DESDE DENTRO Y DESDE FUERA, GÉNERO Y ENFERMERÍA

FROM WITHIN AND FROM OUTSIDE, GENDER AND NURSING

Autor: Winnie Oscco Quito

Directora: María Luz Fernández Fernández

Grado en Enfermería

Curso Académico: 2022/2023

Facultad de enfermería

Universidad de Cantabria

AVISO DE RESPONSABILIDAD UC

Este documento es el resultado del Trabajo Fin de Grado de un alumno, siendo su autor responsable de su contenido. Se trata por tanto de un trabajo académico que puede contener errores detectados por el tribunal y que pueden no haber sido corregidos por el autor en la presente edición. Debido a dicha orientación académica no debe hacerse un uso profesional de su contenido.

Este tipo de trabajos, junto con su defensa, pueden haber obtenido una nota que oscila entre 5 y 10 puntos, por lo que la calidad y el número de errores que puedan contener difieren en gran medida entre unos trabajos y otros.

La Universidad de Cantabria, el Centro, los miembros del Tribunal de Trabajos Fin de Grado, así como el profesor tutor/director no son responsables del contenido último de este Trabajo.

ÍNDICE

RESUMEN 1
PALABRAS CLAVE 1
ABSTRACT 1
KEYWORDS 1
INTRODUCCIÓN 2-4
MOTIVO DE ELECCIÓN 5
ESTRATEGIA DE BUSQUEDA 5
OBJETIVOS 6
OBJETIVO GENERAL 6
OBJETIVOS ESPECIFICOS 6
DESCRIPCIÓN DE LOS CAPÍTULOS 6
CAPÍTULO 1: Construcción social y cultural del género 7-12
1.1 El origen del patriarcado y la hegemonía masculina 7-10
1.2 La identidad de género. 10-12
CAPÍTULO 2 El género, una marca que condiciona 13-19
2.1 La transcendencia de la división sexual del trabajo 13-16
2.2 La feminización de la profesión enfermera 16-19
CAPIÍULO 3 El empoderamiento y protagonismo de Enfermería 20-24
3.1 Las mujeres necesitan dar un paso adelante 20-21
3.2 La hora del liderazgo enfermero 22--24
CONCLUSIÓN 25-26
BIBLIOGRAFÍA 27-37

RESUMEN

La profesión enfermera, ha estado ligada al género femenino, debido a las influencias sociales y culturales construidas históricamente, por el sistema patriarcal, que ha dificultado e invisibilizado su reconocimiento y el desarrollo de sus competencias. El pilar de la disciplina de la Enfermería es la ciencia del cuidado, sin olvidar, que el acto de cuidar ha carecido de valor trasmitiendo una imagen social de nuestra profesión, asociada históricamente a la subordinación de la figura médica, marcada por los estereotipos de género.

Estos y otros factores imposibilitan acceder a puestos de gestión, dificultando la visibilidad de nuestra contribución enfermera en el entorno sanitario. Es fundamental creer en nuestra capacidad científica y formativa que nos posiciona como profesionales imprescindibles, para mejorar la salud y el bienestar de la población.

PALABRAS CLAVE

Género, rol de la enfermería, estereotipos de género, liderazgo enfermero

ABSTRACT

The nursing profession has been linked to the female gender, due to historically built social and cultural influences, by the patriarchal system, which has made it difficult and made invisible its recognition and the development of its competencies. The pillar of the Nursing discipline is the science of care, without forgetting that the act of caring has lacked value, transmitting a social image of our profession, historically associated with the subordination of the medical figure, marked by gender stereotypes.

These and other factors make it impossible to access management positions, hindering the visibility of our nursing contribution in the healthcare environment. It is essential to believe in our scientific and training capacity that positions us as essential professionals, to improve the health and well-being of the population.

KEYWORDS

Gender, nurse´s role, gender stereotyping, nurse leadership

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos tiempos, la sociedad está experimentando cambios muy rápidos, tanto tecnológicos como de la mano de la inteligencia artificial (IA) que nos ha interconectado a todos mediante noticias a tiempo real, permitiendo que cada vez más personas adquieran visibilidad y reivindiquen una igualdad de oportunidades. Es indudable, que el lugar y el contexto determina el desarrollo de una persona, condiciona su tipo de vida, lo que tiene un claro efecto sobre su salud. Y en este marco, una cuestión que es indudablemente determinante es el género, dado que las circunstancias van a tener unas repercusiones u otras en función precisamente del mismo.

Aunque pudiera parecer que todo el mundo conoce la diferencia entre el sexo y el género, en realidad no está tan claro. En este sentido, existen numerosas definiciones para ambos casos, tomamos como referencia la de la Organización Mundial de la salud (OMS), "el sexo son las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres" (1). Asimismo, en lo que respecta al género, la OMS especifica que son "los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias" (2).

Históricamente la sociedad asignaba el género según el sexo al nacer y ha tenido una transcendencia determinada en los roles y los papeles que cada uno ha ocupado en la sociedad, con mayor detrimento para las mujeres, que sin duda, han sido las más perjudicadas, aún a día hoy. Los cambios políticos de los distintos gobiernos, según su filosofía, han tenido distintas posturas en relación a estas cuestiones que se han visto reflejadas en sus políticas. Esto ha llevado a ciertas transformaciones sociales y luchas que concretamente en nuestro país, se han plasmado en la actualidad con la Ley de Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Esto se debe a las de estos grupos en cuanto al respeto y la condición, de manera que se tenga en cuenta las distintas identidades de género: cisgénero, aquella persona cuya identidad de género encaja con el sexo asignado al nacer y la transgénero, cuya identidad de género no corresponde al sexo asignado al nacer. (3)

Se desconoce a ciencia cierta cuando se llevó a cabo una diferenciación en la estructura de la sociedad relativa a la división por género, aunque si se puede afirmar que es en el Neolítico cuando aparecen las primeras evidencias de que había una distribución sexual parcial del trabajo, porque los hombres eran enterrados con hachas y útiles que se usaban para cultivo, flechas que se utilizaban como armas, y otros instrumentos relacionados con la caza y la guerra. En el caso de las mujeres, era inusual. Las distintas investigaciones de hace unos años, ligaban siempre el papel de la mujer al nacimiento y cuidados de los hijos, y con otras cuestiones, que hoy podemos saber que no fue así realmente (4).

El sistema sexo-genero provocó desigualdades sociales y laborales, y disparidad entre los hombres y mujeres, con las características específicas de la sociedad histórica del momento. La división del trabajo fue de cierta manera debido al género, ya que la mayoría de las mujeres llevaron a cabo actividades relacionadas con el cuidado de los niños y de las tareas domésticas, en la esfera privada que no era reconocido, en contraposición a los hombres, en la esfera pública con un trabajo remunerado y valorado socialmente.

Pero, si hay un momento que marca cierta impronta en el rol de las mujeres al acceso laboral, fue el estallido de la Primera Guerra Mundial, la necesidad de reclutar a los hombres para el ejército dejó sus puestos vacíos en sus lugares de trabajo como las fábricas entre otros, que fueron ocupados por las mujeres, sin embargo, una vez la guerra acabó, los hombres volvieron otra vez a sus puestos de trabajo. Aunque antes de eso, en la revolución industrial en Inglaterra, en las fábricas había mujeres y niños, con penosas condiciones de trabajo (5).

Este primer paso fue de alguna el empujón para que las mujeres entren al mercado del trabajo. Pero no fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial, donde las mujeres comenzaron a llamar la atención en la esfera pública y laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrolló un acuerdo en 1951 que afirmaba la importancia de una semejanza en la retribución para hombres y mujeres, tratando los sesgos de género presentes en el entorno del empleo y constituyo un progreso para la igualdad laboral entre hombres y mujeres. (6)

En el siglo XXI se han dado grandes pasos y sobre todo en las condiciones para que la mujer pueda incorporarse a la vida laboral, por ejemplo, la duración del permiso de paternidad igual que el de maternidad, o facilidades para conciliar la vida familiar y laboral como medidas para reducir esa brecha de género, pero no se ha conseguido que la igualdad salarial sea una realidad tanto para hombres como mujeres en todos los ámbitos. Algunos datos de la Oficina europea de estadística (Eurostat), manifiesta que los salarios de las mujeres en Europa son un 13% más bajos que los de los hombres, y de acuerdo con el informe de *ESADE* "*Trabajo e hijos en España: retos y oportunidades para la igualdad entre hombres y mujeres*" los porcentajes de desempleo femeninos son un 2,5% mayores a las masculinas y en el que las proporciones de mujeres con contratos a tiempo parcial triplica al de los hombres. (7)

Y ya no solo desigualdades sociales, y laborales, sino también en el ámbito de la salud. Según la OMS, "*el género es un factor determinante de salud*", la salud de hombres y mujeres difiere, porque hay elementos anatómicos y condicionantes sociales que causan un distinto riesgo en la situación de salud de la población. En la salud de la población femenina, la extensión del trabajo, aparte del que realizan en el hogar, hace que tengan menor tiempo para su propio autocuidado, lo que se agrava en los países en vías de desarrollo donde las dificultades para las mujeres son mayores y conlleva a embarazos no deseados o a partos con gran complejidad y, por tanto, a un aumento de la mortalidad. Aparte de esto, uno de los grandes problemas sociales actualmente es la violencia de género, en la que una de cada tres mujeres es víctima de la mismo, lo que supone un riesgo adicional para su salud. (2)

Por otro lado, los varones para encajar con las características de "la masculinidad tradicional" tratan de aparentar que son "fuertes", no mostrando signos de vulnerabilidad. Esto tiene unas consecuencias, de hecho, en un estudio llevado a cabo por la OMS, en 2018, titulado "*La salud y bienestar de los hombres en la región europea"* donde se afirma que los roles de la masculinidad se enlazan con una peor salud para los hombres (8). Históricamente se asociaba el consumo de tabaco y alcohol al género masculino y, por tanto, una serie de problemáticas ligadas a eso, actualmente y según una publicación de una revista "*British Medical Journal*", manifiesta, ya no hay diferencias en el consumo de alcohol entre los dos sexos (9).

Asimismo, es importante tener en cuenta que, en el campo sanitario, los profesionales sanitarios se componen mayoritariamente por mujeres y en el ámbito no profesional, son las principales responsables de los cuidados informales. Aquí se encuentra adjunto otro contratiempo ya que, ellas están invisibilizadas en los puestos de poder y mando en los sistemas sanitarios. (10)

Y dentro de las profesiones sanitarias con mayor presencia femenina, se encuentra Enfermería, siendo considerada durante mucho tiempo como una de las denominadas "profesiones feminizadas". En base a esto, la cuestión es que la tarea del cuidado, que es la base integral del desarrollo de la profesión de Enfermería, fue atribuido a las mujeres porque se creía que ellas eran las “responsables naturales” del cuidado, agregado a la subordinación y acatamiento al poder médico, con representación del hombre, aunque hay más mujeres en los últimos años, que se dedican a la profesión médica. (11). Esto ha influido con la imagen social o percepción que tiene la sociedad sobre la profesión, ligado a estereotipos de género, asociación a roles y un desconocimiento de la profesión, siendo vista como una extensión del rol de cuidadora de la mujer. Además, si hay algo que realmente viene formando parte de la profesión enfermera como algo que arrastra, es la cuestión de género, y parece que sigue siendo una limitación, y no se puede separar de la situación general que la mujer viene ocupando a lo largo del tiempo.

En este trabajo se reflexiona sobre la construcción del concepto de género, su impacto y transcendencia en la profesional enfermera, aportando una serie de propuestas dirigidas a minimizar efectos negativos del mismo.

MOTIVO DE ELECCIÓN

A través de la formación del grado de Enfermería en estos 4 años, tanto a nivel teórico como práctico en los distintos ámbitos como unidades de hospitalización, Atención primaria o residencias, donde he podido percibir la transcendencia de la cuestión de género en la actuación profesional, en concreto, no deja de ser sorprendente que, en un ámbito tan feminizado de manera habitual, los hombres ocupan los puestos de gestión.
Esto ha sido lo que me lleva a tomar la decisión de este trabajo fin de grado para poder realmente profundizar sobre estos aspectos y lo que limitan el desarrollo profesional

ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA

A la hora de realizar este trabajo de fin de grado, se ha llevado una búsqueda de información, a través, de una revisión bibliográfica de artículos en revistas, de los idiomas de inglés y español, entre 2017 y 2023 respectivamente, que fueron consultados entre marzo de 2023 y junio de 2023.
Entre las bases de datos en las que he encontrado información científica se encuentran:
Pubmed, Elsevier,SciELO, y Dialnet

Los Descriptores de Ciencias de la Salud (DeCS) y Medical Subject Headings (MeSH) utilizados para escoger los artículos, junto con loa marcadores boleanos (AND, OR y NOT) son:

- Género / gender
- Rol de la enfermería / Nurse´s role
- Estereotipos de género / Gender Stereotyping
- Liderazgo enfermero / nurse leadership

Aparte, de la información escogida anteriormente, se utilizó otras referencias de páginas web de organismos oficiales, como el Ministerio de Sanidad, la Organización de las Naciones Unidas, la Organización mundial de la Salud, el Instituto Nacional de Estadística (NIE) y el Consejo Internacional de Enfermeras. Además de los medios de comunicación periodísticos, y en específico sanitarios como Redacción Médica, Diario Médico, El País, El Confidencial, La Vanguardia, o BBC.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de este trabajo es analizar en qué medida la cuestión de género sigue aún condicionando el avance profesional enfermero y su repercusión, tanto en la propia dinámica interna, como en su relación con el contexto que lo rodea y trazar nuevas líneas de acción.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar la construcción de género.
2. Definir los estereotipos de género que limitan la profesión Enfermera.
3. Determinar las estrategias para disminuir las desigualdades en género y salud.

