

NURIA GAMERO Y DONATELLA DI MARCO (COORDS.)

# Segregación y salud laboral desde la perspectiva de género

Un análisis basado  
en la evidencia

EDITORIAL UNIVERSIDAD DE SEVILLA

INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN EN PSICOLOGÍA



# SEGREGACIÓN Y SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

COLECCIÓN INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN EN PSICOLOGÍA

DIRECTOR DE LA COLECCIÓN

Luis Gonzalo de la Casa Rivas. Universidad de Sevilla

CONSEJO DE REDACCIÓN

Carlos M<sup>a</sup> Gómez González. Universidad de Sevilla  
M<sup>a</sup> del Carmen Moreno Rodríguez. Universidad de Sevilla  
Rafael Moreno Rodríguez. Universidad de Sevilla  
Lourdes Munduate Jaca. Universidad de Sevilla  
Gabriel Ruiz Ortiz. Universidad de Sevilla  
David Saldaña Sage. Universidad de Sevilla  
María de los Ángeles Pérez San Gregorio. Universidad de Sevilla

COMITÉ CIENTÍFICO

Adriana Baban. Universidad Babeş-Bolyai (Rumanía)  
Helio Carpintero Capel. Académico Numerario de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas y  
Presidente de la Academia de Psicología (España)  
Kenny Coventry. University of East Anglia. Norwich, Norfolk (Reino Unido)  
Estrella Díaz Argandoña. Universidad de Sevilla (España)  
Margarida Gaspar de Matos. Universidad de Lisboa (Portugal)  
Agustín Martín Rodríguez. Universidad de Sevilla (España)  
Patricio O'Donnell. Pfizer Inc., New York (EE.UU.)  
Mauricio Papini. Texas Christian University. Fort Worth, TX (EE.UU.)  
Marco Depolo. Universidad de Bolonia (Italia)  
Marisa Salanova Soria. Universitat Jaume I de Castellón (España)  
Joel B. Talcott. Aston University. Birmingham (Reino Unido)  
Carme Viladrich Segués. Universidad Autónoma de Barcelona (España)  
Bente Wold. Universidad de Bergen (Noruega)

# SEGREGACIÓN Y SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

## Un análisis basado en la evidencia

Nuria Gamero y Donatella Di Marco (coords.)

INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN EN PSICOLOGÍA  
EDITORIAL UNIVERSIDAD DE SEVILLA  
2026

Colección Investigación e Intervención en Psicología: 8  
Editorial Universidad de Sevilla

COMITÉ EDITORIAL DE LA EDITORIAL UNIVERSIDAD DE SEVILLA:

Araceli López Serena

(Directora)

Elena Leal Abad

(Subdirectora)

Concepción Barrero Rodríguez

Rafael Fernández Chacón

María Gracia García Martín

María del Pópulo Pablo-Romero Gil-Delgado

Manuel Padilla Cruz

Marta Palenque

María Eugenia Petit-Breuilh Sepúlveda

Marina Ramos Serrano

José-Leonardo Ruiz Sánchez

Antonio Tejedor Cabrera

Proyecto desarrollado por el equipo de investigación del Laboratorio-Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género (LAOGEN), del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) de la Junta de Andalucía, y asignado a la Universidad de Sevilla.

© Nuria Gamero y Donatella Di Marco (coords.), 2026

© De los textos, los autores 2026

© Editorial Universidad de Sevilla, 2026

c/ Porvenir, 27 41013 Sevilla

<https://editorial.us.es/> / [info-eus@us.es](mailto:info-eus@us.es)

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación, sin permiso escrito de la Editorial Universidad de Sevilla.

