



DIPUTACIÓN DE PALENCIA



Universidad de Valladolid

Escuela Universitaria de Enfermería de Palencia

“Dr. Dacio Crespo”

GRADO EN ENFERMERÍA

Curso académico (2023-24)

Trabajo Fin de Grado

Sexismo en Enfermería: Análisis de las percepciones sexistas del estudiantado y distribución de los puestos de docencia y gestión en Universidades y Colegios Oficiales.

Estudio descriptivo transversal.

Estudiante: Aurora Sánchez Ruiz

Tutor: Dr. Héctor Ruiz Rojo

Mayo, 2024

ÍNDICE

ÍNDICE	2
ÍNDICE DE TABLAS.....	4
ÍNDICE DE FIGURAS	5
GLOSARIO	6
RESUMEN	7
1. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Historia de la enfermería desde una perspectiva de género.....	9
1.2. El sexismo.....	11
1.3. Paradigma actual	12
1.4. Justificación	15
2. OBJETIVOS	17
2.1. Objetivo general	17
2.2. Objetivos específicos	17
3. MATERIAL Y MÉTODOS.....	18
3.1. Tipo de estudio.	18
3.2. Ámbito de trabajo y periodo de estudio.....	18
3.3. Participantes y criterios de inclusión y exclusión.	18
3.4. Variables e instrumentos de medida.	19
3.5. Análisis de los datos.	20
4. RESULTADOS.....	21
4.1. Percepciones y actitudes sexistas entre el alumnado de enfermería.	21
4.2. Distribución de los puestos de gestión y docencia.....	27
5. DISCUSIÓN.....	31
5.1. Percepciones y actitudes sexistas entre el alumnado de enfermería.	31

5.2.	Distribución de los puestos de gestión.....	33
5.3.	Distribución de los puestos de docencia.	34
5.4.	Implicaciones, futuras líneas de investigación y limitaciones.	35
6.	CONCLUSIONES.....	37
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	38
8.	ANEXOS.....	44
8.1.	Anexo 1: Checklist STROBE.....	44
8.2.	Anexo 2: Consentimiento informado.	45
8.3.	Anexo 3: Cuestionario.....	46
8.4.	Anexo 4: Resultados.....	49
8.4.1.	Análisis de las variables del cuestionario en base al grupo de edad. 49	
8.4.2.	Análisis de las variables del cuestionario en base a la formación en materia de género.....	51
8.4.3.	Análisis de la distribución de los puestos de gestión en los Colegios de Enfermería.	54
8.4.4.	Acceso a las Universidades Españolas que imparten el Grado en Enfermería.	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Datos sociodemográficos.....	21
Tabla 2.- Percepción del sexismo y discriminación en las clases y conferencias	22
Tabla 3.- Percepción y discriminación de género en la EUE de Palencia	23
Tabla 4.- Naturaleza de la discriminación durante las prácticas clínicas	24
Tabla 5.- Discriminación durante las prácticas clínicas	25
Tabla 6.- Análisis cualitativo de las experiencias vividas.....	26
Tabla 7.- Porcentaje de hombres y mujeres en los distintos cargos de los Colegios de Enfermería.....	28
Tabla 8.- Percepción del sexismo y discriminación en las clases y conferencias en base a la edad.....	49
Tabla 9.- Percepción y discriminación de género en la EUE de Palencia en base a la edad	49
Tabla 10.- Naturaleza de la discriminación durante las prácticas clínicas en base a la edad	50
Tabla 11.-Discriminación durante las prácticas clínicas en base a la edad	50
Tabla 12.- Percepción del sexismo y discriminación en las clases y conferencias en base a la formación en materia de género.....	51
Tabla 13.- Percepción y discriminación de género en la escuela de enfermería en base a la formación en materia de género	52

Tabla 14.- Naturaleza de la discriminación durante las prácticas clínicas en base a la formación en materia de género	52
Tabla 15.- Discriminación durante las prácticas clínicas en base a la formación en materia de género	53
Tabla 16.- Distribución de la Junta de Gobierno de los Consejos Autonómicos de Enfermería en base al sexo.....	54
Tabla 17.- Distribución de la Junta de Gobierno de las Delegaciones Provinciales de los Colegios de Enfermería en base al sexo.....	55
Tabla 18.- Referencias de los centros de estudios consultados que imparten el Grado en Enfermería	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.- Mapa de la distribución de la presidencia de los Consejos Autonómicos de Enfermería en base al sexo.....	27
Figura 2.- Mapa de la distribución de la presidencia de las Delegaciones de los Colegios Provinciales en base al sexo.....	28
Figura 3.- Representación agrupada de los datos de los docentes masculinos y femeninos en cada Comunidad Autónoma en el Grado en Enfermería.....	29
Figura 4.- Representación del porcentaje de docentes hombres y mujeres en el Grado en Enfermería en las distintas CCAA.....	30
Figura 5 -. Diferencias entre los docentes de universidades públicas y privadas.....	30

GLOSARIO

ATS: Ayudante Técnico Sanitario.

CCAA: Comunidades Autónomas.

CGE: Consejo General de Enfermería.

DE: Desviación estándar.

EUE: Escuela Universitaria de Enfermería.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

RESUMEN

Introducción: La enfermería ha estado rodeada históricamente de sesgos de género y estereotipos que perduran en la actualidad. Esta investigación presenta un doble objetivo: por una parte, pretende investigar la percepción y existencia de actitudes sexistas entre los estudiantes de la Escuela Universitaria de Enfermería de Palencia y, por otro lado, actualizar la información disponible sobre la presencia de la mujer enfermera en los puestos educativos universitarios y de gestión colegial, así como en el sindicato mayoritario de enfermería.

Material y métodos: Estudio descriptivo de corte transversal. Los datos fueron obtenidos a través de un cuestionario online adaptando la “Escala de Sexismo Cotidiano Contra las Mujeres” administrado al estudiantado de cuarto curso. Paralelamente se consultaron fuentes de dominio público para actualizar la información disponible con respecto a la ocupación de los puestos educativos universitarios y de gestión colegial. El análisis estadístico fue realizado mediante el software IBM SPSS Statistics.

Resultados: 79 sujetos participaron en el estudio. Se constató la existencia de sexismo y discriminación durante las clases y conferencias, en la Escuela Universitaria de Enfermería y durante las prácticas hospitalarias, existiendo diferencias estadísticamente significativas para algunos supuestos entre hombres y mujeres. Con respecto a la ocupación de los puestos de gestión y docencia, la presencia de mujeres ha aumentado, pero dista notablemente del porcentaje esperado en base a la realidad de género de la profesión.

Discusión: Las enfermeras son un grupo vulnerable ante el sexismo, la discriminación, la intimidación y el acoso. Existe la necesidad de tratar este problema normalizado hasta el momento y abordar las desigualdades de género, ya que impactan negativamente en el desarrollo global de la enfermería y en los profesionales en particular.

Palabras clave: Enfermería / Estudiantes de Enfermería / Bachillerato en Enfermería / Sexismo / Equidad de género / Investigación en Administración de Enfermería.

ABSTRACT

Introduction: Nursing has been surrounded by gender biases and stereotypes that persist today. This research has a double objective: on the one hand, to investigate the perception and existence of sexist attitudes among the students of the Palencia University School of Nursing, on the other hand, to update the available information about the presence of women nurses in educational and management positions, as well as in the majority nursing union.

Material and methods: Descriptive cross-sectional study. Data were obtained through an online questionnaire adapting the Everyday Sexism Against Women Scale administered to fourth-year students. At the same time, public domain sources were consulted to update the available information on the occupancy of university educational and collegiate management positions. Statistical analysis was performed using IBM SPSS Statistics software.

Results: 79 subjects participated in the study. The existence of sexism and discrimination during classes and lectures, in the Nursing School and during hospital internships was observed, with statistically significant differences between men and women in some cases. With respect to the occupation of teaching and management positions, the presence of women has increased, but is far from the expected percentage based on the gender reality of the profession.

Discussion: Nurses are a vulnerable group to sexism, discrimination, bullying and harassment. There is a need to deal with this hitherto normalized problem and address gender inequalities as they negatively impact the overall development of nursing and professionals in particular.

Key words: Nursing / Students, Nursing / Education, Nursing, Baccalaureate / Sexism / Gender equity / Nursing Administration Research.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Historia de la enfermería desde una perspectiva de género.

Históricamente la enfermería ha sido una profesión predominantemente femenina, marcada por dos ideologías: la religión y el rol de la mujer en la sociedad [1].

El papel de la mujer ha estado tradicionalmente ligado al cuidado, desde los niños y las parturientas hasta los enfermos en general. Los cuidados eran y siguen siendo en la mayor parte del mundo y de las culturas, responsabilidad de las mujeres. Por tanto, se ha asociado el acto de cuidar con ser mujer y el género femenino, en muy diversas sociedades y a lo largo del tiempo [1].

Desde el inicio de la etapa de profesionalización de la enfermería, Florence Nightingale describiría a la enfermera como una persona con vocación para servir. La enfermera debía ser madre de los pacientes, esposa y ayudante del médico y estar al servicio de las instituciones de salud [2,3].

Con la primera y segunda guerra mundial el papel de la enfermería, y por ende el de la mujer, comenzó a cobrar relevancia como un componente productivo. Como consecuencia de las innovaciones en los cuidados de la salud que surgieron a mediados del siglo XX, las enfermeras comenzaron a llevar a cabo más tareas y procedimientos, y junto con el desarrollo tecnológico de la medicina, comenzaron a tener mayor acceso al conocimiento [2].

En España, hasta la unificación de los estudios en 1952 como Ayudante Técnico Sanitario (ATS), se distinguían las figuras de enfermera, practicante y comadrona, con distintas funciones, claramente influidas por los roles de género. A partir de 1952, las desigualdades continuaron aumentando, ya que prácticamente la totalidad de las mujeres tenía la obligación de realizar un internado cuya finalidad era asegurar el orden y la vida pulcra de las futuras enfermeras, a diferencia de los varones. En cuanto a la formación, también esta era muy diferente entre hombres y mujeres, ya que, por ejemplo, los hombres

estudiaban "autopsia medicolegal" mientras que las mujeres cursaban "enseñanzas del hogar". No será hasta 1977 con el paso al marco universitario, cuando desaparezcan los distintos planes de estudio, optando por un enfoque igualitario, y junto a este hecho por fin se unifica la colegiación profesional [1].

A lo largo de la historia, tres constructos duales han marcado el rol de la mujer y el ejercicio de la enfermería [1,4]:

- Naturaleza/cultura: Este constructo se basa en la idea del instinto maternal de la mujer y de la habilidad innata para criar y cuidar, por lo que las mujeres pueden ser consideradas como enfermeras natas, estando el hombre liberado de este instinto y estando más vinculado a un aspecto cultural. En este sentido, la mujer se asocia a la naturaleza y el hombre a la cultura, y la relación que nace entre ambos se basará en el dominio y control del hombre sobre la mujer.
- Doméstico/público: Esta dualidad supone una división de poderes, roles y tareas en función del sexo. Así, la procreación está vinculada a la mujer y son roles circunscritos a lo privado el rol de esposa, madre y cuidadora y no suponen un valor más allá de consumo interno o privado.
- Trabajo productivo/improductivo: El trabajo doméstico inherente a las mujeres se ha considerado improductivo. En cambio, el trabajo que tradicionalmente se ha desarrollado en el entorno público por los hombres ha sido considerado productivo, a lo que se ha atribuido un mayor estatus social y una posición de superioridad.

Por tanto, históricamente se ha considerado el cuidado y el trabajo en el hogar algo propio de las mujeres. En este contexto, no es de extrañar el carácter doméstico y femenino adoptado originalmente por la enfermería, más aún cuando inicialmente los cuidados se orientaron hacia la familia y posteriormente se fueron extendiendo el resto de la comunidad. Todo ello, determina la posición social de la enfermería y de la mujer.

Finalmente, cabe mencionar que además de como una figura maternal, la figura enfermera también ha sido concebida desde otras perspectivas: por su comportamiento, se ha concebido a la mujer enfermera como emocional, comprensiva, abnegada, queriendo ser para su paciente la salvadora; pero también se le ha considerado como una mujer malvada, hostil y agresiva, por no mencionar como se ha formado un imaginario desde una perspectiva sexo-lúdica, considerando a la enfermera como una mujer desinhibida sexualmente, objeto de deseo y cuya moral es bastante cuestionable [4,5].

1.2. El sexismo.

Swim y Hyers definieron el sexismo como: “las actitudes, creencias y comportamientos de los individuos, y las prácticas organizativas, institucionales y culturales que reflejan evaluaciones negativas de los individuos en función de su género o apoyan el estatus desigual de mujeres y hombres” [6].

El sexismo se puede expresar de formas diversas y perpetua las diferencias entre hombres y mujeres sirviéndose de comportamientos y conductas verbales, sociales y corporales [7].

Tradicionalmente se ha considerado el sexismo en un aspecto negativo, no obstante, investigaciones más recientes apuntan la consideración del sexismo como un fenómeno ambivalente que se expresa a través de sentimientos de atracción y agrado, con otros de hostilidad. Esto supone la existencia de un sexismo benevolente que se interpreta como un conjunto de actitudes hacia la mujer, quienes son vistas de forma estereotipada, pero de un modo positivo y que puede explicar ciertas conductas de protección y ayuda. Por tanto, se trataría de una idealización de roles vinculados a la mujer. En cambio, el sexismo hostil se expresa a través de una serie de conductas y actitudes que implican una visión negativa y discriminatoria basada en la desigualdad social entre hombres y mujeres [7].

Por otra parte, el sexismo cotidiano supone una serie de manifestaciones, aparentemente inocuas, relativamente normalizadas y aceptadas, configurando

formas de sexismo no violento que se experimenta en la cotidianidad, no obstante, estas conductas refuerzan las relaciones de desigualdad [7,8].

1.3. Paradigma actual.

La realidad actual es que la profesión enfermera continúa estando formada principalmente por mujeres. Entre el estudiantado, las mujeres suponen el 81,6% de total, frente a un 18,4% de hombres [9]. En el mundo laboral, el 84% de las enfermeras son mujeres [10,11].