DESCRIPCIÓN DE LOS CAPÍTULOS

Este trabajo fin de grado consta de tres capítulos, para alcanzar el objetivo general.

El primero de ellos, compuesto por dos subcapítulos, se expone los factores culturales y sociales históricos, que han establecido las características del género femenino y masculino, enfocado en el origen del patriarcado y la hegemonía masculina. Además, se explica la evolución de la identidad de género.

En el segundo, también dividido a su vez en dos subapartados, tratará de abordar las cuestiones, ligadas al género, que han ido condicionando, de manera específica, la posición a nivel social y laboral de la profesión enfermera.

Por último, en el tercer capítulo, se explica las limitaciones de la presencia enfermera en los puestos de poder y de gestión en el área sanitario, y se proporciona medidas a seguir para conseguir un verdadero reconocimiento y visibilidad mediante políticas y liderazgo enfermero.

1. CAPÍTULO 1: La construcción social y cultural del género

El ser humano siempre ha estado en busca del conocimiento del origen de su propia especie, del comportamiento y roles de las personas desde la antigüedad, cuando encontramos lo primeros indicios sobre este tema, en 1859 el científico Charles Darwin publica su obra "*el origen de las especies*", en el que plantea la teoría de la evolución por selección natural. En este sentido, desde sus aportaciones, a mediados del siglo XIX, los avances en las ciencias han sido innegables, sobre todo a lo largo de este siglo XX y hasta la actualidad, en el campo de la antropología, la paleontología, o la arqueología entre otras disciplinas, y esto unido a un análisis más detallado y preciso de los distintos hallazgos, gracias al progreso en el campo tecnológico y la inteligencia artificial (IA) que han permitido identificar con más precisión el funcionamiento de las sociedad y el ser humano Una clara muestra de ello, es la noticia publicada en "*El País*" en este mes de junio en el que se especifica que "*Un consorcio internacional ha leído el ADN de 233 especies de primates, que acerca a la respuesta de qué es un ser humano, al igual que hallar el origen de enfermedades, como el cáncer*" (12,13).

1.1 El origen del patriarcado y la hegemonía masculina

Desde los inicios de la historia de la humanidad, la sociedad se ha caracterizado por una naturalización de la estructura jerárquica social desigual entre el sexo masculino y sexo femenino, justificadas por las diferencias biológicas y psicológicas de ambos. En esa clasificación, las características femeninas son consideradas inferiores a las masculinas, donde predomina la supremacía de los varones en todos los aspectos, el denominado sistema patriarcal o patriarcado. Lo que llevo a una clara desigualdad social, cultural, económica, política para las mujeres a lo largo de la historia que aún en la actualidad sigue vigente (14).

Las mujeres como aseguradoras de la continuidad de la especie han sido fundamentales ya que, debido a su vínculo con los procesos naturales de reproducción, instauró el estatus y el género femenino, y las condicionó a desarrollar su vida en el ámbito privado como madres, esposas y cuidadoras de los hijos, subordinadas a la toma de decisiones de los varones e invisibilizadas de la vida pública, dominada para los hombres.

Así, este binarismo de los dos sexos dominantes de la población, fue el sustento para la construcción social y cultural del género que cambia según aspectos culturales que se dan en diferentes tiempos y lugares, de manera que existen diversos roles y estereotipos que establecen qué posturas, costumbres, valores o rasgos describen a los hombres y a las mujeres (15).

Para la historiadora, Gerda Lerner, en su obra "*La creación del patriarcado*" en el año 1986, definió el patriarcado como "*la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños y niñas de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general*" (16)

Lerner identificó el origen del mismo en Mesopotamia hace más de 5000 años y propuso su teoría a partir de una célula familiar de referencia: el varón, la hembra y los hijos, mostrando así una diferenciación de roles entre ambos sexos con una separación del trabajo, recayendo sobre la mujer la responsabilidad del cuidado los hijos y la familia, mientras que la del hombre fue la obtención de alimento y la protección del grupo. (17)

Por otro lado, el patriarcado provocó que se haya realizado una interpretación evolutiva con tendencia al androcentrismo, es decir, una visión del mundo y de las relaciones sociales centrada desde el punto de vista masculino, donde se relacionó a los hombres con el modelo ejemplar de la persona. A partir de ello, se determinaría que el varón sería el representante de la especie, omitiendo el papel clave de las hembras con consecuencias como la infravaloración social de todo lo femenino, y dando lugar a la invisibilidad de su contribución al desarrollo humano. (18,19). Así, el descubrimiento en 1974, de los restos fósiles de una mujer adulta de 20 años de la especie "*Australopithecus afarensis"* de hace 3,2 millones de años, a la que llamaron "*Lucy*", supuso un descubrimiento transcendental y se convirtió en el esqueleto más famoso del mundo, apodada la abuela de la humanidad. Este hallazgo proporcionó información sobre las especies que enlazan a los primates con los hombres. Sigue siendo extraño, ya que la palabra "*homo*" (hombre o ser humano) se señaló y se generalizo como el género humano, aun cuando Lucy, el más conocido antecesor del homo sapiens, era hembra (20).

Al igual que el anterior descubrimiento, la historia está impregnada de ideas o de hechos que se daban por validas e inamovibles, probablemente debido a que la historia la escribieron los hombres, pero que, gracias a las investigaciones de los últimos tiempos han permitido identificar que la realidad distaba mucho de esas creencias como el pensamiento erróneo que las mujeres en la prehistoria (Paleolítico) no cazaban y solo se dedicaban a la recolección y a los cuidados de los hijos. La investigación publicada en la revista "*Science*" en 2020 de restos óseos femeninos enterrados con lanzas y hojas apiladas de hace 9000 años en Los Andes, revela que esta actividad no solo estaba reservada a los hombres. Este mismo artículo expone que entre un 30% y un 50% de ellas se dedicaban a la caza. Diferentes estudios afirman, los varones y las mujeres ya desde el Paleolítico, compartían tareas que eran igualitarias para el grupo (21).

En línea con lo anterior, si en aquellas actividades consideras de la vida cotidiana, durante siglos, no se cuestionó el papel de las de las mujeres en el ámbito doméstico, es más llamativo cuando se debate de las manifestaciones culturales. Todos los indicios hasta cierto momento, mostraban que las pinturas rupestres fueron realizadas por varones y esto fue así, hasta últimas investigaciones como las del arqueólogo Dean Snow que llevo a cabo un estudio, en las cuevas de España y Francia con pinturas rupestres, y concluyó que las huellas de manos que encontraron, en un 75% pertenecían a mujeres (22).

Una cuestión importante a abordar, aparte de lo reflejado hasta aquí, fueron las primeras evidencias de las diferencias culturales entre ambos sexos, el Neolítico, que abarca desde el 10.000 a 3.000 a.C. y se supone que se establecieron los pilares de la autoridad masculina (23). En esta etapa, la aparición de la agricultura y la ganadería cambiaron la vida de las personas, de ser nómadas a volverse sedentarios, ya que se requería una defensa de los cultivos y la crianza del ganado, debiendo mantenerse en el mismo lugar, provocando disputas por las propiedades, emergiendo el concepto de propiedad y la sensación de poder. Al mismo tiempo, se desveló la paternidad biológica, hasta ese momento desconocida, con profundas implicaciones para la organización social, como el control de la sexualidad femenina como medio para asegurar la descendencia, sabiendo quién es el padre. Esta situación hizo que las mujeres dependieran de los hombres para desempeñar su sexualidad, rendida a un solo varón (24).

En definitiva, los hombres ejercen las actividades de defensa y ataque y las mujeres el cuidado de los niños y de los ancianos. Se puede considerar estas diferencias como la primera división del trabajo por sexo, ya que al realizar tareas de riesgo afectaba su supervivencia y, en cambio las mujeres al necesitar una protección, empezaron a depender de los varones, perdiendo su propia libertad. La unión de factores como el descubrimiento de la paternidad biológica, el sentimiento de propiedad y la conciencia del poder, establecieron en consecuencia el patriarcado (25).

Por su parte, en las culturas antiguas, el pensamiento filosófico fue esencial para poder entender el propio desarrollo y las características de la propia humanidad. Por ello, la sociedad occidental está impregnada por el razonamiento filosófico griego, y ese juicio filosófico también ha contribuido a asentar una cultura, a generar unas ideas, para construir los roles y estereotipos del género. En sentido, ha habido grandes pensadores como Platón, Hipócrates y Aristóteles en la historia que establecieron el soporte sobre las que se cimentan siglos de pensamiento androcéntrico, de tal manera que sus escritos contenían ideas y argumentos que se utilizaron para racionalizar y acrecentar el patriarcado desde épocas pasadas (26).

Estos antiguos intelectuales sostuvieron afirmaciones y teorías con ideas de que la subordinación femenina era un bien sagrado, reafirmando así los principios del patriarcado, en el que las mujeres eran consideradas inherentemente inferiores a los hombres y justificar la exclusión de ellas del dominio político o filosófico, lo que reforzó aún más la visión de la imperfección y la racionalizada femenina. Además, estos pensadores contemplan que la capacidad de concebir de las mujeres era su único propósito para contribuir al bien, con la condición de que estos poderes deberían ser administrados adecuadamente por los varones (26).

Uno de los filósofos griegos y uno de los pensadores más influyentes y creativos de la filosofía occidental, Platón, en su obra "*Timeo*", narra de qué manera podría haber sido elaborado el mundo, de tal forma que, los dioses primero crearon a los hombres y luego castigaron a aquellos "*que vivieron vidas de cobardía o injusticia*" convirtiéndolos en mujeres en sus próximas vidas. Timo insinúa que ellas son un estado degradado de la humanidad, una especie de castigo por un comportamiento imprudente (26).

Otro pensador griego, Aristóteles, apodado "*el padre de la Ciencia*", manifestó en su visión de la reproducción humana, que el macho es el principio del movimiento (ser activo) y del que emana el alma, mientras que la hembra, pasiva, proporciona la materia (27). Inclusive, creía que la distinción de sexos era el resultado de un error de desarrollo: "*El feto se convierte en macho cuando su cuerpo está completamente desarrollado en el útero, sin embargo, hembra es aquella que no ha logrado convertirse en macho*". Aristóteles estima a la mujer como "*una especie de deficiencia natural*", "*un hombre mutilado*"(28). Incluso, en otra de sus obras titulada "*La política*" revela "*El macho es por naturaleza superior y la hembra inferior, uno gobierna y la otra es gobernada, extendiéndose a toda la humanidad*" (29).

Para contextualizar esa idea, en la Grecia clásica, las mujeres no eran consideradas ciudadanas, y solo los hombres participaban en reuniones y apariciones públicas. Las mujeres estaban relegadas al hogar, donde sus deberes se limitaban a la crianza de los niños, mientras que los varones eran responsables de la guerra y la política. Aunque ellas recibieron educación, en Grecia y Roma, se mantuvieron apartadas de la política (30).

Las propuestas filosóficas y biológicas de Aristóteles se fusionaron con las ideas de Platón e Hipócrates, y se convirtieron en el pilar fundamental de las primeras universidades de Europa, donde los varones que estudien filosofía, medicina, derecho o teología interiorizaron las razones de la supuesta inferioridad de las hembras. Los médicos continuaron confiando en las ideas médicas aristotélicas e hipocráticas, durante el siglo XIX, un ejemplo claro fue Sigmund Freud, padre del psicoanálisis, quién explico que la realización de la mujer se basa en dos mandatos: el matrimonio, y tener un hijo varón. Otro de los elementos clave de Freud fue su intento de explicar la sexualidad con términos de "*envidia del pene*". Durante el desarrollo psicosexual, las chicas descubren que los chicos tienen penes y ellas no, de forma que las lleva a querer tener uno y ser hombres, eventualmente conduce a su deseo de tener relaciones sexuales y convertirse en madres (31).

La psicoanalista feminista de principios del siglo XX, Karen Horney, oponiéndose a la teoría de Freud, estimó que las mujeres no querían convertirse en hombres, a pesar de que la sociedad les otorgaba roles subordinados a sus esposos e hijos. Entonces, lo que realmente envidiaban eran los derechos y la independencia de los hombres, sugiriendo que probablemente los hombres estaban celosos de su capacidad para poder dar a luz, llamado "*envidia materna o envidia de útero*" (32).

Otro instrumento que instauró definitivamente el patriarcado fue el triunfo de las religiones monoteístas, donde Gerda Lerner sitúa su creación en la religión hebrea con raíces en el zoroastrismo del segundo milenio a.C., con un único dios "*Dios Padre Todopoderoso*" con caracteres claramente masculinos: "*Dios creó al hombre a su imagen y semejanza (Génesis 1-26)*", donde la figura femenina se ubica fuera de esta (25).

