

**GRADO EN ENFERMERÍA**

Curso académico 2021-2022

TRABAJO FIN DE GRADO

# **Prevalencia de acoso sexual hacia las enfermeras en el HUAC**

**Paula María Mielgo Rodríguez**

**Directora: María Teresa García Rodríguez**

**Junio 2022**

**ESCUELA UNIVERSITARIA DE ENFERMERÍA A CORUÑA**

**UNIVERSIDADE DA CORUÑA**



## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| <b>RESUMEN</b> .....   | 4  |
| <b>RESUMO</b> .....  | 5  |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | 6  |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....  | 7  |
| <b>JUSTIFICACIÓN Y PERTINENCIA</b> .....   | 9  |
| <b>HIPÓTESIS</b> .....   | 10 |
| <b>OBJETIVOS</b> .....   | 10 |
| <b>MATERIAL Y MÉTODOS</b> .....  | 10 |
| <b>Ámbito de estudio</b> .....   | 10 |
| <b>Periodo del estudio</b> .....   | 11 |
| <b>Tipo de estudio</b> .....   | 11 |
| <b>Criterios de inclusión y exclusión</b> .....  | 11 |
| <b>Criterios de exclusión</b> .....  | 11 |
| <b>Justificación tamaño muestral</b> .....   | 12 |
| <b>Estrategia búsqueda bibliográfica</b> .....   | 12 |
| <b>Reclutamiento de los profesionales de enfermería</b> .....                              | 12 |
| <b>Fuentes información</b> .....   | 13 |
| <b>Mediciones</b> .....  | 13 |
| <input type="checkbox"/> <b>Variables de identificación del paciente:</b> .....            | 13 |
| <input type="checkbox"/> <b>Variables sociodemográficas:</b> .....                         | 13 |
| <input type="checkbox"/> <b>Variables profesionales:</b> .....                             | 13 |
| <input type="checkbox"/> <b>Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL)</b> ..... | 14 |
| <b>CRONOGRAMA DEL TRABAJO</b> .....  | 16 |
| <b>MEMORIA ECONÓMICA</b> .....   | 17 |
| <b>ANÁLISIS ESTADÍSTICO</b> .....  | 18 |

|                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| <b>ASPECTOS ÉTICOS LEGALES .....</b>  | <b>18</b> |
| <b>LIMITACIONES DEL ESTUDIO .....</b> | <b>19</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>             | <b>21</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>                    | <b>23</b> |
| <b>ANEXO I.....</b>                   | <b>23</b> |
| <b>ANEXO II.....</b>                  | <b>27</b> |
| <b>ANEXO III.....</b>                 | <b>28</b> |
| <b>ANEXO IV .....</b>                 | <b>32</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 - Cronograma del trabajo ..... | 16 |
| Tabla 2 - Memoria económica.....       | 17 |

## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

|       |   |
|-------|---|
| OMS   | Organización Mundial de la Salud                          |
| HUAC  | Hospital Universitario de A Coruña                        |
| WHO   | World's Health Organization                               |
| UN    | Naciones Unidas   |
| SATSE | Sindicato de Enfermería                                   |
| HOSEL | Hostigamiento Sexual Laboral<br>(cuestionario)            |
| IC    | Intervalo de Confianza                                    |
| CAEIG | Comité Autonómico de Ética de<br>Investigación de Galicia |
| AMM   | Asociación Médica Mundial                                 |
| UE    | Unión Europea   |

## RESUMEN

**Introducción:** el acoso sexual está categorizado por la OMS como un problema de salud pública grave. Además, las consecuencias a nivel psicológico y laboral de las víctimas de este tipo de violencia pueden llegar a ser muy graves, yendo desde la depresión, hasta la renuncia de su puesto de trabajo.

**Objetivos:** conocer la prevalencia de casos de acoso sexual hacia las enfermeras en el HUAC y analizar las consecuencias de este acoso en las víctimas.

**Metodología:** se realizará un estudio observacional, descriptivo, transversal de prevalencia en el Hospital Universitario A Coruña, entre 2022 y 2024. Se incluirán 113 profesionales de enfermería para determinar la existencia de acoso sexual en el trabajo. Las variables del estudio se recogerán de la entrevista personal y la realización del cuestionario Hostigamiento Sexual Laboral. Se llevará a cabo un análisis descriptivo de las variables y se realizarán análisis univariados y multivariados.

**Dificultades y limitaciones:** las principales serían los sesgos de selección, información y confusión, así como la posibilidad de un bajo índice de participación por parte de las enfermeras.

**Beneficios:** ante la alta prevalencia de casos de acoso sexual en el ámbito laboral, las dificultades que puede acarrear para las víctimas y la escasez de estudios sobre el tema; la realización de este proyecto serviría para dar visibilidad a las víctimas, analizar las posibles soluciones y la necesidad de concienciación sobre la importancia de llevar a cabo protocolos de actuación ante estos casos.

**Palabras clave:** acoso sexual, enfermería.

## RESUMO

**Introdución:** o acoso sexual está categorizado pola OMS como un problema de saúde pública grave. Ademais, as consecuencias a nivel psicolóxico e laboral das vítimas deste tipo de violencia poden chegar a ser moi graves, indo dende a depresión, ata a renuncia do seu posto de traballo.

