor de un Gobierno o de una entidad creado como una de las medidas para garantizar el cumplimiento de la Ley de Igualdad 17/2015 del 21 de julio, para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Observatorio debe trabajar con datos y estadísticas, y en la investigación sobre las desigualdades de mujeres y hombres, priorizando las áreas de la violencia de género, la situación laboral y la imagen pública de las mujeres.

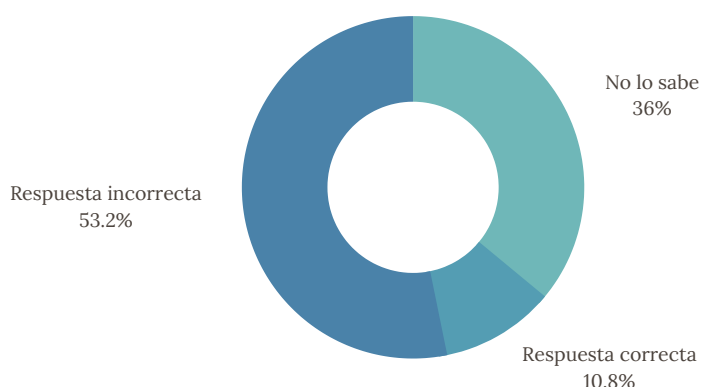
El Observatorio construirá un sistema de información para dar a conocer la situación de los géneros y promover la igualdad.

El Observatorio de Género del Col·legi de Fisioterapeutes de Catalunya se guiará por el artículo 58 de la mencionada ley y tendrá las siguientes funciones específicas:

- Ofrece un servicio de atención personalizado y anónimo para atender y/o asesorar a cualquier colegiada o colegiado a través del correo electrónico genere@fisioterapeutes.cat

- Trabaja por una igualdad efectiva de género entre todas las personas del colectivo de la fisioterapia.
- Hace visible y sensibiliza sobre las diferentes formas de desigualdad.
- Detecta problemas en este sentido, da respuestas, discute y analiza políticas de igualdad.
- Promociona la perspectiva de género en contenidos docentes y de investigación.
- Potencia una representación equilibrada de género en los diferentes órganos, instituciones y niveles de toma de decisiones.
- Colabora con el Col·legi para luchar contra la desigualdad de género, el acoso y la discriminación.
- Propone formaciones sobre Salud y Género.
- Elabora propuestas para un uso no sexista del lenguaje académico y clínico.

La creación de Observatorios de Igualdad es reciente y vienen desarrollados por las leyes de Igualdad promovidas por los diferentes gobiernos. Un 36% del colectivo no sabe qué es un Observatorio de Género, un 53.2% confunde sus competencias y funciones y sólo un 10.8% define bien el Observatorio y describe sus funciones.



Éstos son algunos ejemplos de las respuestas recogidas:

“Asesoramiento, apoyo en cuestiones relacionadas con género que provoquen problemas (acoso...)”.

“Es un órgano asesor del Col·legi para luchar contra las desigualdades y hacerlas visibles”.

“Recoge información sobre posibles desigualdades entre géneros y hacer informes, análisis, encuestas... para plasmar la realidad sobre la mujer”.

“Organismo que identifica las desigualdades entre géneros”.

“Hace un estudio poblacional de las ratios en el mundo laboral y familiar”.

“Evaluar si hay igualdad y equidad en diferentes ámbitos sociales y qué estrategias llevar a cabo para mejorar la situación actual”.

“Organismo que estudia y publica los resultados obtenidos con la observación de la sociedad y el género”.

“Recaudar información de los y las fisioterapeutas sobre las situaciones que sufren, y procurar que haya equidad”.

