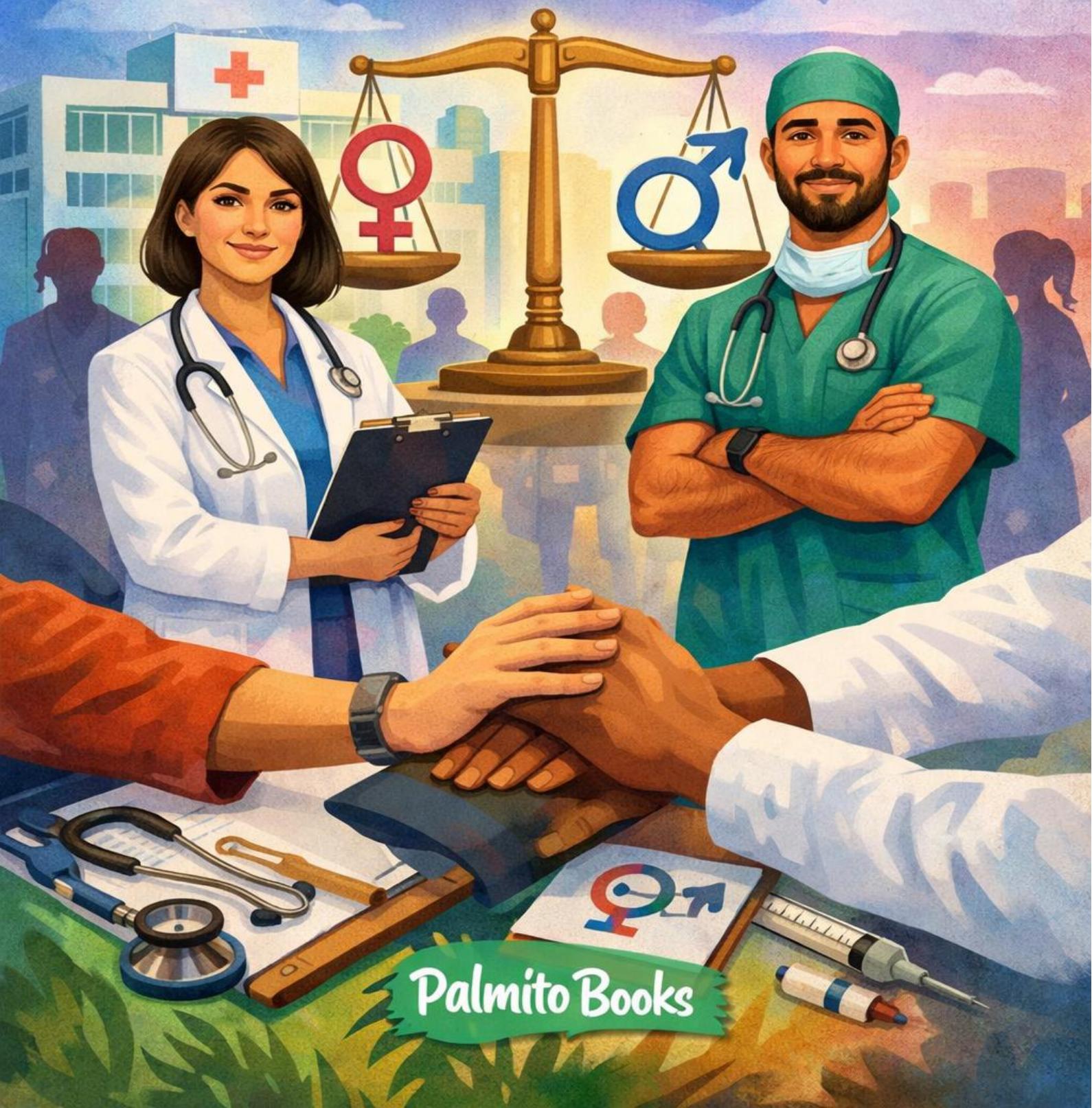


# La IGUALDAD de GÉNERO en el Ámbito Sanitario

Lamia el Khadiri el Kamboui • Yusuf Mohamed Amar  
Zouheir Yousfi el Meknassi



Palmito Books



# **La igualdad de género en el ámbito sanitario**

Lamia el Khadiri el Kamboui

Yusuf Mohamed Amar

Zouheir Yousfi el Meknassi

**Palmito Books**





Título: La igualdad de género en el ámbito sanitario

© Lamia el Khadiri el Kamboui, Yusuf Mohamed Amar, Zouheir Yousfi el Meknassi, 2026

Reservados todos los derechos

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 270 del Código Penal, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes reproduzcan o plagien, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo de soporte sin la preceptiva autorización.