La Organización Mundial de la Salud (OMS) apunta que incluso hoy en día, las claras diferencias esperadas por la sociedad con respecto a lo femenino y lo masculino, son posibles de extrapolar a las características de quién ejerce la enfermería o la medicina [2,12].

Estos atributos esperados por la sociedad, de origen psicológico y cultural, influyen en el grado en que el paciente deposita confianza en el profesional en función del género de quien da el consejo y en la adherencia al tratamiento, tal y como puso de manifiesto la investigación de Helzer et al. en 2020, cuyos hallazgos sugieren que las mujeres, en comparación con los hombres, pueden encontrar obstáculos adicionales para realizar su trabajo [13].

En esta misma línea, el documento técnico sobre la situación de la enfermería en el mundo 2020 de la OMS, refleja la existencia de sesgos en el lugar de trabajo. Entre los datos aportados, el documento expone el bajo porcentaje de mujeres en puestos directivos, la existencia de una brecha salarial entre sexos y diversas formas de discriminación de género en el entorno laboral, a pesar de que algunos países declaran haber establecido protecciones jurídicas para solucionarlo. [14].

Concretamente en España, en 2019, Mendez et al. presentaron datos de la enfermería que demuestran que las mujeres, pese a ser mayoría, no ocupan la proporción esperada de los puestos de responsabilidad, que están en gran parte ocupados por hombres enfermeros a pesar de que ellos solo representan el 16%

del total, además, las mujeres han puesto de manifiesto que los roles de género son algo negativo para sus aspiraciones de liderazgo [10,14,15].

Aunque aparentemente la enfermería debería ser ya considerada con la complejidad técnica y teórica de la que es merecedora, según Cano-Caballero, en la actualidad se continúa concibiendo la enfermería con unas características determinadas, esperando que quienes ejerzan el cuidado cumplan unos estereotipos relacionados con la maternidad y la feminidad, que continúan estigmatizando la profesión por estar conformada fundamentalmente por mujeres [4].

Estas diferencias, persisten en el ámbito laboral, tal y como apunta la encuesta realizada por SATSE en 2023 en la que concluyen que el 90% de enfermeras denuncia la existencia de sexismo y estereotipos asociados a la profesión, cifra que ha aumentado con respecto a otros sondeos realizados con anterioridad, y arroja un dato alarmante: “más de la mitad de las enfermeras y enfermeros encuestados han sufrido en primera persona o conocen a algún/a compañera/o que haya sido víctima de comentarios ofensivos y denigrantes basados en la imagen estereotipada y sexista de la profesión” [16].

Además, varios estudios apuntan la identificación de prácticas y percepciones sexistas por parte del estudiantado, a pesar de existir lagunas en el conocimiento de este supuesto [17–19], y se ha señalado los espacios universitarios como un espacio donde la violencia y el sexismo no son infrecuentes [20,21]. Con respecto a los docentes, investigaciones recientes acusan la existencia de actitudes sexistas en los futuros educadores y se ha constatado la ausencia de formación en este sentido, siendo necesario investigar estas actitudes en los docentes en activo [22] , [23]. Además, continúa existiendo una baja presencia de mujeres docentes en profesiones que se consideran altamente feminizadas [21].

Por tanto, dado que los estudiantes de Ciencias de la Salud, en particular los estudiantes de Enfermería presentan actitudes sexistas, es necesario intensificar o incluir educación en este sentido en los planes de estudio [24].

Cabe mencionar que el sexismo y los estereotipos repercuten negativamente tanto en hombre como mujeres. Los hombres han manifestado otras formas de discriminación distinta a la de las mujeres, pero en relación con los roles de género. Tales actos incluyen prácticas como limitar las oportunidades para los estudiantes varones en los entornos clínicos de maternidad, vivencias de trato diferente tanto por parte del profesorado de enfermería como de las pacientes femeninas o incluso que se les pida que muevan a pacientes pesados o que contengan físicamente a pacientes agresivos [25].

Además, la literatura recoge que la forma en la que se ejecutan estos roles de género influirá sobre la salud mental de las personas y sobre la actividad profesional, también en relación con la detección de violencia desde los equipos de atención primaria [4,26].

En definitiva, son muchos los estereotipos que han acompañado a la enfermería a lo largo de la historia, y que hoy en día repercuten directa o indirectamente en el desarrollo de la profesión y en el bienestar de los componentes del gremio. Por último, cabe destacar que la enfermería como profesión es una de las grandes víctimas de acoso y violencia en general, fenómeno históricamente arraigado y normalizado por las propias víctimas [19].

1.4. Justificación

Históricamente la profesión enfermera ha estado rodeada de sesgos de género y estereotipos [1–3]. La mujer enfermera debe dejarse de ver como madre, como objeto de deseo o de cualquier otro modo que no sea como componente fundamental en los equipos sanitarios multidisciplinares, lo cual no sucederá mientras se perpetúen los estereotipos que rodean a las enfermeras [4,5].

Tal y como se ha mencionado, el imaginario colectivo continúa manteniendo sesgos sexistas de la profesión, y no es infrecuente encontrar estas percepciones entre los estudiantes universitarios y los propios profesionales sanitarios, supuesto que debe ser estudiado [4,5].

Con respecto al ámbito laboral, la enfermería representa en torno al 59% del total de profesionales sanitarios, siendo el grupo más numeroso del sector de la salud, y está compuesto fundamentalmente por mujeres (84%). No obstante, aún existe una necesidad de reconocimiento social de la labor enfermera, y continúa existiendo una distribución inequitativa de las posiciones gestión y docencia [10,14].

Los datos actuales hacen que sea relevante el estudio de la percepción del sexismo entre los estudiantes con el fin de establecer medidas que contribuyan a eliminar estigmas que acompañan a la profesión y limitan su desarrollo técnico y profesional y ponen en juicio de valor su estatus social [9,11]. Estudios recientes evidencian que con frecuencia estudiantes y profesionales se han visto sometidos a algún tipo de discriminación debido a su expresión de género [16–19,22].

La eliminación de las actitudes sexistas, las cuales son injustas y evitables, contribuye al bienestar y autoestima de estudiantes y profesionales, fomenta las habilidades de liderazgo, contribuye al desarrollo de la profesión e impacta positivamente en el imaginario colectivo [18,19].

Las enfermeras son miembros fundamentales del equipo de salud interviniendo en los procesos de prevención y atención de la violencia, por lo que también es

importante conocer el estado de las creencias sexistas de los estudiantes de enfermería, puesto que como profesionales en muchas ocasiones serán la primera línea de respuesta ante estas situaciones y expresiones de violencia [24,26].

El presente estudio intentará dar a conocer si existen actitudes sexistas entre los estudiantes de la Escuela Universitaria de Enfermería (EUE) de Palencia, así como si han sido víctimas de dichas actitudes. Paralelamente, se dará a conocer de qué manera se reparten, entre sexos, los puestos de docencia universitaria, gestión colegial y secretaría sindical.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- ✓ Investigar la percepción y existencia de actitudes sexistas entre los estudiantes de la EUE de Palencia.
- ✓ Actualizar la información disponible sobre la presencia de la mujer enfermera en los puestos de docencia universitaria y gestión colegial.

2.2. Objetivos específicos

- ✓ Describir las percepciones sexistas más prevalentes entre el estudiantado.
- ✓ Investigar la existencia de sexismo o discriminación en la EUE de Palencia.
- ✓ Investigar la existencia de sexismo o discriminación durante las prácticas hospitalarias.
- ✓ Describir la distribución en base al sexo de los puestos de gestión en los Consejos Colegiales de Enfermería autonómicos y provinciales.
- ✓ Describir la distribución de los puestos de gestión del sindicato mayoritario de enfermería según el sexo.
- ✓ Investigar la distribución entre hombres y mujeres de los puestos de docencia del Grado en Enfermería en las universidades españolas.

3. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio.

La presente investigación consiste en un estudio descriptivo transversal. Para ello, se siguieron las directrices para la comunicación de estudios observacionales, STROBE (Strengthening the Reporting of Observational studies in Epidemiology) (Anexo 1) [27]. El estudio fue aprobado por la Comisión de Ordenación Académica de la EUE de Palencia y no hubo ninguna fuente de financiación.

3.2. Ámbito de trabajo y periodo de estudio.

La investigación fue realizada durante los meses de febrero a mayo de 2024. Los participantes fueron valorados en un solo momento temporal mediante un cuestionario en línea. La recogida de datos fue efectuada directamente por la autora de este trabajo y tuvo lugar durante los meses de febrero y marzo del año 2024.

3.3. Participantes y criterios de inclusión y exclusión.

Los estudiantes de cuarto curso del Grado en Enfermería de la EUE de Palencia conformaron la población objeto de estudio, que tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión estuvo compuesta por un total de 81 estudiantes.

Se calculó el tamaño muestral con el programa G*power 3.1.9.7. [28]. Se ha establecido un nivel de confianza ($1-\alpha$) al 95% y 80% de potencia ($1-\beta$), requiriéndose 67 participantes. Si se espera un 10% de pérdidas la muestra se ajusta a 75 participantes.

Durante todo el proceso se mantuvo el anonimato de los participantes para evitar posibles sesgos.

Criterios de inclusión:

Estar matriculada en cuarto curso del Grado en Enfermería durante el curso académico 2023/24.

Haber completado 5 de los 6 rotatorios del total de los prácticums clínicos de la formación reglada del Grado en Enfermería de la Universidad de Valladolid.

Criterios de exclusión:

No cumplimentar el consentimiento informado o alguno de los datos de la encuesta.

3.4. Variables e instrumentos de medida.

Todos los datos de las variables de interés se recogieron vía online. Se diseñó un cuestionario específico administrado a través de Google Forms, adaptando la “Escala de Sexismo Cotidiano Contra las Mujeres” [29], al ámbito académico tal y como se ha llevado a cabo en el estudio de Biurrun et al. sobre sexismo cotidiano entre el alumnado de enfermería [18]. La finalidad fundamental era obtener la fotografía de las actitudes sexistas presentes y una comparativa entre ambos sexos en el Grado en Enfermería.

Se informó a los participantes de la investigación a desarrollar y se obtuvo la aceptación para participar en este estudio, mediante la firma del consentimiento informado, incluyéndolo como parte inicial e indispensable de dicho cuestionario (Anexo 2).

En la primera parte del cuestionario se registraron los datos en relación con las variables sociodemográficas. La segunda parte del cuestionario se centró en la presencia de percepciones sexistas en la Escuela de Enfermería y en la práctica hospitalaria, a través de preguntas dicotómicas (Anexo 3).

Así pues, se recogieron las siguientes variables:

- a) Variables sociodemográficas: Edad, sexo, nacionalidad, origen rural o urbano, nivel socio – económico, experiencia práctica y formación en materia de género.
- b) Variables relacionadas con el sexismo: Percepciones y actitudes sexistas en el ámbito de la enfermería valoradas con una serie de preguntas diseñadas para poder analizar cuantitativamente su existencia y la diferencia entre ambos sexos.

En último lugar, se planteó una pregunta abierta de texto libre para recoger las experiencias que los estudiantes han evidenciado y consideran más inapropiadas.

Paralelamente, para analizar la distribución de los puestos de docencia y gestión en base al sexo y actualizar la información previamente disponible, se recogieron datos concretos a través de información de dominio público que permite hacer las comparaciones pertinentes: información del Instituto Nacional de Estadística (INE) [11], datos extraídos de la página del Consejo General de Enfermería (CGE) [30], y las páginas web del del sindicato mayoritario de enfermería, SATSE [31], y de las universidades españolas (Anexo 4). Para la realización de gráficos se utilizó la aplicación MapChart ® [32].

3.5. Análisis de los datos.

El análisis de las variables se realizó mediante el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 29.0.2.0 (20) (Copyright © IBM Corp. 2023). Se estableció un error de tipo I fijado en 0,05. Posteriormente, se calcularon los estadísticos descriptivos para las variables del estudio. Se realizaron las pruebas de chi – cuadrado o test exacto de Fisher para el contraste de hipótesis y evaluar la asociación entre variables categóricas. No hubo pérdida de datos en el registro ni en la codificación.

La información recogida a través de la pregunta cualitativa se codificó en base al contenido lingüístico mediante palabras clave establecidas por los investigadores.

4. RESULTADOS

4.1. Percepciones y actitudes sexistas entre el alumnado de enfermería.

Un total de 79 participantes matriculados en el cuarto curso del grado completaron el estudio. La muestra final se compuso de 16 hombres (20,3%) y 63 mujeres (79,7%), con una media de edad de 23.54 años ($DE \pm 5.717$).

Con respecto al resto de datos sociodemográficos, el 97,5% eran de nacionalidad española y el 59,5% eran de origen urbano. El 83,5 % no cubría gastos con su propio salario. Cabe destacar que, del total de participantes, tan solo el 21,5% había recibido formación específica en materia de género (Tabla 1).

Tabla 1.- Datos sociodemográficos de la muestra de estudiantes de cuarto curso.

Variables cuantitativas		[M $\pm$ DE]
Edad		23.54 $\pm$ 5.717
Variables cualitativas		N (%)
Sexo [N (%)]	Hombre	16 (20.3%)
	Mujer	63 (79.7%)
Origen	Rural	32 (40.5%)
	Urbano	47 (59.5%)
Nacionalidad	Española	77 (97.5%)
	Otra	2 (2.5%)
Cubre gastos con su propio salario	Sí	13(16.5%)
	No	66(83.5%)
Trabaja en el sector de la salud	Sí	12 (15.2%)
	No	67 (84.8%)
Ingresos mensuales	Ninguno	54 (68.4%)
	<1000	15 (19%)
	1000-1500	7(8.9%)
	>1500	3(3.8%)
Nº de rotatorios de prácticas	5	72 (91.1%)
	6	7 (8.9%)
Formación en materia de género	Sí	17 (21.5%)
	No	62 (78.5%)

4.1.1. Percepción de sexismo y discriminación en las clases y conferencias.

En general, los resultados sugieren que hay algunas diferencias en la percepción del sexismo en la enseñanza en el aula entre hombres y mujeres. Aunque la importancia de la diferencia varía según la pregunta, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la percepción de sexismo en cuanto a quién realiza el trabajo más complejo ($p = 0.038$), pues las mujeres consideran que son ellas, y los hombres que ambos. Por otra parte, la mayoría de los participantes piensan que las últimas filas suelen estar ocupadas por hombres. Ambos grupos consideran que las mujeres invierten más tiempo en las tareas grupales, y ningún participante piensa que sean los hombres quienes dedican más tiempo. En cuanto a presentar esas mismas tareas oralmente, ningún hombre considera que sean las mujeres quienes lo presentan a pesar de dedicar más tiempo (Tabla 2).