De hecho, la influencia que la religión ha tenido en la sociedad es fundamental ya que se ha construido a partir de unas ideas religiosas que establecían que las mujeres son inferiores, perpetuando una imagen de los dos sexos distintos, siendo el papel de las ellas defenestrado e infravalorado, donde su sexualidad estaba muy controlada (33).

En este sentido, la religión musulmana en su libro sagrado (El Corán) nombra en el verso 38 del capítulo "*Las mujeres*", menciona textualmente: "*Los hombres son superiores a las mujeres, debido a sus cualidades por Alá*" En otra frase, señala que las "*mujeres virtuosas*" tienen características relacionadas con "*la obediencia y sumisión*", y a las que no obedezcan, serán "*reprendidas y azotadas*" (33).

En la Biblia, libro sagrado de la religión católica, tanto en el Viejo como en el Nuevo Testamento, también ataca directamente el papel de las hembras. En el Génesis, sentencia a las mujeres en las siguientes palabras: "*Tu deseo será el de tu marido y él tendrá autoridad sobre ti*", en el fragmento de Timoteo (2:11-14), explica que "*La mujer debe aprender a estar en calma y en plena sumisión, no dejando que una mujer enseñe o que tenga autoridad sobre un hombre; estando en silencio*" (33). En el catolicismo, la figura de la Santa Inquisición y las instituciones religiosas fueron las encargadas de promover la persecución y "*castigo de las "brujas*" a lo largo de la Edad Media, mediante tratados sobre brujería, de la bula papal de Inocencio VIII de 1484 y del manual para la identificación, persecución, y caza de brujas "*Malleus Maleficarum*" o "*El martillo de las brujas*" (34).

Cualquier mujer que disfrutará de un grado de independencia podría ser una bruja, ya que los inquisidores creían que las mujeres que permanecieron fuera del control masculino, o que no encajaran con los roles femeninos, podrían amenazar el orden social establecido. Por otro lado, otro sector que sufrió esa persecución fue el de las parteras, explicándose que, durante la Edad Media y Moderna, existió la idea general de que el nacimiento tenía propiedades mágicas, y que, debido a esto, las parteras, tenía poderes especiales. Las autoridades inquisidoras, rechazaron que las mujeres tuvieran algún tipo de conocimiento o poder, por lo que declararon que el poder de las brujas no era suyo, y verdaderamente se originaba del acto sexual con el diablo y de sacrificar niños al Demonio. (35)

En definitiva, mayoritariamente las religiones divulgan creencias que presentan a la mujer como objetos peligrosos para el varón, avisando a cuidarse de los perjuicios que la mujer pueda ocasionar, y a relegarlas a un papel secundario. Su imagen era concebida como incitación al pecado, a la decadencia y malignidad. (33)

1.2 Identidad de género

El género se define como las construcciones sociales, psicológicas y culturales mediante las cuales las sociedades asocian comportamientos sociales y características personales con varones y mujeres. La masculinidad y feminidad son atributos que, dependiendo de la cultura y sociedad donde se desarrollan, puede entenderse de diferente manera a través de un proceso de socialización (36). De tal manera, que facilita la interiorización de las normales sociales y comportamientos de la población con la que convive para ayudar a su integración social. Este desarrollo de la socialización crea diferentes expectativas de roles para mujeres y hombres, que se transmiten a través de la familia, la escuela o incluso los medios de comunicación. Esta dimensión es, por tanto, uno de los ejes más importantes sobre los que se asienta la formación de la identidad personal. (37)

De cierto modo, la identidad personal aborda la percepción de un grupo de atributos y rasgos que definen a una persona frente a los demás y su deseo de ser representado social y personalmente. En este marco, esos elementos en conjunto pueden referirse a las características del sexo y del género, conformando la identidad del género, que fue introducido por primera vez por el psicoanalista Robert Stoller en 1968 con su libro "*Sexo y Género*" donde explica que la identidad de género es una cuestión contraria a la identidad sexual, por lo tanto, pueden seguir caminos completamente independientes (38).

Gracias a esta distinción, es importante conocer que la orientación sexual y la identidad de género no se refieren a lo mismo ya que en 2006, se realizó un informe por un comité de expertos para derechos internaciones, "*Los Principios de Yogyakarta*", donde se diferenció y definió estas ideas; en este caso, la orientación sexual es la "*capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo, un distinto o de más de un género* " y la identidad de género es "*la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales*" (39).

Por lo tanto, la expresión de género es una manifestación externa del género mediante el comportamiento y la identidad, pudiendo ser masculina, femenina, o una combinación de las tres, donde no siempre se relaciona con su sexo en el nacimiento, su identidad de género y orientación sexual (40).

En definitiva, a todas las personas se les asigna un género al nacer en función de revisión de los genitales del recién nacido. Debido a esto, la sociedad trata de asignar una identidad de género paralela a cada persona, de manera que, si un recién nacido nace con genitales de macho, recibe una identidad de género masculino, y si nace con genitales de hembra, se le asigna un género femenino. Mayoritariamente, la identidad de género de una persona frecuenta tener afinidad con el sexo con el que nacieron, en este caso se correspondería al término cisgénero, pero existen excepciones, cuando no lo hace se denomina transgénero. No olvidando, que el concepto de identidad de género no se refiere a la orientación sexual o a las características sexuales (41).

Actualmente debido a los grandes avances por los derechos de la comunidad LGTB, oficialmente ya se han reconocido hasta 37 identidades de género. Y entre ellos están: la palabra "*bigénero*", refiriéndose a identidades de género masculinas y féminas que pueden intercambiarse o relevarse; en el término "*agénero*", las personas no se identifican con ningún género, en el caso de "*fluido*", no se siente representado con una sola identidad de género, cambiando entre masculino y femenino u otros, modificando su identidad regularmente, dependiendo del contexto, entre otros (42).

A día de hoy, nuestro país se encuentra en una posición privilegiada debido a políticas en materia de Igualdad por razón de orientación sexual e identidad de género, con la ley para la "*Igualdad de las personas trans y la garantía de los derechos LGTBI*" (BOE) (43). En ella, se reconoce el derecho a manifestar la identidad de género libremente, al igual, que el Ministerio del Interior adoptará las medidas necesarias para que los documentos oficiales de identificación puedan omitir, a petición de la persona interesada, la mención relativa al sexo. Además, se garantiza atención sanitaria específica a las personas trans y se prohíbe también obligarlas a que se sometan a tratamiento (44).

Sin embargo, aunque se han realizado progresos respecto a la cuestión de género, desde los primeros indicios de la división sexual del trabajo en el Neolítico, hasta la actualidad, en España con la aprobación de "La Ley Trans", que permite la libertad en la identidad de género, existe un gran desconocimiento del mismo debido a los arraigados roles y estereotipos de género, que aún siguen condicionando la elección de diversos aspectos como el de los trabajos con mayor percepción de mejor prestigio donde los hombres han dominado hasta hace pocos años.

CAPÍTULO 2: El género, una marca que condiciona

Existen una serie de elementos que están presentes en la vida cotidiana como la raza, el nivel económico, la cultura, pero sobre todo los estereotipos de género, que ejercen una influencia en la forma de pensar y actuar de las personas, por ende, afectan la mayoría de las iniciativas que realizan a nivel individual, educativo, y laboral.

2.1 La transcendencia de la división sexual del trabajo

El movimiento feminista fue la clave para poder alcanzar y defender los derechos de las mujeres, que tiene su origen en el siglo XVIII, en la época de la Ilustración, más concretamente en la Revolución francesa de 1789, donde se va cimentando un discurso por la defensa de la igualdad y conseguir ser ciudadanas de pleno derecho. Pero después de la "*Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*", en el cual, se concedió derechos solamente a los varones, las mujeres quedaron excluidas de derechos políticos y civiles. Por lo que, pocos años más tarde, en 1791, la escritora y filósofa política francesa Olympes de Gouges elaboró la "*Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadan"*, siendo de los primeros documentos históricos que reivindicaba una igualdad de derechos civiles y políticos para las mujeres y los hombres, especialmente el derecho a votar para ellas (45).

Por tanto, a partir del "*movimiento sufragista*", en el que las mujeres reclamaban el derecho a voto y a ser candidatas a ser elegidas para ejercer cargos públicos, ya que creían que era la clave para desbloquear otros derechos. En 1848, se llevó a cabo el "*Manifiesto de Seneca Falls*" en Estados Unidos, la primera convención por los derechos de la mujer. Este movimiento sufragista se organizó y se fue expandiendo por todo el mundo, siendo Nueva Zelanda el primer país en aprobar el sufragio femenino, el 18 de septiembre de 1893, siguiendo Australia en 1902, y en el caso de Europa, Finlandia (1906), Noruega (1913) y Dinamarca (1915), a principios del siglo XX, mientras que Inglaterra y Estados Unidos lo aprobaron una década después. En nuestro país este derecho se ejecutó en 1931 durante la Segunda República, quedando sin validez durante la dictadura franquista y se recuperó en las elecciones generales de 1977. No deja de ser curioso que, donde empezó aquel movimiento por los derechos humanos, el país galo, lo hiciera en 1946, siendo uno de los últimos países de Europa en aprobarlo. En 2015, Arabia Saudí se convirtió en el último país en aprobarlo, sin embargo, actualmente todavía hay algunos países, donde las mujeres no tienen asegurado ese derecho. (46,47)

En el camino hacia la búsqueda de la igualdad, el acceso de las mujeres a las Universidades fue un momento clave a finales del S. XIX, pero de forma minoritaria. Las primeras que pudieron acceder a las aulas, lo hicieron en 1847, pero necesitando de un permiso, en la universidad de Zúrich (Suiza), siguieron las universidades de Berna, Ginebra y Lausana en el mismo país. Se abrieron puertas a medicina, filosofía, letras y derecho, pero las grandes y prestigiosas universidades, y en especial las de ciencias, se opusieron a darles permiso. En Francia, se permitió en 1887, unos años más tarde sucedió lo mismo en las universidades escandinavas, Dinamarca permitió que las mujeres se matricularan en 1873 y Suecia en 1875. (48)

En el caso de España, en este 2023, se cumplen más de 113 años desde que las mujeres tienen plena libertad para matricularse en una universidad en España, concretamente desde el 8 de marzo de 1910, ya que, aunque antes no estaba taxativamente prohibido, si requerían un permiso especial del Consejo de Ministros para poder estudiar, y desde ese momento, era la primera vez que ellas podían acceder a la Enseñanza Superior en igualdad de condiciones, porque se aprobó, en ese año, una Real Orden que permitió una igualdad en las matrículas para hombres y mujeres. (49)

De hecho, una de las figuras más destacadas de las letras de nuestro país, la escritora y activista social española, Concepción Arenal, ingresó en la Universidad de Madrid en 1841, estudiando Derecho, Sociología, entre otros, "vestida de varón" para poder asistir, aunque sólo fuera como oyente a clase, dejando de lado los estereotipos y prejuicios que existía en esa época. Sin embargo, finalmente la descubrieron y el rector se vio obligado a intervenir, y una vez que, Concepción supero un examen, le permitieron acudir a las clases desde 1842 hasta 1845 (50).

Un siglo más tarde de la legalización, la mayoría del alumnado en la Universidad son mujeres (55,7%) mientras que los hombres representan un 44,3%, según el informe de "*Igualdad en Cifras MEFP 2022: Aulas por la igualdad"*, publicada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional. Sin embargo, esa proporción en el caso de las mujeres está repartido de forma desigual según el tipo de formación, en Educación el 77,9 % y en Salud y servicios sociales, el 71,8 %, por el contrario, en Ingeniería, industria y construcción, son el 29,1 %, y en Informática, el 13,4 %. Por otra parte, las carreras matemáticas y científicas continúan siendo de dominio masculino, en los estudios informáticos, son un 86,6%, seguido de las ingenierías (74%), y las carreras de Matemáticas y Estadística (64%). (51)

Estas diferencias plantean una cuestión importante, ¿Por qué se producen estas diferencias en la elección en el ámbito universitario? o si ¿el género tiene influencia en la atribución de ciertas profesiones?: A lo largo de bastantes años, se han realizado varios estudios con respecto a este tema con diversas cifras, posibles respuestas a estas cuestiones y medidas para revertir esta disparidad sistemática. En estos estudios, se observan una sobrerrepresentación de mujeres en disciplinas y ramas de conocimiento como educación, artes y humanidades, ciencias sociales y salud y servicios sociales. Siendo Enfermería, con un 82,75% de mujeres, y Educación (77,9%) profesiones con mayor presencia femenina y todas las ciencias precedidas por el prefijo 'bio', incluso cuando implican tecnología (75,08% en biomedicina; 65,82% en bioquímica y 61,70% en biotecnología), según datos de otro estudio llevado a cabo por la Unidad Igualdad del Ministerio de Educación y Formación Profesional en 2020. (52)

Varios factores llevaron a crear distintas perspectivas, basadas en la división sexual del trabajo desde más de un siglo, en relación a posibles "*carreras más aptas para las mujeres que otras*". En consonancia en 2005, la historiadora Juliette Rennes escribió su libro en francés," *Mérito y naturaleza: Una polémica republicana: el acceso de las mujeres a profesiones de prestigio*" (traducido al español), se basó en libros de orientación profesional de esa época (1880-1940), que planteaban este debate, donde establecían unos pros y unos contras para que las mujeres entraran a ciertas carreras. También el profesor Aureliano Abenza, de la Escuela Normal Superior de Alicante, lo hizo, en 1914, con su libro "*El previsor femenino o cien carreras y profesiones para la mujer*", donde sostenía que "*la carrera de Magisterio era la más adecuada para la mujer, y que algún día estaría reservada únicamente a ella o en Medicina, como la pediatría o la ginecología*". (53)

En ese entonces, a ellas se les encaminaba a profesiones con ramas de letras con escasa inserción laboral o a carreras vinculadas con el rol de cuidadoras impuesta por la sociedad en ese momento, probablemente una de las razones de la feminización de carreras como magisterio, ramas de la medicina como la pediatría o Enfermería. Según el historiador Daniel Pedrero Rosón, en un artículo de 2020, "*el tópico del ángel del hogar",* relacionada con las mujeres, que se preparaba para las modificaciones como su ingreso a una educación superior y laboral, sin que rompiera *"el papel que le habían asignado"* (53).