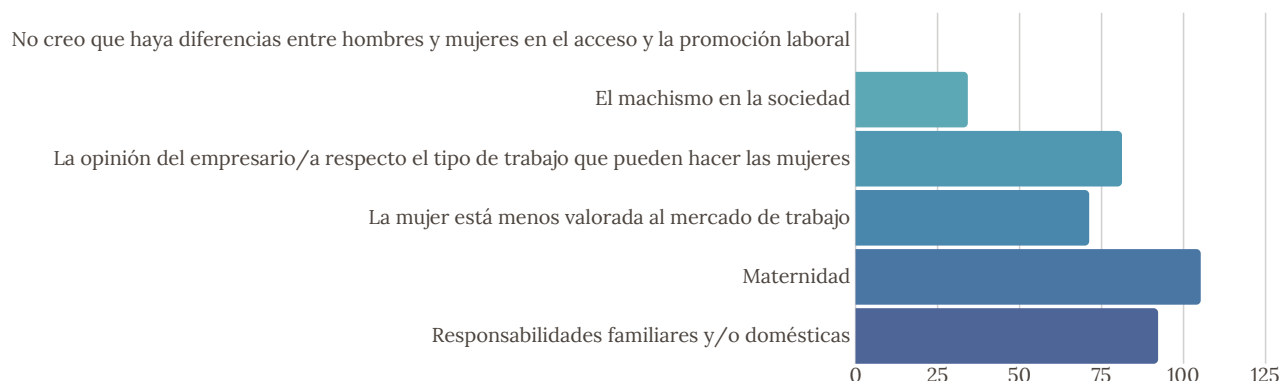
SITUACIONES DE DESIGUALDAD

6) ¿EN QUÉ SITUACIONES SE PUEDEN ENCONTRAR LAS MUJERES QUE PUEDEN DIFICULTAR SU ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL MUNDO LABORAL?

Esta pregunta quería reflejar de manera concreta las situaciones que pueden dificultar el acceso y la promoción de las mujeres al mundo laboral.

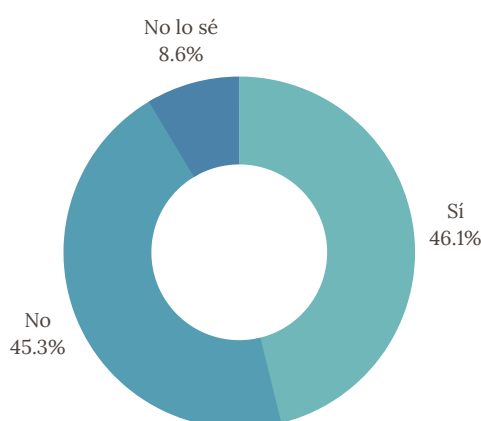
Ninguna respuesta cree que no hay diferencias y la opción más elegida es la 'Maternidad', seguida de las 'Responsabilidades familiares y/o domésticas'.

Como tercera respuesta más elegida encontramos 'La opinión del empresario/a respecto al tipo de trabajo que pueden hacer las mujeres', y como cuarta y quinta opción 'La mujer está menos valorada en el mercado laboral' y 'El machismo en la sociedad', respectivamente.



7) ¿HAS SUFRIDO ALGUNA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN TU PROFESIÓN?

Ante esta pregunta las respuestas muestran que un 46.15% de nuestro colectivo ha sufrido desigualdad en algún momento de su profesión, un 45.25% no ha sufrido ninguna desigualdad y un 8.6% no lo tiene claro.



8) ¿QUÉ DIFICULTADES O DIFERENCIAS DE GÉNERO HAS ENCONTRADO EN TU TRAYECTORIA PROFESIONAL?

En esta pregunta decidimos que la respuesta fuera abierta para obtener el máximo de información posible sobre las diferencias de género en nuestra profesión.

Las respuestas son muy variadas y reflejan dificultades, diferencias y casos de acoso y discriminación en todos los ámbitos: laboral, universitario y social.

En las desigualdades se pone en evidencia los estereotipos de género predisponiendo a mujeres y a hombres para hacer determinadas trabajos.

Éstos son algunos ejemplos de las respuestas recogidas:

“Comentarios sexistas de pacientes, de alumnos de prácticas, directores de centros de fisioterapia”.

“Se me ha dicho por activa y por pasiva que era "floja"; ya de entrada tienes menos credibilidad y más siendo joven; más dificultad para tener un cargo de responsabilidad frente a un hombre”.

“No me dejaron ser la fisioterapeuta de un equipo de fútbol, porque decían que distraería a los jugadores”.

“En mi caso como hombre, en un caso de trabajo de fisioestética, solo querían mujeres, jóvenes y con buena presencia (de boca del director del hotel). En un colegio para discapacidades preferían mujeres porque eran más tiernas con los niños (de boca de la directora)”.

“Comentarios sexistas por parte de un profesor”.