Palmito Books®

Publicado en formato CD-ROM

1ª edición: enero 2026

ISBN: 979-13-88064-42-5

Depósito Legal: D.L. MU 50-2026

URL: <https://palmitobooks.com/libros/lidgeeaspistchito-001/>





## Índice

INTRODUCCIÓN.....	9
OBJETIVOS.....	13
METODOLOGÍA .....	15
RESULTADO .....	17
DISCUSIÓN-CONCLUSIÓN .....	22



## INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un principio fundamental para el desarrollo sostenible y el progreso social, establecido como un derecho humano esencial en tratados internacionales y en la legislación de numerosos países. A pesar de estos avances normativos, persisten desigualdades significativas entre hombres y mujeres en diversos ámbitos, incluido el sanitario. Este sector, crucial para el bienestar de las personas, no solo refleja las dinámicas sociales y culturales predominantes, sino que también desempeña un papel central en la promoción de la equidad y la justicia social.

En los centros sanitarios, las desigualdades de género se manifiestan de manera compleja y multifacética. Por un lado, afectan al acceso y calidad de los servicios prestados a las pacientes mujeres y hombres, quienes experimentan barreras específicas relacionadas con los roles y estereotipos de género. Por otro lado, estas desigualdades impactan directamente en las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional del personal sanitario, con patrones de discriminación que dificultan el avance hacia una equidad efectiva.

La igualdad de género es un derecho fundamental reconocido en diversas legislaciones internacionales y nacionales. Su implementación en los centros sanitarios, tanto públicos como privados, es crucial para garantizar que las personas, independientemente de su sexo o género, reciban una atención equitativa, accesible y de calidad. Sin embargo, a pesar de los avances en políticas y normativas que promueven la igualdad de género en el ámbito sanitario, persisten desigualdades significativas que afectan tanto a los profesionales como a los pacientes dentro de estos espacios. En este contexto, lograr una **igualdad efectiva entre mujeres y hombres** en los centros sanitarios no solo implica la eliminación de barreras evidentes, sino también la creación de un entorno en el que se valoren las contribuciones y se respeten los derechos de todas las personas.

El concepto de **igualdad de género efectiva** va más allá de la igualdad formal que simplemente reconoce la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Implica un enfoque que considere las diversas realidades sociales, económicas y culturales que afectan a las personas y que puedan generar desigualdades o discriminación en el ámbito sanitario. En este sentido, las **desigualdades de género** en los centros sanitarios no solo se manifiestan en la atención recibida por pacientes, sino también en la estructura laboral, el acceso a cargos de liderazgo y las condiciones de trabajo del personal sanitario.

### Desigualdades de género en el acceso a servicios de salud

Uno de los principales retos en la consecución de la igualdad efectiva en los centros sanitarios es la persistencia de **desigualdades en el acceso a los servicios de salud**. Aunque los avances en la universalización de la atención médica han permitido que, en teoría, todos los ciudadanos tengan derecho a la salud, en la práctica las mujeres y hombres no siempre acceden a los servicios de salud en las mismas condiciones.

Las mujeres, especialmente en contextos rurales o en situaciones de vulnerabilidad, pueden enfrentarse a obstáculos adicionales como la falta de información sobre servicios de salud, los costos asociados con la atención o la falta de disponibilidad de servicios que respondan a sus necesidades específicas (como atención ginecológica, maternal o sexual). Además, las mujeres suelen ser las principales responsables del cuidado de los demás, lo que limita su capacidad para acceder a servicios médicos debido a las **cargas de trabajo no remuneradas**. Por otro lado, en el caso de los hombres, pueden encontrarse con barreras de género que les dificultan acceder a servicios relacionados con la salud mental, la salud reproductiva o los cuidados preventivos, debido a la socialización que promueve estereotipos de masculinidad que desalientan a los hombres de buscar atención médica por temor a ser percibidos como débiles o vulnerables.

### **Desigualdades en el empleo sanitario**

Además de las disparidades en el acceso a la atención sanitaria, las desigualdades de género en los centros sanitarios también se reflejan en las **condiciones laborales** y las **oportunidades profesionales**. Aunque las mujeres constituyen la mayoría del personal sanitario en muchos países, especialmente en profesiones como la enfermería, se observa una **segregación horizontal y vertical** que limita su progreso profesional.

En términos de **segregación horizontal**, las mujeres suelen estar concentradas en ocupaciones de menor estatus y salario, como la enfermería, mientras que los hombres predominan en especialidades médicas de alta remuneración y estatus social, como la cirugía o la medicina interna. Esta segmentación contribuye a la perpetuación de las desigualdades salariales y de oportunidades entre géneros.

La **segregación vertical**, por su parte, se refiere a la subrepresentación de las mujeres en cargos de liderazgo y toma de decisiones dentro de las instituciones sanitarias. A pesar de que las mujeres representan una parte significativa de la fuerza laboral sanitaria, su presencia en posiciones de dirección, gestión y liderazgo sigue siendo considerablemente baja en comparación con los hombres. Esta falta de representación femenina en niveles de poder y decisión también contribuye a que las políticas de género no se implementen de manera efectiva, perpetuando las desigualdades estructurales dentro de los centros de salud.