DOI: <https://dx.doi.org/10.12795/9788447227099>

ISBN: 978-84-472-2709-9

Realización PDF interactivo: Intergraf

# Índice

|   |    |
|---|----|
| Prólogo .....   | 9  |
| <i>Luis Roda Oliveira</i>   |    |
| 1. Desarrollo de la guía sobre segregación y salud laboral<br>desde la perspectiva de género .....      | 13 |
| <i>Nuria Gamero, Donatella Di Marco y Lourdes Munduate</i>  |    |
| 1.1. Justificación de la guía sobre segregación y salud laboral<br>desde la perspectiva de género. .... | 13 |
| 1.2. Objetivos de la guía .....   | 16 |
| 1.3. Metodología .....  | 16 |
| 1.3.1. Primera fase. Revisión sistemática de las evidencias<br>empíricas. ....                          | 17 |
| 1.3.2. Segunda fase. Estudio de campo para recogida<br>de información cualitativa. ....                 | 18 |
| 1.3.3. Tercera fase. Contrastación de las evidencias<br>y la información del estudio de campo. ....     | 20 |
| 2. Estado del arte sobre segregación de género y salud laboral. ....                                    | 21 |
| <i>Francisco J. Sanclemente y Nuria Gamero</i>  |    |
| 2.1. Segregación horizontal y segregación vertical .....  | 21 |
| 2.2. Segregación de género y riesgos psicosociales .....  | 23 |
| 2.3. Segregación de género y riesgos ergonómicos e higiénicos. ....                                     | 25 |
| 2.4. Interseccionalidad en la segregación de género .....   | 26 |
| 2.5. Factores determinantes de la segregación de género .....   | 27 |
| 2.5.1. Perpetuación de los roles de género tradicionales .....  | 27 |
| 2.5.2. Discriminación. ....   | 28 |
| 2.5.3. Elección de las propias mujeres. ....  | 28 |
| 2.5.4. Acceso a recursos, poder y estatus. ....   | 29 |
| 2.6. Políticas para prevenir o contrarrestar la segregación de género . . .                             | 31 |

|  |    |
|--|----|
| 2.7. Pautas de diagnóstico e intervención en riesgos laborales desde la perspectiva de la segregación de género . . . . .      | 33 |
| 2.7.1. Planes de prevención de riesgos laborales . . . . .   | 33 |
| 2.7.2. Políticas y prácticas de igualdad de género. . . . .  | 36 |
| 3. Experiencias y buenas prácticas profesionales. . . . .  | 51 |
| <i>Rocío López-Cabrera y Donatella Di Marco</i>  |    |
| 3.1. Planes de prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales (PRL) . . . . .   | 52 |
| 3.1.1. Riesgos físicos/ergonómicos . . . . .   | 53 |
| 3.1.2. Riesgos psicosociales . . . . .   | 55 |
| 3.2. Políticas y planes de Igualdad de género. . . . .   | 57 |
| 3.3. Prácticas organizacionales . . . . .  | 59 |
| 3.3.1. Reclutamiento y selección . . . . .   | 59 |
| 3.3.2. Sistema de remuneración, estructura salarial y equidad en tareas y ocupaciones . . . . .                                | 61 |
| 3.3.3. Aprendizaje, capacitación, desarrollo de carrera y acceso a puestos de responsabilidad o posiciones directivas. . . . . | 62 |
| 3.3.4. Medidas de conciliación y sistemas de evaluación del desempeño . . . . .  | 64 |
| 4. Conclusiones de las evidencias empíricas y las buenas prácticas profesionales . . . . .                                     | 67 |
| <i>Sara Corlett y Lourdes Munduate</i>   |    |
| 4.1. Conclusiones basadas en las evidencias empíricas. . . . .   | 67 |
| 4.2. Conclusiones basadas en las buenas prácticas organizacionales. . . . .  | 69 |
| 4.3. Conclusiones generales . . . . .  | 71 |
| Referencias . . . . .  | 73 |
| Anexo 1. Normativa legal respecto a la segregación de género. . . . .  | 81 |

## PRÓLOGO

La segregación de género en el ámbito laboral es una problemática que, a pesar de los avances en equidad e inclusión, sigue vigente en numerosas sociedades y sectores productivos. La división del trabajo basada en el género ha condicionado durante siglos el acceso a oportunidades y, de manera menos evidente pero igualmente relevante, la salud de las personas trabajadoras, impactando de manera directa en el bienestar físico y mental de quienes se enfrentan a estas barreras estructurales.