Tabla 2.- Percepción del sexismo y discriminación en las clases y conferencias.

		Hombres (n= 16)	Mujeres (n=63)	P valor
¿Quién suele ocupar las últimas filas?	Hombres Mujeres Ambos Ns/Nc	10(62.5%) 1(6.3%) 3(18.8%) 2(12.5%)	29 (46.0%) 6(9.5%) 23(36.5%) 5(7.9%)	0.498
¿Quién suele participar más en las clases presenciales?	Hombres Mujeres Ambos Ns/Nc	2(12.5%) 7(43.8%) 6(37.5%) 1(6.3%)	4(6.3%) 22(34.9%) 35(55.6%) 2(3.2%)	0.567
¿Quién invierte más tiempo en las tareas grupales?	Hombres Mujeres Ambos Ns/Nc	0(0%) 10(62.5%) 5(31.3%) 1(6.3%)	0(0%) 43(68.3%) 17(27.0%) 3(4.8%)	0.904
¿Quién realiza el trabajo más complejo en las tareas grupales?	Hombres Mujeres Ambos Ns/Nc	1(6.3%) 4(25.0%) 9(56.3%) 2(12.5%)	0(0%) 36(57.1%) 21(33.3%) 6(9.5%)	0.038
¿Quién presenta oralmente las tareas grupales?	Hombres Mujeres Ambos Ns/Nc	3(18.8%) 0(0%) 13(81.3%) 0(0%)	5(7.9%) 17(27.0%) 37(58.7%) 4(6.3%)	0.05

4.1.2. Percepción y discriminación de género en la EUE de Palencia.

La Tabla 3 muestra las percepciones de los participantes sobre el sexismo y la discriminación en la EUE de Palencia. En esta parte del cuestionario, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, pero sí un porcentaje importante de la muestra ha experimentado sexismo en la escuela: el 49.3% del total de participantes ha recibido comentarios sexistas o denigrantes sobre su aspecto físico. El 26.98 % de las mujeres y el 6,3% de los hombres han manifestado haber sufrido tratos degradantes o intimidatorios. Además, más de un tercio de las mujeres (el 34.9%) y el 31.3% de los hombres ha sufrido contacto físico no deseado, no obstante, tan solo el 5.1% de los participantes han solicitado en alguna ocasión una defensa del estudiante.

Tabla 3.- Percepción y discriminación de género en la EUE de Palencia.

	Hombres (n= 16)	Mujeres (n=63)	P valor
¿Ha recibido comentarios sexistas o denigrantes sobre apariencia?			
Sí	8(50.0%)	31(49.2%)	1.000
No	8(50.0%)	32(50.8%)	
¿Se ha sentido incómodo o intimidado?			
Sí	8(50.0%)	39(61.9%)	0.561
No	8(50.0%)	24(38.1%)	
¿Ha sufrido tratos degradantes o intimidatorios?			
Sí	1(6.3%)	17(26.98%)	0.174
No	15(93.7%)	46(73.01%)	
¿Contacto físico no deseado?			
Sí	5(31.3%)	22(34.9%)	1.000
No	11(68.8%)	41(65.1%)	
¿Ha sufrido insinuaciones sexuales no deseadas?			
Sí	5(31.3%)	20(31.7%)	1.000
No	11(68.8%)	43(68.3%)	
¿Ha solicitado una defensa del estudiante?			
Sí	1(6.3%)	3(4.8%)	1.000
No	15(93.8%)	60(95.2%)	

4.1.3. Percepción de sexismo y discriminación durante las prácticas.

La Tabla 4 muestra los ítems relacionados con la percepción del sexismo y la discriminación durante las prácticas hospitalarias.

El 38.1% de las mujeres frente al 6.25% de los hombres se sintieron discriminadas en algún momento de sus prácticas clínicas. No obstante, no hubo diferencias significativas en haberse sentido discriminado ($p = 0,09$) o en la naturaleza de dicha discriminación.

Por otra parte, en relación con los ítems sobre los modos de discriminación, es posible observar que el 73.9 % de mujeres que contestaron se han sentido intimidadas o amenazadas y ningún participante masculino ha experimentado esto mismo. Además, las mujeres que se han sentido discriminadas han manifestado que se han infravalorado sus sentimientos y hasta el 69.6% se ha sentido culpable o insegura debido a estas situaciones, hechos que tampoco ha evidenciado ningún participante masculino de la muestra.

Tabla 4.- Naturaleza de la discriminación durante las prácticas clínicas.

	Hombres (n=1)	Mujeres (n =24)	P valor
¿Se ha sentido discriminado en sus prácticas?			
Sí	1(6.25%)	24(38.1%)	0.09
No	15(93.75%)	39(61.9%)	
¿Se ha sentido intimidado o amenazado?			
Sí	0(0%)	17(73.9%)	0.292
No	1(100%)	6(26.1%)	
¿Las decisiones que tomó fueron revocadas?			
Sí	0(0%)	4(17.4%)	0.731
No	0(0%)	5(21.7%)	
No tomé ninguna decisión	1(100%)	14(60.9%)	
¿Se han irrespetado sus opiniones o derechos?			
Sí	1(100%)	14(60.9%)	1.000
No	0(0%)	9(30.1%)	
¿Le han negado el uso a determinados espacios?			
Sí	1(100%)	6(26.1%)	0.292
No	0(0%)	17(73.9%)	
¿Han infravalorado sus sentimientos?			
Sí	0(0%)	17(73.9%)	0.292
No	1(100%)	6(26.1%)	

¿Se ha sentido inseguro o culpable?	Sí No	0(0%) 1(100%)	16(69.6%) 8(30.4%)	0.333
¿Ha experimentado que le interrumpan o no le escuchan?	Sí No	1(100%) 0(0%)	21(91.3%) 2(8.7%)	1.000
¿Ha experimentado que su trabajo o contribuciones no sean apreciadas?	Sí No	1(100%) 0(0%)	17(73.9%) 6(26.1%)	1.000

Los ítems restantes sobre la percepción del sexismo durante las practicas se recogen en la tabla 5. En esta parte del cuestionario, el 93.8% de los hombres informaron haber sido confundidos con un médico, existiendo una diferencia estadísticamente significativa ($p < 0.001$). Por su parte, la gran mayoría de mujeres (el 96.8%) refieren haber sido tratadas de manera infantilizante o con alusiones a su cuerpo ($p = 0.003$). También fue mucho mayor la proporción de mujeres que informaron haber recibido comentarios sexistas o denigrantes y con mayor frecuencia se han visto sometidas a insinuaciones sexuales y contacto físico no deseado, aunque las diferencias no fueron estadísticamente significativas (ítems 16 – 18; p valor entre 0.259 y 0.535).

Tabla 5.- Discriminación durante las prácticas clínicas.

		Hombres (n=16)	Mujeres (n= 63)	P valor
¿Le han confundido con un médico?	Sí No	15(93.8%) 1(6.3%)	19(30.2%) 44(69.8%)	<0.001
¿Le han tratado de manera infantilizante?	Sí No	11(68.8%) 5(31.3%)	61(96.8%) 2(3.2%)	0.003
¿Comentarios sexistas o denigrantes?	Si No	4(25.0%) 12(75.0%)	28(44.4%) 35(55.6%)	0.259
¿Ha recibido insinuaciones sexuales no deseadas?	Sí No	5(31.3%) 11(68.8%)	28(44.4%) 35(55.6%)	0.502
¿Ha recibido contacto físico no deseado?	Sí No	3(18.8%) 13(81.3%)	19(30.2%) 44(69.8%)	0.535

Por otra parte, los estudiantes más jóvenes (menores de 26 años) informaron con mayor frecuencia haber vivido actitudes sexistas. Los jóvenes recibieron con mucha mayor frecuencia insinuaciones sexuales no deseadas, siendo esta diferencia estadísticamente significativa ($p=0.038$) (Anexo 4).

Finalmente, al realizar una comparación entre las respuestas proporcionadas por las participantes que han recibido formación en materia de género y las que no, a pesar de no haber diferencias significativas, se observa una tendencia por parte de las personas que habían recibido dicha formación a identificar con mayor frecuencia las actitudes sexistas y haber sufrido menos comentarios sexistas, intimidaciones, tratos denigrantes e insinuaciones sexuales (Anexo 4).

4.1.4. Análisis del contenido cualitativo.

A través de esta pregunta abierta se recogieron un total de 16 experiencias narradas por las participantes, que se pueden agrupar de la siguiente manera en base al contenido:

Tabla 6-. Análisis cualitativo de las experiencias vividas.

Contenido	% Respuestas (n=16)	% Mujeres (n=15)	% Hombres(n=1)
Contacto físico no deseado.	25 %	75 %	25 %
Comentarios sexistas y agresiones verbales.	56,25 %	100 %	0 %
Insinuaciones sexuales.	18, 75 %	100 %	0 %

4.2. Distribución de los puestos de gestión y docencia.

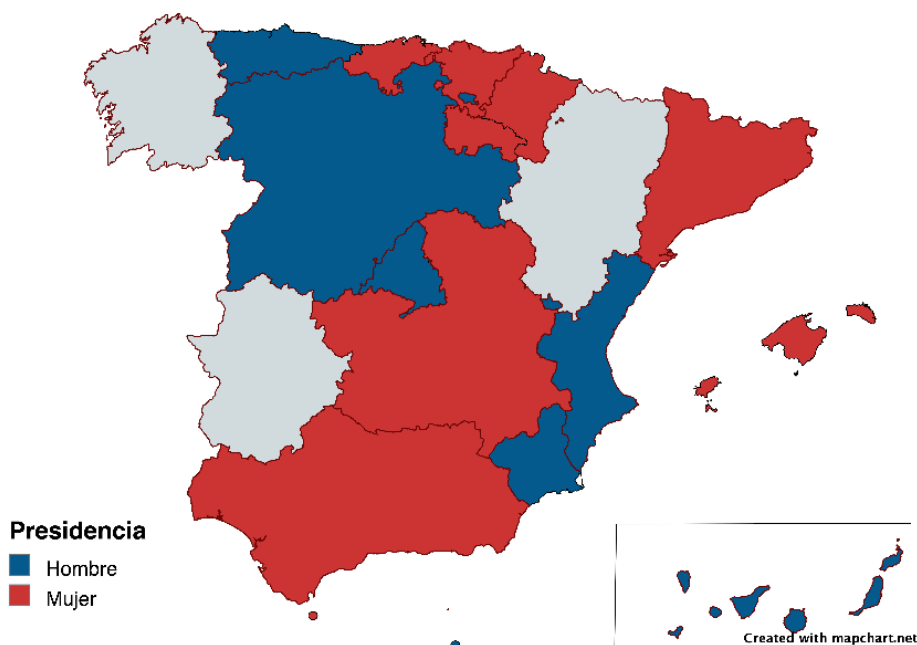
4.2.1. Distribución de los cargos de los Consejos de Enfermería.

El número de enfermeras colegiadas en España se situó en 336.321 en 2022. En base al sexo, el 84,2% de las enfermeras colegiadas eran mujeres [11].

La presidencia del Consejo General de Enfermería está ocupada actualmente por un hombre, así como dos de los tres cargos de vicepresidencia [30].

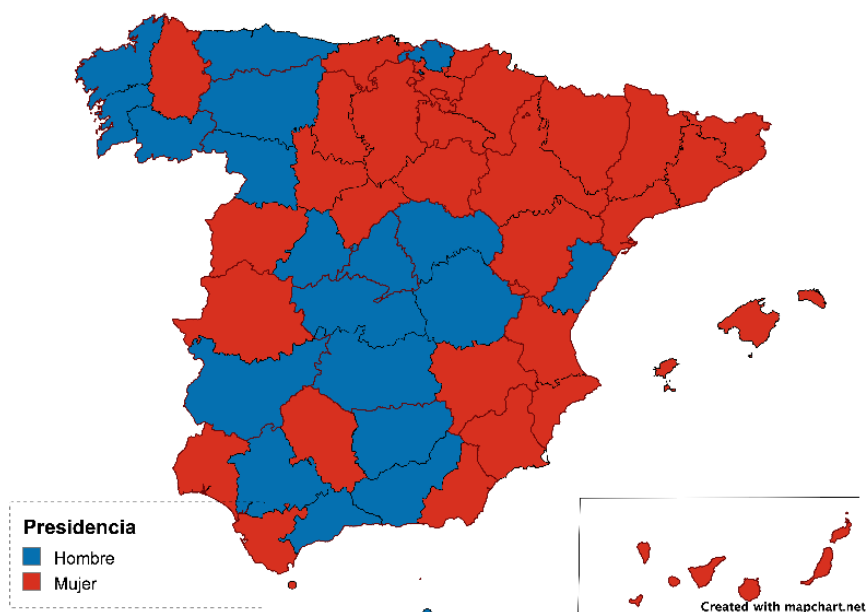
Con respecto a los representantes de los Consejos Autonómicos de Enfermería, a pesar de no disponer de los datos de 3 colegios por los procesos que están ocurriendo en ellos, solo el 56,25% son mujeres frente al 43,75% de hombres (Anexo 4).

Figura 1.- Distribución de la presidencia de los Consejos Autonómicos de Enfermería en base al sexo.



En cuanto a la distribución de los presidentes/presidentas de las Delegaciones Provinciales, el 65,4% están presididas por mujeres frente al 34,6% ocupado por los hombres (Anexo 4).

Figura 2.- Distribución de la presidencia de las Delegaciones de los Colegios Provinciales en base al sexo.



