

Igualdad de género en el personal de enfermería y asistencia de salud

Esta es una de dos declaraciones sobre igualdad de género. Consulte "Igualdad de género en la salud y la asistencia sanitaria" para obtener más información al respecto en relación con los sistemas sanitarios y los resultados de salud.

La igualdad de género es el trato justo de mujeres, hombres y personas con diversidad de género¹. La desigualdad de género es omnipresente en todos los ámbitos de la sociedad y es una de las injusticias sociales más perjudiciales a escala mundial. Dado que la enfermería es una profesión históricamente ligada al género, la desigualdad de género es una de las causas fundamentales de que no se valore, proteja, respete e invierta en la enfermería. Lograr la equidad de género en el personal de enfermería y de salud es fundamental para conseguir una fuerza laboral fuerte, empoderada, duradera y sostenible que permita afrontar los retos sanitarios mundiales y lograr la salud para todos.¹

Las mujeres y las personas con diversidad de género han sido marginadas y discriminadas en muchas sociedades, y su contribución a la salud y al mercado laboral sanitario está crónicamente infravalorada. En el personal de salud, las mujeres, las personas con diversidad de género y el personal de enfermería ocupan puestos de trabajo de menor categoría y desempeñan menos funciones de liderazgo, reciben salarios relativamente más bajos, sufren violencia y acoso en el lugar de trabajo y tienen una mayor carga de trabajo no remunerado en el hogar.^{2,3} Las mujeres representan el 70% del personal sanitario y asistencial y el 90% del personal de enfermería. Los profesionales de enfermería representan más del 50% del total de personal de salud.³ Las mujeres y las personas con diversidad de género que pertenecen a grupos marginados por otras características, como raza, clase, casta,

¹ Una persona de género diverso es un individuo cuya identidad de género está fuera de la norma de género percibida, es decir, transgénero, no binario, dos espíritus.

edad, capacidad, condición social, etnia y orientación sexual, se enfrentan a barreras aún mayores en el seno de la enfermería y la asistencia sanitaria, ya que estas identidades se entrecruzan con el género y multiplican aún más las desventajas a las que tienen que hacer frente.^{3,4}

Las normas y los estereotipos de género clasifican algunos trabajos como "de hombres" o "de mujeres", lo que impulsa la segregación ocupacional de las profesiones provocando la infravaloración de aquellas en las que predominan las mujeres.³ El estatus de la enfermería como profesión "femenina" y "asistencial" se ha citado como obstáculo para el nivel de la profesión en el conjunto del personal sanitario.⁵ Este estatus inferior que se percibe en relación con las profesiones "femeninas" y el papel de la enfermería contribuye a una infravaloración y falta de respeto por esta profesión y su trabajo. Para avanzar hacia la igualdad de género en el personal de salud será necesario mejorar el reconocimiento de las competencias, conocimientos, atributos y experiencia de los profesionales de enfermería.

La pandemia de COVID-19 proporcionó un claro ejemplo de las repercusiones negativas que las desigualdades de género pueden tener en el personal de salud. Aunque los profesionales de enfermería prestaron la mayor parte de los cuidados durante la pandemia, siguieron enfrentándose a unas condiciones de trabajo deterioradas, traumas colectivos, mayores tasas de morbilidad, remuneración injusta e infravaloración persistente de la función enfermera en muchos países.^{5,6}