**Obxectivos:** coñecer a prevalencia de casos de acoso sexual cara ás enfermeiras no HUAC e analizar as consecuencias desde acoso nas vítimas.

**Metodoloxía:** realizarase un estudo observacional, descritivo e transversal de prevalencia no Hospital Universitario da Coruña, entre 2022 e 2024. Incluiranse 113 profesionais de enfermaría para determinar a existencia de acoso sexual no traballo. As variables do estudo recolleranse da entrevista persoal e a realización do cuestionario Hostigamento Sexual Laboral. Levarase a cabo un análise descritivo das variables e realizaranse análises univariados e multivariados.

**Dificultades e limitacións:** as principais serían os sesgos de selección, información e confusión, así como a posibilidade dun baixo índice de participación por parte das enfermeiras.

**Beneficios:** ante a alta prevalencia de casos de acoso sexual no ámbito laboral, as dificultades que pode levar para as vítimas e a escaseza de estudos sobre o tema; a realización deste proxecto serviría para dar visibilidade ás vítimas, analizar as posibles solución e a necesidade de concienciación sobre a importancia de levar a cabo protocolos de actuación ante estes casos.

**Palabras chave:** acoso sexual, enfermaría.

## ABSTRACT

**Introduction:** sexual harassment is categorized by the WHO as a serious public health problem. In addition, the psychological and labor consequences of the victims of this type of violence can be very serious, ranging from depression to the resignation of their job.

**Objectives:** to know the prevalence of cases of sexual harassment towards nurses in the HUAC and to analyze the consequences of this harassment on the victims.

**Methodology:** an observational, descriptive, cross-sectional study of prevalence will be carried out at the Hospital Universitario A Coruña, between 2022 and 2024. 113 nursing professionals will be included to determine the existence of sexual harassment at work. The variables of the study will be collected from the personal interview and completing the Occupational Sexual Harassment questionnaire. A descriptive analysis of the variables and other univariate and multivariate analyzes will be carried out.

**Difficulties and limitations:** the main ones would be selection, information and confounding biases, as well as the possibility of a low rate of participation by nurses.

**Benefits:** given the high prevalence of cases of sexual harassment in the workplace, the difficulties that can cause for the victims and the scarcity of studies on the subject; the realization of this project would serve to give visibility to the victims, analyze the possible solutions and the need to raise awareness about the importance of carrying out action protocols in these cases.

**Key words:** sexual harassment, nursing.

## INTRODUCCIÓN

Según la Ley orgánica 3/2007 del 22 de marzo, el acoso sexual se define como <<cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo>>. <sup>1</sup>

Por otro lado, en el documento de la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*<sup>2</sup> de las Naciones Unidas (UN) se proviene al término de <<violencia contra la mujer>> de un significado con varias acepciones, entre las que se encuentra: <<todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada>>. A su vez, afirma que <<constituye una violencia de los derechos humanos y las libertades fundamentales e impide total o parcialmente a la mujer gozar de dichos derechos y libertades>>.

También la Organización Mundial de la salud (OMS)<sup>3</sup>, al tener en cuenta el documento anterior, clasifica este tipo de violencia como un problema de salud pública grave, indicando algunas consecuencias que tiene este tipo de violencia en las víctimas, como pueden ser la depresión, trastornos de la ansiedad e incluso intentos de suicidio. Además, aclara que el sector sanitario debe servir como una herramienta de prevención de este tipo de violencia, así como de soporte mediante la prestación de servicios y la generación de documentos y actividades que ayuden a la mejora de la situación de las víctimas y a visibilizar la existencia y alta prevalencia de estos casos.

Pero para que esto suceda, ¿no deberían primero sentirse seguras las trabajadoras dentro del propio sector sanitario?

La imagen sexualizada de la enfermería, agravada por el machismo y la prevalencia del acoso sexual con razón de género presente en la sociedad



española, podría llevar a que las enfermeras trabajen en entornos laborales donde pueden sentirse inseguras e incluso amenazadas.

En 2019 el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España realizó una macroencuesta con gran relevancia que incluyó fenómenos relacionados con las agresiones sexuales, donde se introdujo el acoso sexual. Esta presentó que el 40,4% de las mujeres españolas de 16 o más años de edad habían sufrido acoso sexual a lo largo de su vida, y de cuales el 17,3% se correspondían a agresiones por parte de compañeros de trabajo<sup>4</sup>. Estas altas prevalencias se asocian, entre otras cosas, a las ideologías que otorgan privilegios sexuales al hombre o las insuficientes (e incluso inexistentes) sanciones jurídicas a los agresores<sup>3</sup>.

La plantilla de enfermeras a nivel mundial está formada en un 90% por mujeres<sup>5</sup>, siendo este dato a nivel naciones de un 84,2% del total<sup>6</sup>. Además, también conocemos que el total de personal de enfermería en el Hospital Universitario de A Coruña (HUAC) rondan las 1200, siendo en su mayoría mujeres. Si estos datos se relacionasen con los presentados en los resultados anteriores, existiría el riesgo de que las enfermeras se pudieran sentir agredidas en su entorno laboral, lo que constituiría un ambiente <<más peligroso>> donde, no solo estarían expuestas al acoso por parte de sus compañeros, sino también por parte de los pacientes.