Con respecto al resto de cargos, se hallaron los siguientes datos (Anexo 5):

Tabla 7.- Porcentaje de hombres y mujeres en los distintos cargos de los Colegios de Enfermería

Cargo	Consejos Autonómicos		Delegaciones Provinciales	
Sexo	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Vicepresidencia	26,7%	73,3%	25%	75%
Secretaría	26,7%	73,3%	44,2%	55,8%
Tesorería	40%	60%	28, 85%	71,15 %

4.2.2. Distribución de la representación en el sindicato mayoritario de enfermería.

En el sindicato mayoritario de enfermeras (SATSE), los cargos de Comité Ejecutivo Estatal conformado por sus 19 Secretarías Generales (de las 17 CCAA y dos ciudades autónomas) se distribuyen de tal manera que el 57,9% de las secretarías están ocupadas por mujeres y el 42,1% por hombres [33].

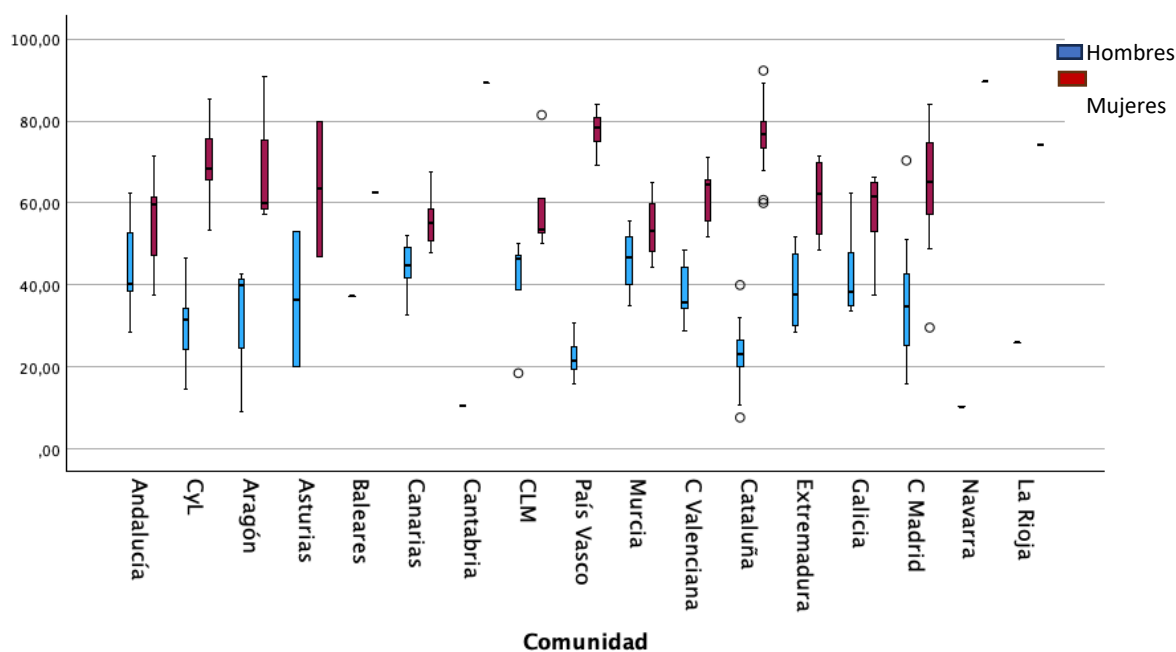
4.2.3. Distribución de los puestos de docencia en los grados universitarios en enfermería en España.

Se revisaron los equipos docentes de los centros de estudios oficiales de enfermería en España, tanto públicos como privados (véase Tabla 18 - Anexo 4).

La media del porcentaje de docentes de género masculino en las distintas universidades se situó en 35,26% (DE $\pm$ 13,13), y la de las mujeres fue de 64,68% (DE $\pm$ 13,11).

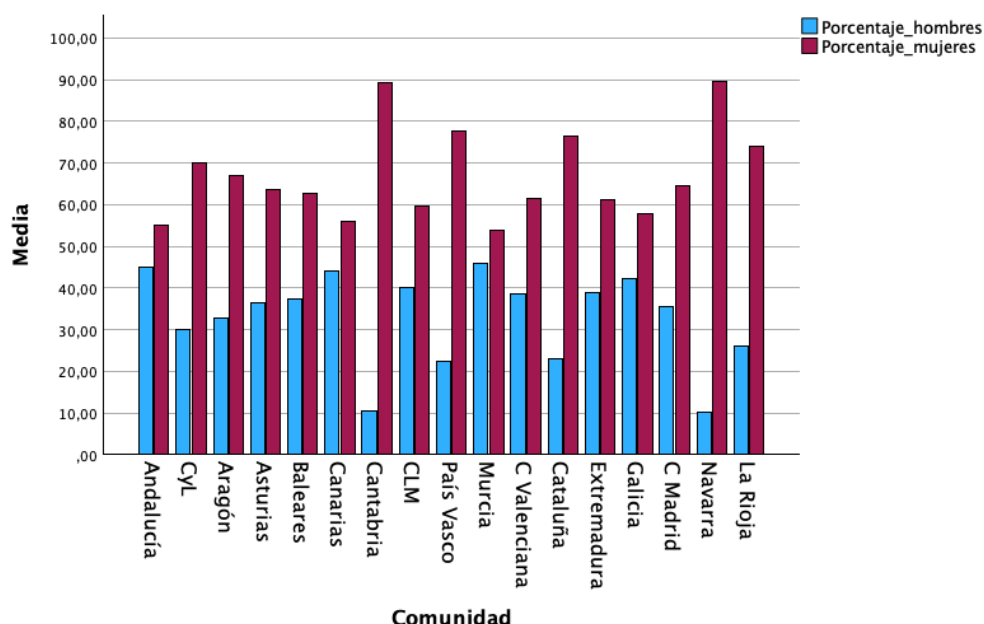
En el Box Plot de la Figura 3 es posible observar que las CCAA con mayor porcentaje de mujeres son Cantabria, Navarra y País Vasco y de hombres son Galicia, Andalucía y Murcia.

Figura 3.- Representación agrupada de los datos de los docentes masculinos y femeninos en cada Comunidad Autónoma en el Grado en Enfermería.



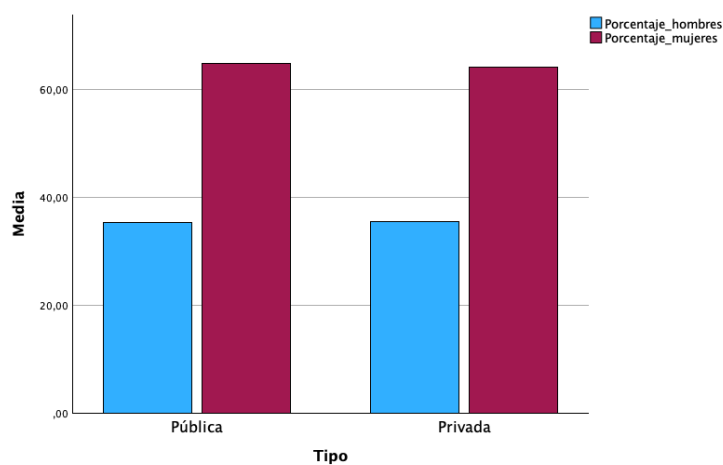
En la Figura 4 es posible observar a través de un diagrama de barras el porcentaje de docentes de cada sexo que imparten el Grado de Enfermería, agrupado por CCAA.

Figura 4.- Representación del porcentaje de docentes hombres y mujeres en el Grado en Enfermería en las distintas CCAA.



En la Figura 5 se muestra la comparación entre el porcentaje de docentes de ambos sexos y los centros de estudios públicos y privados, sin encontrarse diferencias estadísticamente significativas para este supuesto.

Figura 5-. Diferencias entre los docentes de universidades públicas y privadas.



5. DISCUSIÓN

5.1. Percepciones y actitudes sexistas entre el alumnado de enfermería.

El objetivo principal de esta investigación fue identificar la existencia de sexismo en el Grado en Enfermería.

Los resultados muestran actitudes sexistas en ambos grupos. Fue significativo que la mayoría de los participantes consideran que las mujeres invierten más tiempo en la realización de trabajos. Además, las mujeres consideran que ellas asumen el trabajo más complejo y, sin embargo, las presentaciones orales son realizadas por los hombres o ambos grupos, tendencias que Biurrun et al. ya han recogido previamente en el estudio realizado en Cataluña sobre sexismo en el Grado de Enfermería [18]. Estos datos invitan a reflexionar sobre la mayor exigencia para las mujeres cuyo trabajo es menos reconocido a pesar de implicar una mayor carga, así como sobre la desigual distribución de tareas y el mayor reconocimiento y visibilidad pública de los hombres, siendo estos patrones frecuentes en la cotidianidad y reproducidos en los centros educativos tal y como apuntan Batthyány et al. [34].

Los datos recogidos muestran que los estudiantes perciben situaciones de desigualdad que aceptan como normales, lo cual no es de extrañar ya que el sexismo se expresa de manera sutil, pero supone un conjunto de relaciones sociales asimétricas y discriminatorias para las mujeres a las que hoy en día aún se continúa haciendo frente, en línea con los resultados de investigaciones anteriores, como la realizada por Huges et al. sobre el sexismo en la obstetricia y ginecología u otros estudios que ponen de manifiesto la existencia de sexismo en la educación superior como el realizado por Perez et al. entre estudiantes de Derecho [20,35].

En la presente investigación se recogen datos alarmantes: tanto la mitad de las mujeres como de los hombres informaron de que han recibido comentarios sexistas o denigrantes en la Escuela de Enfermería, además de haber recibido contacto físico no deseado en un alto porcentaje, si bien en este estudio no se

refleja si estos actos provenían del personal de la escuela o de otros compañeros.

Con respecto a las prácticas hospitalarias, el 31,64% de los estudiantes se ha sentido discriminado. Al menos 1 de cada 4 estudiantes se ha sentido ignorado o intimidado, resultados muy similares a los del estudio realizado por Fernández et al. en la Universidad de León (ULE) para investigar este mismo supuesto [19]. Además, el 40.5% de los encuestados manifiestan haber recibido comentarios sexistas, dato que duplica las cifras de la ULE [19].

El porcentaje de mujeres que se han sentido discriminadas es mucho mayor al de los hombres, y existen diferencias claras principalmente en la manera de ser tratadas frente a sus compañeros, recibiendo tratos infantilizantes y denigrantes y comentarios sexistas con mayor frecuencia, al igual que las estudiantes de enfermería de otras universidades tanto en España, concretamente en Cataluña, como otros países, como es el caso de México, tal y como se pone de manifiesto en los estudios realizados por Biurrun et al. y Pérez et al. respectivamente [18,36].

Se constató una gran diferencia entre los varones enfermeros quienes sí son continuamente confundidos con médicos frente a las mujeres enfermeras, reflejando una vez más los estereotipos y prejuicios que hoy en día continúan formando parte de la cotidianidad y que colocan al hombre en una posición de superioridad “el médico”, frente a la mujer “la enfermera”, por supuesto, esta diferencia se constata en multitud de investigaciones realizadas en España [18,37,38], Estados Unidos [37] y Chile [38].

Además, una parte importante de las mujeres y hombres sigue sufriendo contacto físico e insinuaciones sexuales no deseadas, lo que refleja la violencia existente alrededor de la enfermería en línea con estudios anteriores como los realizados por Scholcoff et al. y Freijomil et al., este último en la Universidad de A Coruña en España [39,40]. Esta violencia puede hacer que el alumnado frecuentemente se encuentre enfadado, deprimido, humillado y avergonzado

llegando a presentar ansiedad en un 30% de los casos tal y como ocurre entre los estudiantes de enfermería de la ULE [19]. Es muy llamativo como, coincidiendo con el resto de los trabajos analizados, no se tiende a denunciar los episodios de discriminación.

Por tanto, se ha demostrado que los estudiantes de Enfermería son un grupo vulnerable ante la intimidación y el acoso, aún más cuando las estudiantes son mujeres, en línea con la encuesta realizada por SATSE en 2023 [16].

En la última parte del cuestionario realizado, se solicitó a los participantes que si lo deseaban plasmasen alguna situación inapropiada que hayan vivido durante sus prácticas; estos son algunos ejemplos de lo que relataron: “en varias ocasiones me he visto sometida a contacto físico no deseado por parte de los pacientes, aprovechando determinadas situaciones”, “he recibido muchos comentarios de carácter sexual por parte de pacientes ...”, “he aguantado comentarios homófobos y machistas, algo de lo que me arrepiento, pero de prácticas tienes que callarte...”. Estos discursos encajan con los plasmados en el estudio cualitativo de Nogueira et al. realizado en Brasil en 2023, y alertan sobre los reflejos históricos de los mecanismos ideológicos opresivos de las mujeres y la enfermería, haciendo necesaria la ampliación de la conciencia de género y el empoderamiento de la profesión [3].

Así pues, existe la necesidad de abordar este problema que hasta el momento se ha aceptado como algo normal, y cuyo impacto en los estudiantes, indiscutiblemente repercute en su bienestar.

5.2. Distribución de los puestos de gestión.

Los últimos datos del año 2019 recogían la presencia de únicamente 5 mujeres presidentas de los Consejos Autonómicos [10], actualmente, dicha cifra asciende a 8, pero continúa siendo un porcentaje inadecuado dada la distribución de género existente. En ese mismo año, el porcentaje de hombres situados al frente de los colegios era mayor de lo esperado, en torno al 49% [10]; actualmente, la

cifra se halla en torno al 35%, porcentaje que continúa siendo elevado teniendo en cuenta que el colectivo representa tan solo el 16% del total [11].