La segregación de género en el mundo del trabajo puede manifestarse de diversas maneras, entre ellas la división horizontal, que asigna a mujeres y hombres a sectores laborales tradicionalmente feminizados o masculinizados, y la segregación vertical, que limita el acceso de las mujeres a puestos de mayor jerarquía. Esta realidad tiene repercusiones significativas en la salud laboral, ya que los entornos laborales altamente masculinizados o feminizados pueden conllevar riesgos específicos que afectan de manera diferencial a las personas trabajadoras en función de su género.

Uno de los efectos más notorios de la segregación de género en la salud laboral es la carga de trabajo desigual y su impacto en la salud mental. En muchos casos, las mujeres asumen no solo sus responsabilidades laborales sino también una parte desproporcionada de las tareas del hogar y el cuidado de familiares, lo que genera un doble esfuerzo que

puede derivar en agotamiento, estrés crónico y otras afectaciones psicosociales. Por otro lado, en sectores tradicionalmente dominados por hombres, las mujeres pueden verse expuestas a discriminación o dificultades para el acceso a medidas de protección adecuadas, lo que incrementa su vulnerabilidad ante riesgos ocupacionales.

Los estudios sobre salud laboral han evidenciado que los riesgos laborales no afectan de la misma manera a hombres y mujeres. Mientras que en sectores feminizados como la salud, la educación o el trabajo doméstico, los riesgos suelen estar relacionados con enfermedades musculoesqueléticas, desgaste emocional y exposición a agentes biológicos, en sectores masculinizados como la construcción o la minería predominan la exposición a sustancias tóxicas y las exigencias físicas extremas. Sin embargo, las políticas de seguridad y salud ocupacional han tendido a generalizar los protocolos, sin considerar estas diferencias de género, lo que pone en desventaja a determinados grupos de personas trabajadoras.

Para enfrentar esta problemática, es imprescindible una perspectiva de género en las políticas de salud laboral. La inclusión de medidas como la adaptación de equipos y espacios de trabajo, la creación de protocolos específicos para la prevención del acoso y la discriminación, y el diseño de estrategias de prevención de riesgos que consideren las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, son pasos fundamentales para garantizar condiciones de trabajo equitativas y seguras.

El objetivo de este libro es analizar de manera crítica la relación entre la segregación de género y la salud laboral, visibilizando sus efectos y proponiendo soluciones que permitan avanzar hacia un mundo del trabajo más justo e igualitario. Se busca proporcionar un panorama amplio sobre esta problemática, así como incentivar la reflexión y el compromiso de los distintos actores involucrados en la construcción de ambientes laborales libres de discriminación y con un enfoque integral de bienestar.

Confiamos en que esta obra contribuirá a ampliar el debate sobre la importancia de la equidad de género en el ámbito laboral y su impacto

en la salud de las personas trabajadoras, promoviendo cambios necesarios para la erradicación de desigualdades históricas y la creación de espacios laborales donde la seguridad, el respeto y la dignidad sean pilares fundamentales.

LUIS RODA OLIVEIRA

Director-Gerente del Instituto Andaluz  
de Prevención de Riesgos Laborales

Director General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral de la Junta de Andalucía

## REFERENCIAS

- Abrahamsson, L. (2002). Restoring the order: Gender segregation as an obstacle to organisational development. *Applied Ergonomics*, 33(6), 549-557.
- Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014). *New risks and trends in the safety and health of women at work. European Risk Observatory: A summary of an agency report*. <https://osha.europa.eu/en/publications/new-risks-and-trends-safety-and-health-women-work>
- Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2016). *Women and the ageing workforce: Implications for Occupational Safety and Health. A research review*. <https://osha.europa.eu/en/publications/women-and-ageing-workforce-implications-occupational-safety-and-health-research-review/view>
- Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2023a). *Employment trends and their impact on women's OSH*. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/employment-trends-and-their-impact-womens-osh>
- Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2023b). *Women at Work: An Introduction*. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/women-work-introduction>
- Alksnis, C., Desmarais, S. y Curtis, J. (2008). Workforce Segregation and the Gender Wage Gap: Is “Women’s” Work Valued as Highly as “Men’s”? *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), 1416-1441.

