

Un estudio mundial apunta a que las barreras de género frenan el potencial de liderazgo de las enfermeras

Un nuevo informe reúne las voces de más de 2 500 enfermeras y enfermeras-matronas de 117 países diferentes en cuestión de género y liderazgo

Vancouver, Canadá, 7 de junio de 2019 - Un [informe](#) publicado ayer sobre el liderazgo en enfermería sugiere que las discriminaciones, los sesgos y los estereotipos inhiben las oportunidades de las mujeres enfermeras para desarrollar habilidades, además de perpetuar la brecha salarial de género y provocar un tratamiento desigual en el personal de salud entre mujeres y hombres en todo el mundo. El informe es fruto de una colaboración de investigación entre [IntraHealth International](#), [Nursing Now](#) y [Johnson & Johnson](#).

Según el informe, *Invirtiendo en el poder de las enfermeras líderes: ¿qué hará falta?*, las mujeres representan hasta el 70% del total de personal sociosanitario, pero sólo ocupan el 25% de los puestos de liderazgo en el sistema de salud.

"Las voces de las numerosas enfermeras que han contribuido a este informe han de ser escuchadas por los gobiernos y los líderes del ámbito de la salud en todo el mundo. Las enfermeras pueden ser la respuesta a muchísimos de los problemas de salud en el mundo, pero solo si se realizan esfuerzos serios y sostenidos para eliminar los obstáculos que se les ponen en su camino cada día," afirma Annette Kennedy, presidenta del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE). "Denles un terreno de juego equilibrado, eliminen el techo de cristal y abandonen cualquier noción de 'trabajo para mujeres' y las enfermeras cambiarán el mundo."

"Hay un potencial enorme en materia de salud y retorno económico cuando se invierte en personal sanitario, en particular en las enfermeras," afirma Barbara Stillwell, Directora General de Nursing Now. "Pero las barreras de género siguen impidiéndonos liberarlo. Las enfermeras y las matronas son vitales para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible de salud, igualdad de género, trabajo decente y reducción de la pobreza y sin embargo seguimos escuchándolas afirmar que se las frena como líderes."

El informe refleja una respuesta amplia y mundial de las voces de las enfermeras en cuanto a las barreras de género para el liderazgo. Los descubrimientos y recomendaciones provienen de una encuesta realizada a 2 537 enfermeras y enfermeras-matronas de 117 países, así como de una revisión de la literatura y ocho entrevistas clave para recabar información. Los autores han encontrado que, al preguntar a las enfermeras por los factores que les impiden alcanzar puestos de alto nivel, las principales respuestas han sido:

- Tener el **equipamiento** y otros recursos para hacer el trabajo (47% de los encuestados han puntuado esta respuesta entre las cinco primeras).



- **Formación** en liderazgo (45% de los encuestados han puntuado esta respuesta entre las cinco primeras).
- **Sueldo** bueno y justo (45% de los encuestados han puntuado esta respuesta entre las cinco primeras).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) prevé una carencia de 18 millones de trabajadores sanitarios en 2030, sobre todo en países de renta baja y media y calcula que las enfermeras y las matronas representan el 50% de esta escasez prevista. Abordar los retos de la mujer para acceder, permanecer y prosperar en la enfermería y la partería es fundamental para lograr el objetivo de la cobertura sanitaria universal. Durante la 72ª Asamblea Mundial de la Salud celebrada el mes pasado en Ginebra, Suiza, los Estados Miembros de la OMS han declarado 2020 el Año de la Enfermera y la Matrona. Asimismo, la OMS está liderando un nuevo informe sobre el Estado de la Enfermería en el Mundo que se publicará en 2020.

“Es fundamental que las perspectivas directas de las enfermeras en cuestiones de igualdad de género y liderazgo sirvan como fuente de información para la nueva agenda global sobre enfermería y cobertura sanitaria universal, afirma Constance Newman, líder sénior del equipo de igualdad de género y salud en IntraHealth, además de investigadora principal. “Por eso hemos llevado a cabo este estudio, para comprender mejor y agregar hasta qué punto y de qué formas las enfermeras experimentan barreras de género como impedimentos para el liderazgo con el fin de que los legisladores los afronten a nivel global, nacional e institucional.”