“Preguntar en una entrevista si tengo intención de quedarme embarazada. Dar por entendido que por ser mujer puedo ser menos efectiva en tratamientos que requieran más fuerza”.

“Que el paciente prefiera a un hombre porque "es más fuerte", testigos de compañeras donde directamente han sido asediadas por pacientes o las han increpado con comentarios despectivos...”.

“Si trabajo con una mujer, yo como hombre tengo más posibilidades que me identifiquen como médico y a ella como enfermera. Independientemente de ser fisios, médica o enfermero”.

8) ¿QUÉ ES LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL? DEFINE BREVEMENTE

La conciliación de la vida familiar y laboral es el equilibrio entre el mundo laboral y el familiar. De las 98 respuestas recogidas, sólo un 5.10% no sabe qué es y un 94.9% sabe definir perfectamente el concepto.

Las respuestas ponen en evidencia cuatro temas interesantes:

- La diversidad actual de las diferentes unidades familiares. La familia tradicional o nuclear ya no es la única forma de vida válida, y familias monoparentales, sin hijos, homoparentales, compuestas y extensas necesitan hacerse visibles para compatibilizar familia y trabajo.
- Las profundas dificultades para conciliar la vida personal, la familia y el trabajo. Además, dan contenido a una visión más ancha del término haciendo aparecer el concepto de 'corresponsabilidad'. Es decir, que hombres y mujeres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal, doméstico y familiar.
- La ausencia de conciliación entre horario laboral, la crianza y/o el horario escolar.
- La necesidad de elegir y cómo se acaba, finalmente, adaptando la vida familiar al horario laboral, mostrando dinámicas de vida donde el centro no es ni la familia ni la persona.

Éstos son algunos ejemplos de las respuestas recogidas:

“Realizar horas que puedan ser adaptadas para realizar trabajo y poder cuidar de la familia”.

“Poder adaptar la jornada laboral a la vida familiar. La realidad es a la inversa, se tiene que adaptar la vida familiar a las condiciones de horario. Actualmente no se puede adaptar el salario”.

“Tener en cuenta la situación familiar e intentar adaptar el trabajo a la crianza”.

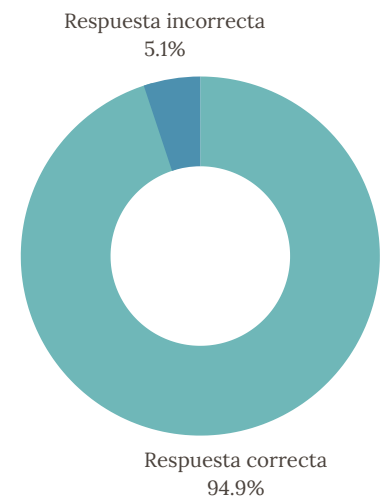
“No tener que elegir entre la dedicación a la familia o la dedicación a la carrera profesional. Poder hacer las 2 y compaginarlas”.

“Tener una jornada laboral que te permita ganarte bien la vida y, a la vez, poderte dedicar a la familia (pareja, hijos, padres)”.

“Intentar equilibrar nuestro trabajo con las necesidades que representa tener y hacer crecer una unidad familiar”.

“Soy estudiante, madre, autónoma, Lo sé perfectamente y cada día es más difícil”.

“Es la coherencia y concordancia de tu vida en familia (sentimientos, manera de relacionarse) con tu trabajo”.