- Barberá, E. (Coord.) (2005). *Género y diversidad en un entorno de cambio*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2), 173-179.
- Blackburn, R. M. y Jarman, J. (2006). Gendered occupations: Exploring the relationship between gender segregation and inequality. *International Sociology*, 21(2), 289-315.
- Blackburn, R. M., Browne, J., Brooks, B. y Jarman, J. (2002). Explaining gender segregation. *The British Journal of Sociology*, 53(4), 513-536.
- Blackburn, R. M., Jarman, J. y Racko, G. (2016). Understanding gender inequality in employment and retirement. *Contemporary Social Science*, 11(2-3), 238-252.
- Bloch, K. R., Taylor, T., Church, J. y Buck, A. (2021). An intersectional approach to the glass ceiling: gender, race and share of middle and senior management in US workplaces. *Sex Roles*, 84(5), 312-325.
- Boletín Oficial del Estado (2020). *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-12215-consolidado.pdf>
- Braddy, P. W., Sturm, R. E., Atwater, L., Taylor, S. N. y McKee, R. A. (2020). Gender bias still plagues the workplace: Looking at derailment risk and performance with self-other ratings. *Group & Organization Management*, 45(3), 315-350.
- Burke, J. M. y Attridge, M. (2011). Pathways to Career and Leadership Success: Part 2—Striking Gender Similarities Among \$100k Professionals. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 26(3), 207-239.
- Castaño, C., Martín, J., Vázquez, S. y Martínez, J. L. (2010). Female executives and the glass ceiling in Spain. *International Labour Review*, 149(3), 343-360.
- Catalyst (2002). *Women in Leadership: A European Business Imperative*. Catalyst.
- Cha, Y. (2013). Overwork and the persistence of gender segregation in occupations. *Gender & Society*, 27(2), 158-184.

- Chan-Serafin, S., Teo, L., Minbashian, A., Cheng, D. y Wang, L. (2017). The perils of dating your boss: The role of hierarchical workplace romance and sex on evaluators' career advancement decisions for lower status romance participants. *Journal of Social and Personal Relationships*, 34(3), 309-333.
- Chang, E. H. y Milkman, K. L. (2020). Improving decisions that affect gender equality in the workplace. *Organizational Dynamics*, 49(1), 100709.
- Comisión Europea (2010). *More women in senior positions*. Key to Economic Stability and Growth. [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:fa515107-36e5-4870-8a17-afc442635d0c.0001.03/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:fa515107-36e5-4870-8a17-afc442635d0c.0001.03/DOC_2&format=PDF)
- Comisión Europea (2014). *A new method to understand occupational gender segregation in European labour markets*. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/2f6938c9-86ac-11e5-b8b7-01aa75ed71a1>
- Cook, A. y Glass, Ch. (2014). Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis. *Gender, Work and Organization*, 21(1), 91-103.
- Dämmrich, J. y Blossfeld, H. P. (2017). Women's disadvantage in holding supervisory positions. Variations among European countries and the role of horizontal gender segregation. *Acta Sociologica*, 60(3), 262-282.
- Dashper, K. (2017). Challenging the gendered rhetoric of success? The limitations of women only mentoring for tackling gender inequality in the workplace. *Gender, Work and Organization*, 26, 541-557.
- Davidson, M. J. y Cooper, C. L. (1992). *Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*. Paul Chapman Publishing.
- Di Stasio, V. y Larsen, E. N. (2020). The racialized and gendered workplace: applying an intersectional lens to a field experiment on hiring discrimination in five European labor markets. *Social Psychology Quarterly*, 83(3), 229-250.
- Diehl, A. B. y Dzubinski, L. M. (2016). Making the invisible visible: A cross-sector analysis of gender-based leadership barriers. *Human Resource Development Quarterly*, 27(2), 181-206.
- Eagly, A. H., Wood, W. y Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. En T. Eckes y H. M.

- Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Eurofound (2021). *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*. Challenges and prospects in the EU series. Publications Office of the European Union.
- Forssberg, K. S., Parding, K. y Vänje, A. (2020). Conditions for workplace learning: a gender divide? *Journal of Workplace Learning*, 33(4), 302-314.
- García-Izquierdo, A. L. y García-Izquierdo, M. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(1), 111-138.
- García-Mainar, I., Montuenga, V. M. y García-Martín, G. (2018). Occupational prestige and gender-occupational segregation. *Work, Employment and Society*, 32(2), 348-367.
- González, M. (2011). Salud laboral y género: Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 89-114.
- Guinea-Martin, D., Mora, R., y Ruiz-Castillo, J. (2015). The joint effect of ethnicity and gender on occupational segregation. An approach based on the Mutual Information Index. *Social Science Research*, 49, 167-178.
- Guinea-Martin, D., Mora, R. y Ruiz-Castillo, J. (2018). The evolution of gender segregation over the life course. *American Sociological Review*, 83(5), 983-1019.
- He, J. C., Kang, S. K., Tse, K. y Toh, S. M. (2019). Stereotypes at work: Occupational stereotypes predict race and gender segregation in the workforce. *Journal of Vocational Behavior*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103318>
- Howe-Walsh, L. y Turnbull, S. (2016). Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology. *Studies in Higher Education*, 41(3), 415-428.
- Hurley, D. y Choudhary, A. (2016). Factors influencing attainment of CEO position for women. *Gender in Management: An International Journal*, 31(4), 250-265.

- Instituto Andaluz de la Mujer (2021). *Guía informativa sobre brecha salarial y feminización de la pobreza*. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/6-efectos-de-la-crisis-matrimonial/guia-informativa-sobre-brecha-salarial-y-feminizacion-de-la-pobreza-en-materia-de-igualdad-aplicar-la-formula-de-la-igualdad-22-de-febrero-dia-de-la-igualdad-salarial>
- Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (2021). *El Mercado de Trabajo en Andalucía. Datos estructurales*. <https://www.juntadeandalucia.es/institutoestadisticaycartografia/mercetrab/mtInd06.html>
- Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2017). Gender segregation in education, training, and the labour market. In *Emerging findings from the Beijing Platform for Action report*, STEM Gender Equality Congress European Congress, March (pp. 8-9).
- Jarman, J., Blackburn, R. M. y Racko, G. (2012). The dimensions of occupational gender segregation in industrial countries. *Sociology*, 46(6), 1003-1019.
- Jonnergard, K., Stafssudd, A. y Elg, U. (2010). Performance evaluations as gender barriers in professional organizations: a study of auditing firms. *Gender, Work y Organization*, 17(6), 721-747.
- Leijon, M., Hensing, G. y Alexanderson, K. (2004). Sick leave due to musculoskeletal diagnoses: association with occupational gender segregation. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32(2), 94-101.
- Leijon, O., Bernmark, E., Karlqvist, L. y Härenstam, A. (2005). Awkward work postures: association with occupational gender segregation. *American Journal of Industrial Medicine*, 47(5), 381-393.
- Lindsay, C. P. y Pasquali, J. M. (1993). The wounded feminine: from organizational abuse to personal healing. *Business Horizons*, 36(2), 35-41.
- Llorente-Heras, R. (2020). *Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables*. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES). Universidad de Alcalá.
- Maddock, S. y Parkin, D. (1993). Gendered cultures, women's choices and strategies at work. *Women in Management Review*, 8(2), 3-9.