Entre los descubrimientos clave de la investigación se encuentran:

- La percepción de la enfermería como **profesión femenina y de cuidados cariñosos y sensibles** y la **devaluación del trabajo asociado a las mujeres** se han citado como barreras para el avance de las mujeres en la profesión y el estatus de la enfermería en la fuerza laboral para la salud.
- Las enfermeras perciben los efectos tanto de un **techo de cristal**, cuando se impide que estas mujeres avancen profesionalmente a menudo a causa de responsabilidades domésticas, así como de **ascensor de cristal**, cuando los colegas hombres con menos experiencia avanzan con rapidez a causa de ventajas culturales.
- Los encuestados han señalado en su gran mayoría que las dificultades para **equilibrar el trabajo no remunerado y remunerado** son mucho mayores para las mujeres que para los hombres en la profesión de enfermería.
- Las enfermeras perciben **una autoridad limitada en materia de toma de decisiones** independientemente del género.
- Los encuestados han citado la **falta de confianza en uno mismo** como barrera para ocupar puestos de liderazgo.

El informe insta a la transformación de los entornos políticos y regulatorios, así como de los sistemas educativos para los profesionales de la salud y al incremento de las inversiones en formación y desarrollo del liderazgo para las enfermeras. Asimismo, ofrece recomendaciones para que los políticos e implementadores fortalezcan el liderazgo y la igualdad de género en el personal de enfermería a nivel global, como, por ejemplo:

- Cambiar la percepción de la profesión como “ciencia suave” y **eleva el estatus y el perfil de la enfermería** en el sector de la salud.
- **Abordar los factores que provocan la segregación por sexos en el trabajo** puesto que contribuye a la percepción de que la enfermería es un trabajo de mujeres.
- **Eliminar la discriminación por parte de los empleadores** en cuestión de género, en particular en relación con la función reproductiva de la mujer o sus embarazos.
- **Construir la confianza de las enfermeras en sí mismas** y el sentido de preparación para asumir puestos de liderazgo.
- Garantizar entornos de trabajo que sean seguros y den respuesta al equilibrio entre vida laboral y vida personal y **permitir la flexibilidad de los empleados** para asumir responsabilidades tanto de trabajo formal como de cuidados no remunerados.
- Garantizar oportunidades para que las enfermeras accedan a **financiación para el desarrollo del liderazgo**, así como a más formación y desarrollo profesional.
- Fomentar un mayor acceso a **redes profesionales y programas de mentorazgo** para las enfermeras.

“A pesar de la increíble repercusión que las enfermeras tienen cada día, hemos fallado a la hora de darles el reconocimiento que se merecen y el poder para liderar,” afirma Lauren Moore, Vicepresidenta de Impacto Global Comunitario en Johnson & Johnson. “Es hora de que diseñemos sistemas que empoderen y apoyen a las enfermeras para alcanzar su potencial.”

Los autores del informe son Constance Newman de IntraHealth, Barbara Stilwell de Nursing Now Global, Samantha Rick de IntraHealth y Katia Peterson de In Situ Research, LLC.

Para leer el informe completo: <https://www.intrahealth.org/investing-in-nurse-leadership>

Para seguir la conversación: [#PowerofNurses](https://twitter.com/PowerofNurses)

* * *

Nota para los editores

El **Consejo Internacional de Enfermeras (CIE)** es una federación de más de 130 asociaciones nacionales de enfermeras en representación de los millones de enfermeras en todo el mundo. Dirigido por enfermeras y liderando la enfermería en el ámbito internacional, el CIE trabaja para garantizar cuidados de calidad para todos y políticas de salud sólidas a nivel global.

Para más información, le rogamos se ponga en contacto con Gyorgy Madarasz, Responsable de Prensa, escribiendo a madarasz@icn.ch Tel: +41 22 908 01 16

www.icn.ch
[@ICNurses](https://twitter.com/ICNurses)
[#IND2019](https://twitter.com/IND2019)
[#Nurses2020](https://twitter.com/Nurses2020)

ICN/PR2019 #20