Con respecto al organigrama de SATSE, el 57,9% de las secretarías están ocupadas por mujeres y el 42,1% por hombres [31], no obstante, de nuevo se encuentra un porcentaje que no se ajusta a la realidad de género de la profesión. En diciembre del 2023, se aprobó en España la Ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres con la finalidad de “garantizar la representación efectiva de las mujeres en los ámbitos decisorios de la vida política y económica” e introduce el principio de representación equilibrada. Con esta nueva norma, “los consejos de administración de las sociedades cotizadas y de las entidades de interés público [...] deberán tener una composición acorde con el principio de paridad: el número de mujeres no podrá ser inferior al 40% del total de los miembros del consejo” [41], sin embargo, en los colegios de enfermería, es posible encontrar delegaciones en las cuales la proporción de mujeres ni tan siquiera alcanza dicho 40% en una profesión donde ellas constituyen más del 84 % [11]. Estos datos invitan a reflexionar sobre la perpetuidad del fenómeno “techo de cristal” y que, a pesar de las leyes paritarias, las mujeres continúan teniendo más difícil acceder a dichos espacios, en línea con la revisión realizada por Valencia et al. en 2022, en la que se pone de manifiesto que los hombres son mejor recompensados en términos económicos, avance profesional y ocupación de mejores puestos, y se refleja la escasa representatividad de mujeres enfermeras en puestos directivos [42].

5.3. Distribución de los puestos de docencia.

La problemática tratada no solo se encuentra en los órganos de gobierno y sindicatos de enfermería, sino que también parte desde la educación. Lo lógico sería que, en una profesión feminizada, también estuviese feminizada su docencia, no obstante, de nuevo encontramos que a pesar de ser mayoritariamente mujeres las docentes, el porcentaje es inferior al esperado, incluso en algunas facultades es superior el porcentaje de docentes hombres. Esto ocurre también en otras profesiones feminizadas como la Medicina o el

Trabajo Social, sin embargo, no ocurre que en Grados como el de Ingeniería Aeroespacial, típicamente masculinizado, exista un importante número de mujeres impartiendo docencia, de hecho, no hay casi ninguna, y así lo recogen Rodríguez et al. al investigar la composición docente en las Universidades de Sevilla en las carreras “masculinas” y “femeninas” [21].

Así pues, se debe considerar la existencia de una doble discriminación: ser mujer y enfermera, pese a que las mujeres representan tres cuartas partes de la totalidad de profesionales de la sanidad a nivel mundial.

5.4. Implicaciones, futuras líneas de investigación y limitaciones.

En primer lugar, se plantea la necesidad de formar en materia de género a los estudiantes del Grado en Enfermería, aunque en algunos planes de estudios ya se incluye como parte de la formación [43]. Esto supondría no solo una mayor capacidad para identificar conductas sexistas, si no la dotación de herramientas para abordar dichas situaciones. Implicaría además que los estudiantes sean capaces de cuidar la salud desde una perspectiva de género.

Las universidades deberían proveer de protocolos que aseguren que los problemas sean resueltos y por supuesto, investigados. El estudiantado debería contar con apoyo y asesoramiento ante los casos de discriminación y las situaciones en las cuales se sientan agredidas. Además, se debe facilitar la denuncia de dichas situaciones protegiendo a las estudiantes. Cabe mencionar que ya se han realizado en estudiantes de enfermería técnicas de simulación para aumentar sus habilidades de reconocer y gestionar distintos tipos de violencia [44,45].

En este sentido, los docentes deberían estar formados en materia de género y ser capaces de fomentar en los estudiantes habilidades de manejo de la problemática.

En conclusión, abordar las desigualdades de género desde la educación es fundamental para luchar contra el techo de cristal y podría estar estrechamente relacionado con la desigual distribución de los puestos de responsabilidad.

En futuras investigaciones, cabe la posibilidad de estudiar quienes fueron las personas que ejercieron la discriminación durante las prácticas clínicas y qué consecuencias tuvo en el estudiantado, pues probablemente existieron sentimientos de ansiedad, inseguridad, ganas de abandonar, etc. Por otra parte, próximas investigaciones podrían estudiar la existencia de actitudes sexistas entre los docentes, los gestores colegiales o los secretarios sindicales.

Además, se debe continuar actualizando la presencia de la mujer enfermera en los puestos de responsabilidad en favor de la lucha hacia la paridad y respeto por la figura enfermera.

Entre las limitaciones de este trabajo, cabe mencionar que al ser un estudio transversal no es posible realizar inferencias de causalidad, no obstante, esta metodología es la más empleada en este tipo de investigaciones.

6. CONCLUSIONES

- El estudiantado de la EUE de Palencia mantiene percepciones y actitudes sexistas en lo que al desarrollo de las clases y conferencias se refiere, especialmente en cuanto a la distribución, carga trabajo y reconocimiento.
- Los datos demuestran la existencia de sexismo y/o discriminación en la EUE de Palencia, notable en varias de sus formas, siendo conveniente concretar quién ejerce dicha discriminación.
- Las estudiantes en prácticas son susceptibles de sufrir sexismo y discriminación, con mayor frecuencia si son mujeres y en formas distintas a las de sus compañeros varones. En este sentido, la formación en materia de género puede actuar como un factor protector.
- La distribución de los puestos de gestión de los Consejos Autonómicos de Enfermería y de las Delegaciones Provinciales, continúa siendo inadecuado dada la distribución de género en la enfermería, siendo el porcentaje de hombres en altos cargos mayor de lo esperado, al igual que ocurre en el sindicato mayoritario de enfermería.
- La docencia en los Grados en Enfermería, a pesar de estar impartida mayoritariamente por mujeres, de nuevo, no se ajusta a la realidad de género de la profesión.

7. BIBLIOGRAFÍA

- [1] García AM, Sainz A, Botella M. La enfermería vista desde el género. Index Enferm [Internet]. 2004 Oct [consultado febrero de 2024] ; 13(46): 45-48. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000200009&lng=es.
- [2] Zúñiga Y, Paravic T. El género en el desarrollo de la enfermería. Rev Cub Enfermer. [Internet]. 2009 Jun [consultado febrero de 2024]; 25 (1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192009000100009
- [3] Nogueira I, Spagnol G, Rocha F, Lopes MH, Marques D, Santos D. Gender and Empowerment by Nursing Students: Representations, Discourses and Perspectives. Int J Environ Res Public Health 2023; 20. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010535>.
- [4] Cano-Caballero MD. Enfermería y género tiempo de reflexión para el cambio. Index Enferm [Internet]. 2004 Oct [consultado abril de 2024]; 13(46): 34-39. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000200007&lng=es.
- [5] Miró M, Gallego G, Palou MA, Fornés J, Gallo J, Ponsell , Alorda MC. Vinculación del profesional de enfermería con el cine pornográfico. Actas de las XVII Sesiones de Trabajo de La Asociación Española de Enfermería Docente: Las Enfermeras, Diversas Miradas Para Una Imagen .1997:271–9.

- [6] Nadar,JK , Hyers, LL. Sexismo. En: Prensa de Psicología. Manual de prejuicios, estereotipos y discriminación. 1ª ed. Washington: TD Nelson. 2009; 407 – 430.
- [7] Mingo A, Moreno H. Sexismo en la universidad. Estudios Sociológicos Colegio De México. 2017; 35 (105). <https://doi.org/10.24201/es.2017v35n105.1434>
- [8] Powell A, Sang KJC. Everyday Experiences of Sexism in Male-dominated Professions: A Bourdieusian Perspective. Sage Journals. 2015; 49: 919–36. <https://doi.org/10.1177/0038038515573475>
- [9] Ministerio de Universidades. Estudiantes en las universidades españolas [Internet]. 2023 Jun [consultado marzo de 2024] Disponible en: https://public.tableau.com/app/profile/equiposiiu/viz/Academica22_EEU/InfografiaEEU
- [10] Méndez A, García JE. Escasa presencia de la mujer enfermera en puestos de poder. Rev Esp Enferm. 2019; 8:15–23. <https://doi.org/10.35761/reesme.2019.8.04>.
- [11] INE. Estadística de Profesionales Sanitarios Colegiados 2022. Notas de prensa. Mayo 2023 [consultado mayo 2024]. Disponible: https://www.ine.es/prensa/epsc_2022.pdf
- [12] Fajardo ME, Germán C. Influencia del género en el reconocimiento de los cuidados enfermeros visibles e invisibles. Index Enferm. 2004 SOct [consultado marzo de 2024]; 13 (46). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000200002
- [13] Helzer EG, Myers CG, Fahim C, Sutcliffe KM, Abernathy JH. Gender Bias in Collaborative Medical Decision Making: Emergent Evidence. Academic Medicine 2020; 95:1524–8. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003590>.

- [14] OMS. Situación de la enfermería en el mundo. Invertir en educación, empleo y liderazgo. Ginebra; 2020. ISBN 978-92-4-000494-8
- [15] Corn C. Leadership Aspirations of Nurses: Does Gender or Career Role Matter? J Natl Black Nurses Assoc. 2020 Dec;31(2):45-52.
- [16] SATSE. Encuesta Imagen y estereotipos de la profesión enfermera en España. [Internet] 2023 [consultado marzo de 2024] Disponible en: <https://www.satse.es/documents/85301/2584261/Encuesta+de+SATSE+sobre+estereotipos+2023.pdf/728e5b8a-32fc-b26c-0075-021813815a9b?t=1700222595782>
- [17] King JT, Angoff NR, Forrest JN, Justice AC. Gender Disparities in Medical Student Research Awards: A 13-Year Study From the Yale School of Medicine. Acad Med 2018; 93: 911–9.
- [18] Biurrun A, Llena A, Feijoo M, Torrente RS, Cámara D, Gasch Á. Everyday sexism in nursing degrees: A cross-sectional, multicenter study. Nurse Educ Today 2024;132: 106009.
- [19] Fernandez JA, Sánchez L, Casado I, Gomez J, Mendez C, Garcia M, Fernandez D. Análisis de la intimidación y acoso experimentado por estudiantes de Enfermería de cuarto curso durante sus prácticas clínicas. Rev Esp Salud Pública.2022; 96.
- [20] Pérez AS, Estrada CG, Collado LC. «You, little girl, can too». Reflections on sexism at the university in law students. Revista Pedagogia Universitaria y Didactica Del Derecho 2020; 7:119–42.
- [21] Rodríguez EC, Velázquez MI. Desigualdades de Género en las Universidades de Sevilla. “Feminización y Masculinización en las Aulas y los Departamentos: un Estudio Comparativo entre Trabajo Social e Ingeniería Aeroespacial”. Documentos de Trabajo Social. 2013; 53.

- [22] Bermejo RC, Hernández AN. Sexism and initial teacher training. *Educación* 2019; 55:293–310. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.903>.
- [23] Páez FM. Perspectiva de género y formación docente en tiempos de cambios. *Cuadernos Intercambio Sobre Centroamérica y El Caribe* 2021;18 (1). <https://doi.org/10.15517/c.a.v18i1.45576>.
- [24] Evans J. Lack of History About Men in Nursing. *J Adv Enfermería*. 2004 47(3):321-8
- [25] Freijomil-Vázquez C, Movilla-Fernández MJ, Coronado C, Seoane-Pillado T, Muñiz J. Gender-based violence attitudes and dating violence experiences of students in nursing and other health sciences: A multicentre cross-sectional study. *Nurse Educ Today* 2022; 118. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105514>.
- [26] García V, Fernández A, Rodríguez FJ, López ML, Mosteiro MDP, Lana A. Violencia de género en estudiantes de enfermería durante sus relaciones de noviazgo. *Aten Primaria* 2013; :290–6. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2012.11.013>.
- [27] Von Elm E, Douglas G, Egger M, Pocock SJ, Gøtzsche PC, Vandenbroucke JP. The Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology (STROBE) Statement: Guidelines for reporting observational studies. *Int J Surg* 2014;12: 1495–9.
- [28] Heinrich Heine University Düsseldorf. G*Power. Statistical Power Analyses for Mac and Windows. [Internet] 2024 [consultado en abril de 2024]. Disponible en: <https://www.psychologie.hhu.de/arbeitsgruppen/allgemeine-psychologie-und-arbeitspsychologie/gpower>
- [29] Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería. [Internet] [consultado en febrero de 2024] Disponible en:

<https://www.consejogeneralenfermeria.org/institucional/organos-de-gobierno>

- [30] SATSE. Organigrama Estatal. [Internet] 2024 [consultado en marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.satse.es/organigrama>.
- [31] Ferrer VA, Bosch E, Navarro C, Ramis MC, García ME. Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: Una aproximación empírica. *An Psicol* 2008;24: 341–52.
- [32] MapChart. Crea tu propio mapa personalizado. [Internet] 2024 [consultado en abril de 2024]. Disponible en: <https://www.mapchart.net/index.html>
- [33] SATSE. Inicio estatal n.d. [Internet] 2024 [consultado en febrero de 2024]. Disponible en : <https://www.satse.es/>
- [34] Batthyány, K., & Sanchez, A. Profundización de las brechas de desigualdad por razones de género: el impacto de la pandemia en los cuidados, el mercado de trabajo y la violencia en América Latina y el Caribe. *Astrolabio*. 2020: (25), 1–21. <https://doi.org/10.55441/1668.7515.n25.29284>
- [35] Hughes F, Bernstein PS. Sexism in obstetrics and gynecology: not just a “women’s issue.” *Am J Obstet Gynecol* 2018;219 (4):364 e1- 364 e4. <https://doi.org/10.1016/j.ajog.2018.07.006>.
- [36] Pérez E, Delgado J, Bueno C. Violencia percibida por estudiantes mexicanos de Enfermería durante sus prácticas clínicas. *Educación Médica* 2023; 24:100800. <https://doi.org/10.1016/J.EDUMED.2023.100800>.
- [37] Narayan MC. Addressing Implicit Bias in Nursing: A Review. *AJN*. 2019 July; 119 (7).