Otra investigación publicada este año, "*el informe Segregación de Género en los Estudios Universitarios del Ministerio de Universidades*" que ha sido dirigido por el actual ministro de Universidades de España, Joan Subirats, y las colaboradas de este estudio, Amaya Mendikoetxea, la rectora de la Universidad Autónoma de Madrid, y la doctora en Ciencias Sociales, María Ángeles Sallé. En ellos, se muestran otro caso relevante de segregación, respecto al año académico 2020-2021, con tendencias claras: las profesiones de las ramas de las ciencias de la salud, servicios sociales, o educación, son escogidas especialmente por mujeres. En el sentido opuesto, los hombres representan una mayoría en otros campos como la informática, las ingenierías o las matemáticas. Joan Subirats, propone ideas para solventar esta situación, como fijar cuotas más altas en los grados con mayor desproporción entre hombres y mujeres, o disminuir el precio de las matrículas en los grados universitarios, para el sexo menos representado para incentivar su presencia. Además, el Ministerio de Universidades ha lanzado la campaña "*Dale la vuelta*", para concienciar sobre este contexto e intentar equiparar esos porcentajes en las áreas de estudio menos equilibradas. (54)

Mendikoetxea, delegada de Igualdad de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), explicó que la causa principal de esta desproporción en este ámbito, en el mismo sentido que Pedrero Rosón, son los estereotipos relacionados a la mujer como "*protectora del hogar*", cuando comenzó el ingreso a las universidades hace más de un siglo, en aquellos estudios "*adecuados para el rol de la mujer*" , concretamente "*los cuidados y las letras*", añadiendo que es incongruente que en la actualidad esto se repita, porque esos estereotipos siguen inheridos en la sociedad que se excusa en la voluntad y decisión de las propias mujeres (55).

Por su parte, Sallé comenta que esta segregación de género es la consecuencia de elementos socioculturales y psicosociales que han estado presentes desde la infancia, nombrando investigaciones que respaldan que, a partir de los seis años los niños tienen interiorizados los roles, siendo "*las niñas trabajadoras y modestas, y los niños genios*" En este marco, el ministro Subirats detalla la importancia de intervenir desde edades muy tempranas para visibilizar el trabajo de muchas autoras e investigadoras, impulsando esa idea al sistema educativo (55).

Esta desigualdad no es única de España, es mundial ya que, en 2021, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) presentó el informe "*Panorama de la Educación*", asegurando que las mujeres dominan el ámbito de la salud y del bienestar en la mayoría de países, pero se encuentran escasamente representadas en las ciencias, las tecnologías, las matemáticas y la ingeniería (STEM) (56).

En este sentido, en 2015, el estudio "*The ABC of Gender Equality in Education*" (OCDE), definió que la baja participación de las chicas en ocupaciones técnicas puede explicarse en parte, por su falta de confianza en reconocer sus propias competencias en matemáticas y tecnología, con estereotipos, además de la falta de referentes científicos femeninos. Otro artículo, que repite el mismo patrón, en la revista "*IEEE Transactions on Education*", concluyendo que el 75% de los niños y el 55% de las chicas se valoraban de forma positiva en matemáticas en colegios aragonés de primaria. También observaron que, las niñas mostraban una ansiedad mucho mayor debido a los exámenes de matemáticas, cuando ambos mostraban puntuaciones parecidas (56).

Por último, La "*Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*" (UNESCO), manifiesta que, en el mundo, las mujeres representan solo un 35% en estudios STEM pero menos del 30% de los investigadores científicos. Este organismo expone que la disparidad de género es preocupante, ya que "*las carreras STEM se consideran los trabajos del futuro, que impulsan la innovación, el bienestar social, el crecimiento inclusivo y el desarrollo sostenible*". De modo, que la UNESCO enfatiza la importancia de este tema, a través de actividades de investigación y políticas para impulsar el empoderamiento de las niñas y las mujeres por medio de la educación (57).

2.1 La feminización de la profesión enfermera

El término "*profesión feminizada*" se denomina a las carreras con un porcentaje de mujeres superior al 55%, frente a los hombres. (58). En relación con esto, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en España, en el 2022, estuvieron 336.321 enfermeros colegiados, de los cuales 283.298 (84,2%) son mujeres y 53.023 (15.7%) son hombres, por lo cual se puede considerar que Enfermería es una de las profesiones con mayor presencia de mujeres en la actualidad. En una dimensión global, la OMS, en 2020, llevo a cabo una investigación de la "*situación de la enfermería*" en el mundo, y aproximadamente el 90% de todos los profesionales de la enfermería son constituidos por mujeres (59,60).

Siguiendo con esta cuestión, Enfermería se ha visto perjudicada por roles y estereotipos impuestas por el modelo patriarcal, como ya hemos explicado en el primer capítulo, donde el cuidado, que es la base del desarrollo de la profesión, ha sido irremediable relacionada a las mujeres como algo natural e inherida a la figura femenina. Raquel Rodríguez Llanos, presidenta del Colegio de Enfermería de Cáceres, esclarece que el rol de la mujer, debido a las tareas de reproducción y al acto de cuidar, en el entorno familiar se traslada a la sociedad, por lo que recae en el rol de la enfermera, con la consiguiente, doble desigualdad para la profesión: "*el social y el de Enfermería*". En este caso el género actúa de dos formas, primero como un factor de riesgo en la salud de las enfermeras debido a las características de la carrera como "*turnicidad, nocturnidad o una sobrecarga asistencial*", y en segundo lugar como determinante social ya que condiciona la desestimación de la posición social, y económica de la propia profesión (61).

María José García, portavoz del Sindicato de Enfermeros SATSE, manifiesta que la invisibilidad de esta disciplina, es uno de los puntos negativos de la feminización de esta profesión, ya que los cuidados en si se entienden como algo natural, y se les quita valor sumado a los estereotipos existentes. Ella compara los rasgos que la sociedad tiene de un bombero como "*el esfuerzo o la valía*", pero es algo que no se relaciona con Enfermería, explicando que las enfermeras y enfermeros se arriesgan a distintos tipos de "*riesgos*" debido a su trabajo con las personas, asumiendo todos los posibles peligros, sin estar "*condicionado al sexo*" (62).

Sin duda, existe una cuestión extraña ya que, comenzando este capítulo, se mencionó que las luchas feministas permitieron que las mujeres pudieran tener derechos básicos al igual que los varones; no obstante, enfermería siendo una profesión ligada a los cuidados invisibles, ha sido la gran ignorada para el propio movimiento feminista. Aunque esto es cierto, algunos estudios señalan, que muchas veces son las propias enfermeras quienes debido a que la profesión ha estado influenciada por el modelo biomédico, tienden a poner mayor énfasis en las técnicas, protocolos y estándares de calidad, dejando al paciente en un segundo lugar. Así, esos cuidados invisibles, como la observación, la comunicación, la empatía, el conocimiento, son actos rutinarios del trabajo diario que, al no ser registrados por escrito, no se miden, ni se cuantifican y eso provoca que carezcan de valor y de reconocimiento social y sanitario (63).

En relación a los estereotipos de, que las mujeres son apropiadas o dirigidas principalmente para ser enfermeras, también es identificado por los propios profesionales, de hecho, un estudio cualitativo realizado en Polonia en el año 2016 con enfermeras con 8 y 33 años de experiencia, demuestra que muchos de ellos tienen interiorizada tanto ese rol que consideran que la enfermería es una profesión apropiada y adecuada para las mujeres. (64)

Todo esto contribuye a la imagen social sobre la enfermería, de que los hombres no son aptos para la profesión de enfermería, y en algunos estudios, los hombres como enfermeros están asociados con las siguientes características: "*vacilantes, no confiables, menos sensibles a las emociones de los demás, o menos capaces de expresarse que las mujeres*". En el caso de los estudiantes varones, se realizó un estudio de "*Los estereotipos de género en hombres estudiantes de Enfermería*" llevado a cabo por el Colegio Oficial de Enfermería de Madrid (COEM) en 2022, en el que ellos recibían perjuicios de su círculo social que asociaban la homosexualidad o ser afeminados a los varones enfermeros, siendo su familia y amigas/os de la carrera los que cuestionaban su masculinidad y orientación sexual (65,66).

Aunque la figura masculina, en la actualidad, representa un mínimo porcentaje en la profesión enfermera, hay que mencionar que, desde la antigüedad, ellos han estado presente, desde la primera escuela de enfermería en el mundo, alrededor de 250 años a. C en India, donde solamente se aceptaban a los varones porque eran valorados como "*puros*", relacionándose a la magia, la religión y al ejército. Sin embargo, debido al predominio del movimiento enfermero femenino en el siglo XIX, el papel de la enfermería se asoció exclusivamente a las mujeres (66).

En el caso de España, la creación de la figura del Practicante en 1857, proporcionó un trabajo para los hombres que se dedicaban, sobre todo a las actividades más técnicas, como administrar inyecciones, bajo la supervisión de un médico. En 1953, se creó la figura del Ayudante Técnico Sanitario (ATS) que conjunto las carreras de los Practicantes, Matronas y Enfermeras. No obstante, las enfermeras se formaban en escuelas dependientes de hospitales, en contraposición de los practicantes, que lo hacían en las facultades de Medicina. En el libro "*Historia de la Enfermería Española*" de Francisco Ventosa, se refleja los estereotipos de género que la sociedad asociaba a los practicantes, y a las enfermeras: "*El practicante es una persona perita, con un título profesional, de esfera más limitada, pero tan respetable como cualquier carrera oficial, que ejecuta las prescripciones del médico con arreglo a ciencia y la enfermera es cualquier persona que hace lo que el médico ordena, con arreglo a la práctica*" (67,68).

Aunque en 1977, esta "diferenciación" de la profesión enfermera se igualó, desde el aspecto del género, al integrarse los ATS a las escuelas Universitarias de Enfermería, con un Diplomado en Enfermería (D.U.E.). Sin embargo, a día de hoy, los varones aparentan tener preferencia por campos más técnicos, ya que varios análisis han demostrado que, desde la perspectiva del entorno laboral, los enfermeros suelen trabajar en unidades de Cuidados Críticos (UCI), Urgencias y Emergencias, Gestión, y de Salud Mental (65).

Por otra parte, Dani Alonso e Imanol Muñoz, enfermeros que trabajan en Emergencias y UCI, del Hospital Donostia, en una entrevista al periódico, "*Noticias de Gipuzkoa*", señalan que han experimentado situaciones con pacientes mujeres mayores, que han rechazado que fueran atendida por ellos, algo que no suele ocurrir con una enfermera. También, Imanol Muñoz, declara en consonancia con el párrafo anterior, que "*En servicios específicos como intensivos, urgencias y emergencias hay más presencia masculina",* pero que, a pesar de todas estas circunstancias "*se están rompiendo roles de género*" ya que el enfermero explica que, a través de la enfermería, se llegó a descubrir a sí mismo y practicar "*la inteligencia emocional o la sensibilidad*" (69).

Otro punto que hay que abordar, es la percepción social que de Enfermería desempeña una figura de "*asistente o auxiliar del médico*", ya que, a lo largo del tiempo, como ya hemos comentando, Enfermería ha sido percibida como una profesión de mujeres con escaso reconocimiento y prestigio, y a la vez, supeditada a la ocupación médica, más típica de los varones. Una de las expresiones del juramento Nightingale, del código ético de las primeras escuelas de enfermería, señala textualmente: "*Seré una fiel asistente de los médicos y dedicaré mi vida al bienestar de las personas confiadas a mi cuidado*", colabora con el estereotipo femenino de sumisión. Sin olvidar, que la profesión ha estado muy influenciada por el cristianismo y la obediencia al sacerdote o médico, ignorando el juicio y la competencia de la enfermera durante un largo periodo. (68,70).

En 2019, el director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Tedros Adhanom, emitió un comunicado en apoyo a la profesión de enfermería y a las matronas, otorgándoles el reconocimiento y valor que se merecen por su amplio trabajo a favor de la salud de las personas, con palabras como: "*Las enfermeras y matronas no son auxiliares de los médicos, son profesionales de la salud por propio derecho, con habilidades y capacitaciones que les permiten desarrollar una variedad de roles esenciales*" (71).