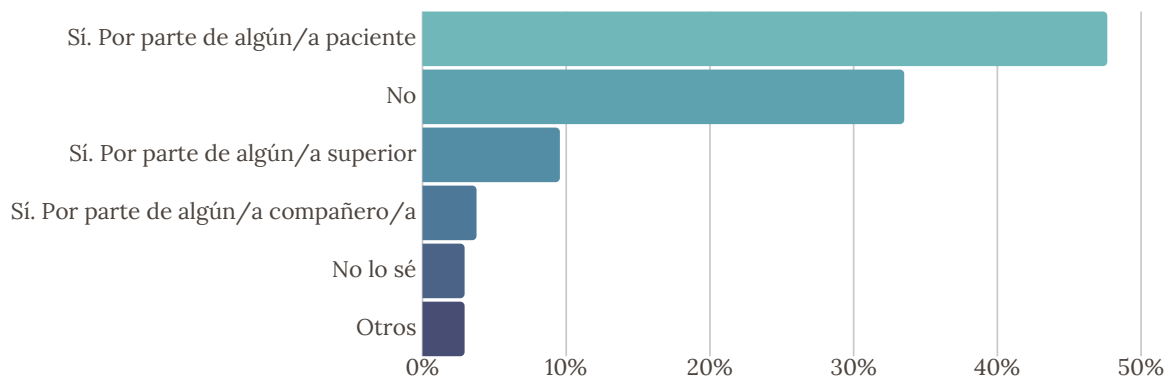


ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento que, por motivo del sexo de una persona, se ejerce con el fin de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que provoca estos mismos efectos, según lo que dispone el artículo 5 de la Ley 5/2008 el 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

9) ¿HAS SUFRIDO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

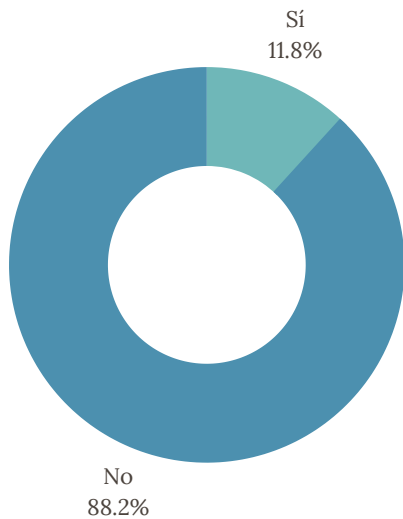
Un 63.59% del personal de fisioterapia ha sufrido acoso por razón de sexo. La mayoría, con un 47.59%, por parte de los/las pacientes, seguido por un 9.5% por parte de superiores, 3.7% por parte de compañeros/as y un 2.87% por otras personas o profesionales de la salud. Un 33.46% no ha sufrido acoso y sólo un 2.8% no lo tiene claro.



63.59%

de los colegiados ha
sufrido acoso por razón
de sexo.

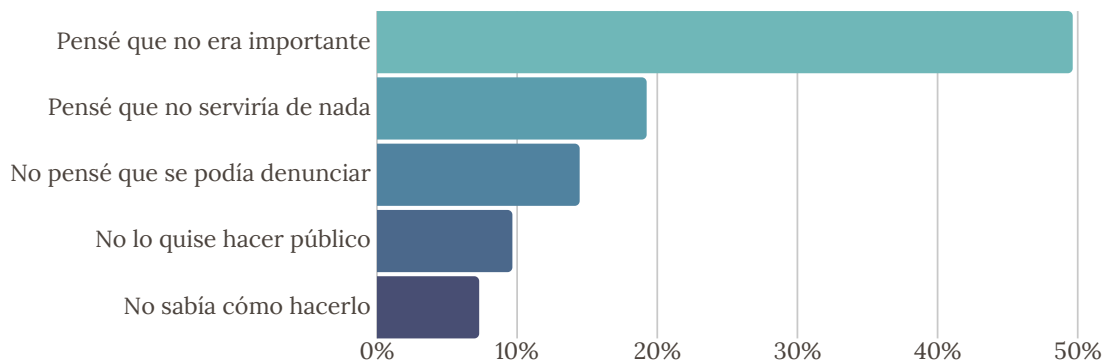
10) ¿DENUNCIASTE EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?



Un 88.23% de los casos de acoso por razón de sexo no se denunciaron. Sólo lo hizo un 11.76%.

11) EN EL CASO DE HABER SUFRIDO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ¿POR QUÉ NO DENUNCIASTE?

Las razones para no denunciar un caso de acoso por razón de sexo son diversas pero casi la mitad, con un 49.58%, no lo hizo porque pensó que no era importante. Un 19.18% pensó que denunciar no serviría por nada, un 14.4% no pensó que se podía denunciar, un 9.6% no quiso que fuera público y un 7.23% no supo cómo hacerlo.