En 2018 el Sindicato de Enfermería (SATSE) realizó una campaña de concienciación (<<Rompe el silencio>>) para la recogida de testimonios y futura visibilidad de enfermeras que hubiesen sido acosadas sexualmente en sus puestos de trabajo, ya fuese por pacientes o compañeros de trabajo, por el simple hecho de ser mujeres. Estos testimonios relataban situaciones donde se daban comentarios insultantes e inapropiados, pasando por insinuaciones irrespetuosas e incluso llegando a tener comportamientos reprobables.<sup>7</sup>

Tekin realizó un estudio en 2014 sobre la violencia verbal, física y sexual en el personal de enfermería<sup>8</sup>, y sus resultados mostraron que más del 50% de las enfermeras encuestadas habían sufrido acoso sexual, de las cuales

solo un 35,9% lo denunciaron. Este acoso se tradujo en un empeoramiento en la calidad de los cuidados ofrecidos, un empeoramiento de la relación enfermera-paciente y hasta en plantearse dejar de ejercer su profesión ante la sensación de impotencia generada por las agresiones.

También ha de tenerse en cuenta que muchos de los casos de acoso sexual por parte de los pacientes no son denunciados ni comentados con los superiores, por el miedo a las posibles consecuencias. A la vez, las enfermeras sintieron que, ante estas situaciones, les es imposible realizar su trabajo de manera satisfactoria ya que se sienten apabulladas ante las actitudes irrespetuosas de los pacientes, lo que se traduce en un mal y/o insuficiente cuidado por parte de la enfermera al querer finalizar su trabajo lo antes posible y huir de dichas situaciones indeseadas<sup>9</sup>.

Según la revisión bibliográfica llevada a cabo en 2013 por Spector et al<sup>10</sup>, a nivel mundial las enfermeras se exponen a numerosos peligros, siendo un cuarto del total las que son acosadas sexualmente. También se indica que debe tenerse en cuenta que muchos de los casos de acoso sexual no son denunciados, por lo que los datos pueden verse limitados y no ser completamente fiables. Esto se debe a diferentes razones, entre las que se destacan la supuesta nula intención de los agresores de realizar la agresión y el pensamiento por parte de las profesionales de enfermería de que dicha situación viene implícita con su oficio<sup>11</sup>.

## **JUSTIFICACIÓN Y PERTINENCIA**

El acoso sexual en el ámbito laboral es un fenómeno frecuente en la sociedad española y, en consecuencia, también en la profesión enfermera. La existencia de estos casos puede acarrear importantes consecuencias en las víctimas, aunque estas sean muy variables y dependientes de la persona que lo sufra. Entre las más destacadas se encuentran las depresiones, pérdidas de autoestima, ataques de ansiedad, de pánico... fundando futuros problemas de salud en las mujeres e incluso provocando situaciones de aislamiento social y absentismo laboral.<sup>3,4</sup>

Así mesmo, no se han encontrado muchos estudios sobre el acoso sexual en el personal de enfermería, ni datos sobre la existencia de ningún tipo de estudio realizado en Galicia sobre el acoso sexual hacia las enfermeras.

Por lo tanto, dado que el acoso sexual es un problema que puede acarrear grandes dificultades a las personas que lo padecen y a la escasez de estudios sobre este tema en el ámbito de la enfermería, se considera pertinente la realización de este proyecto para dar visibilidad a las víctimas, analizar las posibles soluciones, la realización de protocolos de actuación ante estos casos y la imprescindible concienciación sobre el tema.

## **HIPÓTESIS**

En relación con los objetivos del estudio, las hipótesis que se plantean son las siguientes:

- **H<sub>0</sub>**: No existen casos de acoso sexual hacia las enfermeras en el HUAC.
- **H<sub>1</sub>**: Existen casos de acoso sexual hacia las enfermeras en el HUAC.

## **OBJETIVOS**

- Conocer la prevalencia de casos de acoso sexual hacia las enfermeras en el HUAC.
- Analizar las consecuencias de este acoso en las víctimas.

## **MATERIAL Y MÉTODOS**

### **Ámbito de estudio**

El estudio se realizará a mujeres enfermeras trabajadoras de las diferentes unidades del HUAC.

### **Periodo del estudio**

Tras el dictamen favorable del comité de ética, el estudio comenzará con una prueba piloto en julio de 2022 para ver si se precisa hacer algún tipo de actualización o cambio en la recogida de variables, precisándose para esta etapa unos 4 meses. Para el reclutamiento del personal que quiera participar y la recogida de variables, se estima que se precisarán alrededor de 8 meses para conseguir una muestra representativa de población con la que realizar el estudio.

Al finalizar la recogida de variables de todos las participantes, se estiman necesarios unos 9 meses para la depuración de la base de datos, el análisis preliminar de resultados, el análisis estadístico y la obtención de resultados. Por último, se necesitarán unos 3 meses para la difusión de los resultados.

Por lo tanto, la duración total del estudio será aproximadamente de unos 24 meses, terminando en agosto de 2024.

### **Tipo de estudio**

Es un estudio observacional, descriptivo, prospectivo y transversal.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

- Ser de sexo femenino
- Personal dispuesto a realizar el cuestionario.
- Enfermeras que ejerzan en el HUAC.