Los profesionales de enfermería de todos los géneros se enfrentan a obstáculos para ascender a puestos de liderazgo relacionados con la salud global y, por lo tanto, están infrarrepresentadas en estas influyentes funciones.⁵ El personal de enfermería rara vez ascienden a puestos de autoridad e históricamente están infrarrepresentadas en los consejos de administración de hospitales y servicios de salud, así como en los ministerios de salud, donde se toman las decisiones sanitarias que afectan a la salud de los pacientes y las comunidades.¹ Los sesgos, la discriminación, el desequilibrio de poder, la falta de privilegios y los estereotipos impiden, en particular a las mujeres en la profesión, ascender a puestos de liderazgo.^{3,5} Aunque los hombres son minoría en

la enfermería, ocupan un número desproporcionado de puestos de liderazgo en la profesión y la sanidad.³ Muchos profesionales de enfermería no pueden ascender debido a sus responsabilidades domésticas o a la prioridad que se da a sus colegas hombres.³ Las políticas inflexibles e insolidarias, como el empleo a tiempo completo como requisito para ocupar puestos directivos, afectan a las mujeres que tienen la responsabilidad de prestar cuidados informales y a su capacidad para progresar en el lugar de trabajo. Por el contrario, los hombres en la profesión han ascendido rápidamente debido al sesgo de la sociedad a favor de ellos como líderes.⁵ Los profesionales de enfermería responsables de la aplicación de políticas y estrategias no suelen participar en su diseño, lo que da lugar a resultados subóptimos. Es fundamental nombrar a profesionales de enfermería líderes para puestos ejecutivos en las organizaciones y en la formulación de políticas gubernamentales con el fin de abordar los complejos retos a los que se enfrentan los sistemas sanitarios.¹

En todo el mundo, las mujeres cobran un 23% menos que los hombres.⁷ En el caso de las mujeres de color, indígenas, inmigrantes y madres esta brecha salarial es mayor. Esta interseccionalidad – las formas en que los sistemas de desigualdad basados en el género, raza, etnia, orientación sexual, capacidad y otras formas de discriminación se entrecruzan y se refuerzan mutuamente – significa que no será eficaz abordar únicamente la brecha salarial de género. Las mujeres que forman parte del personal de salud, en particular en enfermería, tienen más probabilidades de no recibir remuneración o que esta sea insuficiente por su trabajo, y en esta fuerza laboral se observa una brecha salarial del 28% entre mujeres y hombres.⁸ Esta diferencia puede atribuirse a factores como las diferentes ocupaciones y horarios de trabajo entre hombres y mujeres si bien sigue existiendo una brecha salarial del 11,2% incluso cuando se considera la ocupación y las horas de trabajo.⁹ Es probable que la brecha salarial se deba a la discriminación de género, en particular a la infrarrepresentación de las mujeres en puestos directivos, a menos oportunidades de promoción profesional y a políticas restrictivas como horarios de trabajo inflexibles y permisos parentales limitados.¹⁰

El personal de enfermería corren un alto riesgo de violencia en el lugar de trabajo, en particular incidentes reales e intentos de agresión o abuso sexual, físico y/o verbal, intimidación y acoso.¹¹ Millones de profesionales de enfermería en todo el mundo realizan su trabajo en entornos inseguros, en particular en condiciones laborales deficientes y con dotación de personal insegura.

Existe una brecha digital de género entre géneros ya que las mujeres y las niñas tienen mayores barreras para participar plenamente en el acceso y el uso de la tecnología digital. Además, los beneficios de la transformación digital no están equilibrados.¹² Con la rápida transformación digital en el sector de la salud, el uso de la tecnología sanitaria digital forma parte de la práctica de la enfermería en la actualidad. Como en la profesión de enfermería predominan las mujeres, el aumento de la alfabetización digital en esta fuerza laboral ayudará a reducir la brecha digital de género.

A la hora de abordar la igualdad de género es fundamental tener en cuenta a las personas con diversidad de género. Se dispone de pocos datos sobre las identidades de género diversas en entre los líderes sanitarios y es probable que estas se enfrenten a discriminación y sesgos significativos en términos de ascenso a puestos de liderazgo y trato en el lugar de trabajo.^{3,9} Las sociedades de todo el mundo tienen distintos puntos de vista sobre las relaciones y las identidades de género. Mientras se trabaja por la igualdad de género y se garantiza la primacía de los derechos humanos, es posible demostrar sensibilidad cultural y respeto cuando las comunidades locales trabajan juntas para comprender cómo definir los problemas y considerar las vías a seguir.