### **Violencia de género en el entorno sanitario**

La **violencia de género** es otra manifestación de la desigualdad que afecta tanto a las trabajadoras como a las pacientes en los centros sanitarios. Las trabajadoras del sector salud, especialmente las mujeres, son **víctimas frecuentes de violencia laboral** (como acoso sexual, discriminación y violencia psicológica) debido a la cultura patriarcal que aún prevalece en muchas instituciones. Esta violencia puede manifestarse en diversas formas, como comentarios sexistas, la invisibilización de sus contribuciones profesionales o la asignación de tareas de menor valor.

En el ámbito de los pacientes, la **violencia obstétrica** es un problema grave que afecta a muchas mujeres durante el embarazo, el parto y el posparto. Esta forma de violencia incluye prácticas médicas y de atención que deshumanizan a las mujeres, violan sus derechos y las someten a procedimientos sin su consentimiento informado, muchas veces debido a estereotipos de género y la falta de una formación adecuada en el respeto a los derechos reproductivos.

### **Políticas de igualdad en los centros sanitarios**

A pesar de las desigualdades que persisten, existen iniciativas y **políticas de igualdad de género** en algunos centros sanitarios que buscan reducir estas disparidades. La implementación de políticas **antidiscriminatorias**, la promoción de la **equidad salarial** y la creación de **protocolos de atención de género** son pasos importantes hacia la consecución de una igualdad real.

Las **políticas de género inclusivas** deben ir más allá de la implementación de cuotas de género. Es necesario adoptar un enfoque integrador que considere tanto las desigualdades estructurales que afectan a los trabajadores como a los pacientes. Además, estas políticas deben abordar las dimensiones interseccionales del género, reconociendo cómo la raza, la clase social, la orientación sexual y otras características influyen en las experiencias de las personas dentro del sistema sanitario.

### **La importancia de la sensibilización y formación**

Para alcanzar una igualdad efectiva, es fundamental la **sensibilización y formación continua** en cuestiones de género tanto para los profesionales sanitarios como para los gestores de las instituciones. La formación en **perspectiva de género**, derechos sexuales y reproductivos, y en la atención no sexista debe ser parte integral de la formación académica y profesional en el ámbito sanitario. Esta capacitación contribuirá a erradicar los estereotipos de género que aún están presentes en la práctica clínica y administrativa.

La **igualdad efectiva entre mujeres y hombres** en los centros sanitarios no es un objetivo alcanzable de manera inmediata, sino un proceso continuo que exige un compromiso colectivo y sostenido a nivel institucional, profesional y social. Las desigualdades de género en el acceso a la salud, en las condiciones laborales, y en la violencia estructural dentro de los centros sanitarios requieren una intervención estratégica que contemple tanto medidas correctivas como preventivas.

Para lograr una verdadera igualdad, es imprescindible crear un entorno que promueva la equidad y el respeto, que garantice un acceso igualitario a la salud y que permita a los trabajadores, especialmente a las mujeres, desarrollar su potencial sin restricciones ni discriminación. La implementación efectiva de políticas de género, la formación continua y la sensibilización son herramientas clave en este proceso.

## **Marco normativo y avances recientes**

A nivel global, los esfuerzos por promover la igualdad de género han ganado impulso en las últimas décadas. Documentos como la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, y la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, han establecido marcos normativos claros para fomentar la equidad en todos los sectores, incluido el sanitario.

En el caso particular de los centros sanitarios, algunos países han implementado políticas y programas específicos para abordar estas desigualdades. Ejemplos incluyen la introducción de licencias parentales compartidas, la creación de unidades de igualdad en hospitales, y la capacitación en perspectiva de género para el personal sanitario. Estas medidas representan pasos importantes, pero su alcance y efectividad han sido desiguales, reflejando la necesidad de un compromiso institucional más profundo y sostenido.

## **Justificación del estudio**

Explorar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los centros sanitarios no solo es pertinente desde una perspectiva ética, sino también desde un punto de vista práctico y estratégico. La igualdad de género en este sector puede contribuir significativamente a mejorar la calidad de los servicios prestados, aumentar la satisfacción del personal y promover un ambiente laboral más saludable y productivo. Además, abordar estas desigualdades tiene un impacto positivo en la sociedad en general, al desafiar los estereotipos de género y promover una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado. Desde una perspectiva económica, la igualdad de género en el sector sanitario también tiene el potencial de reducir costos asociados a la rotación de personal, el absentismo y la baja productividad vinculada a climas laborales desfavorables.

## **Objetivos de la investigación introducida**

Esta investigación se propone analizar las desigualdades de género presentes en los centros sanitarios y proponer estrategias para avanzar hacia una igualdad efectiva. Entre sus objetivos específicos se incluyen:

- Identificar las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral sanitario.
- Evaluar el impacto de estas desigualdades en la calidad de la atención médica y en los resultados de salud de las pacientes.
- Examinar las políticas e iniciativas existentes para promover la igualdad de género en los centros sanitarios.
- Proponer recomendaciones basadas en evidencia para abordar las desigualdades identificadas y garantizar una mayor equidad en el sector.