### **Criterios de exclusión**

- Ser de sexo masculino
- Personal que no esté dispuesto a realizar el cuestionario.
- Enfermeras que no ejerzan en el HUAC.

### **Justificación tamaño muestral**

Para determinar el acoso sexual de las profesionales de enfermería del HUAC, el tamaño muestral que necesitamos para realizar el estudio con un nivel de confianza del 95%, una precisión de  $\pm 10\%$  y una prevalencia de acoso sexual en esta población del 50% ( $p=0.5$ ) para maximizar el tamaño muestral, es de 96 enfermeras.

Como en todos los estudios, es preciso contar con las posibles pérdidas de participantes que puedan ocurrir por diversas razones, se asumirán unas pérdidas del 15%, por lo que el tamaño muestral necesario quedaría en 113 enfermeras.

### **Estrategia búsqueda bibliográfica**

Para la elaboración de este proyecto, se han llevado a cabo búsquedas bibliográficas en las bases de datos de **PubMed**, **Medline** y **Scopus**. Los términos Mesh utilizados fueron: **sexual harassment** y **nursing**, junto con el operador booleano **AND**.

Al inicio de la búsqueda se utilizó el filtro para utilizar artículos con máximo 5 años de antigüedad, ante los pobres resultados valiosos para el estudio, se aumentó a una búsqueda superior para una búsqueda bibliográfica.

### **Reclutamiento de los profesionales de enfermería**

En cuanto al reclutamiento de los participantes, este se realizará mediante una breve entrevista personal con las profesionales interesadas en realizar la encuesta.

Para comenzar, la investigadora acudirá a las diferentes unidades, donde hablará con los/las supervisores/-as y se les solicitará su ayuda para reclutar a los profesionales de enfermería. Se les explicará el estudio para que lo comenten con las enfermeras de su unidad y recopilar una lista con las enfermeras interesadas en contribuir al estudio, junto con sus números de teléfono. Una vez esto suceda, la investigadora se pondrá en contacto

con cada mujer, explicándole en qué consiste el proyecto y, si siguen interesadas en participar, se concertará una cita para recoger las variables necesarias para el estudio y entregarles el cuestionario.

### **Fuentes información**

Las variables necesarias para el estudio se obtendrán tras la firma del consentimiento informado, se recopilarán de manera presencial por la investigadora a cabo del proyecto, mediante breves entrevistas personales con los profesionales dispuestos a participar en el estudio. Además, se les pasara el cuestionario de hostigamiento sexual laboral.

### **Mediciones**

Para la recogida de datos y su futuro análisis, se utilizarán los siguientes instrumentos:

- **Variables de identificación del paciente:**

A cada paciente se le asignará un código de identificación para realizar una seudoanonimización reversible, de esta manera el proyecto garantizará la confidencialidad de la información.

- **Variables sociodemográficas:**

Las variables sociodemográficas a recabar para el estudio son:

- Fecha de nacimiento.
- Sexo.
- Estado civil: soltera, casada/pareja, divorciada/separada, viuda.
- Hijos: Si/No.
- Número de hijos.

- **Variables profesionales:**

Las variables profesionales a recabar para este estudio son:

- Años que lleva trabajando como enfermera.

- Tipo de contrato: fija, eventual, interina.

- **Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL)** Este es un cuestionario diseñado y validado por María de L. Preciado S. y Sergio A. Franco Ch., dos ciudadanos mexicanos que quisieron elaborar un cuestionario para la identificación del hostigamiento sexual en sus primeras manifestaciones (Anexo III).

En él se presentan una serie de preguntas e ítems donde se exponen situaciones que los trabajadores pueden estar viviendo en su ámbito laboral. Los anunciados recopilan información separado en tres aspectos:

- Los que identifican la posibilidad de tener hostigamiento sexual en el ámbito laboral (32 ítems).
- Los que reportan las consecuencias para el trabajador en relación a su actividad (11 preguntas).
- Los que identifican la presencia de procedimientos organizacionales para su prevención (7 preguntas).

Para el primer aspecto se presentan cuestiones relacionadas con lo ya mencionado para ser valoradas mediante el uso de una escala tipo Likert, a la vez que se solicita indicar quién es el ejecutor de tales acciones.

Para el segundo, las cuestiones se enfocan en la reacción de la víctima. Y para el tercero se ofrecen preguntas con respuesta de <<Si>> y <<No>> para percibir el nivel de conocimientos sobre medidas de prevención y de apoyo ante estas actitudes.

En cuanto a la manera de puntuar, se consideraron los puntos de acuerdo al número de ítems que conforman cada factor en su nivel mínimo y máximo:

- Si al sumar los puntos de cada aspecto suma entre 0 y 5, el resultado indicará que la incidencia de situaciones de acoso sexual será baja o nula.

- Si al sumar los puntos de cada aspecto suma entre 6 y 12, el resultado indicará que la incidencia de situaciones de acoso sexual será media.
- Si al sumar los puntos de cada aspecto independientemente suma 13 o más, el resultado indicará que la incidencia de situaciones de acoso sexual será alta.