Posición y recomendaciones del Consejo Internacional de Enfermeras

Como voz mundial de la enfermería, el CIE:

- Promueve un enfoque transformador de género para el desarrollo del personal sanitario tratando de abordar la desigualdad de género mediante la

transformación de normas, roles y relaciones de género perjudiciales, al tiempo que trabaja para redistribuir el poder, los recursos y los servicios de manera más equitativa.

- Promueve la equidad de género, la educación de las mujeres y su empoderamiento tanto en la vida pública como en la privada y apoya las reformas sociales fundamentales necesarias para abordar las desigualdades de poder, estatus y funciones de las mujeres y las personas con diversidad de género.
- Cree firmemente que abordar la desigualdad de género no es sólo responsabilidad de las mujeres y las personas con diversidad de género y requiere un enfoque de toda la sociedad.
- Cree firmemente que todos los profesionales de enfermería, independientemente de su género, deben tener las mismas oportunidades de ascender a puestos directivos en el ámbito del personal sanitario.
- Considera que la enfermería es una profesión altamente cualificada que pertenece a la categoría de educación científica y técnica e insta a la comunidad mundial a valorarla como tal.
- Condena el recorte del gasto en salud mediante una remuneración insuficiente o inexistente del personal de enfermería, en su mayoría mujeres, por su trabajo.
- Considera que la participación de los profesionales de enfermería en la transformación digital, incluido el desarrollo, aplicación, uso y evaluación de las tecnologías, contribuirá en gran medida a reducir la brecha digital entre hombres y mujeres y a promover la igualdad de género.
- Promueve un enfoque interseccional como elemento crítico en el abordaje eficaz de la desigualdad de género de todas las mujeres y personas con diversidad de género en el personal sanitario y para minimizar el refuerzo de otras desigualdades entre las mujeres y las personas con diversidad de género.

El CIE anima a las asociaciones nacionales de enfermeras (ANE) a:

- Trabajar para garantizar que los profesionales de enfermería, las mujeres y las personas con diversidad de género estén adecuadamente representadas en los puestos de liderazgo del sector sanitario público y privado y que exista una diversidad interseccional en esas mujeres y en las personas con diversidad de género en lo que respecta a la raza, etnia, indigeneidad, orientación sexual y capacidad.
- Abogar por un análisis de las políticas gubernamentales/públicas basado en el género con el fin de garantizar que sean justas para todos los géneros y promuevan la igualdad de género.
- Abogar por políticas transformadoras de género en los gobiernos nacionales para eliminar las barreras socioeconómicas que impiden que las mujeres y las personas con diversidad de género aumenten su participación política, así como su acceso a puestos de liderazgo en la toma de decisiones sanitarias, y garantizar entornos de trabajo seguros e integradores.
- Trabajar con los sistemas de salud para garantizar que todas las organizaciones sanitarias cuenten con una representación de género diversa de al menos el 50% de mujeres y personas con diversidad de género y tengan al menos una enfermera representada en sus juntas de gobierno/liderazgo.
- Independientemente del género de cada líder, colaborar con los líderes sanitarios nacionales para establecer políticas interseccionales equitativas y transformadoras en materia de género que promuevan el bienestar de las mujeres y las personas con diversidad de género en los sistemas sanitarios.
- Examinar las políticas organizativas con una perspectiva de igualdad de género para garantizar la promoción de esta cuestión, en particular el liderazgo de género diverso dentro de sus propias organizaciones.
- Abogar por que el personal de enfermería reciba una remuneración y prestaciones competitivas que incluyan una retribución y condiciones de empleo justas, oportunidades de carrera estructuradas y acceso a formación continua.
- Involucrar a los sistemas de salud públicos y privados para que trabajen en favor de la misma retribución por el mismo trabajo a fin de garantizar una

remuneración justa de los trabajadores de la salud y crear entornos de trabajo seguros y libres de violencia de género.