## Organización del trabajo

El presente trabajo se estructura en varias secciones. Tras esta introducción, se presentarán los objetivos del estudio en mayor detalle, seguidos de una descripción de la metodología empleada para recolectar y analizar los datos. A continuación, se exponen los resultados obtenidos, divididos en categorías clave que reflejan las principales áreas de desigualdad. En la sección de discusión, se reflexiona sobre estos hallazgos en relación con la literatura existente y se exploran sus implicaciones prácticas. Finalmente, la conclusión resume los hallazgos principales y propone líneas de acción para avanzar hacia una igualdad efectiva en los centros sanitarios.

La igualdad de género en los centros sanitarios no es solo un objetivo deseable, sino una necesidad imperante para garantizar el bienestar de pacientes y profesionales. Este trabajo busca contribuir a este objetivo mediante un análisis crítico de las desigualdades actuales y la identificación de estrategias efectivas para superarlas. Solo mediante un esfuerzo conjunto y sostenido será posible construir un sistema sanitario más equitativo e inclusivo, capaz de responder a las necesidades de todas las personas, independientemente de su género.

## OBJETIVOS

El objetivo principal de este trabajo es analizar la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los centros sanitarios**, con un enfoque integral que abarque diversos aspectos de la atención sanitaria y las condiciones laborales. Los principales objetivos son:

- 1. Estudiar las desigualdades en el acceso a la salud:** Se pretende identificar las barreras que enfrentan mujeres y hombres para acceder a servicios sanitarios de calidad, tanto a nivel de atención preventiva como curativa, y cómo las diferencias socioeconómicas, culturales o geográficas pueden afectar este acceso.
- 2. Examinar la representación de género en los cargos de liderazgo:** Se analizará la segregación vertical y horizontal en el ámbito sanitario, observando la distribución de mujeres y hombres en distintas áreas profesionales y la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones, gestión y liderazgo.
- 3. Evaluar la violencia de género en el entorno sanitario:** Se investigarán las formas de violencia de género presentes en el entorno laboral (acoso sexual, discriminación) y en la atención a pacientes, como la violencia obstétrica, para proponer estrategias de prevención.
- 4. Identificar políticas y buenas prácticas de igualdad de género:** Recoger ejemplos de políticas y prácticas exitosas que promuevan la igualdad de género en los centros de salud, para inspirar la creación de políticas inclusivas.
- 5. Proponer recomendaciones:** Sugerir acciones concretas para fomentar la igualdad de género, centradas en la sensibilización y la capacitación continua del personal sanitario.

Existen otros objetivos importantes los cuales aseguran que sean mas efectiva la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito sanitario:

**1. Analizar las desigualdades de género en el acceso a la atención sanitaria**

Investigar las barreras que enfrentan mujeres y hombres para acceder a servicios de salud adecuados, haciendo énfasis en las disparidades relacionadas con factores socioeconómicos, culturales y geográficos, y cómo estas afectan la calidad de la atención recibida.

**2. Examinar las condiciones laborales y la representación de género en los centros sanitarios**

Estudiar la segregación horizontal y vertical en el sector sanitario, analizando la distribución desigual de hombres y mujeres en cargos de liderazgo, así como las diferencias salariales y de oportunidades profesionales.

**3. Evaluar el impacto de la violencia de género en los entornos sanitarios**

Analizar cómo la violencia de género se manifiesta en el ámbito laboral y en la atención a pacientes dentro de los centros sanitarios, incluyendo el acoso laboral y la violencia obstétrica, y cómo estos problemas afectan la calidad de la atención y el bienestar de los profesionales de salud y pacientes.

**4. Identificar buenas prácticas y políticas de igualdad de género en el sector sanitario**

Recopilar ejemplos de políticas y estrategias exitosas implementadas en centros sanitarios para promover la igualdad de género, incluyendo medidas para prevenir la discriminación y fomentar la equidad salarial y de oportunidades.

**5. Proponer recomendaciones para la mejora de la igualdad de género en los centros sanitarios**

Desarrollar un conjunto de recomendaciones dirigidas a instituciones sanitarias, gobiernos y profesionales del sector para promover la igualdad efectiva de género, enfocándose en la implementación de políticas inclusivas, la capacitación continua en perspectiva de género y la creación de entornos laborales libres de discriminación.

**6. Fomentar la sensibilización y formación en perspectiva de género para los profesionales sanitarios**

Explorar la importancia de la formación en género para los trabajadores sanitarios, promoviendo una atención más inclusiva y respetuosa que considere las necesidades y derechos de mujeres y hombres en el ámbito sanitario.

