



## CONCLUSIONES DEL GRUPO III: REPRESENTATIVIDAD Y VISIBILIDAD

Coordinadora: Núria Cuxart Ainaud

Componentes:

Montserrat Gea Sánchez  
Albert Llorens García  
Gloria Novel Martí  
Concha Piqueras Ramos  
Leticia Sanmartín Rodríguez  
Conxa Zaforteza Lallemand

El día 30 de Mayo en el Hospital Central de la Cruz Roja de Madrid, se presenta la iniciativa Grupo 40 + y cada grupo tiene la posibilidad de debatir su parcela de responsabilidad a partir de un documento inicial elaborada por la persona que coordina cada grupo. En el caso del Grupo III dedicado a la representatividad y la visibilidad profesional coordinado por Núria Cuxart, se parte del documento inicial *Grupo 3. La representatividad y la visibilidad enfermera: Borrador de documento de partida a consideración del grupo.*

La propuesta de recorrido consideración del propio grupo fue la siguiente:

- **Resumir la situación** en forma de documento de partida
- Elaborar un primer análisis que permita la formulación de **retos asumibles de acuerdo a las posibilidades del grupo.**
- **Identificar aquellos retos que son prioritarios** por criterios de importancia, urgencia o oportunidad.
- **Acordar un plan de acción** incluyendo su evaluación

Como en el caso del Grupo III no fue posible la asistencia de la mayoría del grupo a excepción de Albert Llorens y Núria Cuxart, se pidió a las personas que no pudieron participar presencialmente, que lo hiciesen apuntando unas **primeras ideas** y ayudando a **definir la metodología de trabajo y de comunicación intragrupo.**

## **De las diferentes aportaciones realizadas, se hace un pequeño resumen:**

### **Primeras ideas:**

- Incorporaciones al documento inicial aprobadas.
- Necesidad e importancia de participar en los foros (sindicatos, partidos políticos, colegios profesionales u organizaciones sociales, etc...) donde se toman decisiones que directa o indirectamente atañen a la enfermera y su actividad profesional, para ser realmente útiles a la población, objetivo último de su razón de existir.
- Impulsos para salir de la zona de confort: Desarrollo de la competencia política.
- Identificar a los líderes de los distintos ámbitos de la profesión, especialmente, los clínicos. Enfermer@s de base comprometidos en grupos de cuidados, buenas prácticas pero que siguen siendo vistas como iguales. Debemos escucharlas. Debemos saber cómo se ven. Un problema de la representatividad es que el representante sea casi un avatar del representado.
- Puesta en valor de iniciativas de “buena representación”. Apoyo a los mismos.
- Visibilidad de enfermeras “infrecuentes”: investigadoras, tutoras, docentes, gestoras... .
- Reflexionar sobre la potencialidad de un colegio provincial. Ver a los colegios como una oportunidad es una fortaleza. Puede ser un lugar de referencia. Valorar, tener un mapa y mejor conocimiento de la situación, quizás con una graduación en función de algunos indicadores como: forma de acceso al gobierno, transparencia, servicios.
- A la vez se entiende que la arquitectura que sustenta la relación enfermeras-sistema colegial, está muy bien diseñada para que sea muy difícil cambiar las dinámicas: las enfermeras están desafectas de sus colegios, los estatutos de cada colegio hacen muy difícil las candidaturas alternativas, la normativa estatal deja en desamparo a los colegiados, con mucho riesgo a judicializarse. Acaba convirtiéndose más en un sistema de control interno a la profesión que de representación e influencia.
- Hay que trabajar colegio a colegio. Para ello se necesitan alianzas, trabajar en red con otras iniciativas, dar soporte a grupos locales

emergentes, participar en la redacción de estatutos... Si podemos trabajar en esa dirección, movilizándolo a las enfermeras de base, etc, es una estrategia a considerar. Sin olvidar la estrategia la preparación de una nueva candidatura, tanto a la presidencia del CGE como a formar parte de la Asamblea del CGE

- Analizar las causas reales de la desafección de las enfermeras con su organización colegial y establecer un plan específico para ello.
- Establecer alianzas a nivel político para trabajar el cambio en la ley de colegios profesionales
- Presencia y estrategia en redes sociales. Contamos con enfermeras muy activas. Hablemos.

### **Metodología de trabajo:**

- Se valora que la formulación de **retos asumibles de acuerdo a las posibilidades del grupo, Identificar aquellos retos que son prioritarios** por criterios de importancia, urgencia o oportunidad y **Acordar un plan de acción** incluyendo su evaluación es una buena ruta a seguir.
- Propuesta concreta: Primero ruedas para consensuar objetivos de la tarea -hacer-, después, descomponemos los retos o líneas y cada una la desarrolla y actúa de ponente, remitiéndola a tod@s. Ser realistas, sencillos y fijar un Plan a corto 12 a 15 m.
- Se pone a consideración la posibilidad de establecer una estructura formal en el Grupo 40, por ejemplo, como asociación y pensarla desde el inicio como una organización que pueda ser declarada de interés público. Ahí juegan un papel crucial sus estatutos, su misión y sus objetivos. Tener esa declaración implica determinadas ventajas, como poder acceder a ayudas estatales/autonómicas, disponer de locales gratuitos para reuniones, o incluso, derecho a justicia gratuita.
- Se propone la utilización de Trello, es un programa que ya probado en proyectos internacionales, muy visual y muy sencillo de usar, que sirve para organizar el trabajo entre todos y saber la evolución del mismo en cada momento.

### **Comunicación intragrupo:**

Videoconferencia, whatsapp (necesario), correo electrónico y alguna quedada.