- [38] Jaque RL, Vallejos GG, Nachar AL, Guíñez DM, Sánchez DQ, Mansilla DC. Perception of nurses in hospital and primary health care, on nursing leadership. *Cultura de Los Cuidados* 2020;67–78. <https://doi.org/10.14198/CUID.2020.58.07>.
- [39] Scholcoff C, Farkas A, Machen JL, Kay C, Nickoloff S, Fletcher KE, Jackson J. Sexual Harassment of Female Providers by Patients: a Qualitative Study. *J Gen Intern Med* 2020 Oct;35: 2963–8. <https://doi.org/10.1007/s11606-020-06018-3>.
- [40] Freijomil C, Movilla MJ, Coronado C, Seoane T, Muñiz J. Gender-based violence attitudes and dating violence experiences of students in nursing and other health sciences: A multicentre cross-sectional study. *Nurse Educ Today* 2022;118: 105514. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105514>.
- [41] Ley 121/000001 Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres 2023. (Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, 15 de diciembre de 2023)
- [42] Valencia MA, Orellana AE. Glass ceiling in nursing: An integrative review. *Revista Cuidarte* 2021;13. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2261>.
- [43] Álvarez R. El género y la enfermería. Estado de la cuestión. *Enferm Comunitaria*. 2019;7 (3): 18- 27.
- [44] Solorzano AJ. Implementing a Workplace Violence Simulation for Undergraduate Nursing Students A Pilot Study. *Journal of Psychosocial Nursing*. 2017; 55 (10).
- [45] Beech B. Aggression prevention training for student nurses: Differential responses to training and the interaction between theory and practice. *Nurse Educ Pract* 2008; 8:94–102. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2007.04.004>.

8. ANEXOS

8.1. Anexo 1: Checklist STROBE

Sección/tema	Ítem	Recomendación	
Título y resumen	1	Indique el diseño del estudio con un término de uso común en el título o en el resumen. Proporcione en el resumen un resumen informativo y equilibrado de lo que se hizo y lo que se encontró.	✓
Introducción			
Justificación	2	Explicar los antecedentes científicos y la justificación de la investigación que se informa.	✓
Objetivos	3	Establecer objetivos específicos, incluida cualquier hipótesis preespecificada.	✓
Métodos			
Diseño del estudio	4	Presentar elementos clave del diseño del estudio al principio del manuscrito.	✓
Configuración	5	Describa el entorno, las ubicaciones y las fechas relevantes, incluidos los períodos de reclutamiento, exposición, seguimiento y recopilación de datos.	✓
Participantes	6	Dar los criterios de elegibilidad y las fuentes y métodos de selección de los participantes.	✓
Variables	7	Definir claramente todos los resultados, exposiciones, predictores, posibles factores de confusión y modificadores de efectos; dar criterios de diagnóstico, si corresponde.	✓
Fuentes de datos/medición	8*	Para cada variable de interés, proporcione fuentes de datos y detalles de los métodos de evaluación (medición); describir la comparabilidad de los métodos de evaluación si hay más de un grupo.	✓
Inclinación	9	Describa cualquier esfuerzo para abordar posibles fuentes de sesgo.	✓
Tamaño del estudio	10	Explique cómo se llegó al tamaño del estudio.	✓
Variables cuantitativas	11	Explicar cómo se manejaron las variables cuantitativas en los análisis; Si corresponde, describa qué agrupaciones se eligieron y por qué.	✓
Métodos de estadística	12	Describa todos los métodos estadísticos, incluidos los utilizados para controlar los factores de confusión. Describa cualquier método utilizado para examinar los subgrupos y las interacciones. Explique cómo se abordaron los datos faltantes. Si corresponde, describa los métodos analíticos teniendo en cuenta la estrategia de muestreo. Describa cualquier análisis de sensibilidad.	✓
Resultados			
Participantes	13	Informe el número de personas en cada etapa del estudio, por ejemplo, números potencialmente elegibles, examinados para determinar su elegibilidad, elegibles confirmados, incluidos en el estudio, que completaron el seguimiento y analizados. Dé las razones de la no participación en cada etapa. Considere el uso de un diagrama de flujo.	✓
Datos descriptivos	14	Proporcione las características de los participantes del estudio (p. ej., demográficas, clínicas, sociales) e información sobre exposiciones y posibles factores de confusión. Indique el número de participantes a los que les faltan datos para cada variable de interés.	✓
Datos de resultados	15	Informe el número de eventos de resultado o medidas resumidas.	✓
Resultados principales	16	Proporcionar estimaciones no ajustadas y, si corresponde, estimaciones ajustadas por factores de confusión y su precisión (p. ej., intervalo de confianza del 95 %); dejar claro para qué factores de confusión se ajustaron y por qué se incluyeron. Informar los límites de las categorías cuando se categorizaron las variables continuas. Si es relevante, considerar traducir las estimaciones del riesgo relativo en riesgo absoluto durante un período de tiempo significativo.	✓
Otros análisis	17	Informar otros análisis realizados, por ejemplo, análisis de subgrupos e interacciones, y análisis de sensibilidad.	✓
Discusión			
Resultados clave	18	Resumir los resultados clave con referencia a los objetivos del estudio.	✓
Limitaciones	19	Discutir las limitaciones del estudio, teniendo en cuenta las fuentes de posible sesgo o imprecisión; discutir tanto la dirección como la magnitud de cualquier posible sesgo.	✓
Interpretación	20	Dar una interpretación general cautelosa de los resultados considerando objetivos, limitaciones, multiplicidad de análisis, resultados de estudios similares y otra evidencia relevante.	✓
Generalización	21	Discutir la generalización (validez externa) de los resultados del estudio.	✓
Otra información			
Fondos	22	Indique la fuente de financiación y el papel de los financiadores para el presente estudio y, si corresponde, para el estudio original en el que se basa el presente artículo.	✓

8.2. Anexo 2: Consentimiento informado.

ESCUELA UNIVERSITARIA DE ENFERMERÍA DE PALENCIA

-TRABAJO FIN DE GRADO: DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO-

D/D^a, de años de edad y con D.N.I.:
....., manifiesta que ha sido informado/a por D/D^a
....., con D.N.I.: y estudiante de la
Escuela Universitaria de Enfermería de Palencia, sobre el estudio que va a realizar, para el desarrollo de su
Trabajo Fin de Grado, titulado: Sexismo en Enfermería: Análisis de las percepciones sexistas del
estudiantado y distribución de los puestos de docencia y gestión en Universidades y Colegios Oficiales.

- Comprendo que mi participación en el estudio es voluntaria.
- Comprendo que puedo retirarme de dicho estudio cuando quiera y sin dar explicaciones.
- He sido informado/a, también, de que mis datos personales serán tratados de manera anónima y confidencial.
- Recibo una copia de este formulario.

Tomando todo ello en consideración, además de lo dispuesto en la Ley 14/2007 de investigación biomédica, en el Reglamento General de Protección de Datos, Reglamento (UE) 2016/679, y del Consejo de 27 de abril, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, otorgo mi consentimiento para la participación en dicho estudio.

En Palencia, a ____ de ____ de 2024

--	--

Firma del investigador

Firma del participante o representante

Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como a otros derechos, que puede ejercer dirigiéndose a [dpd@diputaciondepalencia.es](mailto:dpd@ diputaciondepalencia.es) o Palacio Provincial – Calle Burgos nº 1 – 34001 Palencia.
Procedencia: El propio interesado. Información adicional: www.diputaciondepalencia.es/politica-privacidad.

8.3. Anexo 3: Cuestionario.

En este cuestionario se recogerán datos de manera anónima para la realización de un estudio sobre la existencia de percepciones y actitudes sexistas entre los estudiantes de enfermería. No le tomará más de 5 minutos.

La cumplimentación del cuestionario supone aceptar la participación en el estudio. Recuerde que su participación puede ser revocada en cualquier momento que lo desee. Se garantizará el cumplimiento de la Ley Organiza 3/2018, del 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales; y el Reglamento 2016/ 679 del Parlamento Europeo y del consejo del 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de los datos personales y a la libre circulación de los mismos.

Pueden remitir cualquier duda o solicitar información de los resultados del estudio a la siguiente dirección de correo: aurora.sanchez@estudiantes.uva.es Muchas gracias por su colaboración.

PARTE I. Datos sociodemográficos.

1. Edad:

2. Sexo:

☐ Hombre ☐ Mujer ☐ No binario ☐ Otro

3. Origen:

☐ Rural ☐ Urbano

4. Nacionalidad:

Española

Otra: _____ (Indique cuál)

5. ¿Cubre gastos con su propio salario?

☐ SI ☐ NO

6. ¿Trabaja en el sector de la salud?

☐ SI ☐ NO

7. Ingresos mensuales:

☐ Ninguno ☐ <1000 ☐ 1000 – 1500 ☐ > 1500

8. Número de rotatorios en prácticas.

☐ 5 ☐ 6

9. Formación específica en materia de género:

☐ SI ☐ NO

PARTE II.

II.1. Percepción de sexismo y discriminación en las clases y conferencias.

1. ¿Quién cree usted que suele ocupar las últimas filas?

☐ Hombres ☐ Mujeres ☐ Ambos ☐ No lo sé/no estoy seguro

2. ¿Quién cree usted que participa más en las clases presenciales?

☐ Hombres ☐ Mujeres ☐ Ambos ☐ No lo sé/no estoy seguro

3. ¿Quién cree usted que participa más en las clases virtuales?

☐ Hombres ☐ Mujeres ☐ Ambos ☐ No lo sé/no estoy seguro

4. ¿Quién cree usted que invierte más tiempo en tareas grupales?

☐ Hombres ☐ Mujeres ☐ Ambos ☐ No lo sé/no estoy seguro

5. ¿Quién realiza con mayor frecuencia el trabajo más complejo en tareas grupales?

☐ Hombres ☐ Mujeres ☐ Ambos ☐ No lo sé/no estoy seguro

6. ¿Quién presenta oralmente las tareas grupales con más frecuencia?

☐ Hombres ☐ Mujeres ☐ Ambos ☐ No lo sé/no estoy seguro

II.2. Percepción y discriminación de género en la escuela de enfermería.

(Todas las respuestas fueron de tipo dicotómico: ☐ SI ☐ NO)

7. ¿Alguna vez ha recibido comentarios sexistas o degradantes sobre tu físico o apariencia?

8. ¿Alguna vez se ha sentido incómodo o intimidado por el tono de voz, la mirada o la utilización del espacio de alguien?

9. ¿Alguna vez ha sido sometido a tratos degradantes o intimidatorios por su expresión de género y/u orientación sexual?

10. ¿Alguna vez ha estado sujeto a contacto físico no deseado?

11. ¿Alguna vez ha sido sometido a insinuaciones sexuales no deseadas?

12. ¿Alguna vez ha solicitado una defensa del estudiante?

II.3. Percepción del sexismo y discriminación durante las prácticas.

(Todas las respuestas fueron de tipo dicotómico: ☐ SI ☐ NO)

13. ¿Alguna vez te has sentido discriminado por tu género u orientación sexual durante las prácticas?

13.a. En caso de que hayas respondido "sí" a la pregunta anterior, ¿se ha sentido intimidado o amenazado por determinados tonos de voz, miradas o gestos?

13.b. En caso de que haya respondido "sí" a la pregunta anterior, ¿las decisiones que tomó al respecto fueron revocadas?

- 13.c. En caso de que haya respondido “sí” a la pregunta anterior, ¿se han irrespetado sus opiniones o derechos?
- 13.d. En caso de que hayas respondido “sí” a la pregunta anterior, ¿alguna vez te han negado el uso de determinados espacios?
13. e. En caso de que haya respondido “sí” a la pregunta anterior, ¿alguna vez se han infravalorado sus sentimientos?
- 13.f. En caso de que haya respondido “sí” a la pregunta anterior, ¿alguna vez se ha sentido inseguro o culpable debido a insinuaciones o chantaje emocional?
13. g. En caso de que haya respondido “sí” a la pregunta anterior, ¿alguna vez ha experimentado que lo interrumpen, que no lo escuchan, que no le respondan o que sus palabras se malinterpreten?
- 13.h. En caso de que haya respondido “sí” a la pregunta anterior, ¿ha sentido que su trabajo o contribuciones no han sido apreciados o no se les ha dado importancia?
14. ¿Alguna vez le han confundido con un médico?
15. ¿Alguna vez le han tratado de manera infantilizante (ej.: con términos como “bebé”, “dulce”, etc.) o aludiendo a tu físico (ej.: “bonita”, “guapa”, “bella”, etc.)?
16. ¿Alguna vez ha recibido algún comentario sexista o denigrante sobre tu cuerpo, apariencia física o forma de vestir?
17. ¿Alguna vez ha sido sometido a insinuaciones sexuales no deseadas?
18. ¿Alguna vez ha estado sujeto a contacto físico no deseado?
19. Explique cuál ha sido la situación que usted considera más inapropiada que haya vivido y cómo reaccionó al respecto.

8.4. Anexo 4: Resultados.

8.4.1. Análisis de las variables del cuestionario en base al grupo de edad.

Tabla 8.- Percepción del sexismo y discriminación en las clases y conferencias en base al grupo de edad.

		Edad ≤26 (n =72)	Edad ≥27 (n =7)	P valor
¿Quién suele ocupar las últimas filas?				
	Hombres	38 (52.8%)	1 (14.3%)	0.097
	Mujeres	7 (9.7%)	0 (0%)	
	Ambos	21 (20.7%)	5 (71.4%)	
	Ns/Nc	6 (8.3%)	1 (14.3%)	
¿Quién suele participar más en las clases presenciales?				
	Hombres	6 (8.3%)	0 (0%)	0.803
	Mujeres	26 (36.1%)	3 (42.9%)	
	Ambos	37 (51.4%)	4 (57.1%)	
	Ns/Nc	3 (4.2%)	0 (0%)	
¿Quién suele participar más en las clases virtuales?				
	Hombres	8 (11.1%)	0 (0%)	0.773
	Mujeres	26 (36.1%)	3 (42.9%)	
	Ambos	32 (44.4%)	3 (42.9%)	
	Ns/Nc	6 (8.3%)	1 (15.3%)	
¿Quién invierte más tiempo en las tareas grupales?				
	Hombres	0 (0%)	0 (0%)	0.495
	Mujeres	49 (68.1%)	4 (57.1%)	
	Ambos	20 (27.8%)	2 (28.6%)	
	Ns/Nc	3 (4.2%)	1 (14.3%)	
¿Quién realiza el trabajo más complejo en las tareas grupales?				
	Hombres	1 (1.4%)	0 (0.0%)	0.635
	Mujeres	37 (51.4%)	3 (42.9%)	
	Ambos	26 (36.1%)	4 (57.1%)	
	Ns/Nc	8 (11.1%)	0	
¿Quién presenta oralmente las tareas grupales?				
	Hombres	8 (11.1%)	0 (0%)	0.216
	Mujeres	17 (23.6%)	0 (0%)	
	Ambos	43 (59.7%)	7 (100%)	
	Ns/Nc	4 (5.6%)	0 (0%)	

Tabla 9-. Percepción y discriminación de género en la EUE de Palencia en base al grupo de edad.