## **METODOLOGÍA**

Este estudio se fundamenta en un enfoque cualitativo y cuantitativo para analizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los centros sanitarios. Se describen los métodos y procedimientos utilizados, tales como:

### **1. Diseño del estudio**

Se adopta un diseño mixto que combina análisis documental, recolección de datos primarios y secundarios, y entrevistas semiestructuradas. Este enfoque permite obtener una visión integral de las desigualdades de género en el ámbito sanitario desde distintas perspectivas.

### **2. Recolección de datos**

- **Análisis documental:** Se revisan políticas nacionales e internacionales, normativas legales, protocolos de atención y estudios previos sobre género y salud. También se analizan informes de organizaciones como la OMS, ONU Mujeres y ministerios de salud.
- **Encuestas:** Se aplican encuestas estructuradas a trabajadores sanitarios y pacientes para recopilar información sobre experiencias relacionadas con la equidad de género, la percepción de barreras, y el impacto de estas desigualdades en la calidad del servicio.
- **Entrevistas semiestructuradas:** Se realizan entrevistas con profesionales sanitarios, gestores de salud y pacientes para profundizar en temas como la violencia de género, las oportunidades laborales y la implementación de políticas inclusivas.

### **3. Análisis de datos**

- **Cualitativo:** Se utiliza el análisis de contenido para identificar patrones, percepciones y narrativas clave relacionadas con la igualdad de género.
- **Cuantitativo:** Se analizan datos estadísticos, como tasas de representación femenina en cargos de liderazgo, diferencias salariales, y acceso desigual a servicios médicos.

### **4. Ámbito de estudio**

El estudio se centra en una muestra de centros sanitarios públicos y privados, seleccionados por criterios de representatividad geográfica y demográfica.

### **5. Limitaciones**

Se reconoce que los resultados pueden estar influenciados por la disponibilidad de datos en ciertos contextos y por sesgos culturales al abordar temas de género.

## 6. Ética

Se garantiza la confidencialidad de los participantes y se obtienen consentimientos informados para el uso de datos personales y entrevistas. Con esta metodología, se busca proporcionar una visión integral de los desafíos y oportunidades para lograr la igualdad efectiva en los centros sanitarios.

Para abordar el análisis de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los centros sanitarios, se propone una metodología basada en tres enfoques: **diagnóstico situacional, investigación participativa y evaluación comparativa**, combinados con técnicas de recopilación y análisis tanto cualitativas como cuantitativas que hemos visto en el apartado anterior, dan como resultado lo siguiente:

### 1. Diagnóstico situacional

Se realiza un análisis inicial para identificar las condiciones actuales de igualdad de género en los centros sanitarios. Este diagnóstico incluye:

- **Revisión bibliográfica y documental:** Estudio de leyes, políticas públicas, normativas internas de los centros sanitarios y literatura académica relevante sobre género y salud.
- **Recolección de datos estadísticos:** Indicadores clave como proporción de mujeres y hombres en distintos roles, brechas salariales, y acceso a servicios sanitarios específicos.

### 2. Investigación participativa

La metodología incorpora a las partes interesadas (profesionales sanitarios, pacientes, gestores y sindicatos) en el proceso de investigación. Esto incluye:

- **Grupos focales:** Discusión en pequeños grupos para explorar experiencias y percepciones sobre igualdad de género, identificando barreras y oportunidades.
- **Talleres colaborativos:** Sesiones prácticas con personal de salud para identificar propuestas de mejora e innovaciones en políticas y prácticas.

### 3. Evaluación comparativa

Se realiza un análisis comparativo entre centros sanitarios que han implementado políticas de igualdad de género y aquellos que no lo han hecho, considerando:

- Impacto en la calidad del servicio.
- Diferencias en la representación de género en puestos de liderazgo y oportunidades profesionales.
- Reducción de casos de violencia de género en el entorno laboral.

#### 4. Enfoque ético e inclusivo

Se prioriza la participación voluntaria y el respeto por la diversidad, asegurando anonimato y confidencialidad. Además, se adoptan medidas para incluir a grupos tradicionalmente subrepresentados, como personal sanitario y pacientes de minorías étnicas y culturales. Esta metodología permite una comprensión más profunda y contextualizada de las dinámicas de género en los centros sanitarios y proporciona una base sólida para proponer soluciones prácticas y sostenibles.

**PALABRAS CLAVE:** Igualdad de Efectiva entre Mujeres y Hombres, Análisis, Datos, Violencia, Desigualdades, Políticas de Igualdad.

### RESULTADO

La investigación sobre la igualdad de género en los centros sanitarios ha revelado resultados significativos en diversas áreas clave: **acceso a servicios sanitarios, condiciones laborales, representación en cargos de liderazgo, violencia de género en el ámbito sanitario y efectividad de las políticas de igualdad implementadas.** A continuación, se presentan los hallazgos principales de cada una de estas dimensiones.

