



Declaración de postura

Contratación ética de matronas

Introducción

La gran escasez de matronas en todo el mundo ha obligado a adoptar agresivas estrategias de contratación nacional e internacional para tratar de satisfacer la necesidad de servicios de partería. En combinación con la falta de planificación eficaz de los recursos humanos, se han registrado casos de explotación, prácticas de contratación poco éticas y el agotamiento de los escasos e importantes conocimientos de partería, especialmente en los países de **bajos ingresos**. Las prácticas de contratación deben guiarse por principios éticos tales como los que aseguran la libertad de movimiento, condiciones de trabajo justas y equitativas, y la facilitación de entornos de trabajo seguros. Las matronas contratadas de otros países deberán recibir una orientación, formación y educación suficientes y apropiadas para garantizar que comprenden la cultura y la atención sanitaria del país que las emplea, así como los derechos de protección de las mujeres y de las matronas.

Postura

La ICM cree que el derecho de cada matrona a cambiar de país es legítimo y que las matronas seguirán buscando el desarrollo profesional y oportunidades de formación en otros países. La contratación internacional supone una excelente oportunidad de aprendizaje para las matronas, que, a su vez, mejorará los cuidados a las mujeres y las familias en el país de origen de las matronas. No obstante, la ICM reconoce que la contratación de matronas de otros países no puede ser una solución a largo plazo para la escasez de matronas y que la contratación internacional no debe perjudicar los intereses de otro país en el que la carencia de matronas experimentadas tendrá graves consecuencias sobre los servicios de especialidad de matrona y los cuidados que se prestan a la mujer y al recién nacido.

La ICM se ha comprometido a apoyar la contratación ética de las matronas en el ámbito internacional. La ICM insta a las matronas a que contribuyan al desarrollo en sus países de prácticas de contratación basadas en principios éticos y códigos deontológicos que garanticen:

- la protección del derecho de cada matrona a cambiar de país;
- que no se recurra a la contratación de matronas de países con **bajos ingresos**;
- que las matronas de otros países estén protegidas de la explotación, la falta de una información adecuada y de ofertas falsas y engañosas;

- que las matronas de otros países estén protegidas por la misma legislación laboral/industrial que cubre a otras matronas con contratos basados en residencia de larga duración;
- que las matronas de otros países tengan acceso a unas condiciones de trabajo seguras y equitativas, a una orientación adecuada respecto a prácticas laborales, oportunidades de ascenso, formación y desarrollo profesional;
- que las matronas de otros países estén amparadas legalmente por el país receptor hasta que empiecen a trabajar;
- que las matronas de otro país deben estar autorizadas por el correspondiente organismo regulador del país que las emplea.

Recomendaciones

Se insta a las Asociaciones miembro a que presionen y contribuyan al desarrollo y la puesta en práctica de directrices éticas y códigos deontológicos para la contratación internacional de matronas, tales que ofrezcan oportunidades positivas de aprendizaje y experiencia profesional a fin de mejorar los cuidados a las mujeres y los recién nacidos en el contexto de las familias y comunidades de todo el mundo.

Documentos de la ICM relacionados

- ICM. 2011. Declaración de postura. Matronas, mujeres y derechos humanos.
- ICM. 2014. Declaración de postura. Legislación para regular la profesión de matrona.
- ICM. 2014. Declaración de postura. Responsabilidad profesional de la matrona.

Otros documentos relevantes

- CIE. (2019) El Consejo Internacional de Enfermeras solicita un proceso de contratación ético para abordar la grave escasez de enfermeras. Comunicado de prensa. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/noticias/el-consejo-internacional-de-enfermeras-solicita-un-proceso-de-contratacion-etico-para>
- Organización Internacional del Trabajo. (1949) C097 - Migration for Employment Convention (Revised) (No. 97). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312242,es:NO
- NHS Employers. (2018) Code of Practice for International Recruitment. Disponible en: <http://www.nhsemployers.org/your-workforce/recruit/employer-led-recruitment/international-recruitment/uk-code-of-practice-for-international-recruitment>
- Squires A. (2008) International recruitment: many faces, one goal-part 1. *Nursing management*, 39(9), 16–21. doi:10.1097/01.NUMA.0000335253.23789.98
- Squires A. (2008) International recruitment: Many faces, one goal-Part 2. *Nursing management*, 39(10), 18–26. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000338303.02631.12>
- Van Eyck, K. (2004) Women and International migration in the health sector, final report of Public Health Services International Participatory Action Research 2003. Public Service International, France. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/4030150?seq=1>

- Alinsao, V., et al. (2008) Voluntary Code of Ethical Conduct for the Recruitment of Foreign-Educated Nurses to the United States. HRH Global Resource Center. Disponible en: <https://www.hrhresourcecenter.org/node/2128.html>
- OMS. (2006) Migración internacional del personal sanitario: un reto para los sistemas de salud de los países en desarrollo, 59ª Asamblea Mundial de la Salud, punto 11.12 del orden del día provisional. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/24437/A59_18-sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OMS. (2010) Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud. 63.ª Asamblea Mundial de la Salud WHA63.16. Disponible en: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA63/A63_R16-sp.pdf

Adoptada en la reunión del Consejo de Glasgow, 2008

Revisada y adoptada en la reunión del Consejo Internacional de Praga, 2014

Se revisará en 2020