

# 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  
2025

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.), 2025

© De los textos, los autores 2025

© Editorial Universidad de Sevilla, 2025

c/ Porvenir, 27 41013 Sevilla

<https://editorial.us.es/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.

DL: SE 3038-2025

ISBN: 978-84-472-2796-9

Impreso en papel ecológico

Maquetación: Intergraf

Impresión: Podiprint

# Índice

Prólogo .....	9
<i>Luis Roda Oliveira</i>	
1. Desarrollo de la guía sobre segregación y salud laboral 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 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 empíricas. ....	17
1.3.2. Segunda fase. Estudio de campo para recogida de información cualitativa. ....	18
1.3.3. Tercera fase. Contrastación de las evidencias 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



# 1. DESARROLLO DE LA GUÍA SOBRE SEGREGACIÓN Y SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Nuria Gamero  
Donatella Di Marco  
Lourdes Munduate  
*Universidad de Sevilla*

## **1.1. Justificación de la guía sobre segregación y salud laboral desde la perspectiva de género**

La segregación de género, entendida como la tendencia a que hombres y mujeres trabajen en diferentes ocupaciones y en distintos sectores laborales, es considerada como un área prioritaria en la integración de la perspectiva de género en diagnósticos e intervenciones sobre la salud laboral (Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2016; EU-OSHA, 2023a; Organización Internacional de

Trabajadores [OIT], 2013; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2011). Esto es debido al impacto diferencial que la segregación tiene sobre los riesgos laborales a los que hombres y mujeres se enfrentan y, por tanto, sobre el bienestar y la salud de ambos colectivos. La tendencia a la segregación de género es una característica de todas las sociedades dándose también en los países ricos e industrializados, en general, y en particular en los países de la UE como España (Blackburn *et al.*, 2002). A pesar de que las mujeres constituyen más del 50 % de la población mundial (EU-OSHA, 2023a), estas siguen enfrentando situaciones de desventaja que se reflejan en distintos ámbitos. Estas diferencias se manifiestan en los patrones de participación de hombres y mujeres en el mercado laboral, la vida pública y política, el trabajo doméstico no remunerado, las tareas de cuidado y las oportunidades educativas para jóvenes de ambos sexos.

Este fenómeno tiene sus raíces en la división de roles, que, aunque ha evolucionado con el tiempo, sigue reproduciéndose en las sociedades modernas. Esto es consistente con la Teoría de los Roles Sociales (Eagly *et al.*, 2000). Este tipo de segregación reduce las opciones de vida, educación y empleo, conduce a una remuneración desigual, refuerza aún más los estereotipos de género y limita el acceso a ciertos trabajos al tiempo que perpetra la desigualdad de género en las relaciones de poder en el ámbito público y privado (Abrahamsson, 2002).

La segregación vertical implica la mayor concentración de mujeres en puestos inferiores en la jerarquía y en trabajos no cualificados (EU-OSHA, 2016). Aunque cada vez más mujeres ocupan puestos de supervisión, estas siguen estando infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad y suelen ser supervisoras de otras mujeres (EU-OSHA, 2014). La segregación vertical se traduce en salarios más bajos para las mujeres, una brecha entre hombres y mujeres que se acentúa en sectores feminizados y a medida que aumenta la edad (EU-OSHA, 2016). Además, las mujeres realizan, en mayor medida, trabajo informal, temporal, no remunerado y a tiempo parcial (EU-OSHA, 2014; EU-OSHA, 2016; EU-OSHA, 2023a; OIT, 2013).

La segregación horizontal consiste en la tendencia de hombres y mujeres a trabajar en sectores económicos diferentes. Así, podemos distinguir entre sectores que tienden a ser feminizados (p. ej., educación, atención sanitaria, *retails*) y masculinizados (p. ej., construcción, transporte, tecnología). Los sectores feminizados, dominados principalmente por mujeres, suponen una mayor exposición a determinados riesgos psicosociales, ergonómicos e higiénicos por diferentes motivos (EU-OSHA, 2016; EU-OSHA, 2023a).

El impacto de ambas formas de segregación en la salud de las trabajadoras y trabajadores hace necesario que las organizaciones introduzcan la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral. Esto implica elaborar y poner en práctica planes y actuaciones que garanticen la buena gestión de la salud laboral de mujeres y hombres reduciendo la segregación de género en el trabajo. Conocer cuáles son las principales pautas y recomendaciones para el diagnóstico y la intervención en la segregación laboral de género dentro de las organizaciones facilitará el desarrollo y la implementación de políticas y prácticas que persigan este fin.