Todos estos estereotipos anclados a la enfermería, se le suma la "sexualización de la profesión", como los "*uniformes de enfermería sexy*" que se pueden encontrar en las webs de grandes tiendas de compras online, en fiestas de Halloween o de Carnavales, en videos pornográficos o incluso en los medios de comunicación que difunden este tipo de imágenes. Todo esto provoca una visión machista y sexista de nuestra profesión como lo refleja una encuesta del sindicato de enfermería (SATSE) en 2023, en el que muestran que un 94% de los profesionales enfermeros de Euskadi, condenan comentarios, actitudes y comportamientos insultantes y humillantes, ligadas a estereotipos machistas y retrógrados, que causan un daño personal y profesional. Entorno a este informe, Pilar Mendia, secretaria provincial de SASTE en Gipuzkoa, refiere que sigue existiendo una imagen sexy de la enfermería subordinada a figura de un médico. Ella reitera en que "*somos mucho más que eso*" (72).

Con respecto a los disfraces, SATSE solicitó en 2021, que las grandes empresas, como Amazon, Ebay, Aliexpress o Carrefour, cesen de vender disfraces de "*enfermera sexy*" o "*enfermera sangrienta*", ya que se estima que sexualiza la profesión y alteran la impresión de sus funciones. También han pedido a los comercios, que llevan a cabo fiestas, que no utilicen la imagen "estereotipada y sexista" de las enfermeras, como el que la discoteca de Talavera de la Reina, utilizó para promocionar una fiesta de Halloween. De todas formas, el sindicato admite que se ha producido un progreso "positivo" en cuanto a esta cuestión y cada vez menos empresas, las emplean (73,74).

En otra encuesta a 10.000 profesionales, realizada por SASTE, encontraron que, las imágenes (uniformes, materiales, equipos, ambiente de trabajo, etc.) transmitidas a través de los medios de comunicación y otros espacios (cine, desfiles, moda) no se corresponden con las capacidades y funciones reales de la Enfermería (73).

Esto se puede evidenciar en que varias veces los medios de comunicación han perpetuado una imagen enfermera sexualizada e incorrecta del uniforme como el programa "*Zapeando*" de La Sexta, donde muestran a una mujer "*vestida de enfermera de quirófano*" con un delantal, cofia y un vestido verde corto. Incluso, el presentador se lamenta de que "*la vestimenta no sea de enfermera sexy*". Otro ejemplo, en un concurso de televisión "*Family Freud*" del programa de Antena 3 con la pregunta de *"¿Qué uniforme de trabajo te parece más sexy?",* había muchas alternativas de respuestas de varias profesiones u ocupaciones pero los concursantes del programa eligieron en su mayoría la de enfermera. Debido a esto, el Consejo General de Enfermería (CGE) señaló su desaprobación ante este tipo de situaciones que perjudican a las enfermeras. El presidente del CGE, Florentino Pérez, declara: "*Las enfermeras están muy alejadas de esa imagen frívola y trivial que continuamente se quiere dar de ellas y de sus funciones. Esta profesión, merece el reconocimiento y respeto de la sociedad, además del compromiso para alejarse de este tipo de mensajes sexistas y vejatorios*" (75,76).

Por esto es necesario, campañas para contrarrestar esos estereotipos y roles como el de "*Rompe con los estereotipos*" que realiza SATSE, para promover la información y sensibilizar a la sociedad del contexto de discriminación de género al que se enfrentan los profesionales enfermeros en el ámbito laboral (77).

En definitiva, la profesión enfermera tiene que ser visible de manera que, quede patente su evidencia científica, su capacidad de autonomía y el peso específico de su contribución. En el próximo capitulo se analizarán esos temas y, el hecho de que es una carrera, constituida mayoritariamente de mujeres, debería añadir un plus, en vez de perjudicarla.

Aunque, la incorporación del colectivo femenino al ámbito universitario y laboral ha sido un gran logro en estos últimos años, aún no logran una representación igualitaria en los puestos de poder y de gestión, que, a su vez, son los mejores remunerados. De hecho, según un estudio de Grant Thornton del "informe Women in Business 2023", refleja que, solo el 32% de los cargos ejecutivos, a nivel global, son ejercidos por mujeres. (78). Además, existe una deficiencia de figuras femeninas importantes a lo largo de la historia, que han sido silenciadas debido, como ya hemos explicado en capítulos anteriores, al pensamiento androcéntrico. En la actualidad, esto se puede observar en la invisibilidad del estudio de mujeres importantes, en la educación de asignaturas de filosofía o historia del Arte, y aunque cada vez, hay más lideres femeninas en puestos clave, en el plano político o económico como Kristalina Georgieva, directora gerente del Fondo Monetario Internacional, Ursula von der Layen, presidenta de la Comisión Europea o Kamala Harris, actual vicepresidenta de los Estados Unidos, todavía queda mucho por hacer para conseguir una paridad de género. (79)

3.1 Las mujeres necesitan dar un paso adelante

Las mujeres, en el mundo laboral, continúan padeciendo situaciones de discriminación, con salarios más bajos y con inconvenientes para conciliar la vida personal y la carrera profesional, resultando aún más palpable, cuando se trata de cargos de responsabilidad. En este sentido, el informe de la Organización de Naciones Unidas (ONU) en septiembre de 2022, explica que todavía, "*faltan 300 años para alcanzar la plena igualdad de género, 140, para llegar a una representación equitativa de mujeres en posiciones de dirección y liderazgo, y 40, lo mismo en parlamentos nacionales*". (80)

Los motivos que entorpecen el liderazgo femenino en el mundo laboral son varios, pero destacan la dificultad en la conciliación familiar, o los prejuicios de género, entre otros. Desde la Federación Española de Mujeres Directivas, Profesionales y Empresarias (Fedepe), su presidenta, Ana Bujaldón explica que: "*en los estereotipos está arraigado culturalmente que las mujeres no lideran, y a la mayor responsabilidad de ellas ante los cuidados necesarios familiares ya que ellas frecuentemente abandonan una carrera profesional por no adaptarse con su vida familiar y personal*". En consonancia, según el estudio de "*Desigualdades de género en el trabajo remunerado y el no remunerado tras la pandemia*", por el Observatorio Social de la Fundación "*La Caixa*" en 2023, indica que las mujeres en España, dedican 43 horas al cuidado de menores y a las tareas del hogar cada semana, en contraposición a las 28 horas de los varones. Es decir que, ellas siguen haciéndose responsables de muchas de las cargas familiares. (81,82)

Incluso la dificultad de conciliar ha llegado a tal punto que, según un estudio de fertilidad y maternidad que publico el "*Instituto Valenciano de Infertilidad*" (IVI) en 2022, mostraba como más la mitad de las mujeres de 30 y 35 años no tienen hijos por su situación laboral; y el 36% reporta inconvenientes para conciliar, tanto durante el embarazo como después del parto. Esto demuestra que la percepción pública de este tema sigue siendo muy negativa hoy en día. Cerca de 70% mujeres opinan que el permiso de maternidad actual en España es corto (83).

Sin embargo, en los últimos años sí que ha habido grandes progresos para disminuir los impedimentos de conciliación, por parte del Gobierno Español, como la igualdad del permiso de paternidad y el de maternidad a 16 semanas. También en este 2023, se aprobó la "*Ley de Familias*", con el objetivo de mejorar la conciliación familiar como un permiso parental de ocho semanas hasta que los menores cumplan 8 años, entre otros. En este sentido, en 2007, en nuestro país, se aprobó la "*Ley de Igualdad de Género*", que obligó a las empresas a formular un plan de igualdad de género con una proporción mínima del 40% para ambos sexos. Los resultados fueron positivos, ya que el porcentaje de mujeres en los puestos directivos crece año a año, pero no se consigue llegar a ese 40 %, debido a esto, en 2019 se anunció un Decreto Ley que modificaba la ley de 2007, las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas, a elaborar esos planes de igualdad con una infracción grave a las empresas que no lo cumplan. (84,85)

Aquí se establecen dos posturas que, por parte de los que están a favor de la obligatoriedad de las cuotas de género, explicando que es la única forma de conseguir la igualdad real a corto plazo. Para Sílvia Claveria, doctora en Ciencias Políticas y profesora de la Universidad Carlos III "*las cuotas son una fórmula de justicia positiva, pero también son útiles para demostrar que los criterios de promoción interna tienen un sesgo machista y que por tanto hay modificaciones pendientes*", ella también refiere que además, de esas políticas, deberían existir otras normas para las mujeres como permisos obligatorios o semi obligatorios para que tener hijos afecte a ambos, y "*los hombres se puedan involucrar en la crianza*". En el otro lado, los que rechazan la imposición de las cuotas de género, que abogan por la defensa de la libertad de elección de las empresas. Nuria Chinchilla, quién participó como consejera en la preparación de la Ley de Igualdad de 2007, responde que las cuotas de género no son la solución, puesto que entonces "*parece que se las coloca ahí por el único hecho de ser mujeres y no por su valía*". Ella recuerda que se necesita conformar a los profesionales para que escojan el que mejor perfil para cada puesto, "*sin importar su condición o género*" (86).

Aunque sin duda, las dos posturas tienen buenos argumentos, el principal obstáculo al que se enfrentan muchas mujeres en el mercado de trabajo, no es su puesto de trabajo, sino que se encuentra en su hogar, según una investigación de "*Las mujeres HOY: cómo son, qué piensan y cómo se sienten las mujeres en España*" llevado a cabo la investigadora y divulgadora Laura Sagnier. En ese informe, se puede observar que las mujeres se ven obligadas a realizar "*una doble jornada*", en su puesto de trabajo y en casa, mientras que el padre de sus hijos se limita a su jornada laboral. Es decir, si las parejas no acuerdan una equidad en su entorno privado, no se conseguirá la ansiada igualdad de oportunidades para ambos sexos, en las áreas laborales. Ella explica que los estereotipos y roles asignados a cada género se transmiten de generación en generación, por lo que la mayoría de mujeres y hombres los han interiorizado, y removerlos significa un enorme esfuerzo, en el que la educación juega un papel fundamental. En cuanto la carga de las tareas domésticas, se repartan por igual entre ambos, los dos necesitarán conciliar la vida laboral y privada. En definitiva, los agentes sociales deben enfocarse en darle la importancia necesaria, donde la coeducación es fundamental en las escuelas y universidades; mejorando la planificación y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas, al igual que cuestiones de género en los medios de comunicación y los poderes públicos (87).

3.1 La hora del liderazgo enfermero

Si la posición de la mujer en otros campos está infrarrepresentada en puestos de poder en nuestro país, la situación es aún peor en el sector de la salud, porque más de 70% de los puestos sanitarios están ocupados por mujeres, mientras que alrededor del 20% están en cargos de liderazgo de acuerdo con un estudio de Lenstore en 2021. Tomasa Centella, presidenta de la Comisión Nacional de Cirugía Cardiovascular, apunta que "*La falta de equilibrio familiar-profesional, ha desembocado en cierta prevención por parte de las mujeres a postularse para determinados cargos*" (88).

Entre los principales inconvenientes a la hora de conciliar destacan el horario laboral y la falta de flexibilidad, lo que provoca desistir de logros laborales en favor de un equilibrio familiar, Por lo tanto, las mujeres reclaman la mayoría de las excedencias por cuidados familiares, afectando a sus salarios, su profesión y sus derechos laborales, como concluye el estudio del Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos (CGCOM) (88).

Si hablamos de *"feminización"* dentro del sector sanitario, enfermería es la profesión más destacada, donde el 84 % del colectivo enfermero son mujeres, pero solamente "*el 25% ocupan puestos de responsabilidad*". Adelaida Zabalegui, integrante de la junta de Nursing Now, predice que estas cifras no cambiarán demasiado en unos años, y también relata, que los hombres representan el 15 % en enfermería (89).

Eso nos hace deducir que esta feminización en la profesión enfermera no se plasma en los puestos de dirección, ya que la mitad de los Colegios en distintas provincias españolas y el Consejo General están dirigidos por hombres, mientras tan solo 27 mujeres gobiernan en alguno de los 50 colegios profesionales que existen en España. Es decir, casi la mitad de la Enfermería está liderada por hombres, lo que la convierte en el campo con mayores barreras para establecer puestos de liderazgo femenino (90).

En este sentido, es curioso que, en España donde hay 280 mil enfermeras, jamás haya sido liderada por una mujer. De hecho, en 2022, una mujer era candidata por primera vez, a presidir el Consejo General de Enfermería, la máxima institución estatal de la profesión enfermera, que nunca ha sido gobernado una mujer desde su creación en 1905, pese a que más del 84% de las profesionales son mujeres. Finalmente, Florentino Pérez Raya, fue el candidato varón elegido para liderarlo y de hecho, en la actual cúpula directiva hay 3 hombres y solo una mujer dirigiendo, compuesto por Florentino Pérez Raya, el actual presidente, dos vicepresidentes segundo y tercero, José Ángel Rodríguez y José Luis Cobos, quedando como Pilar Fernández como vicepresidenta primera (90,91).