- Garantizar modalidades de trabajo flexibles con una remuneración adecuada para que haya más opciones de que las personas desempeñen las funciones deseadas independientemente de que trabajen a tiempo completo o parcial.
- Trabajar con empresarios y sindicatos para ayudar al personal de enfermería, especialmente a las mujeres y a las personas con diversidad de género, a negociar salarios justos.
- Defender datos más transparentes sobre sueldos y salarios para que las mujeres y las personas con diversidad de género puedan tener el mismo salario por el mismo trabajo.

El CIE insta a los gobiernos y/o a las organizaciones sanitarias mundiales a:

- Garantizar una representación de género diversa de al menos el 50% de mujeres y personas con diversidad de género en sus juntas de gobernanza/liderazgo.
- Garantizar la participación activa del personal de enfermería en los foros de diálogo y toma de decisiones sobre igualdad de género.
- Reforzar las estructuras de liderazgo y gobernanza de la enfermería a nivel nacional y mundial e incluir a la profesión en los procesos políticos y de toma de decisiones.
- Mejorar la recopilación de datos sobre género y otras características interrelacionadas de las personas empleadas en puestos de liderazgo para ver mejor quién está representado en ellos.
- Ofrecer al personal de enfermería una remuneración y prestaciones competitivas que contemplen condiciones de empleo y retribución justas, oportunidades profesionales estructuradas y acceso a formación continua.
- Abordar y mejorar urgentemente el apoyo a la salud y al bienestar del personal de enfermería de todos los géneros garantizando unas condiciones de trabajo

seguras y saludables, además de respetar sus derechos. Aquí cabe considerar sistemas que garanticen niveles seguros de dotación de personal, protección contra la violencia y los peligros en el lugar de trabajo y aplicación y cumplimiento de las normas internacionales del trabajo sobre el derecho de los profesionales de enfermería a trabajar en entornos seguros y saludables que apoyen y garanticen la protección de la salud física y mental.

- Establecer y garantizar regímenes de igualdad salarial y/o sistemas de evaluación de puestos que aseguren dicha paridad entre hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor para combatir la brecha salarial de género.

El CIE insta a los profesionales de enfermería a título individual, en sus funciones clínicas, educadoras, gestoras, investigadoras, influyentes en la política o ejecutivas, a:

- Promover la concienciación pública sobre la contribución de las mujeres, las personas con diversidad de género y el personal de enfermería a la salud y la atención sanitaria a través de sus habilidades avanzadas, conocimientos científicos, liderazgo y profesionalidad para elevar el estatus de la profesión de enfermería con el fin de empoderar a las mujeres social, política y económicamente.
- Reconocer, examinar y cuestionar los prejuicios y normas de género en las políticas y procesos en el lugar de trabajo.
- Reclutar a personas de género diverso en el personal de enfermería, ya que estas poblaciones se enfrentan a importantes disparidades sanitarias y se necesita una fuerza laboral diversa para abordar retos sanitarios diversos.
- Promover el desarrollo de políticas y estrategias para prevenir, identificar y abordar la violencia de género en los lugares de trabajo, en particular la protección de los denunciantes de los incidentes que se producen.

- Apoyar a los colegas de la profesión de enfermería y otras profesiones de la salud en sus esfuerzos por crear y mantener lugares de trabajo libres de violencia de género.
- Promover y apoyar el avance de las mujeres y los líderes de enfermería con diversidad de género haciendo hincapié en sus logros, destacando sus cualidades de liderazgo, compartiendo sus historias de éxito mediante reconocimiento público, compromisos para dar charlas y cobertura mediática.
- Participar en el desarrollo profesional para adquirir habilidades y competencias en salud digital con el fin de contribuir a cerrar la brecha digital de género.
- Garantizar que cualquier investigación o recopilación de datos sobre la fuerza laboral cuente con métodos de recopilación adecuados en relación con la identidad de género y otras características que se entrecrucen.
- Investigar las diferencias de género y la segregación ocupacional para garantizar que se reconocen las competencias y contribuciones del personal de enfermería, las mujeres y las personas con diversidad de género.

