

## Declaración de postura

# Igualdad de género e igualdad salarial para las matronas

### Introducción

La desigualdad de género no es solo un grave problema moral y social, sino también un enorme desafío económico. Si las mujeres —que representan la mitad de la población mundial en edad de trabajar— no pueden hacer realidad todo su potencial humano y económico, el bienestar de las familias seguirá resintiéndose en todo el mundo. Un rasgo común del trabajo de la mujer es que es invisible, está infravalorado, está estereotipado, es objeto de prejuicios y se le asigna un valor inferior al trabajo del hombre.<sup>1</sup> La profesión de matrona es predominantemente femenina y consiste en prestar atención a las mujeres, por lo que está aún más infravalorada.

Un marco holístico para evaluar indicadores de igualdad de género para el desarrollo económico incluye:<sup>2</sup>

- igualdad laboral (a igual trabajo, igual salario; brecha salarial; liderazgo; trabajo asistencial no remunerado)
- acceso a los servicios esenciales (atención a la maternidad; planificación familiar; derechos reproductivos; nivel educativo)
- protección legal y voz en el ámbito político (representación y derechos)
- seguridad física y autonomía (matrimonio infantil; violencia)

Las matronas tienen el compromiso de ofrecer una atención de máxima calidad y basada en datos empíricos a las mujeres, sus bebés y sus familias. Sin embargo, matronas de todo el

---

<sup>1</sup> International Labour Organization. (2016). Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017 – 2023. ILO, Geneva. <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

<sup>2</sup> Woetzel, J., et al. (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. McKinsey Global Institute (MGI): <https://www.mckinsey.com/>

mundo hablan de la falta de respeto del cuadro médico superior, de la falta de reconocimiento e identidad, y de la desigualdad de género en su lugar de trabajo.<sup>3</sup> El salario de las matronas no es comparable al de otras profesiones similares, y muchas veces tienen problemas para vivir con el sueldo que reciben. Esta desigualdad acaba repercutiendo en la atención que las matronas prestan a las mujeres y puede llegar a ponerla en peligro.

La Organización Mundial de la Salud señaló recientemente que a menudo se olvida que las mujeres desempeñan un papel esencial en la atención sanitaria (el 70 % de los profesionales de la salud son mujeres). Por eso no se da prioridad al problema de la desigualdad de género entre los trabajadores. Las matronas piden políticas transformadoras en materia de género y medidas orientadas a conseguir los objetivos globales, como la cobertura sanitaria universal.<sup>4</sup> Se estima que un aumento del número de matronas que presta cuidados de partería reduciría considerablemente la mortalidad materna y neonatal y las muertes fetales en países con renta baja y media.<sup>5</sup>

### Postura

La ICM cree que los países saldrían beneficiados si prestasen atención a la gran oportunidad económica que puede aportar a las familias el hecho de aumentar la igualdad de género y la igualdad salarial en profesiones en las que hay un claro predominio de hombres o mujeres, como la profesión de matrona.

La ICM respalda y defiende con firmeza todos los esfuerzos destinados a reducir la desigualdad de género y a lograr la igualdad salarial de las matronas y de otros sectores laborales feminizados.

### Recomendaciones

Se insta a las Asociaciones miembro a trabajar en favor de unos modelos de financiación que respeten los principios de la igualdad salarial y luchen contra la desigualdad de género en los servicios de maternidad y en la profesión de matrona.

---

<sup>3</sup> World Health Organization, International Confederation of Midwives, and White Ribbon Alliance. (2016). Midwives' voices, midwives' realities. Findings from a global consultation on providing quality midwifery care. WHO, Geneva. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/250376>

<sup>4</sup> World Health Organization. (2019). Delivered by women, led by men: a gender and equity analysis of the global health and social workforce. Human Resources for Health Observer Series;24. WHO, Geneva. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/311322>

<sup>5</sup> Nove, A., et al. (2021). Potential impact of midwives in preventing and reducing maternal and neonatal mortality and stillbirths: a Lives Saved Tool modelling study. *The Lancet Global Health*. 9(1): p. e24-e32. [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(20\)30397-1/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(20)30397-1/fulltext)

Se insta a las Asociaciones miembro a respaldar los modelos de financiación de los servicios de partería y maternidad que reconozcan unos principios de igualdad salarial que fomenten y cuantifiquen el concepto de «igual salario por igual trabajo».<sup>6</sup>

Los principios/programas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la igualdad entre los trabajadores informan de que la igualdad salarial se puede conseguir a través de un proceso planificado y estructurado que consta de las siguientes fases:<sup>7</sup>

- Definir los trabajos feminizados y los masculinizados para poder compararlos.
- Elegir un método para la evaluación de los trabajos.
- Desarrollar herramientas que permitan recopilar datos y reunir información sobre los trabajos.
- Analizar los resultados.
- Determinar el valor de los trabajos.
- Calcular la brecha salarial entre trabajos de igual valor.
- Hacer ajustes en los salarios para conseguir la igualdad salarial.

Es necesario promover la importancia de las matronas y del trabajo de partería y reconocer que las matronas son esenciales para que cualquier nación consiga resultados sanitarios óptimos.

Para lograr el reconocimiento económico, es necesario respaldar intervenciones destinadas a reducir la brecha de género, por ejemplo: incentivos y apoyo económico; tecnología e infraestructuras; creación de oportunidades económicas; desarrollo de capacidades; defensa y cambio de actitudes; leyes, políticas y reglamentos.<sup>6</sup>

Conseguir el necesario reconocimiento profesional exige:<sup>8 9 10</sup>

- Promover y valorar la naturaleza solidaria de la relación profesional entre la mujer y la matrona.
- Respalda y valorar la continuidad del modelo de cuidados de las matronas.

---

<sup>6</sup> International Labour Organization. (1951). Convention No. 100. Convention Concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value. ILO, Geneva.

<sup>7</sup> Chicha, M.T. (2009). Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide. ILO, Geneva. <https://www.ilo.org/global/publications>

<sup>8 9 10</sup> Homer, C.S.E., et al. (2014). The projected effect of scaling up midwifery. *The Lancet*. 384(9948): p. 1146-1157. [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)60790-X/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)60790-X/fulltext)

Renfrew, M.J., et al. (2019). Midwifery is a vital solution-What is holding back global progress? *Birth*. 46(3): p. 396-399. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31270851/>

Renfrew, M.J., et al. (2014). Midwifery and quality care: findings from a new evidence-informed framework for maternal and newborn care. *The Lancet*. 384(9948): p. 1129-1145.

[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)60789-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)60789-3/fulltext)

- Proteger la autonomía profesional y la posibilidad de establecer formas de trabajo flexibles, incluido el trabajo autónomo.
- Promover estrategias que faciliten la cooperación y reduzcan la competencia entre las matronas.
- Ofrecer respaldo estructural para lograr la sostenibilidad de las trabajadoras y del modelo de cuidados de las matronas
- Desarrollar un sistema de financiación con elementos flexibles que permitan a los servicios responder a las necesidades personales de las mujeres embarazadas, sus familias y la comunidad local.
- Mejorar activamente el marco educativo, el nivel profesional y el marco de garantía de calidad en el que trabajan las matronas.

#### Documentos de la ICM relacionados

- ICM 2014. Documento básico. La filosofía y el modelo de atención de la partería
- ICM 2014. Documento básico. Código Deontológico Internacional para Matronas de la ICM.
- ICM 2017. Declaración de postura. Matronas, mujeres y derechos humanos
- ICM 2017. Declaración de postura. Matrona: una profesión autónoma.

- **Adoptada en la reunión del Virtual Consejo, 2021**