Por otro lado, una de los obstáculos que más limita al acceso a los puestos de responsabilidad y reconocimientos en los cargos directivos en sanidad son las categorías de clasificaciones de grupos profesionales, en la que Enfermería pertenece al grupo A y a la subcategoría 2 (A2), que supone una reducción salarial respecto a los que pertenezcan a la subcategoría A1, en este caso médicos o psicólogos y una discriminación en el acceso a puestos directivos, grupos de investigación o convocatorias de acceso a cargos públicos. (92)

De hecho, en mayo de 2023 en una rueda de prensa, varios sectores de profesionales han colaborado y presentado la "*Plataforma Grupo A*" que agrupa a organizaciones sindicales y colegios profesionales del ámbito de la sanidad, y educación, para combatir, contra lo que ellos consideran un "*agravio*" respecto a otros empleados públicos que pertenecen al subgrupo A1, entre los que destacan enfermeros, fisioterapeutas, logopedas o ingenieros técnicos. Aquí, José Antonio Galdón, presidente del Instituto de Ingenieros Técnicos de España señala que todo proviene de la implantación del Plan Bolonia, en el que desaparecen las licenciaturas y las diplomaturas y donde las titulaciones universitarias se convierten en ser grados. Aunque, en la clasificación profesional esa diferencia sigue existiendo, de tal forma que, los que antes eran diplomados entran en el subgrupo A2 y quienes eran licenciados en el A1 (93).

De tal manera, que esta distribución determina que profesionales del subgrupo A2 se topen con un "*techo de cristal*", que es esa barrera invisible que impide llegar a misma situación de responsabilidad, al que accede el grupo A1. José Luis Cobos, vicepresidente del Consejo de Enfermería menciona que: "*En el ámbito sanitario puede acceder a la gerencia de un hospital un economista o un abogado, pero no un enfermero*", reclamando la misma facilidad para ingresar a los puestos lideres y se necesita "*voluntad política*", pese a que el Ministerio de Sanidad sabe de esta problemática. Manuel Cascos, presidente del SASTE, reclama que: "*No estamos hablando de otra cuestión más que de dignificar y respetar el trabajo de los empleados públicos*" (93).

Sin duda, para que podamos llegar a esos cargos de autoridad, además de modificaciones en al ámbito político, es necesario el denominado, liderazgo enfermero, siendo uno de las competencias básicas a desarrollar por los profesionales de Enfermería. De tal forma, que, el Consejo Internacional de Enfermería define este término como las funciones esenciales de esta disciplina: "*la defensa del paciente, la promoción de un entorno seguro, la investigación, la cooperación en las políticas de salud y en la gestión del cuidado de los pacientes y de servicios de salud, así como de la formación de nuevos profesionales*" (94).

Precisamente la campaña "*Nursing Now*" en 2020, impulsada por la OMS y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), se creó, para reivindicar el liderazgo enfermero, en los puestos de dirección y decisión política, en base a su formación académica y profesional, y a su aportación a la salud de las personas. Por lo cual, el informe sobre "*Invertir en el poder de liderazgo de las enfermeras*" aporta distintas razones para proporcionar ese prestigio a las enfermeras que dirijan un entorno político y social que encamine a un liderazgo de las enfermeras, para el progreso tanto del estado de la Enfermería y la salud de los ciudadanos. (95)

En consonancia, a finales de 2021, se llevó a cabo una jornada de cierre de la campaña "*Nursing Now*" en el Ministerio de Sanidad, donde explican que es cierto que la pandemia de COVID-19 proporcionó reconocimiento y visibilidad a la profesión enfermera, pero el ámbito político no lo ha respaldado verdaderamente. Florentino Pérez Raya manifiesta que, además de los elogios, es vital una serie de medidas que desarrollen las competencias y habilidades enfermeras como las diversas especialidades, mejorando las ratios enfermeras-pacientes, la pertenencia del colectivo al A1, que trasmitan una apuesta verdadera al liderazgo en responsabilidades políticas. Como señalaba Pérez Raya, "*Los ciudadanos necesitan enfermeras especialistas y prescriptoras*" para poder ofrecer a la ciudadanía los mejores cuidados enfermeros posibles (96).

En esa jornada, Adelaida Zabalegui, representante de la campaña en Europa y en España, destaca que "Nursing Now" no ha terminado, "*es un punto y seguido*", ya que es el punto de partida de una transformación del modelo asistencial de nuestro país. A su vez, Zulema Gancedo, representante de Nursing Now Cantabria, explica que esto debe ser el comienzo de una comunicación con la clase política para trabajar con compromiso y responsabilidad profesional (96).

Uno del organismo que más reclama que las enfermeras rompan ese techo de cristal en nuestro país, es SASTE que, en este 12 de mayo de 2023, el día internacional de la enfermería, ha reclamado la figura de esta profesión "*como referente del cuidado de la ciudadanía*" con el lema, "*te cuidamos, cuídanos*" para "visibilizar" a carreras como la de la enfermería y "*empoderarlas ante la ciudadanía",* donde mostrar que la profesión investiga para ofrecer a la ciudadanía unos cuidados basados en la evidencia (97).

Una cuestión que es necesaria para poder empoderar la profesión, es la confianza de las enfermeras, donde es necesario una transformación personal de las enfermeras donde, crean en ellas mismas y en lo que pueden aportar. La participación de las instituciones enfermeras, de las facultades y de la administración será fundamental para integrar estrategias que incentiven la motivación, ya que el liderazgo de la Enfermería promueve el objetivo central de nuestro trabajo, la mejora de las condiciones de salud y vida de la población. (94).

El “Año Internacional del Personal de Enfermería” coincidió con la pandemia de COVID-19, que demostró la capacidad de compromiso, responsabilidad y liderazgo de estas profesionales, que han sabido dar respuesta a una crisis sanitaria. Una transformación del sistema de salud posibilitará a las enfermeras alcanzar su máximo potencial, con apoyo a su educación, al establecimiento de mayor evidencia científica en los cuidados y un reconocimiento de su contribución, visibilizando qué somos y que lideramos los cuidados que incrementan la salud y el bienestar de las personas (94).

CONCLUSIONES

La cuestión de género continúa siendo un tema de alto interés para el desarrollo de la población en general, y no cabe duda de que asistimos, a un momento de indudables cambios que afectarán a la percepción social de lo que consideramos como apropiado para las personas. En estas nuevas transformaciones sociales destaca "La nueva Ley Trans", en el que reconoce la autodeterminación de género para mayores de 16 años, y plantea cuestiones en las que vamos a tener que abordar diferentes aspectos, ya que aún no conocemos de qué manera va a impactar realmente en la sociedad y como nuestra profesión va a poder actuar, en consonancia, para manejar estos aspectos. Es una problemática, que no podremos obviar.

Pero sin duda, el género ha impactado sobre todo en trabajos relacionadas con el ámbito de la salud, en los que Enfermería destaca por un perfil con más presencia de mujeres, y que debido a que su base son los cuidados, se ha entendido como una extensión del trabajo doméstico al profesional. En este sentido, los varones se han dirigido hacia profesiones con mayor éxito social y mayor reconocimiento, como las ingenierías o Medicina, debido a un sistema patriarcal que configuró una desigualdad entre ambos sexos. Incluso en la profesión enfermera, esto ha influenciado en que los enfermeros hombres prefieran áreas mas técnicas, como los servicios especiales, en este caso urgencias o UCI.

Además, existe una latente falta de conocimiento de la ocupación enfermera que provoca esa falta de reconocimiento social, y que sigue arrastrando debido a la percepción de que las enfermeras están subordinadas al poder de los médicos, ligado a un perfil masculino. Por lo tanto, provoca una relegación en detrimento de la Enfermería, que no tiene fundamento ya que ambas profesiones están compuestas por un grado académico y están diferenciadas por distintas competencias, formando parte de un equipo multidisciplinar que busca mejorar la salud y el bienestar de la población.

Sin embargo, las propias administraciones políticas o los distintos medios de comunicación también contribuyen a esa invisibilidad enfermera, ya que debido a la pertenencia de las mismas en el grupo A2 de la administración pública, en lugar de al A1 que le correspondería por titulación y responsabilidad, imposibilita que profesionales de enfermería puedan dirigir un hospital o un centro de salud. En el caso de esos medios informativos, se puede observar en los días próximos a las pruebas de Formación Sanitaria Especializada (FSE) que convoca el ministerio de Sanidad, donde en distintas noticias solo mencionan la especialidad de "*Médico interno residente*" (MIR) y no otras que existen como el "*Farmacéutico Interno Residente*" (FIR), PIR (Psicólogo interno residente) o "*Enfermero Interno Residente*" (EIR) invisibilizando de cierta forma, que las enfermeras u otros profesionales del área sanitaria, si pueden especializarse (98).

Definitivamente, la cuestión de género ha condicionado el desarrollo de profesión enfermera, de tal forma que en la actualidad, diversas instituciones promulgan el liderazgo y el reconocimiento de las enfermeras, como SASTE o el CGE que reivindican la participación y visibilidad del colectivo enfermero en diversas áreas de responsabilidad o incluso organismos internacionales como la OMS, con la campaña "*Nursing Now*" que recomienda a los distintos gobiernos políticos que impliquen a los profesionales enfermeros en cargos de gestión en el medio sanitario , ocupando las máximas instancias como un Ministerio de Sanidad.

Sin duda, ha llegado la hora de demandar políticas legislativas, que promulguen una igualdad real, sin tener en cuenta cuotas de género, y que consiga un reconocimiento de los profesionales enfermeros para poder acceder a cargos importantes, de gestión y de responsabilidad para lo cual estamos preparados. Sin embargo, no hay olvidar que el cambio más crucial viene indudablemente desde las bases, la confianza y la creencia de las propias enfermeras en nuestra disciplina y capacidad profesional, siendo lideres en los cuidados, basados en la evidencia científica con el objetivo de mejorar la vida de las personas.

A lo largo de este trabajo, bajo el título "*Desde dentro y desde fuera, Enfermería y género*", se han analizado los factores que condicionan, por una parte, la percepción que tiene la sociedad de la imagen de la Enfermería, relacionado con el concepto de la mujer en general y con un modelo biomédico en el contexto de un sistema sanitarios estancado, que deja sin valor los cuidados, y por otra, por las propias enfermeras, colectivo profesional eminentemente femenino que se resisten a los cambios, debido a su falta de convicción y crédito de su propia profesión.

Ese liderazgo debe reflejarse en que cada enfermera y enfermero se sienta un líder allá donde ejerza de los cuidados de la salud de las personas, indistintamente de su campo de acción, de tal forma como algún día, aludía Florence Nightingale, la madre de la enfermería moderna: "*¿Qué es lo que necesitamos? Tener en el fondo principios elevados. Sin esto, sin estar haber establecido nuestros cimientos, tiene poco sentido construir los detalles. Es como si intentáramos prodigar cuidados de enfermería sin ojos o manos…Si estableces tus cimientos sobre arenas movedizas, puede que construyas tu casa, pero seguro que se derrumba*" (99).

Bibliografía

1. Sexo. INE. [Internet].2018. [citado el 20 de abril de 2023]. Disponible en: https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4484&op=30081&p=1&n=20#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20OMS%2C%20el%20%22sexo,apropiados%20para%20hombres%20y%20mujeres.

2. Género y salud. Organización mundial de la salud [Internet]. 23 de agosto de 2018. [citado el 20 de abril de 2023]. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender

3. Tipos de identidad de género. Andalucía Diversidad: Federación andaluza LGTBQ. [Internet]. 17 noviembre 2022. [citado el 20 de abril de 2023]. Disponible en: https://andalucialgbt.com/tipos-de-identidad-de-genero/

4. Mercè Fernández. La división sexual del trabajo ya existía en Europa hace 7.000 años. CSIC. [Internet]. 15 de abril de 2021. [citado el 20 de abril de 2023]. Disponible en: https://www.csic.es/es/actualidad-del-csic/la-division-sexual-del-trabajo-ya-existia-en-europa-hace-7000-anos

5. Mujeres en la retaguardia: el papel de las mujeres durante la Primera Guerra Mundial. Patrimonio Cultural: Ministerio Defensa. Gobierno de España. [Internet]. 8 de marzo de 2022. [citado el 21 de abril de 2023]. Disponible en: https://patrimoniocultural.defensa.gob.es/es/novedades/mujeres-retaguardia

6. Naia Pérez Moreno. Las mujeres y el mercado laboral: una carrera de obstáculos hacia la igualdad. El Salto Diario. [Internet]. 8 de marzo 2022. [citado el 21 de abril de 2023] Disponible en: https://www.elsaltodiario.com/sub25/mujeres-mercado-laboral-carrera-obstaculos-igualdad

7. F.J. Recio. La nueva realidad de la mujer en el trabajo. El País. [Internet]. 8 de marzo de 2021. [citado el 22 de abril de 2023]. Disponible en: https://elpais.com/economia/estar-donde-estes/2021-03-08/la-nueva-realidad-de-la-mujer-en-el-trabajo.html

8. La nueva realidad de la mujer en el trabajo. The Conversation. [Internet]. 6 mayo 2021. [citado el 22 de abril de 2023]. Disponible en: https://theconversation.com/la-salud-de-las-mujeres-y-la-de-los-hombres-son-distintas-pero-se-tratan-igual-159950

9. David Arribas. Masculinidad tradicional, factor de riesgo. El Salto. [Internet]. 18 de mayo de 2020. [citado el 23 de abril de 2023]. Disponible en: https://www.elsaltodiario.com/masculinidades/masculinidad-tradicional-normativa-factor-riesgo-coronavirus-cuidados-salud