Adoptada en diciembre de 2023

Cita sugerida: Consejo Internacional de Enfermeras. *Declaración de posición del Consejo Internacional de Enfermeras: Igualdad de género en el personal de enfermería y sanitario*. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermeras, 2023.

Referencias

- 1 Consejo Internacional de Enfermeras. *Informe del Día Internacional de la Enfermera 2023: Nuestro futuro. Nuestras enfermeras*. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermeras, 2023. https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN_IND_2023_Report_SP.pdf. Consultado el 6 de diciembre de 2023.
- 2 Las mujeres en la salud mundial. *Policy Brief. Subsidizing global health: Women's unpaid work in health systems*. Women in Global Health, 2022. <https://womeningh.org/our-advocacy/paywomen/>. Consultado el 6 de diciembre de 2023.
- 3 Organización Mundial de la Salud, Women in Global Health. *Closing the leadership gap: gender equity and leadership in the global health and care workforce*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2021. <https://womeningh.org/resources/closing-the-leadership-gap-gender-equity-and-leadership-in-the-global-health-and-care-workforce/>. Consultado el 6 de diciembre de 2023.
- 4 Women in Global Health. *COVID-19: Global health security depends on women: Rebalancing the equal social contract for women*. Women in Global Health, 2020. <http://covid5050.org/Global-Health-Security-Depends-on-Women-WGH.pdf>. Consultado el 6 de diciembre de 2023.
- 5 Intrahealth International, Nursing Now, Johnson & Johnson. *Investing in the power of nurse leadership: What will it take?* Intrahealth International, Nursing Now, Johnson & Johnson, 2019. <https://www.intrahealth.org/sites/ihweb/files/attachment-files/investing-nurse-leadershipreport.pdf>. Consultado el 6 de diciembre de 2023.
- 6 Consejo Internacional de Enfermeras. *Actualización del Consejo Internacional de Enfermeras sobre la COVID-19: La fuerza laboral de enfermería ha experimentado un trauma colectivo en todo el mundo*. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermeras, 2021. https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/ICN%20COVID-19%20update%20report%20FINAL_SP.pdf. Consultado el 6 de diciembre de 2023.
- 7 Boniol M, Mclsaac M, Xu L, Wuliji T, Diallo K, Campbell J, et al. *Gender equity in the health workforce: analysis of 104 countries*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2019. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/311314>. Consultado el 6 de diciembre de 2023.
- 8 Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. *La lucha de las personas trans y de género diverso: Experto independiente sobre orientación sexual e identidad de género*. Ginebra: ACNUDH, sin fecha. <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity/struggle-trans-and-gender-diverse-persons>. Consultado el 6 de diciembre de 2023.
- 9 Dotto GP. Gender and sex—time to bridge the gap. *EMBO molecular medicine* 2019, 11(5): e10668. <https://doi.org/10.15252/emmm.201910668>. Consultado el 6 de diciembre de 2023.
- 10 ONU Mujeres. *Una remuneración igual por trabajo de igual valor*. Nueva York: ONU Mujeres, sin fecha. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/equal-pay>. Consultado el 6 de diciembre de 2023.

11 Consejo Internacional de Enfermeras. *Declaración de posición del Consejo Internacional de Enfermeras: Prevención y gestión de la violencia en el lugar de trabajo*. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermeras, 2017. https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/PS_C_Prevention_mgmt_workplace_violence_Sp.pdf. Consultado el 6 de diciembre de 2023.

12 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Bridging the digital gender divide: Include, upskill, innovate*. París: OECD Publishing, 2018. <https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf>. Consultado el 6 de diciembre de 2023.