## CRONOGRAMA DEL TRABAJO

|   | Junio-<br>2022 | Julio-<br>Octubre<br>2022 | Noviembre-<br>Diciembre<br>2022 | Enero-<br>Agosto<br>2023 | Septiembre-<br>Octubre<br>2023 | Noviembre-<br>Diciembre-<br>2023 | Enero-<br>Mayo<br>2024 | Junio-<br>Agosto<br>2024 |
|---|----------------|---------------------------|---------------------------------|--------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------|--------------------------|
| Elaboración cuaderno de recogida de datos   |                |                           |                                 |                          |                                |                                  |                        |                          |
| Prueba piloto   |                |                           |                                 |                          |                                |                                  |                        |                          |
| Valoración de la información y actualización (si fuese necesario)                 |                |                           |                                 |                          |                                |                                  |                        |                          |
| Reclutamiento de participantes, recogida de variables y mecanización de los datos |                |                           |                                 |                          |                                |                                  |                        |                          |
| Depuración de las bases de datos y análisis preliminar de resultados              |                |                           |                                 |                          |                                |                                  |                        |                          |
| Difusión de los resultados preliminares   |                |                           |                                 |                          |                                |                                  |                        |                          |
| Análisis estadístico e informe final  |                |                           |                                 |                          |                                |                                  |                        |                          |
| Difusión de los resultados  |                |                           |                                 |                          |                                |                                  |                        |                          |

Tabla 1 - Cronograma del trabajo

## MEMORIA ECONÓMICA

| Ítem   | Cantidad                      | Precio en €  |
|--|-------------------------------|--------------|
| Recursos humanos   |                               |              |
| Personal investigador  | 2                             | 0            |
| Fungibles  |                               |              |
| Folios DIN A4 para copias cuaderno de recogida de datos (125 copias)   | 1250                          | 15           |
| Tinta para impresión   | 2                             | 32           |
| Inventariable  |                               |              |
| Impresora HP ENVY 6030e Multifunción   | 1                             | 90           |
| Ordenador portátil ASUS F515 (11th Gen Intel)  | 1                             | 550          |
| Gastos de ejecución  |                               |              |
| Data manager (elaboración de base de datos, depuración y análisis estadístico) (2 meses de trabajo – 50 horas/mes) | 30€/hora (2 meses de trabajo) | 3000         |
| Gastos de difusión del estudio   |                               |              |
| Inscripción y asistencia a congresos   | 1                             | 800          |
| Traducción al inglés   | 1                             | 350          |
| Publicación de artículo en revistas indexadas  | 1                             | 1100         |
| <b>Total:</b>  |                               | <b>5937€</b> |

Tabla 2 - Memoria económica

## ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Por un lado, se realizará un análisis descriptivo de las variables incluidas en el estudio. Las variables cuantitativas, serán expresadas como media, mediana y  $\pm$  desviación típica, con estimación del intervalo de confianza (IC) al 95%, y las cualitativas serán expresadas como porcentaje de frecuencia (intervalo de confianza do 95%) y como valor absoluto.

La asociación de variables cualitativas se estudiará con el test de Chi-cuadrado. Para comparar las medidas entre sí, se utilizará el test t de Student o el test de Mann-Whitney, según proceda, tras la comprobación de normalidad con test de Kolmogorow-Smirnov. Para la comparación de medias entre más de dos grupos se utilizará el test ANOVA o el test Kruskal-Wallis según proceda. La asociación de las variables cuantitativas se estudiará utilizando el coeficiente de correlación de Pearson y/o Spearman, según proceda, para valorar su correlación.

Asimismo, para valorar cuales de las variables estudiadas se encuentran relacionadas con el evento de interés, se llevarán a cabo análisis multivariados de regresión múltiple.

## ASPECTOS ÉTICOS LEGALES

Previo a la realización del estudio se solicitará la aprobación del Comité Autonómico de Ética de Investigación de Galicia (CAEIG) y la aprobación por parte de la dirección del Hospital Universitario da Coruña.

A los participantes, se les entregará previamente una hoja de información del estudio (**Anexo I**) y una hoja de consentimiento informado (**Anexo II**) que tendrán que firmar para poder participar.

Los datos originales serán conservados en el centro participante y sólo tendrán acceso los investigadores del estudio o personal determinado en caso de inspección por parte de las Autoridades Sanitarias Españolas.

El proyecto se desarrollará respetando los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki<sup>12</sup> de la Asociación Médica Mundial (AMM) de 1964. También se trabajará teniendo en cuenta el Convenio de Oviedo<sup>13</sup> del 4 de abril de 1997 el cual protege los derechos del ser humano con respecto a las aplicaciones de la Biología y la Medicina, ratificado en España el 23 de julio de 1999 en el Boletín Oficial del Estado del 2000.

Los investigadores que lleven a cabo el estudio se comprometerán a garantizar la confidencialidad de los participantes respetando la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal<sup>14</sup> (reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016) y la normativa española sobre protección de datos de carácter personal vigente, la Ley 41/2002, de 14 de noviembre (básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica), así como la Ley 3/2001, de 28 de mayo (reguladora del consentimiento informado y de la historia clínica de los pacientes), la Ley 3/2005, de 7 de marzo, de modificación de la Ley 3/2001 y el Decreto 29/2009 de 5 de febrero, por el que se regula el acceso a la historia clínica electrónica. Esto se hará mediante el compromiso de estos para separar los datos recogidos a estudio y los datos de identificación personal de cada participante.