10. Las mujeres ya beben el mismo alcohol que los hombres, pero ¿les afecta igual?. El Economista [Internet]. 25 de junio de 2021. [citado el 24 de abril de 2023]. Disponible en: https://informalia.eleconomista.es/estilo-de-vida/noticias/11292960/06/21/Las-mujeres-ya-beben-el-mismo-alcohol-que-los-hombres-pero-les-afecta-igual.html

11. Bolzán, Y. H. Los roles de género en Enfermería: Una perspectiva histórica de la división del trabajo. Vis. enferm. Actual. 2017. 14(49), 45-53. Disponible en: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1009844/vea_14492017-45-53.pdf

12. Michael Marshall. Charles Darwin: la pionera teoría sobre el origen de la vida que el biólogo garabateó en una carta hace 150 años. BBC. [Internet]. 20 noviembre de 2020. [citado el 25 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-55011670

13. Ansede Manuel. La lectura del ADN de 233 especies de primates ilumina qué es una persona y cómo surgen las enfermedades humanas [Internet]. 1 de junio de 2023. [citado el 25 de mayo de 2023]. Disponible en: https://elpais.com/ciencia/2023-06-01/la-lectura-del-adn-de-233-especies-de-primates-ilumina-que-es-una-persona-y-como-surgen-las-enfermedades-humanas.html

14. Diana Maffía: "Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres fueron naturalizadas y jerarquizadas, y justificaron el estatus social inferior de las mujeres. Universidad Nacional de Córdoba [Internet]. 26 de mayo de 2020. [citado el 1 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.unc.edu.ar/comunicaci%C3%B3n/diana-maff%C3%ADa-%E2%80%9Clas-diferencias-biol%C3%B3gicas-entre-hombres-y-mujeres-fueron-naturalizadas-y

15. Pérez-Enseñat A, Moya-Mata I. Diversidad en la identidad y expresión de género en Educación Física: Una revisión de la literatura (Diversity in gender identity and expression in Physical Education. A review of the literature). Retos [Internet]. 1 de julio de 2020 [citado 26 de mayo de 2023];38:818-23. Disponible en: https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/54076

16. Tamayo, J.J. El patriarcado 'extremoduro' de las religiones. El país [Internet]. 10 de abril de 2019. [citado el 26 de mayo de 2023]. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2019/04/09/opinion/1554827755_747922.html

17. Mujeres y hombres: construcciones erróneas. El Acento [Internet]. 20 de febrero l de 2021. [citado el 27 de mayo de 2023]. Disponible en: https://acento.com.do/opinion/mujeres-y-hombres-construcciones-erroneas-8915174.html

18. La especie humana: Evolución y cultura. Junta de Andalucía. [Internet]. [citado el 27 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/5846e00e-c1fc-4ff3-9052-07e7b406c03e

19. Androcentrismo. RAE. [Internet]. [citado el 27 de mayo de 2023]. Disponible en: https://dle.rae.es/androcentrismo

20. Lucy, la abuela de la humanidad. La Vanguardia [Internet]. 23 de noviembre de 2019. [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www.lavanguardia.com/hemeroteca/20191123/471808902719/lucy-antropologia-australopithecus-afarensis-etiopia.html

21. Tumban la leyenda del hombre cazador: las mujeres prehistóricas también cazaban grandes presas. La Sexta. [Internet]. 5 de noviembre de 2020. [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www.lasexta.com/noticias/ciencia-tecnologia/tumban-leyenda-hombre-cazador-mujeres-prehistoricas-tambien-cazaban-grandes-presas_202011055fa3cabe9a1c4e00016f179f.html

22. Las mujeres ya eran guerreras en la Prehistoria. La tribuna de Toledo. [Internet]. 9 de marzo de 2023. [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www.latribunadetoledo.es/noticia/z96e703e8-dfd8-c82e-be5724ca597051c2/202303/las-mujeres-ya-eran-guerreras-en-la-prehistoria

23. La desigualdad entre hombres y mujeres nació en el Neolítico. El Plural [Internet]. 21 de junio de 2019. [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www.elplural.com/sociedad/la-desigualdad-entre-hombres-y-mujeres-nacio-en-el-neolitico_219001102

24. Mace R. Cómo comenzó el patriarcado (y cuán posible es que la evolución se deshaga de él). BBC News. [Internet]. 25 septiembre 2022. [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www.bbc.com/mundo/noticias-62969797

25. Mª Jesús Rosado Millán y Francisco García García. Hacia un Feminismo del Punto Medio: Nueva Teoría para la Igualdad de Género [Internet]. Madrid: Fundación iS+D para la Investigación Social Avanzada; 2018. 266p. [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: https://isdfundacion.org/editorial/feminismo-punto-medio/

26. Mercer C. The Philosophical Origins of Patriarchy [Internet]. 1 julio 2019. [citado el 30 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www.thenation.com/article/archive/patriarchy-sexism-philosophy-reproductive-rights/

27. Aristóteles, el padre de la ciencia. National Geographic. [Internet]. 27 de abril de 2023. [citado el 30 de mayo de 2023]. Disponible en: https://historia.nationalgeographic.com.es/a/aristoteles-padre-ciencia_19500

28. ¿Era Aristóteles un sexista? Así es como veía la reproducción humana. El confidencial [Internet]. 16 de abril de 2023. [citado el 1 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2023-04-16/aristoteles-reproduccion-humana-sexista_3608151/

29. Loola Pérez, impura, maldita y feminista. La opinión de Murcia [Internet]. 9 de febrero de 2020. [citado el 1 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2020/02/09/loola-perez-impura-maldita-feminista-33943044.html

30. El papel de las mujeres a lo largo de la historia. El Correo [Internet]. 4 de marzo de 2021. [citado el 1 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.muyinteresante.es/historia/35811.html

31. El padre de la democracia es un misógino. Público. [Internet]. 16 de marzo de 2017. [citado el 1 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.publico.es/sociedad/padre-democracia-misogino.html

32. La feminista que desmontó a Freud y su 'envidia de pene. El Español [Internet]. 16 de marzo de 2017. [citado el 1 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.elespanol.com/ciencia/salud/20190217/feminista-desmonto-freud-envidia-pene/376213413_0.html#:~:text=Karen%20Horney%20fue%20una%20psicoanalista,la%20'envidia%20de%20%C3%BAtero'.

33. Una de las principales causas del machismo en el mundo son las religiones. Diario Digital Femenino [Internet]. 9 de mayo de 2019. [citado el 1 de junio de 2023]. Disponible en: https://diariofemenino.com.ar/df/una-de-las-principales-causas-del-machismo-en-el-mundo-son-las-religiones/

34. Caza de brujas, la cara oscura del Renacimiento. La Vanguardia [Internet]. 29 de mayo de 2021. [citado el 1 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.lavanguardia.com/historiayvida/edad-moderna/20210529/7483072/caza-brujas-cara-oscura-renacimiento.html

35. Perez Molina, I. Conocimientos y Poderes. Duoda: Centro de investigación de la mujer, Universidad de Barcelona. [Internet]. [citado el 1 de junio de 2023]. Disponible en: http://www.ub.edu/duoda/diferencia/html/en/secundario7.html

36. Sex and gender [Internet]. Council of Europe [citado el 1 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender

37. Rosado Millán M.J. EL proceso de socialización de género. Fundación para la investigación social avanzada. [Internet]. 6 de noviembre de 2020 [citado el 1 de junio de 2023]. Disponible en: https://isdfundacion.org/2020/11/06/el-proceso-de-socializacion-en-genero/

38. Maza, Luis Mariano de la. Reconocimiento e identidad de género. Veritas [Internet]. 2021 [citado el 2 de junio de 2023] n.48, pp.103-120. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732021000100103

39. Los Principios de Yogyakarta. Naciones Unidas: Paraguay [Internet]. 16 mayo 2023 [citado el 2 de junio de 2023] n.48, pp.103-120. Disponible en: https://paraguay.un.org/es/231701-los-principios-de-yogyakarta

40. Glosario. Libres & Iguales: Naciones Unidas. [Internet]. [citado el 2 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.unfe.org/es/definitions/

41. Protocolo de atención sanitaria a personas Trans. Servicio Canario de Salud. [Internet]. 2 de abril de 2019. [citado el 3 de junio de 2023]. Disponible en: https://www3.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/contenidoGenerico.jsp?idDocument=b4afca28-5543-11e9-87fb-65362f2c5e8c&idCarpeta=b23ce4c7-aa7a-11dd-b41b-89eb02602ac7

42. Vidal M. ¿Estás seguro de que eres binario?. La Voz de Galicia [Internet]. 29 mayo de 2021 [citado el 3 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.lavozdegalicia.es/noticia/yes/2021/05/29/estas-seguro-binario-genero-expresion-genero-identidad-generoorientacion-sexual/0003_202105SY29P16991.htm

43. El CGE insta a contar con enfermeras expertas en igualdad desde la etapa infantil. ConSalud. [Internet]. 27 de junio de 2022. [citado el 3 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.consalud.es/profesionales/enfermeria/cge-insta-contar-con-enfermeras-expertas-en-igualdad-etapa-infantil_117035_102.html

44. La ley trans permitirá a los menores cambiar de sexo en el registro sin informe médico. La Nueva España. [Internet]. 3 de junio de 2021. [citado el 6 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.lne.es/sociedad/2021/02/03/ley-trans-permitira-menores-cambiar-33936468.html

45. Feminismo: La Primera Ola. National Women´s History Museum [Internet]. 5 de abril de 2021. [citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.womenshistory.org/exhibits/feminismo-la-primera-ola

46. Alonso del Val V. La lucha de las mujeres por el derecho al voto femenino. Amnistía Internacional [Internet]. 19 de noviembre de 2022. [citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20190307/46902588744/sufragio-femenino-movimiento-sufragista-derecho-voto-mujer.html

47. Barchilón M. El derecho a voto: una de las primeras luchas feministas. La Vanguardia [Internet]. 11 de agosto de 2020. [citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-lucha-de-las-mujeres-por-el-derecho-al-voto-femenino/

48. Antonin Durand. Female student mobility in modern Europe, Digital Encyclopedia of European History. [Internet]. 29 de octubre de 2021 [citado el 18 de junio de 2023]. Disponible en: https://ehne.fr/en/encyclopedia/themes/gender-and-europe/educating-europeans/female-student-mobility-in-modern-europe

49. Amat Vendrell A. La mujer en la universidad: de la prohibición a ser mayoría en el aula. La Vanguardia [Internet]. 8 de marzo de 2021. [citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20210308/6265773/8m-mujer-universidad-derechos-igualdad.html

50. Mosquera A. Concepción Arenal: pionera en la lucha por la igualdad de la mujer. Filosofía&Co. [Internet]. 30 de marzo de 2023 [citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: https://filco.es/concepcion-arenal-lucha-igualdad-mujer/
51. Igualdad en cifras MEFP 2022. Aulas por la igualdad. INTEF: Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de formación del profesorado [Internet].2022. [citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: https://code.intef.es/chicastem/informes-chicastem/#:~:text=Igualdad%20en%20cifras%20MEFP%202022.&text=Las%20mujeres%20son%20mayor%C3%ADa%20en,%2C%20el%2071%2C8%20%25.