		Edad ≤26 (n =72)	Edad ≥27 (n =7)	P valor
¿Ha recibido comentarios sexistas o denigrantes sobre su físico o apariencia?	Sí	37 (51.4%)	2 (28.6%)	0.432
	No	35 (48.6%)	5 (71.4%)	
¿Se ha sentido incomodo o intimidado por el tono de voz...?	Sí	45 (62.5%)	2(28.6%)	0.113
	No	27 (37.5%)	5 (71.4%)	
¿Ha sufrido tratos degradantes o intimidatorios?	Sí	18 (25%)	0 (0%)	0.296
	No	53 (73.6%)	7 (100%)	
¿Contacto físico no deseado?	Sí	25 (34.7%)	2 (28.6%)	1.000
	No	47 (65.3%)	5 (71.4%)	

¿Ha recibido insinuaciones sexuales no deseadas?	Sí	24 (33.3%)	1 (14.3%)	0.422
	No	48 (66.7%)	6 (85.7%)	
¿Ha solicitado una defensa del estudiante?	Sí	3 (4.2%)	1 (14.3%)	0.315
	No	69 (95.8%)	6 (85.7%)	

Tabla 10.- Naturaleza de la discriminación durante las prácticas clínicas en base al grupo de edad.

		Edad ≤26 (n =21)	Edad ≥27 (n =3)	P valor
¿Se ha sentido discriminado en sus prácticas?	Sí	23 (31.9%)	3 (42.9%)	0.678
	No	49 (68.1%)	4 (57.1%)	
¿Se ha sentido intimidado o amenazado?	Sí	15 (71.4%)	2 (66.7%)	1.000
	No	6 (28.6%)	1 (33.3%)	
¿Las decisiones que tomó fueron revocadas?	Sí	3 (14.3%)	1 (33.3%)	0.523
	No	4 (19.0%)	1 (33.3%)	
	No tomé ninguna decisión	14 (66.7%)	1 (33.3%)	
¿Se han irrespetado sus opiniones o derechos?	Sí	12 (57.1%)	3 (100%)	0.266
	No	9 (42.9%)	0 (0%)	
¿Le han negado el uso a determinados espacios?	Sí	5 (23.8%)	2 (66.7%)	0.194
	No	16 (76.2%)	1 (33.3%)	
¿Han infravalorado sus sentimientos?	Sí	15 (71.4%)	2 (66.7%)	1.000
	No	6 (28.6%)	1 (33.3%)	
¿Se ha sentido inseguro o culpable?	Sí	13 (61.9%)	3 (100%)	0.526
	No	8 (38.1%)	0 (0%)	
¿Ha experimentado que le interrumpan o no le escuchen?	Sí	19 (90.5%)	3 (100%)	1.000
	No	2 (9.5%)	0 (0%)	
¿Ha experimentado que su trabajo o contribuciones no sean apreciadas?	Sí	15 (71.4%)	3 (100%)	0.546
	No	6 (28.6 %)	0 (0%)	

Tabla 11-. Discriminación durante las prácticas clínicas en base al grupo de edad.

		Edad ≤26 (n =72)	Edad ≥27 (n =7)	P valor
¿Le han confundido con un médico?	Sí	30 (41.7%)	4 (57.15)	0.456
	No	42 (58.3%)	3 (42.9%)	

¿Le han tratado de manera infantilizante?	Sí No	66 (91.7%) 6 (8.3%)	6 (87.5%) 1 (14.3%)	0.492
¿Comentarios sexistas o denigrantes?	Sí No	29 (40.3%) 43 (59.7%)	3 (42.9%) 4 (51.7%)	1.000
¿Ha recibido insinuaciones sexuales no deseadas?	Sí No	33 (45.8%) 39 (54.2%)	0 (0%) 7 (100%)	0.038
¿Ha recibido contacto físico no deseado?	Sí No	21 (29.2%) 51 (70.8%)	1 (14.3%) 6 (85.7%)	0.666

8.4.2. Análisis de las variables del cuestionario en base a la formación en materia de género.

Tabla 12-. Percepción del sexismo y discriminación en las clases y conferencias en base la formación en materia de género.

		Con formación (n=17)	Sin formación (n=62)	P valor
¿Quién suele ocupar las últimas filas?	Hombres Mujeres Ambos Ns/Nc	10 (55.8%) 1 (5.9%) 4 (23.5%) 2 (11.8%)	29 (46.8%) 6 (78.9%) 22 (35.5%) 5 (8.1%)	0.707
¿Quién suele participar más en las clases presenciales?	Hombres Mujeres Ambos Ns/Nc	2 (11.8%) 5 (29.4%) 9 (52.9%) 1 (5.9%)	4 (6.5%) 24 (38.7%) 32 (51.6%) 2 (3.2%)	0.786
¿Quién suele participar más en las clases virtuales?	Hombres Mujeres Ambos Ns/Nc	3 (17.6%) 6 (35.3%) 5 (29.4%) 3 (17.6%)	5 (8.1%) 23 (37.1%) 30 (48.4%) 4 (6.5%)	0.241
¿Quién invierte más tiempo en las tareas grupales?	Hombres Mujeres Ambos Ns/Nc	0 (0%) 11 (64.7%) 6 (35.3%) 0 (0%)	0 (0%) 42 (67.7%) 16 (25.8%) 4 (6.5%)	0.462
¿Quién realiza el trabajo más complejo en las tareas grupales?	Hombres Mujeres Ambos Ns/Nc	1 (5.9%) 9 (52.9%) 7 (41.2%) 0 (0%)	0 (0%) 31 (50%) 23 (37.1%) 8 (12.9%)	0.115
¿Quién presenta oralmente las tareas grupales?	Hombres Mujeres Ambos	3 (17.6%) 2 (11.8%) 12 (70.6%)	5 (8.1%) 17 (21.5%) 50 (63.3%)	0.328

Ns/Nc	0 (0%)	4 (5.1%)	
-------	--------	----------	--

Tabla 13-. Percepción y discriminación de género en la escuela de enfermería en base a la formación en materia de género.

	Con formación (n=17)	Sin formación (n=62)	P valor
¿Ha recibido comentarios sexistas o denigrantes sobre su físico o apariencia?			0.446
Sí	7 (41.2%)	32 (51.6%)	
No	10 (58.8%)	30 (48.4%)	
¿Se ha sentido incomodo o intimidado por el tono de voz...?			0.534
Sí	9 (52.9%)	38 (61.3%)	
No	8 (47.1%)	24 (38.7%)	
¿Ha sufrido tratos degradantes o intimidatorios?			0.725
Sí	3 (17.6%)	15 (24.2%)	
No	14 (82.4%)	46 (74.2%)	
¿Contacto físico no deseado?			0.640
Sí	5 (29.4%)	22 (35.5%)	
No	12 (70.6%)	52 (65.8%)	
¿Ha recibido insinuaciones sexuales no deseadas?			0.417
Sí	4 (23.5%)	21 (33.9%)	
No	13 (76.5%)	41 (66.1%)	
¿Ha solicitado una defensa del estudiante?			1.000
Sí	1 (5.9%)	3 (4.8%)	
No	16 (94.1%)	59 (95.2%)	

Tabla 14.- Naturaleza de la discriminación durante las prácticas clínicas en base a la formación en materia de género.

	Con formación (n=17)	Sin formación (n=62)	P valor
¿Se ha sentido discriminado en sus prácticas?			0.813
Sí	6 (35.3%)	20 (32.3%)	
No	11 (64.7%)	42 (67.7%)	
¿Se ha sentido intimidado o amenazado?			0.126
Sí	2 (40%)	15 (78.9%)	
No	3 (60%)	4 (21.1%)	
¿Las decisiones que tomó fueron revocadas?			0.975
Sí	1 (20%)	3 (15.8%)	
No	1 (20%)	4 (21.1%)	
No tomé ninguna decisión	3 (60%)	12 (63.2%)	

¿Se han irrespetado sus opiniones o derechos?	Sí No	3 (60%) 2 (40%)	12 (63.2%) 7 (36.8%)	1.000
¿Le han negado el uso a determinados espacios?	Sí No	1 (20%) 4 (80%)	6 (31.6%) 13 (68.4%)	0.538
¿Han infravalorado sus sentimientos?	Sí No	4 (80%) 1 (20%)	13 (68.4%) 6 (31.6%)	0.538
¿Se ha sentido inseguro o culpable?	Sí No	8 (80%) 1 (20%)	12 (63.2%) 7 (36.8%)	0.445
¿Ha experimentado que le interrumpen o no le escuchan?	Sí No	5 (100%) 0 (0%)	17 (89.5%) 2 (10.5%)	1.000
¿Ha experimentado que su trabajo o contribuciones no sean apreciadas?	Sí No	4 (80%) 1 (20%)	14 (73.7%) 5 (26.3%)	1.000

Tabla 15-. Discriminación durante las prácticas clínicas en base a la formación en materia de género.

		Con formación (n=17)	Sin formación (n =62)	P valor
¿Le han confundido con un médico?	Sí No	9 (52.9%) 8 (47.1%)	25 (40.3%) 37 (59.7%)	0.513
¿Le han tratado de manera infantilizante?	Sí No	14 (82.4%) 3 (17.6%)	58 (93.5%) 4 (6.5%)	0.166
¿Comentarios sexistas o denigrantes?	Sí No	4 (23.5%) 13 (76.5%)	28 (45.2%) 34 (54.8%)	0.183
¿Ha recibido insinuaciones sexuales no deseadas?	Sí No	6 (35.3%) 11 (64.7%)	6 (35.3%) 11 (64.7%)	0.739
¿Ha recibido contacto físico no deseado?	Sí No	2 (11.8%) 15 (88.2%)	20 (32.3%) 42 (67.7%)	0.130

8.4.3. Análisis de la distribución de los puestos de gestión en los Colegios de Enfermería.

Tabla 16.- Distribución de la Junta de Gobierno de los Consejos Autonómicos de Enfermería en base al sexo.

Consejo	Presidencia	Vicepresidencia	Secretaría	Tesorería	Vocales
CYL	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	H (66,7%) M (33,3%)
Cataluña	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H – M (100%)
CLM	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	H (75%) M (25%)
C. Valenciana	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	H (57,2%) M (42,8%)
Andalucía	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre	H (60%) M (40%)
Asturias	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	H (50%) M (50%)
Cantabria	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H (33,3%) M (66,7%)
La Rioja	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H – M (100%)
Navarra	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H – M (100%)
C. Madrid	Hombre	Mujer	Mujer	Mujer	H- M (100%)
Murcia	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	H (40%) M (60%)
Baleares	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H (33,3%) M (66,7%)
Canarias	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer	H (22,3%) M (77,7%)
Ceuta	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H (40%) M (60%)
Melilla	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	H (40%) M (60%)

Tabla 17.- Distribución de la Junta de Gobierno de las Delegaciones Provinciales de los Colegios de Enfermería en base al sexo.

Provincia	Presidencia	Vicepresidencia	Tesorería	Secretaría	Vocal
Palencia	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre	H (50%) M (50%)
Segovia	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre	H (80%) M (20%)
Soria	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	H - M (100%)
León	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	H (66,7%) M (33,3%)
Burgos	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H (20%) M (80%)
Salamanca	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	H - M (100%)
Valladolid	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	H - M (100%)
Ávila	Hombre	Mujer	Mujer	Mujer	H - M (100%)
Zamora	Hombre	Mujer	Mujer	Mujer	H (40%) M (60%)
Cantabria	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H (33,3%) M (66,7%)
Asturias	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	H (50%) M (50%)
Canarias/ Las Palmas	mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H (20%) M (80%)
Canarias / St. Cruz de Tenerife	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	H (44,4%) M (55,6%)
Navarra	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H - M (100%)

Provincia	Presidencia	Vicepresidencia	Tesorería	Secretaría	Vocal
Lugo	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H - M (100%)
A Coruña	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	H (50%) M (50%)
Pontevedra	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	H (50%) M (50%)
Ourense	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre	H (60%) M (40%)
Barcelona	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	H (30 %) M (70%)
Lérida	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	H (20%) M (80%)
Tarragona	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre	H - M (100%)
Gerona	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H (15%) M (85%)
Álava	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H - M (100%)
Guipúzcoa	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H 50% M 50%
Vizcaya	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	H (40%) M (60%)
La Rioja	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H - M (100%)
Toledo	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer	H- M (100%)
Albacete	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H (33,3%) M (66,7%)
Ciudad real	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	H (40%) M (60%)

Provincia	Presidencia	Vicepresidencia	Tesorería	Secretaría	Vocal
Guadalajara	Hombre	Mujer	Mujer	Mujer	H (50%) M (50%)
Cuenca	Hombre	Hombre	Mujer	Hombre	H - M (100%)
Madrid	Hombre	Mujer	Mujer	Mujer	H - M (100%)
Badajoz	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	H (50%) M (50%)
Cáceres	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	H - M (100%)
Huesca	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	H (20%) M (80%)
Zaragoza	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H - M (100%)
Teruel	mujer	mujer	mujer	hombre	H (25%) M (75%)
Valencia	Mujer	Hombre	Hombre	Mujer	H (42,9%) M (57,1%)
Alicante	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	H (42,9%) M (57,1%)
Castellón	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	H (50%) M (50%)
Murcia	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre	H (40%) M (60%)

Provincia	Presidencia	Vicepresidencia	Tesorería	Secretaría	Vocal
Huelva	Mujer	Mujer	Hombre	Hombre	H (25%) M (75%)
Sevilla	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	H (50%) M (50%)
Cádiz	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	H (42, 9%) M (57,1%)
Córdoba	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre	H (66,7%) M (33,3%)
Málaga	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	H (40%) M (60%)
Jaén	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	H (30%) M (70%)
Granada	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	H (33,3%) M (66,7%)
Almería	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H (50%) M (50%)
Baleares	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H (33,3%) M (66,7%)
Ceuta	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	H (40%) M (60%)
Melilla	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	H (20%) M (80%)

8.4.4. Acceso a las Universidades Españolas que imparten el Grado en Enfermería.

Tabla 18.- Referencias de los centros de estudios consultados que imparten el Grado en Enfermería.