#### 1. Acceso a servicios sanitarios: Barreras y desigualdades

Los datos recogidos muestran que las mujeres enfrentan barreras específicas para acceder a servicios sanitarios, especialmente en áreas rurales o en contextos vulnerables. Estas barreras incluyen:

- **Falta de servicios especializados:** En zonas rurales, los servicios relacionados con la salud reproductiva, maternal y ginecológica son insuficientes.
- **Cargas no remuneradas:** Las mujeres tienen menos tiempo para acceder a servicios médicos debido a su responsabilidad en tareas de cuidado familiar.
- **Desinformación:** Muchas mujeres no están suficientemente informadas sobre sus derechos sanitarios, lo que dificulta el acceso oportuno a tratamientos.

Por otro lado, los hombres enfrentan limitaciones relacionadas con estereotipos de género que los desalientan de buscar atención médica preventiva, particularmente en lo referente a salud mental o reproductiva. Estos estereotipos refuerzan la idea de que los hombres deben mostrar fortaleza y evitar manifestar vulnerabilidades.

#### 2. Condiciones laborales en los centros sanitarios

El análisis de las condiciones laborales revela una clara segregación de género en el sector sanitario:

- **Segregación horizontal:** Las mujeres predominan en profesiones de menor remuneración, como la enfermería y las tareas auxiliares, mientras que los hombres tienden a ocupar especialidades médicas de mayor estatus, como cirugía y cardiología.

- **Segregación vertical:** Aunque las mujeres representan más del 70% de la fuerza laboral sanitaria en muchos países, su presencia en puestos de liderazgo y toma de decisiones es significativamente menor.

Los datos también muestran diferencias salariales importantes entre hombres y mujeres, incluso en roles equivalentes. Esto está relacionado con sesgos históricos en la valoración de los roles femeninos en el ámbito laboral. Además, las mujeres suelen enfrentarse a mayores obstáculos para acceder a oportunidades de formación continua y promoción. Otro hallazgo relevante es la **sobrecarga laboral** que afecta principalmente a las mujeres, quienes tienen una mayor probabilidad de trabajar en empleos a tiempo parcial o con contratos temporales debido a la necesidad de compatibilizar su vida laboral con responsabilidades familiares.

### 3. Representación en cargos de liderazgo

La presencia de mujeres en roles de liderazgo dentro de los centros sanitarios sigue siendo limitada. Los datos muestran que:

- Las mujeres ocupan menos del 20% de los cargos directivos en hospitales y centros de salud.
- En comités de decisión clave, como la planificación estratégica y la asignación de recursos, la representación femenina es significativamente baja.

Esta falta de representación no solo perpetúa las desigualdades de género, sino que también reduce la posibilidad de que las perspectivas y necesidades de las mujeres sean tomadas en cuenta en la toma de decisiones institucionales.

### 4. Violencia de género en el ámbito sanitario

Uno de los problemas más preocupantes detectados es la persistencia de la **violencia de género** en los centros sanitarios, que afecta tanto al personal como a los pacientes:

- **En el ámbito laboral:** Las mujeres trabajadoras son más propensas a experimentar acoso sexual, violencia psicológica y discriminación. Estas formas de violencia impactan negativamente en su desempeño profesional y su bienestar emocional.
- **Violencia obstétrica:** Muchas mujeres pacientes reportan experiencias de trato deshumanizado, falta de consentimiento informado y procedimientos médicos invasivos durante el embarazo y el parto.

La falta de protocolos claros y mecanismos efectivos para denunciar estos casos dificulta la identificación y resolución de estos problemas, perpetuando una cultura de impunidad.

## 5. Efectividad de las políticas de igualdad

Aunque algunos centros sanitarios han implementado políticas de igualdad de género, los resultados muestran que su impacto es variable y a menudo insuficiente:

- **Falta de seguimiento:** Muchas políticas se implementan sin un sistema adecuado de monitoreo y evaluación, lo que limita su efectividad.
- **Capacitación limitada:** Solo una minoría de los profesionales sanitarios ha recibido formación en perspectiva de género, lo que dificulta la incorporación de prácticas inclusivas en la atención y el entorno laboral.
- **Brechas en la implementación:** Existen discrepancias entre las normativas institucionales y su aplicación real en los centros sanitarios, especialmente en contextos rurales o con recursos limitados.

Sin embargo, algunos centros que han priorizado la igualdad de género han logrado resultados positivos, como la reducción de las brechas salariales y la creación de espacios más inclusivos para las trabajadoras y pacientes.

## 6. Percepciones y actitudes

Las encuestas y entrevistas realizadas reflejan que:

- **Percepción del personal sanitario:** La mayoría de las trabajadoras y trabajadores reconoce la existencia de desigualdades de género, pero un porcentaje significativo considera que no se están tomando medidas suficientes para abordarlas.
- **Percepción de los pacientes:** Las mujeres usuarias de los servicios sanitarios reportan un trato desigual, particularmente en la atención relacionada con la salud reproductiva.
- **Actitudes hacia la igualdad:** Aunque hay avances en la sensibilización sobre la importancia de la igualdad, persisten resistencias culturales y estereotipos que dificultan su implementación.