52. Grañeras, M., Pastrana, M. E. Moreno Sánchez y N. Isidoro Calle. Radiografía de la Brecha de Género en la Formación STEAM. Ministerio de Educación y Formación profesional. [Internet]. 2020. [citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: https://sede.educacion.gob.es/publiventa/radiografia-de-la-brecha-de-genero-en-la-formacion-steam-un-estudio-en-detalle-de-la-trayectoria-educativa-de-ninas-y-mujeres-en-espana/ciencia-espana-igualdad-de-genero/25710

53. Pedrero Rosón D. Las primeras mujeres universitarias en España (1870-1936). Archivos Historia [Internet]. 2020. [citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: https://archivoshistoria.com/las-primeras-mujeres-universitarias-en-espana-1870-1936/

54. Omedes E. El Gobierno sugiere "revertir" la brecha de género en las universidades con cuotas o incentivos económicos. 20 Minutos. [Internet]. 27 de marzo 2023. [citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.20minutos.es/noticia/5113310/0/el-gobierno-sugiere-revertir-la-brecha-de-genero-en-las-universidades-con-cuotas-o-incentivos-economicos/

55. Angela Brascia Enfermería para mujeres, informática para hombres: las carreras universitarias en España no escapan de los estereotipos. El País. [Internet]. 27 de marzo 2023. [citado el 15 de junio de 2023]. Disponible en: https://elpais.com/educacion/2023-03-27/enfermeria-para-mujeres-informatica-para-hombres-las-carreras-universitarias-en-espana-no-escapan-de-los-estereotipos.html

56. Ciencias y la tecnología. El Mundo. [Internet]. 8 de junio de 2022. [citado el 16 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.elmundo.es/yodona/actualidad/2022/06/08/62a05c0dfdddff77b08b45ac.html

57. Educación de niñas y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). UNESCO. [Internet]. 13 de febrero de 2023. [citado el 16 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.unesco.org/es/gender-equality/education/stem

58. Radiografía del papel de la mujer en la sanidad española. Redacción Médica. [Internet]. 8 marzo de 2018. [citado el 16 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/radiografia-del-papel-de-la-mujer-en-la-sanidad-espanola-1050

59. Profesionales sanitarios colegiados. Año 2022. Instituto Nacional de Estadística. [Internet]. 8 marzo de 2018. [citado el 16 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176781&menu=ultiDatos&idp=1254735573175#

60. La OMS considera que faltan 5,9 millones de profesionales de enfermería en todo el mundo. 20Minutos. [Internet]. 7 de abril de 2020. [citado el 16 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.20minutos.es/noticia/4219310/0/profesionales-enfermeria-oms/

61. Corominas C. "Las enfermeras tienen una doble desigualdad: social y de género". Redacción Médica [Internet]. 2 de junio de 2017. [citado el 16 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/-las-enfermeras-tienen-una-doble-desigualdad-social-y-de-genero--2529

62. Enfermería es una profesión feminizada y cada vez más: el 84,2% de los profesionales son mujeres, un porcentaje que lleva aumentando desde 1978. Maldito Feminismo [Internet]. 12 de mayo de 2021. [citado el 17 de junio de 2023]. Disponible en: https://maldita.es/feminismo/20220512/enfermeria-profesion-mujeres-cada-vez-mas/

63. Javier Fernández Miralbes. Los cuidados invisibles que realiza el personal de enfermería en unidades de hospitalización. RSI: Revista Sanitaria de Investigación [Internet]. 16 de agosto de 2022. [citado el 18 de junio de 2023]. Disponible en: https://revistasanitariadeinvestigacion.com/los-cuidados-invisibles-que-realiza-el-personal-de-enfermeria-en-unidades-de-hospitalizacion/

64. Marcinowicz L, Owlasiuk A, Perkowska E. Exploring the ways experienced nurses in Poland view their profession: a focus group study. Int Nurs Rev. 2016 Sep;63(3):336-43. doi: 10.1111/inr.12294. Epub 2016 Jun 12. PMID: 27291305.. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27291305/#:~:text=Exploring%20the%20ways%20experienced%20nurses%20in%20Poland%20view,current%20situation%20in%20which%20nurses%20perform%20their%20roles.

65. Teresa-Morales C, Rodríguez-Pérez M, Araujo-Hernández M, Feria-Ramírez C. Current Stereotypes Associated with Nursing and Nursing Professionals: An Integrative Review. Int J Environ Res Public Health. 2022 Jun 22;19(13):7640. doi: 10.3390/ijerph19137640. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9265497/#B49-ijerph-19-07640

66. a Pérez, I.C., Figueroa Varela, M.R., Olea Gutiérrez, C.V. Los estereotipos de género en hombres estudiantes de Enfermería. Conocimiento Enfermero 16 (2022): 66-76. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8517558

67. Martínez Melero M. Los practicantes. Evolución histórica. RSI: Revista Sanitaria de Investigación [Internet]. 14 de diciembre de 2021. [citado el 18 de junio de 2023]. Disponible en: https://revistasanitariadeinvestigacion.com/los-practicantes-evolucion-historica/

68. Sánchez Gallardo S., Conde Muñoz B., Criado Benítez G. La figura de la enfermera en el desarrollo de la profesión. Revista Electrónicas de Portales Médicos [Internet]. 20 de octubre de 2017. [citado el 18 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/enfermera-desarrollo-profesion/

69. Enfermeros, cada vez más presentes. Noticias de Gipuzkoa [Internet]. 12 de diciembre de 2021. [citado el 19 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.noticiasdegipuzkoa.eus/sociedad/2021/12/12/enfermeros-vez-presentes-3639119.html

70. Franco Coffré Joicy Anabel. Percepción social de la profesión de enfermería. Enfermería Actual de Costa Rica [Internet]. Junio de 2020. [citado el 19 de junio de 2023]; (38): 272-281. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682020000100272&lng=en. http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i38.36930.

71. La OMS sentencia: las enfermeras no son las asistentes de los médicos. Redacción Médica [Internet]. 19 de enero de 2019. [citado el 20 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/la-oms-sentencia-las-enfermeras-no-son-las-asistentes-de-los-medicos-9846

72. «Que nos rebajen a la enfermera sexy no nos ayuda a romper techos de cristal» Redacción Popular [Internet]. 8 de marzo de 2023. [citado el 20 de junio de 2023]. Disponible en: https://radiopopular.com/podcast/que-nos-rebajen-a-la-imagen-de-una-enfermera-sexy-no-nos-ayuda-a-romper-los-techos-de-cristal/

73. El sindicato de enfermeras pide que las empresas dejen de vender disfraces de "enfermera sexy" por Halloween. 20Minutos. [Internet]. 28 de octubre de 2021. [citado el 20 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.20minutos.es/gonzoo/noticia/4871361/0/el-sindicato-de-enfermeras-pide-que-las-empresas-dejen-de-vender-disfraces-de-enfermera-sexy-por-halloween/

74. El cartel "sexista" de una discoteca de Talavera de la Reina indigna a las enfermeras. El Español. [Internet]. 28 de octubre de 2021. [citado el 20 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.elespanol.com/eldigitalcastillalamancha/sociedad/sanidad/20211028/cartel-sexista-discoteca-talavera-reina-indigna-enfermeras/622938311_0.html

75. La enfermera de la tele. HUFFPOST. [Internet]. 11 de septiembre de 2019. [citado el 20 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.huffingtonpost.es/entry/la-enfermera-de-la-tele_es_5d7907d7e4b0a938a42bccc2.html

76. Un concurso de televisión desata la indignación de las enfermeras por una pregunta sobre si el uniforme es «sexy». Diario Enfermero. [Internet]. 24 de agosto de 2021. [citado el 20 de junio de 2023]. Disponible en: https://diarioenfermero.es/un-concurso-de-television-desata-la-indignacion-de-las-enfermeras-por-una-pregunta-sobre-si-el-uniforme-es-sexy/

77. Las enfermeras luchan contra los estereotipos sexistas en su profesión. Diari Més Digital. [Internet]. 8 de mayo de 2018. [citado el 20 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.diarimes.com/es/noticias/tarragona/2018/05/09/las_enfermeras_luchan_contra_los_estereotipos_sexistas_profesion_39122_1091.html

78. Nuevo récord histórico de directivas en España. Gran Thornton [Internet]. 8 de marzo de 2023 [citado el 23 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.grantthornton.es/sala-de-prensa/2023/nuevo-record-historico-de-directivas-en-espana/

79. De los Ríos E. Mujeres al mando: así fue cómo el liderazgo femenino se hizo con la Unión Europea. Mujer Hoy [Internet]. 11 de julio de 2020 [citado el 23 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.mujerhoy.com/actualidad/202007/11/mujeres-politica-economia-europa-liderazgo-femenino-rev-20200710154311.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.mujerhoy.com%2Factualidad%2F202007%2F11%2Fmujeres-politica-economia-europa-liderazgo-femenino-rev-20200710154311.html

80. Cidón M. Razones por las que el mundo necesita el feminismo. Amnistía Internacional. [Internet]. 7 de marzo de 2023 [citado el 23 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/razones-por-las-que-el-mundo-necesita-el-feminismo/

81. Las mujeres tienen un 65% menos de posibilidades de ascender que los hombres en España. El País: Cinco Días [Internet]. 11 de febrero de 2023 [citado el 24 de junio de 2023]. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2023/02/10/fortunas/1676058433_480672.html

82. Molina Gallardo V. Las mujeres dedican 780 horas más al año que los hombres a cuidado de hijos y tareas del hogar. El Periódico. [Internet]. 28 de febrero de 2023 [citado el 24 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20230228/desigualdad-genero-mujeres-dedican-horas-cuidado-hijos-casa-83888740

83. Las 5 razones por las que las mujeres no tienen hijos hoy. ABC [Internet]. 07 de octubre de 2022 [citado el 25 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.abc.es/familia/mujeres/razones-mujeres-hijos-20221005144519-nt.html

84. 16 semanas: los permisos de paternidad y maternidad se igualan el 1 de enero. [Internet]. 29 de diciembre de 2020. Unión Sindical Obrera [citado el 25 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.uso.es/16-semanas-permisos-paternidad-maternidad-1-de-enero-2021/#:~:text=Desde%20el%201%20de%20enero%20de%202021%2C%20ambos%20progenitores%20pasar%C3%A1n,a%20llamarse%20permisos%20por%20nacimiento.

85. Ley de familias: el Gobierno aprueba los tres nuevos permisos de cuidados. La Razón. [Internet].27 de junio de 2023 [citado el 25 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.larazon.es/sociedad/ley-familias-gobierno-aprueba-tres-nuevos-permisos-cuidados_20230627649ad1d4e9f5530001215e4e.html

86. Berta Gómez. Las expertas debaten: ¿a favor o en contra de las cuotas de género?. Welcome to the Jungle [Internet]. 4 de marzo de 2021. [citado el 25 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.welcometothejungle.com/es/articles/cuotas-genero-empresa

87. Laura Sagnier. ¿Por qué lo llaman techo de cristal cuando es una losa de hormigón?. El País. [Internet]. 13 de mayo de 2021 [citado el 25 de junio de 2023]. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2021/05/12/mujeres/1620843631_740228.html

88. Isabel Gasper. Feminización no es sinónimo de igualdad: ellas solo ocupan el 20% de los altos cargos en sanidad. El Economista. [Internet]. 4 de febrero de 2021 [citado el 25 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.eleconomista.es/ecoaula/noticias/11026515/02/21/Feminizacion-no-es-sinonimo-de-igualdad-ellas-solo-ocupan-el-20-de-los-altos-cargos-en-sanidad.html

89. Nieves Sebastián. El talento femenino en sanidad, clave para luchar contra la pandemia. El Global. [Internet]. 29 de enero de 2021 [citado el 25 de junio de 2023]. Disponible en: https://elglobal.es/politica/el-talento-femenino-en-sanidad-clave-para-luchar-contra-la-pandemia/

90. Mediavilla J, Punzano D. La feminización de la Enfermería no se refleja en sus puestos de mando. Redacción Médico. [Internet]. 7 de marzo de 2022 [citado el 26 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/la-feminizacion-de-la-enfermeria-no-se-refleja-en-sus-puestos-de-mando-4740?_adin=132415900

91. Teresa Rubio. Por primera vez en 100 años una mujer es candidata a presidir el Consejo General de Enfermería. Cadena Ser. [Internet]. 20 de octubre de 2022 [citado el 26 de junio de 2023]. Disponible en: https://cadenaser.com/nacional/2022/10/20/por-primera-vez-en-100-anos-una-mujer-es-candidata-a-presidir-el-consejo-general-de-enfermeria-cadena-ser/

92. ¿Por qué los médicos son A1 y los enfermeros A2 si los dos son graduados?. Redacción Médica [Internet]. 10 de octubre de 2018. [citado el 26 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.redaccionmedica.com/secciones/medicina/-por-que-los-medicos-son-a1-y-los-enfermeros-a-a2-si-los-dos-son-graduados--9037?_adin=11734293023

93. Elena Calvo. Las enfermeras se unen a más empleados públicos para denunciar el «agravio» que sufren por la clasificación profesional. ABC. [Internet]. 18 de mayo de 2023 [citado el 26 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.abc.es/sociedad/techo-cristal-enfermeras-categoria-administrativa-impide-jefas-20230518140000-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.abc.es%2Fsociedad%2Ftecho-cristal-enfermeras-categoria-administrativa-impide-jefas-20230518140000-nt.html

94. Martínez, Mar Rocha. Ser y estar: bases del liderazgo enfermero. NURE investigación: Revista Científica de enfermería, 2022, no 121, p. 2. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8723807

95. Adelaida Zabalegui. ¡Invertir en liderazgo de la enfermera! clave para mejorar el cuidado de la salud y la salud del ciudadano. Nursing Now.[Internet]. 25 de junio de 2020 [citado el 26 de junio de 2023]. Disponible en: https://archive.nursingnow.org/invertir-en-liderazgo-de-la-enfermera-clave-para-mejorar-el-cuidado-de-la-salud-y-la-salud-del-cuidadano/

96. Las reivindicaciones profesionales centran el cierre de la campaña Nursing Now en España. Diario Enfermero [Internet]. 20 de diciembre de 2021. [citado el 26 de junio de 2023]. Disponible en:https://diarioenfermero.es/las-reivindicaciones-profesionales-centran-el-cierre-de-la-campana-nursing-now-en-espana/

97. Satse Euskadi defiende "romper el techo de cristal" de la profesión y "reconocer a las enfermeras como se merecen". Deia. [Internet]. 11 de mayo de 2023 [citado el 27 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.deia.eus/actualidad/sociedad/2023/05/11/satse-euskadi-defiende-romper-techo-6790893.html

98. Celeste López, Un 4% más de plazas MIR para el 2024. La Vanguardia. [Internet]. 29 de junio de 2023 [citado el 29 de junio de 2023]. Disponible en: https://www.lavanguardia.com/vida/20230629/9076206/4-mas-plazas-mir-2024.html

99. Beth T. Ulrich. Liderazgo y dirección según Florence Nightingale. Ilustrada. Barcelona. Masson, S.A., 1996