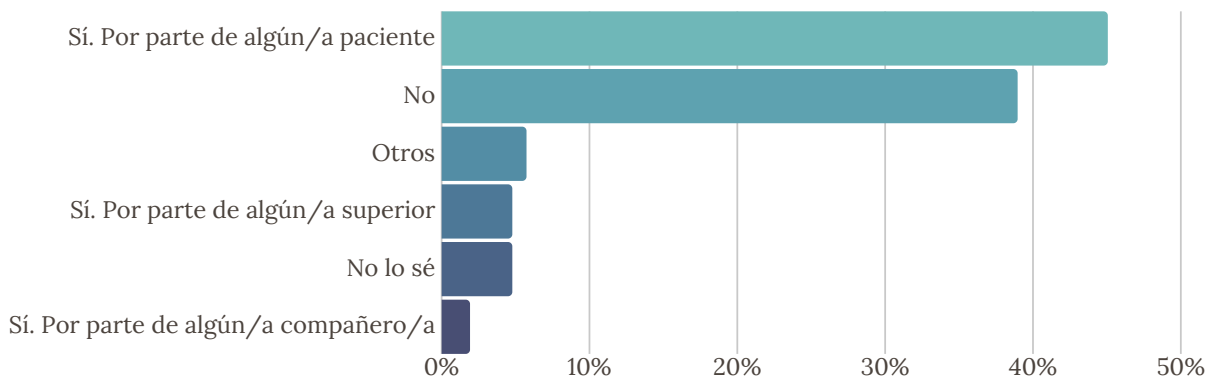


ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sin perjuicio de lo que establece el Código penal y según lo que dispone el artículo 5 de la Ley 5/2008.

12) ¿HAS SUFRIDO ALGÚN TIPO DE ACOSO SEXUAL EN TU PROFESIÓN?

Un 57.26% del personal de fisioterapia ha sufrido acoso sexual. La mayoría, con un 45%, por parte de los/las pacientes, seguido por un 5.68% por parte otros, 4.72% por parte de un superior y un 1.86% por parte de los/las compañeros/as. Un 38.9% no ha sufrido acoso y sólo un 4.72% no lo tiene claro.

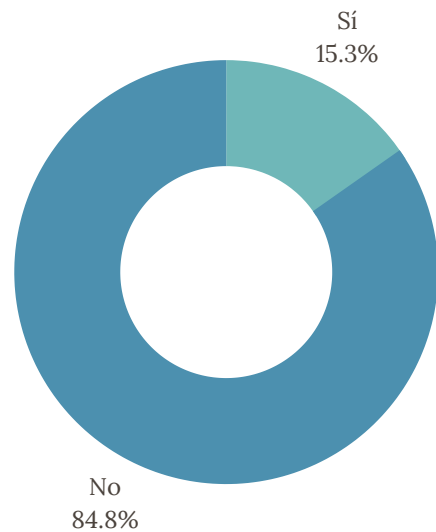


57.26%

de los colegiados ha sufrido acoso sexual durante el ejercicio de la profesión.

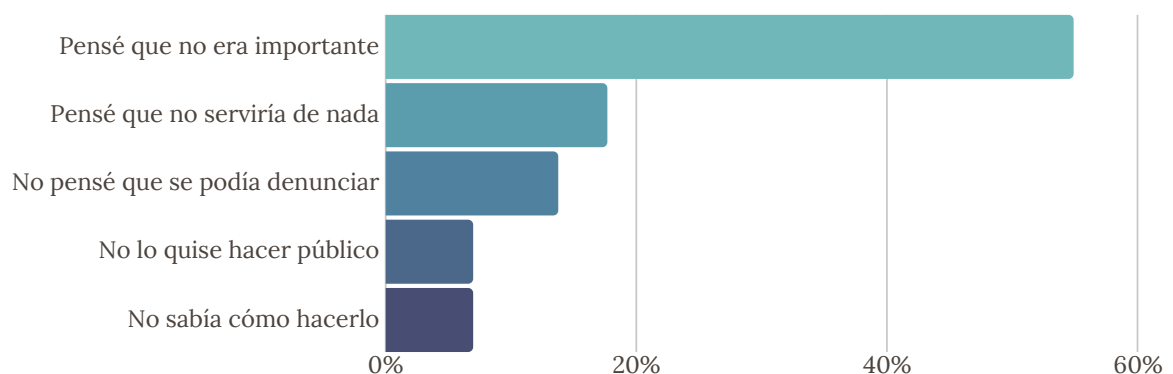
13) ¿DENUNCIASTE EL ACOSO SEXUAL?