Asimismo, si bien la segregación vertical y horizontal afecta a todas las mujeres, el pertenecer a uno o más grupos vulnerables o en riesgo de exclusión (en términos de etnia, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad) podría ser un factor acelerador de dichos procesos de segregación, como así lo han destacado varias instituciones a nivel europeo e internacional (Comisión Europea, 2014; EU-OSHA, 2016; OIT, 2016; OMS, 2011). Las mujeres de grupos vulnerables suelen tener ingresos inferiores y trabajan en condiciones más precarias y menos saludables que los hombres que pertenecen a dichos grupos (EU-OSHA, 2023a). Así pues, se hace además necesario analizar los procesos de segregación y la salud laboral de colectivos específicos desde la perspectiva de género.

## **1.2. Objetivos de la guía**

El objetivo general de la presente guía sobre segregación y salud laboral desde la perspectiva de género es establecer una serie de recomendaciones y pautas de diagnóstico e intervención con el fin de apoyar a los agentes sociales y a las organizaciones en la gestión y evitación de la segregación laboral desde la perspectiva de género en las distintas fases de su desarrollo.

Los objetivos específicos de la guía son los siguientes:

1. Examinar la evidencia empírica existente sobre la relación entre segregación en el puesto de trabajo, vertical y horizontal, y salud laboral desde la perspectiva de género.
2. Examinar la evidencia empírica existente sobre la relación entre segregación en el puesto de trabajo, vertical y horizontal, y la salud laboral en función de colectivos específicos de mujeres (interseccionalidad).
3. Contactar con expertos y expertas con el fin de contrastar los resultados de la revisión de las evidencias empíricas y elaborar las recomendaciones y pautas de actuación, mediante entrevistas estructuradas y sesiones de grupos focales.
4. Aportar las claves para gestionar la segregación laboral desde la perspectiva de género en todas las fases de su desarrollo.

## **1.3. Metodología**

Para alcanzar los objetivos del proyecto se ha seguido una metodología de trabajo compuesta de tres fases.

### ***1.3.1. Primera fase. Revisión sistemática de las evidencias empíricas***

Para alcanzar los objetivos específicos 1 y 2 se ha llevado a cabo un análisis sistemático de las evidencias empíricas existentes sobre mujeres, colectivos protegidos y segregación vertical y horizontal. Para dicha revisión, se ha accedido a las bases de datos más relevantes en el área (p. ej., Web of Science, Psycinfo). Con ello se pretendía: 1) partir de una adecuada y rigurosa conceptualización de la segregación laboral de género, 2) alcanzar una comprensión global sobre el estado de la cuestión respecto a la relación entre segregación de género y salud laboral, 3) aportar evidencias sobre la relación entre segregación en el puesto de trabajo y salud laboral en función de colectivos específicos de mujeres, 4) conocer los principales determinantes de la segregación de género en las organizaciones así como las políticas que se están llevando a cabo en la lucha contra la segregación y 5) elaborar un listado de pautas y buenas prácticas, extraídas de los resultados de las evidencias analizadas, para el diagnóstico e intervención en los riesgos laborales desde la perspectiva de la segregación de género.

Tabla 1. Áreas de actuación derivadas de la revisión sistemática

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Segregación horizontal y segregación vertical</li><li>2. Segregación de género y riesgos psicosociales</li><li>3. Segregación de género y riesgos ergonómicos e higiénicos</li><li>4. Interseccionalidad en la segregación de género</li><li>5. Factores determinantes de la segregación de género<ol style="list-style-type: none"><li>5.1. Perpetuación de los roles de género tradicionales</li><li>5.2. Discriminación</li><li>5.3. Elección de las propias mujeres</li><li>5.4. Acceso a recursos, poder y estatus</li></ol></li><li>6. Políticas para prevenir o contrarrestar la segregación de género</li><li>7. Pautas de diagnóstico e intervención en riesgos laborales desde la perspectiva de la segregación de género<ol style="list-style-type: none"><li>7.1. Planes de prevención de riesgos laborales</li></ol></li></ol> |
|--|

- 7.2. Políticas y prácticas de igualdad de género
- a) Reclutamiento y selección
  - b) Sistema de remuneración y estructura salarial
  - c) Aprendizaje y capacitación
  - d) Desarrollo de carrera
  - e) Acceso a puestos de responsabilidad y representación de las mujeres directivas en las áreas estratégicas de la organización
  - f) Sistemas de evaluación del desempeño
  - g) Equidad en tareas y ocupaciones
  - h) Comunicación organizacional
  - i) Medidas de conciliación
  - j) Redes formales e informales
  - k) Cultura organizacional
  - l) Evaluación y seguimiento de las políticas y las prácticas organizacionales