## LIMITACIONES DEL ESTUDIO

- **Sesgos de selección.**

Son consecuencia del origen de los pacientes incluidos en el estudio. Es debido a las diferencias existentes entre los sujetos seleccionados para la muestra y los que no fueron seleccionados; la consecuencia es que los resultados dejan de ser extrapolables a la población general.

Para minimizarlos, se elegirá una muestra aleatoria representativa de la población con sujetos que cumplan los criterios de inclusión, y ninguno de los de exclusión. También se estudiará la consistencia de los resultados que se obtengan con estudios que sean similares.

- **Sesgos de información.**

Son debidos a como se obtuvieron los datos. Para disminuirlos, se utilizará un cuestionario validado; además de que quienes recojan la información será personal cualificado y formado que no influya de ninguna manera en las respuestas de los participantes.

- **Sesgos de confusión.**

Sesgo frecuente en los estudios observacionales, consiste en sobreestimar o subestimar la asociación real o incluso revertir el sentido del efecto. Ocurre tanto cuando se observa una asociación no causal entre exposición y evento, como cuando no se observa una asociación que sí existe. La variable de confusión será aquella que distorsione la medida de la asociación entre otras dos variables. El efecto confusor se controlará realizando análisis multivariados de regresión.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, núm. 71, 23/03/2007).
2. Asamblea L. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.
3. Organización Mundial de la Salud [sede web]. Violencia contra la mujer. 2021 Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. 2021 mar.
4. Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género). Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019. 2019.
5. Instituto Español de Investigación Enfermera [sede web]. El 90% de las enfermeras del mundo son mujeres, pero su presencia en puestos decisivos en escasa. Instituto Español de Investigación Enfermera. 2020. Disponible en: <https://www.ieinstituto.es/noticias/456-el-90-de-las-enfermeras-del-mundo-son-mujeres-pero-su-presencia-en-puestos-decisivos-es-escasa>
6. Instituto Español de Investigación Enfermera [sede web]. Dinámica de Género. Disponible en: <https://www.ieinstituto.es/areas-de-desarrollo/observatorio-enfermero/demografia-enfermera/dinamica-de-genero>
7. SATSE [sede web]. 26/04/2018. <<Rompe con los estereotipos>> para acabar con la imagen sexista y retrógrada de la profesión enfermera. Disponible en: <https://www.satse.es/comunicacion/sala-de-prensa/notas-de-prensa/rompe-con-los-estereotipos-para-acabar-con-la-imagen-sexista-y-retrograda-de-la-profesion-enfermera>

8. Tekin YE, Bulut H. Verbal, physical and sexual abuse status against operating room nurses in Turkey. *Sexuality and Disability*. 2014. 32 (1): 85–97.
9. Ada Garcia, Bernard Hacourt, Virginie Bara. Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses. 2006.
10. Spector PE, Zhou ZE, Che XX. Nurse exposure to physical and nonphysical violence, bullying, and sexual harassment: A quantitative review. 2014. *International Journal of Nursing Studies*. 51: 72–84.
11. Lori Anderson Snyder, Peter Y. Chen, Tammi Vacha-Haase. The Underreporting Gap in Aggressive Incidents From Geriatric Patients Against Certified Nursing Assistants. 2007. Springer Publishing Company. 22 (3): 367- 379.
12. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki. Junio 1964.
13. Instrumento de Ratificación del Convenio para la protección de los derechos humanos y la dignidad del ser humano con respecto a las aplicaciones de la Biología y la Medicina (Convenio relativo a los derechos humanos y la biomedicina). (BOE, núm. 251, 20/10/1999).
14. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (BOE, núm. 294, 06/12/2018).

## ANEXOS

### ANEXO I - INFORMACIÓN PARA EL PARTICIPANTE DEL ESTUDIO

#### Prevalencia de acoso sexual hacia las enfermeras en el HUAC

**Investigadores:** Paula Mielgo Rodríguez

Este documento tiene por objeto ofrecerle información sobre un **estudio de investigación** al que se le invita a participar. Este estudio se va a realizar en el área sanitaria de la Xerencia de Xestión Integrada de A Coruña, en el Hospital Universitario de A Coruña, realizando una selección de profesionales de enfermería que formarán parte de este estudio observacional y fue aprobado por el Comité Ético de Investigación Clínica de Galicia.

Si decide participar en el mismo, debe recibir información personalizada del investigador, **leer antes este documento** y hacer todas las preguntas que precise para comprender los detalles sobre el mismo. Si así lo desea, puede llevar el documento, consultarlo con otras personas, y tomar el tiempo necesario para decidir si participa o no.

La participación en este estudio es completamente **voluntaria**. Vd. puede decidir no participar o, si acepta hacerlo, cambiar de parecer retirando el consentimiento en cualquier momento sin la obligación de dar explicaciones.

#### **¿Cuál es el propósito del estudio?**

La finalidad del estudio que se va a llevar a cabo es conocer la prevalencia de acosos sexual que existe hacia las enfermeras en el HUAC.