- Maier, M. (1999). On the gendered substructure of organization. In G. N. Powell (Ed.), *Gender and Work* (pp. 69-94). Sage Publications.
- Marshall, J. (1992). Organisational cultures: attempting to change often means more of the same. *Women in Organisations and Management*, 3, 4-7. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1993.tb00747.x>
- Matsa, D. y Miller, A. (2011). Chipping away at the glass ceiling: gender spillovers in corporate leadership. *American Economic Review: Papers, and Proceedings*, 101(3), 635-639.
- Melsom, A. M. y Mastekaasa, A. (2018). Gender, occupational gender segregation and sickness absence: longitudinal evidence. *Acta Sociologica*, 61(3), 227-245.
- Morris, J. A. y Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
- Nally, T., Taket, A. y Graham, M. (2019). Exploring the use of resources to support gender equality in Australian workplaces. *Health Promotion Journal of Australia*, 30(3), 359-370.
- Organización de las Naciones Unidas (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible. Objetivo 5*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización Internacional del Trabajo (2004). *Global Employment Trends*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/global-employment-trends-and-related-reports>
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*. <https://www.ilo.org/publications/10-keys-gender-sensitive-osh-practice-guidelines-gender-mainstreaming>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Gender identity and sexual orientation: promoting rights, diversity and equality in the world of work*. <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/gender-identity-and-sexual-orientation-promoting-rights-diversity-and-0>

- Organización Mundial de la Salud (2011). *Crear lugares de trabajo saludables y equitativos para hombres y mujeres. Guía para empleadores y representantes de los trabajadores*.
- Östlin, P. (2005). *Incorporar la perspectiva de género en la equidad en la salud: un análisis de la investigación y las políticas* (vol. 14). Pan American Health Org.
- Petrongolo, B. (2004). Gender segregation in employment contracts. *Journal of the European Economic Association*, 2(2-3), 331-345.
- Ramos, A., Latorre, F., Tomás, I. y Ramos, J. (2022). TOP WOMAN: Identifying barriers to women's access to management. *European Management Journal*, 40(1), 45-55.
- Red Retorno Social de la Inversión (2012). *Guía para el Retorno Social de la Inversión (SROI)*. [https://vinculacion.uam.mx/documentos/convocatorias/MATERIALES\\_DE\\_CONSULTA/GUIA\\_DE\\_RSI\\_GRUPO\\_CIVIS.pdf](https://vinculacion.uam.mx/documentos/convocatorias/MATERIALES_DE_CONSULTA/GUIA_DE_RSI_GRUPO_CIVIS.pdf)
- Soleymanpour Omran, M., Alizadeh, H. y Esmaeeli, B. (2015). The analysis of glass ceiling phenomenon in the promotion of women's abilities in organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 315-323.
- Tassier, T. (2008). Referral hiring and gender segregation in the workplace. *Eastern Economic Journal*, 34(4), 429-440.
- Tienari, J., Meriläinen, S., Holgersson, C. y Bendl, R. (2013). And then there are none: on the exclusion of women in processes of executive search. *Gender in Management: An International Journal*, 28(1), 43-62.
- Tophoven, S., Du Prel, J. B., Peter, R. y Kretschmer, V. (2015). Working in gender-dominated occupations and depressive symptoms: findings from the two age cohorts of the lidA study. *Journal for Labour Market Research*, 48(3), 247-262.
- Trancón, N. C. (2020). Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género. *Revista de Relaciones Laborales*, 44, 278-308.

- Urbiola, A. y Vázquez, Á. (2015). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 77, 159-189.
- Vallejo, P. R. (2008). Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (74), 227-286.
- Wodhams, C., Lupton, B. y Cowling, M. (2015). The presence of ethnic minority and disabled men in feminised work: Intersectionality, vertical segregation and the glass escalator. *Sex Roles*, 72(7), 277-293.
- Wright, T. (2014). Gender, sexuality and male-dominated work: the intersection of long-hours working and domestic life. *Work, Employment and Society*, 28(6), 985-1002.

La segregación de género, es decir, la tendencia a que hombres y mujeres desempeñen distintas ocupaciones y trabajen en diferentes sectores laborales, se considera un aspecto clave en la integración de la perspectiva de género dentro del diagnóstico e intervención en salud laboral. Esto se debe a su impacto diferencial en los riesgos a los que hombres y mujeres se enfrentan. El propósito principal de esta guía sobre segregación y salud laboral desde la perspectiva de género es ofrecer recomendaciones y directrices para el diagnóstico e intervención, con el objetivo de apoyar a los agentes sociales y a las organizaciones en la gestión y prevención de la segregación laboral con un enfoque de género, abarcando todas las etapas de su desarrollo.