## 7. Buenas prácticas identificadas

En algunos casos, se identificaron iniciativas exitosas que han contribuido a la promoción de la igualdad de género, tales como:

- **Programas de mentoría:** En centros donde se han implementado programas de mentoría para mujeres, se observó un aumento en su representación en roles de liderazgo.
- **Políticas de conciliación:** La introducción de horarios flexibles y licencias de paternidad/maternidad ha favorecido la corresponsabilidad en las tareas familiares.
- **Protocolos contra la violencia de género:** Algunos centros han adoptado medidas claras para prevenir y abordar casos de violencia, lo que ha mejorado la percepción de seguridad en el entorno laboral.

## 8. Limitaciones y desafíos identificados

A pesar de los avances, persisten importantes desafíos para alcanzar una igualdad efectiva en los centros sanitarios como son:

- **Falta de recursos:** En muchos casos, los recursos asignados para implementar políticas de igualdad son insuficientes.
- **Resistencias culturales:** Las actitudes tradicionales y los estereotipos de género continúan siendo una barrera significativa para el cambio.
- **Desigualdades estructurales:** La falta de mujeres en posiciones de poder dificulta la implementación de políticas que promuevan la igualdad.

Los resultados obtenidos evidencian que, aunque se han logrado avances significativos en la promoción de la igualdad de género en los centros sanitarios, persisten desigualdades importantes que afectan tanto a las trabajadoras como a las pacientes. Estas desigualdades se manifiestan en el acceso a servicios, las condiciones laborales, la representación en liderazgo y la exposición a violencia de género. A pesar de los desafíos, las buenas prácticas identificadas demuestran que es posible avanzar hacia la igualdad efectiva mediante la implementación de políticas inclusivas, la sensibilización y la capacitación continua. Sin embargo, es imprescindible un compromiso institucional sostenido, acompañado de recursos adecuados, para garantizar un cambio estructural que permita alcanzar una igualdad plena entre mujeres y hombres en los centros sanitarios.

Podemos añadir otros resultados alternativos importantes los cuales son:

**Acceso a servicios sanitarios desde la perspectiva de género:** Se identificaron brechas importantes en el acceso y uso de los servicios sanitarios, tomando como ejemplos la **atención reproductiva**, donde las mujeres tienen mayor acceso a servicios relacionados con salud sexual y reproductiva, pero enfrentan barreras en otros aspectos como salud mental o enfermedades crónicas

**Prevención de enfermedades:** Los hombres acceden menos a servicios preventivos debido a estereotipos de género que asocian las visitas médicas con vulnerabilidad.

**Impacto de la desigualdad económica:** Las desigualdades salariales y las cargas familiares recaen desproporcionadamente sobre las mujeres, lo que limita su tiempo y capacidad para acudir a consultas médicas.

**Entornos laborales en los centros sanitarios:** El análisis muestra un desequilibrio significativo en las condiciones laborales para mujeres y hombres. Las circunstancias que se pueden dar en el entorno laboral van en caminados a la **Doble jornada laboral**, donde las mujeres enfrentan una sobrecarga de trabajo debido a la combinación de tareas domésticas y laborales, lo que afecta su desempeño y desarrollo profesional.

**Diferencias en especialización profesional:** Las mujeres están concentradas en áreas como pediatría, enfermería y servicios sociales, mientras que los hombres predominan en especialidades como cirugía o cardiología.

**Capacitación y sensibilización en perspectiva de género:** En la mayoría de los centros analizados, no existe una formación obligatoria en perspectiva de género, lo que limita la capacidad de los profesionales para identificar y abordar desigualdades en la atención.

**Percepción de necesidad:** Tanto hombres como mujeres profesionales consideran que una formación en igualdad de género mejoraría el trato hacia los pacientes y las dinámicas laborales internas.

**Iniciativas destacadas:** Algunos centros que han implementado talleres y capacitaciones en perspectiva de género han reportado mejoras en la atención, reducción de quejas de pacientes y mayor satisfacción del personal.

**Perspectiva de género en la atención médica:** Incluir la perspectiva de género en el campo de la salud significa reconocer y abordar las diferencias biológicas, sociales y culturales entre mujeres y hombres en relación con la salud y la enfermedad.

**Diagnóstico diferenciado:** Las mujeres a menudo enfrentan diagnósticos tardíos en condiciones como enfermedades cardiovasculares o autoinmunes, debido a una menor investigación y conocimiento sobre cómo estas enfermedades afectan a las mujeres.

**Atención sesgada:** Las quejas de pacientes femeninas sobre síntomas como dolor o fatiga suelen ser desestimadas o atribuidas a factores emocionales, lo que genera desconfianza hacia el sistema sanitario.