#### **¿Por qué me ofrecen participar a mí?**

Ud. es invitado a participar porque cumple unos criterios, como, por ejemplo, ser titulada en enfermería y ser del sexo femenino, además de otros que están descritos en el protocolo de la investigación. Estos criterios



sirven para seleccionar a la población en la que se responderá el interrogante de la investigación.

Se espera que participen 113 personas en este estudio.

### **¿En qué consiste mi participación?**

Si acepta participar en esta investigación, tendrá que rellenar un cuestionario en el que se le preguntará si ha vivido una serie de situaciones y, si sí las ha experimentado, cómo actuó ante ellas.

### **¿Qué molestias o inconvenientes tiene mi participación?**

La única molestia/inconveniente que tiene su participación es tener que cubrir el cuestionario para la elaboración del estudio, teniendo que dedicar unos 15 minutos entre su realización y una breve entrevista con la investigadora para que le explique el estudio. Para no interrumpir la jornada laboral, las participantes serán citadas 30 minutos antes de su entrada al trabajo.

### **¿Obtendré algún beneficio por participar?**

No se espera que Vd. obtenga beneficio directo por participar en el estudio. La investigación pretende descubrir aspectos desconocidos o poco claros sobre la prevalencia del acoso sexual hacia las enfermeras en el HUAC. En el futuro, es posible que estos descubrimientos sean de utilidad, pero no se prevén aplicaciones inmediatas de ellos.

### **¿Recibiré la información que se obtenga del estudio?**

Si Vd. lo desea, se le facilitará un resumen de los resultados del estudio.

Estos resultados pueden no tener aplicación clínica ni una interpretación clara, por lo que, si quiere disponer de ellos, deberían ser comentados con los responsables del estudio.

### **¿Se publicarán los resultados de este estudio?**

Los resultados del estudio serán remitidos a publicaciones científicas para su difusión, pero no se transmitirá ningún dato que pueda llevar a la identificación de los participantes.

### **¿Cómo se protegerá la confidencialidad de mis datos?**

La obtención, tratamiento, conservación, comunicación y cesión de sus datos se hará conforme a lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016-679 del Parlamento europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016) y la normativa española sobre protección de datos de carácter personal vigente.

La institución en la que se desarrolla esta investigación es la responsable del tratamiento de sus datos, pudiendo contactar con el Delegado/a de Protección de Datos a través de los siguientes medios: correo electrónico: Delegado.Proteccion.Datos@sergas.es

Los datos necesarios para llevar a cabo este estudio serán recogidos y conservados de modo:

**Seudonimizados (Codificados)**, la seudonimización es el tratamiento de datos personales de manera tal que no pueden atribuirse a un/a interesado/a sin que se use información adicional. En este estudio solamente el equipo investigador conocerá el código que permitirá saber su identidad.

La normativa que regula el tratamiento de datos de personas, le otorga el derecho a acceder a sus datos, oponerse, corregirlos, cancelarlos, limitar su tratamiento, restringir o solicitar la supresión de los mismos. También puede solicitar una copia de éstos o que ésta sea remitida a un tercero (derecho de portabilidad).

Para ejercer estos derechos puede Ud. dirigirse al Delegado/a de Protección de Datos del centro a través de los medios de contacto antes indicados o al investigador/a principal de este estudio en el correo electrónico: paula.mielgo@udc.es. Así mismo, Ud. tiene derecho a interponer una reclamación ante la Agencia Española de Protección de

datos cuando considere que alguno de sus derechos no haya sido respetado.

Únicamente el equipo investigador y las autoridades sanitarias, que tienen el deber de guardar la confidencialidad, tendrán acceso a todos los datos recogidos por el estudio. Dado que parte del equipo investigador pertenece a la UDC, los datos de su historial clínico serán remitidos seudonimizados y sin poder ser identificados al investigador de la UDC. Se podrá transmitir a terceros información que no pueda ser identificada. En el caso de que alguna información se transmita a otros países, se realizará con un nivel de protección de datos equivalente, como mínimo, al establecido por la normativa española y europea.

Al finalizar el estudio, o el plazo legal establecido, los datos recogidos serán eliminados o guardados anónimos para su uso en futuras investigaciones según lo que Ud. escoja en la hoja de firma del consentimiento.

#### **¿Existen intereses económicos en este estudio?**

El investigador no recibirá retribución alguna por su participación en el estudio. Vd. tampoco será retribuido por participar.

#### **¿Quién me puede dar más información?**

Puede contactar con la investigadora principal, Paula Mielgo Rodríguez en el teléfono que se le proporcionará para recabar más información o aclarar dudas.

**Muchas gracias por su colaboración.**

## ANEXO II

### DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO PARA LA PARTICIPACIÓN EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Prevalencia de acoso a las enfermeras en el HUAC.

Yo, \_\_\_\_\_

- *Lei la hoja de información al participante del estudio arriba mencionado que se me entregó, pude conversar con Paula Mielgo Rodríguez y hacer todas las preguntas sobre el estudio necesarias.*
- *Comprendo que mi participación es voluntaria, y que puedo retirarme del estudio cuando quiera, sin tener que dar explicaciones.*
- *Accedo a que se utilicen mis datos en las condiciones detalladas en la hoja de información al participante.*
- *Presto libremente mi conformidad para participar en este estudio.*

Al terminar el estudio, mis DATOS acepto que sean:

- Eliminados.
- Conservados anónimos para usos futuros en otras investigaciones.