Un 84.75% de los casos de acoso sexual no se denunciaron. Sólo lo hizo un 15.25%.



14) EN EL CASO DE HABER SUFRIDO ACOSO SEXUAL, ¿POR QUÉ NO DENUNCIASTE?

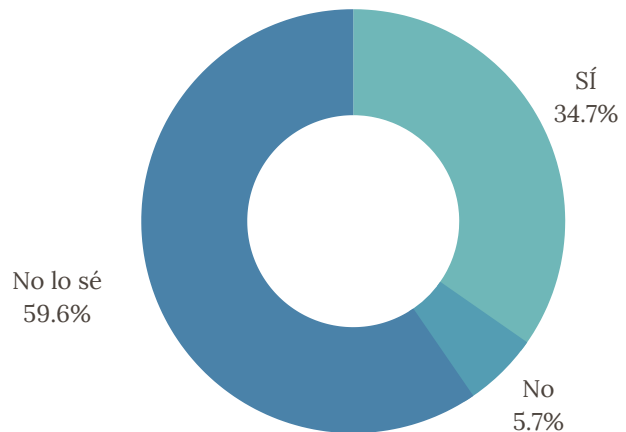
Las razones para no denunciar un caso de acoso sexual son diversas, pero más de la mitad, con un 54.83,58%, no lo hizo porque pensó que no era importante. Un 17.62% pensó que denunciar no serviría para nada, un 13.70% no pensó que se podía denunciar y un 6.91% no quiso que fuera público y, el mismo porcentaje, no supo cómo hacerlo.



COL-LEGI E IGUALDAD

15) CREES QUE EL COL-LEGI DE FISIOTERAPEUTES DE CATALUNYA ESTÁ COMPROMETIDO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO?

La mayoría de nuestro colectivo, con un 59,59%, no sabe si el Colegio de Fisioterapeutas está comprometido con la igualdad de género, un 34,68% sí que lo cree y un 5,73% cree que no tiene un compromiso con la igualdad.



16) ¿QUÉ ACCIONES PIENSAS QUE PODRÍA HACER EL COL-LEGI DE FISIOTERAPEUTES DE CATALUNYA PARA TRABAJAR LA IGUALDAD EFECTIVA DE GÉNERO?

Finalmente el cuestionario se cierra con una pregunta libre para recoger las opiniones sobre las acciones que las colegiadas y los colegiados piensan que puede hacer nuestro Col·legi para trabajar la igualdad efectiva de género.

Las acciones sugeridas abordan muchos temas, que se pueden resumir en ocho bloques básicos:

- **Regulación** de convenios, sueldo y trabajar la conciliación.
- Más **ayudas** al colectivo.
- **Denuncia** de casos que pueden ser constitutivos de infracciones contra la igualdad de género.
- Solicitar más **sensibilización**, trabajar la concienciación y visibilización de desigualdades.
- Hacer **formación y** difusión en materia de igualdad.
- Trabajar la **igualdad** laboral.
- **Paridad** laboral y en formaciones.
- **Acompañamiento** en casos de acoso y protocolos de actuación.

Éstos son algunos ejemplos de las respuestas recogidas:

“Concienciar a los trabajadores a no aceptar ningún tipo de agresión sexual, sea física o verbal. Las verbales hoy en día son las más comunes y las menos vistas. Son las que menos se tiene en cuenta y a veces las que pueden hacer sentir a una trabajadora incómoda en su puesto de trabajo”.

“Lucha por unos convenios dignos para todos los ámbitos, funciones y tareas de nuestra profesión”.

“Establecer un protocolo de actuación en caso de acoso”.

“Divulgación, información y apoyo”.

“Controlar las ofertas laborales, escuchar casos concretos e intentar poner remedio. A pesar de que en situaciones de acoso no se puede hacer nada. Yo he sufrido 3 situaciones así y no les ha pasado nada a las personas acosadoras”.

“Garantizar la paridad en la Junta de Gobierno y comisiones”.

“Trabajar por la conciliación laboral”.

“Información, asesoramiento y acompañamiento”.



**IGUALDAD DE GÉNERO
Y FISIOTERAPIA EN CATALUNYA
2019**

genere@fisioterapeutes.cat



**OBSERVATORIO
DE GÉNERO**