Facultad	Web
Facultad de Ciencias de la Salud UAL	https://www.ual.es/universidad/departamentos/enfime/conocenos/miembros/docentes-e-investigadores
Facultad de Enfermería y Fisioterapia UCA	https://enfermeriayfisioterapia.uca.es/conocenos/personal-personal-docente-e-investigador/
Centro de Enfermería Salus Infirmorum Cádiz	https://salusinfirmorum.uca.es/profesorado-con-fotos/
Facultad de Medicina y Enfermería UCO	https://www.uco.es/medicinayenfermeria/es/profesorado-enf
Facultad de Ciencias de la Salud UGR	https://grados.ugr.es/enfermeria/pages/infoacademica/profesorado-y-contacto
Facultad de Ciencias de la Salud de Ceuta UGR	https://grados.ugr.es/enfermeria_ceuta/pages/infoacademica/composicion-departamentos-y-profesorado-1819
Facultad de Enfermería de Melilla UGR	https://grados.ugr.es/enfermeria_melilla/pages/infoacademica/profesorado
Facultad de Enfermería UHU	https://www.uhu.es/fenfe/la-facultad/profesorado
Facultad de Ciencias de la Salud UJA	https://www.ujaen.es/estudios/oferta-academica/grados/grado-en-enfermeria#informacion-academica
Facultad de Ciencias de la Salud UMA	https://www.ujaen.es/estudios/oferta-academica/grados/grado-en-enfermeria#informacion-academica
Centro de Enfermería Virgen de la Paz (Ronda)	http://www.cueronda.es/curso-actual/primero/primero-profesorado
Centro de Enfermería de la Cruz Roja Sevilla	https://enfermeriadesevilla.org/grado-de-enfermeria/profesorado/
Centro de Enfermería San Juan de Dios Sevilla	https://cue.sjd.es/estudios/grado-en-enfermeria
Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología de Sevilla.	https://departamento.us.es/denfermeria/departamento/personal/personal-docente-e-investigador
Centro Universitario de Osuna Sevilla	https://euosuna.org/index.php/es/planificacion-de-la-ensenanza-527
Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad San Jorge.	https://www.usj.es/estudios/grados/enfermeria/claustro
EUE Huesca (Unizar)	https://enfermeriahuesca.unizar.es/sites/enfermeriahuesca/files/archivos/profesorado/2022_10_11_profesorado.pdf
EUE Teruel (Unizar)	https://teruel.unizar.es/sites/campusteruel.unizar.es/files/archivos/enfermeria/listado_profesores-asignatura.pdf
Facultad de Ciencias de la Salud. Unizar.	https://fcs.unizar.es/profesorado-grado-en-enfermeria
Facultad de Enfermería de Gijón. (Uniovi)	https://euenfermeriagijon.es/estructura-y-organizacion/profesorado/
Facultad de Medicina y CC de la Salud (Uniovi)	https://directo.uniovi.es/catalogo/PDIDpto.asp?departamento=19

Facultad de Enfermería y Fisioterapia. UIB.	https://estudis.uib.es/es/estudis-de-grau/grau/infermeria/GIF2-P/professorat.html
Facultad de Ciencias de la Salud. ULPGC	https://www.ulpgc.es/departamentos/denf/miembros
Facultad de Ciencias de la Salud. ULL.	https://www.ull.es/apps/guias/guias/view_teachers/606/
EUE Nra. Sra. De la Candelaria (ULL)	https://www.ull.es/apps/guias/guias/view_teachers/615/
Facultad de Ciencias de la Salud. UEC	https://universidadeuropea.com/grado-enfermeria-canarias/#clauastro
Facultad de Ciencias de la Salud. UFP - C	https://www.ufpcanarias.es/Planes/PersonalDocente?plan=G1G011
Facultad de Enfermería. UNICAN.	https://web.unican.es/centros/enfermeria/profesores-departamentos-y-areas/profesorado-por-areas-de-conocimiento
Facultad de Ciencias de la Salud. UBU.	https://www.ubu.es/grado-en-enfermeria/recursos-humanos-y-materiales-enfermeria/profesores-del-grado
Facultad de Ciencias de la Salud. ULE.	https://departamentos.unileon.es/enfermeria-y-fisioterapia/personal/
Facultad de Enfermería y Fisioterapia. USAL	https://enfermeriayfisioterapia.usal.es/profesorado/
EUE de Zamora. USAL.	https://www.usal.es/profesorado-de-la-escuela-universitaria-de-enfermeria-de-zamora-centro-adscrito
EUE de Ávila. USAL.	https://www.usal.es/personal-de-la-escuela-universitaria-de-enfermeria-avila
Universidad Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila.	https://www.ucavila.es/formacion/grados/enfermeria/
Universidad Pontificia de Salamanca.	https://web2.upsa.es/estudios/titulaciones/grados/profesorado.php?codTit=1011
Facultad de Enfermería. UVA.	https://directorio.uva.es/arbol/2023009
Facultad de CC. De la Salud. Soria. UVA:	https://facultadcienciassaludsoria.es/profesorado/departamentos/
EUE Palencia. UVA.	https://www.diputaciondepalencia.es/sitio/eu-enfermeria/guias-docentes
Facultad de Enfermería de Albacete. UCLM	https://www.uclm.es/albacete/enfermeriaab/facultad/profesores-y-personal
Facultad de Enfermería de Ciudad Real. UCLM	https://www.uclm.es/ciudad-real/enfermeria/la-facultad/profesorado
Facultad de Enfermería de Cuenca. UCLM	https://www.uclm.es/cuenca/enfermeriacu
Facultad de Enfermería y Fisioterapia de Toledo. UCLM.	https://www.uclm.es/toledo/fafeto/facultad/recursoshumanos#personas-2
Facultad de Ciencias de la Salud de Talavera. UCLM	https://www.uclm.es/toledo/facsalud/enfermeria/plan
Facultad de Medicina y Enfermería (Vizcaya) UPV	https://www.ehu.eus/es/web/graduak/grado-enfermeria-bizkaia/profesorado
EUE Vitoria - Gasteiz	https://www.osakidetza.euskadi.eus/informacion/organizacion-de-la-escuela/webosk00-enfcon/es/

Facultad de Medicina y Enfermería (Guipuzcua) UPV	https://www.ehu.eus/es/web/graduak/grado-enfermeria-gipuzkoa/profesorado
Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad de Deusto.	https://www.deusto.es/es/inicio/estudia/estudios/grado/enfermeria/profesorado-orientacion
Facultad de Enfermería UM	https://www.um.es/web/estudios/grados/enfermeria/profesorado
EUE Cartagena UM.	https://www.um.es/web/estudios/grados/enfermeria-ct/profesorado
Facultad de Ciencias Sociosanitarias de Lorca. UM	https://www.um.es/web/estudios/grados/enfermeria-lorca/profesorado
Facultad de Ciencias de Salud. UA.	https://denfe.ua.es/es/estructura-y-organizacion/personal-docente-e-investigador.html
Facultad de Ciencias de la Salud. UJI	http://ujiapps.uji.es/sia/rest/publicacion/2023/estudio/230/profesorado
EUE La Fe. UV	http://www.ee.lafe.san.gva.es/images/pdf_grado/profesorado.pdf
Universidad Católica de Valencia	https://www.ucv.es/oferta-academica/grados/grado-en-enfermeria/seccion/por-nombre-de-profesor
Facultad de Enfermería y Podología. UV	https://www.uv.es/uvweb/departamento-enfermeria/es/profesores-investigadores/profesorado-personal-investigador/pdi-tiempo-completo-pdi-asociado-tiempo-parcial-1285857900562.html
CEU – Cardenal Herrera.	https://www.uchceu.es/estudios/grado/enfermeria/
Universidad Europea de Valencia.	https://universidadeuropea.com/grado-enfermeria-valencia/#claustra
Facultad de Medicina UAB.	https://www.uab.cat/web/estudiar/listado-de-grados/profesorado/enfermeria-1345473027784.html?param1=1232089768474
Escuela Universitaria de Enfermería y Fisioterapia Gimbernat	https://www.eug.es/estudios/grado-en-enfermeria/equipo-docente/
EUI – SANT PAU . UAB	https://eui.santpau.cat/es/web/public/professorat
Escuela Universitaria de Enfermería y Terapia Ocupacional de Terrassa. UAB	https://www.uab.cat/web/estudiar/listado-de-grados/profesorado/enfermeria-escuela-adscrita-euit-1345473027784.html?param1=1345767864042
Facultad de Medicina y CC de la Salud. UB.	https://web.ub.edu/es/web/estudis/w/grau-G1050?teachingStaff
EUE Sant Joan de Deu. UB.	https://www.santjoandedeu.edu.es/es/campus-docente/personal/docente/list/todos
Facultad de Enfermería de Girona. UdG.	https://www.udg.edu/es/depi/el-departament/personal
Facultad de Enfermería y Fisioterapia UdL	https://www.infermeria.udl.cat/es/pla-formatiu/professorat/
Escuela Superior de Enfermería del Mar. UPF.	https://www.infermeria.udl.cat/es/pla-formatiu/professorat/
Escuela Superior de Ciencias de la Salud Tecnocampus. UPF	https://www.tecnocampus.cat/es/grau/grau-en-infermeria
Facultad de Enfermería URV	https://www.dinfermeria.urv.cat/es/departamento/directorio/
Facultad de Medicina y CC de la Salud. UIC.	https://www.uic.es/es/contacts-directory

Facultad de Ciencias de la Salud Blanquerna. URL	https://www.blanquerna.edu/es/grado-en-enfermeria#profesorado
Facultad de Ciencias de la Salud y el Bienestar. UVIC.	https://www.uvic.cat/es/grado/enfermeria
Facultad de Ciencias de la Salud de Manresa. UVIC.	https://www.umanresa.cat/es/estudios/grados/grado-en-enfermeria
Facultad de Enfermería y Terapia Ocupacional. UEX.	https://www.unex.es/conoce-la-uex/centros/enfermeria/centro/departamentos/info/departamento?id_dpto=Y041
Centro Universitario de Mérida. UEX	https://www.unex.es/conoce-la-uex/centros/cum/centro/departamentos/info/departamento?id_dpto=Y041
Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud.UEX.	https://www.unex.es/conoce-la-uex/centros/medicina/centro/profesores
Centro Universitario de Plasencia. UEX.	https://www.unex.es/conoce-la-uex/centros/plasencia/centro/departamentos/info/departamento?id_dpto=Y041
EUE A Coruña. UDC	https://www.enfermariacoruna.es/?pagina=docentes
Facultad de Enfermería y Podología A Coruña. UDC	https://estudios.udc.es/es/study/detail/750G01V01#teachers
Facultad de Enfermería Santiago de Compostela. USC.	https://www.usc.gal/es/estudios/grados/ciencias-salud/grado-enfermeria-3aed
EUE de Lugo. USC	https://www.usc.gal/es/centro/escuela-universitaria-enfermeria/directorio
EUE Ourense (Uvigo)	https://euenfou.webs.uvigo.es/index.php/es-es/profesorado-2-es/profesorado-es
EUE Meixoeiro (Uvigo)	https://direcceuemeixoeiro.webs.uvigo.es/el-centro/profesorado/
EUE de Pontevedra (Uvigo)	https://enfermeria.depo.gal/es/equipo-directivo
EUE Povisa (Uvigo)	https://www.riberasalud.com/cepovisa/escuela-universitaria/docencia/profesorado/
Facultad de Medicina UAM	https://www.uam.es/Medicina/PDIEnfermeria/1446751370999.htm?language=es&nodepath=Personal%20Docente%20e%20Investigador
Escuela de Enfermería de la fundación Jiménez Díaz (UAM)	https://www.fjd.es/escuela-enfermeria/es/escuela/personal-docente-investigador/personal-docente-investigador-fundacion-jimenez-diaz
Escuela de Enfermería de la Cruz Roja (UAM)	https://euenfermeriacruzroja.com/quias-docentes/#curso-2024
Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología . UCM.	https://www.ucm.es/departamento-enfermeria/listado-de-profesores-1
Facultad de Ciencias de la Salud. URJC.	https://gestion2.urjc.es/listadoprofesorado/profesores-asignaturas/grado-en-enfermeria
Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud. UAH	https://www.uah.es/es/estudios/estudios-oficiales/grados/asignaturas/index.html?codPlan=G209
Facultad de Ciencias de la Salud. UAX.	ProfesoradoUniversidad Alfonso X el Sabio (UAX)https://www.uax.com › download › file › Profes...
Facultad de Ciencias de la Vida y de la Naturaleza. U. Nebrija.	https://www.nebrija.com/carreras-universitarias/grado-enfermeria/#profesores
Facultad de Ciencias de la Salud UCJC.	https://www.ucjc.edu/profesores/?tipo=22&id=586

Facultad de Ciencias Biomédicas y de la Salud. UEM	https://universidadeuropea.com/grado-enfermeria-madrid/#clauastro
Escuela Universitaria de Enfermería y Fisioterapia San Juan de Dios. U. Pontificia de Comillas.	https://www.comillas.edu/grados/grado-en-enfermeria/
Facultad de Medicina. CEU – San Pablo.	PROFESORADO Universidad CEU San Pablo https://www.uspceu.com › Portals › docs › posgrado
Facultad de Ciencias de la Salud. UNAV.	https://www.unav.edu/web/facultad-de-enfermeria/profesores-e-investigacion/clauastro
EUE La Rioja. Unirioja.	https://www.unirioja.es/departamentos/unidad-predepartamental-de-enfermeria/personal-docente-e-investigador/