Firmado.: El/la participante

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Firmado.: El/la investigador/a que solicita el consentimiento

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

### ANEXO III

#### CUESTIONARIO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL (HOSEL)

(0) Nunca, (1) una vez, (2) algunas veces al año, (3) frecuente (al mes), (4) muy frecuente (a la semana), 5 (siempre)

|   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?             |   |   |   |   |   |   |
| ¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo?  |   |   |   |   |   |   |
| ¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación?              |   |   |   |   |   |   |
| ¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no desees?                              |   |   |   |   |   |   |
| ¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no desees?             |   |   |   |   |   |   |
| ¿En tu trabajo, exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta?                                |   |   |   |   |   |   |
| ¿Has recibido comentarios obscenos (picantes) por alguien que está en tu trabajo?                     |   |   |   |   |   |   |
| ¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo?                  |   |   |   |   |   |   |
| ¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque te han tocado partes de tu cuerpo?          |   |   |   |   |   |   |
| ¿Alguna persona de tu trabajo te hace peticiones sexuales que no desees sin que los demás se enteren? |   |   |   |   |   |   |
| ¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?                       |   |   |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| ¿Expresas que no deseas la insistencia de alguna persona de tu trabajo para intimar sexualmente con ella?           |  |  |  |  |  |  |
| ¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguien en tu trabajo?   |  |  |  |  |  |  |
| ¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien de tu trabajo?   |  |  |  |  |  |  |
| ¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?              |  |  |  |  |  |  |
| ¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?     |  |  |  |  |  |  |
| ¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada?        |  |  |  |  |  |  |
| ¿Te has sentido hostigada sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo?                                |  |  |  |  |  |  |
| ¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en el trabajo?                       |  |  |  |  |  |  |
| ¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo? |  |  |  |  |  |  |
| ¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo?                    |  |  |  |  |  |  |
| ¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimar sexualmente con un cliente para beneficiar a la empresa?          |  |  |  |  |  |  |

**El siguiente grupo de preguntas contéstalas solo si has marcado algún número diferente de CERO (0) en alguna pregunta de las anteriores, si no pasa al siguiente bloque de preguntas**

|   |    |    |
|---|----|----|
| ¿Has comentado con alguien que un compañero de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?              | SI | NO |
| ¿Has expresado directamente a la persona que no deseas sus peticiones sexuales?                                       | SI | NO |
| ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigada sexualmente por alguien de tu trabajo?     | SI | NO |
| ¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo? | SI | NO |
| ¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales?                                   | SI | NO |
| ¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada por peticiones sexuales?  | SI | NO |
| ¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas peticiones sexuales?  | SI | NO |
| ¿Te has aislado de los demás compañeros por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo?                         | SI | NO |
| ¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual?                          | SI | NO |
| ¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento sexual vivido en tu trabajo?            | SI | NO |
| ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo?  | SI | NO |
| ¿En tu empresa hay reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas?                           | SI | NO |

|   |    |    |
|---|----|----|
| ¿Existen procedimientos en tu empresa para poder denunciar el hostigamiento sexual?                               | SI | NO |
| ¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual?                 | SI | NO |
| ¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamiento sexual?   | SI | NO |
| ¿En tu empresa atiendes las quejas por hostigamiento sexual?  | SI | NO |
| ¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento sexual?   | SI | NO |
| ¿En tu empresa se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que hayan denunciado como hostigadora sexual? | SI | NO |

### CALIFICACIÓN HOSEL

Se deben sumar los valores de cada ítem presente.

| DIMENSIÓN                            | ÍTEMS                     | PUNTUAJE                                    |
|--------------------------------------|---------------------------|---|
| Verbal (3 <sup>o</sup> dimensión)    | 1,2,3,4,5,7               | 0-5=nulo, bajo; 6-12= medio; 13 o más= alto |
| Emocional (2 <sup>a</sup> dimensión) | 9,10,11,13,14,17,18       | 0-5=nulo, bajo; 6-12= medio; 13 o más= alto |
| Ambiental (1 <sup>o</sup> dimensión) | 6,8,12,15,16,19,20,21,22) | 0-5=nulo, bajo; 6-12= medio; 13 o más= alto |



## ANEXO IV

### CUADERNO DE RECOGIDA DE VARIABLES

#### Variables de identificación del paciente

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Nº de identificación     |  |
| Unidad en la que trabaja |  |

#### Variables sociodemográficas

|                     |         |        |                     |       |
|---------------------|---------|--------|---------------------|-------|
| Sexo                | Mujer   |        |                     |       |
| Edad                |         |        |                     |       |
| Fecha de nacimiento |         |        |                     |       |
| Estado civil        | Soltera | Casada | Divorciada/Separada | Viuda |
| Hijos               | Si      |        | No                  |       |
| Nº de hijos         |         |        |                     |       |

#### Variables profesionales

|                                |      |          |          |
|--------------------------------|------|----------|----------|
| Tipo de contrato               | Fijo | Eventual | Interino |
| Años trabajados como enfermera |      |          |          |