### ***1.3.2. Segunda fase. Estudio de campo para recogida de información cualitativa***

Para alcanzar el objetivo específico 3 se ha desarrollado un estudio de campo, para recoger información cualitativa. Para este propósito, se han utilizado como herramientas entrevistas semiestructuradas y jornadas de grupos focales con expertos y expertas de prevención de riesgos laborales. Como se plantea en el objetivo específico 3, se trata en esta fase de contrastar los resultados de la revisión de las evidencias empíricas y elaborar las recomendaciones y pautas de actuación. La guía que se ha utilizado, tanto para las entrevistas semiestructuradas como para los grupos focales, se ha desarrollado a partir de las claves aportadas por la revisión sistemática en la fase anterior. Las entrevistas se han desarrollado *online*, a 9 expertos y expertas en la gestión de riesgos laborales, de organizaciones de diversos sectores de Andalucía. A su vez, se han desarrollado tres sesiones presenciales de grupos focales, con 4/6 participantes en cada sesión, y con las mismas características de ser personas expertas en la gestión de la prevención de los riesgos



laborales, y especialmente en la temática de la segregación por género. Posteriormente, se ha llevado a cabo el análisis y el procesamiento de la información obtenida, y se ha realizado un resumen de recomendaciones en cada uno de los tres grandes ámbitos de intervención establecidos por la revisión de las evidencias empíricas: a) planes de prevención de riesgos laborales, b) políticas de igualdad de género y c) prácticas organizacionales de igualdad de género.

Tabla 2. Guion elaborado para las entrevistas semiestructuradas y el grupo focal

Planes de prevención de riesgos laborales
<p>En relación con los planes de prevención de riesgos laborales de su organización ¿se evalúa la salud y la exposición a los riesgos de trabajadores y trabajadoras incorporando la perspectiva de género?</p> <p>En relación con la exposición a riesgos psicosociales ¿se promueve una adecuada organización del tiempo de trabajo, de forma que se pueda compatibilizar la vida personal y laboral y facilitar la corresponsabilidad?</p> <p>En relación con la exposición a riesgos ergonómicos ¿se facilita un adecuado diseño de los puestos de trabajo, adaptando el puesto a la persona y organizando adecuadamente las tareas?</p>
Políticas de igualdad de género
<p>¿Existen políticas de igualdad de género en su organización? ¿Cuáles? ¿Podría describirlas?</p> <p>¿Se hacen visibles estas políticas a todos/as los/as empleados/as? ¿Cómo?</p> <p>¿Se facilita la participación de la mujer en el desarrollo de estas políticas?</p> <p>¿Existen indicadores de género que permitan identificar la presencia de factores no funcionales para el desarrollo de carrera de las mujeres?, dicho de otro modo, ¿se han identificado y/o calculado indicadores claves en términos de diferenciación de hombres y mujeres a la hora de ocupar determinados puestos en la organización (p. ej., número de hombres y mujeres presentes a distintos niveles jerárquicos o en distintas áreas organizacionales, niveles de abandono de mujeres)?</p> <p>¿Cómo se evalúa la efectividad de dichas políticas? ¿Quién lleva a cabo dicha evaluación?</p>

Prácticas organizacionales
<p>¿Se garantiza la presencia de mujeres en los puestos jerárquicos superiores de forma que puedan participar en la toma de decisiones y el diseño de planes y estrategias de la empresa? ¿Cómo se hace?</p> <p>¿Se facilita la existencia de mujeres en áreas estratégicas de la empresa? ¿Qué medidas se adoptan en este sentido?</p> <p>¿Se facilita el garantizar una igual presencia de hombres y mujeres en puestos tradicionalmente masculinos o femeninos? ¿Qué medidas se adoptan?</p> <p>¿Los equipos directivos y los mandos intermedios reciben o han recibido formación en materia de igualdad de género? ¿Qué tipo de formación reciben?</p> <p>¿Se incluye la perspectiva de género a la hora de diseñar y ofrecer los programas formativos a trabajadores y trabajadoras? ¿Cuándo se suelen llevar a cabo dichos programas? ¿Existen medidas que permitan tener en cuenta las necesidades de conciliación de trabajadores y trabajadoras? ¿Existen programas formativos específicos para promover el desarrollo profesional de las mujeres?</p> <p>¿Existen medidas que permitan evaluar la presencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres que ocupen un mismo puesto?</p> <p>¿Se introducen mecanismos para que las ofertas de trabajo sean atractivas tanto para hombres como para mujeres? ¿Se consideran medidas para atraer como candidatos a las ofertas de trabajo tanto a hombres como a mujeres? ¿Existen medidas que permitan captar a mujeres para puestos de mayor responsabilidad?</p>

### ***1.3.3. Tercera fase. Contrastación de las evidencias y la información del estudio de campo***

Para alcanzar el objetivo específico 4 se han comparado las aportaciones derivadas de la revisión sistemática de las evidencias empíricas y las conclusiones extraídas del estudio de campo con expertos y expertas, y se han elaborado recomendaciones y pautas de actuación para la gestión de la segregación laboral desde la perspectiva de género.