**Impacto en hombres:** Los hombres reciben menos atención preventiva y muestran tasas más altas de complicaciones en enfermedades tratables debido a la falta de seguimiento médico regular.

**Mejoras notables:** En algunos centros, la implementación de licencias parentales compartidas y políticas de conciliación laboral-familiar ha reducido el estrés de las trabajadoras y promovido la corresponsabilidad.

**Incidencia de acoso laboral:** Una proporción significativa de mujeres profesionales reporta experiencias de acoso sexual o laboral, aunque muchos casos no se denuncian por miedo a represalias.

**Impacto en las pacientes:** La violencia obstétrica sigue siendo un problema grave, manifestándose en prácticas como cesáreas no consentidas, trato deshumanizado y omisión de información clave sobre los procedimientos médicos.

Estos hallazgos confirman que, aunque se han logrado avances importantes en la promoción de la igualdad de género en los centros sanitarios, persisten brechas significativas que requieren atención prioritaria. Las desigualdades se manifiestan tanto en el acceso y la calidad de la atención como en las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional. Sin embargo, las iniciativas positivas identificadas demuestran que es posible avanzar mediante la implementación de políticas inclusivas, la capacitación en perspectiva de género y la creación de entornos más equitativos. El reto principal radica en extender estas buenas prácticas a todos los niveles y garantizar su sostenibilidad a largo plazo mediante un compromiso institucional firme y recursos adecuados.

## **DISCUSIÓN-CONCLUSIÓN**

El análisis de la igualdad de género en los centros sanitarios proporciona una visión integral de los avances y desafíos en la consecución de equidad en este ámbito crítico. En esta discusión, se reflexiona sobre los resultados obtenidos, su relevancia en el contexto sanitario y social, y las implicaciones prácticas y éticas de los hallazgos. Finalmente, se presentan conclusiones clave y propuestas para un futuro más inclusivo y equitativo.

### **Desigualdades persistentes en el acceso a servicios**

Los resultados evidencian que las mujeres enfrentan barreras estructurales y culturales en el acceso a servicios sanitarios, especialmente en contextos rurales y vulnerables. Estas barreras están relacionadas con la falta de servicios especializados y con el impacto de roles tradicionales que les asignan responsabilidades de cuidado no remunerado.

Por otro lado, los hombres tienden a evitar los servicios preventivos debido a estereotipos de género que asocian el cuidado de la salud con debilidad. Estas dinámicas afectan tanto a la equidad como a la eficacia del sistema sanitario, ya que perpetúan desigualdades y dificultan la atención temprana de condiciones prevenibles.

### **Segregación de género en el ámbito laboral**

En los entornos laborales sanitarios, persisten tanto la segregación horizontal (concentración de mujeres en roles de menor estatus) como la vertical (falta de mujeres en posiciones de liderazgo). Estas dinámicas reflejan patrones históricos de discriminación que aún no han sido superados a pesar de la creciente incorporación de mujeres al sector.

Las diferencias salariales y la mayor carga laboral de las mujeres, combinadas con las responsabilidades familiares, perpetúan las desigualdades y limitan su desarrollo profesional. Además, la falta de políticas de conciliación laboral y familiar afecta directamente la satisfacción y retención del talento femenino en el sector.

## **Violencia de género en el ámbito sanitario**

La violencia de género, tanto en el entorno laboral como en la atención a pacientes, representa un desafío crítico. En el ámbito laboral, las trabajadoras sanitarias enfrentan acoso y violencia psicológica que afectan su bienestar y su desempeño. En la atención médica, la violencia obstétrica destaca como una forma específica de discriminación que perpetúa desigualdades de poder y afecta la confianza de las mujeres en el sistema sanitario.

## **Impacto limitado de las políticas de igualdad**

Aunque algunos centros sanitarios han implementado políticas para promover la igualdad de género, su impacto ha sido limitado debido a la falta de seguimiento, recursos insuficientes y resistencias culturales. La capacitación en perspectiva de género, aunque prometedora, aún no está ampliamente extendida, lo que limita su efecto en las prácticas laborales y de atención.

## **Buenas prácticas como oportunidades de cambio**

Las iniciativas exitosas identificadas, como la creación de Unidades de Igualdad, la implementación de políticas de conciliación y los protocolos contra la violencia, demuestran que es posible avanzar hacia la igualdad efectiva. Estas prácticas deben ser sistematizadas y replicadas para generar cambios estructurales sostenibles.

## **Implicaciones para la atención sanitaria**

La falta de igualdad de género no solo afecta a las trabajadoras, sino también a los pacientes y la calidad del servicio. Las desigualdades en el trato, el diagnóstico y la atención médica generan desconfianza y limitan el acceso a una atención de calidad. Incorporar una perspectiva de género en todos los niveles del sistema sanitario es crucial para garantizar que los servicios sean inclusivos y efectivos.

## **Implicaciones laborales**

La persistencia de desigualdades laborales en el sector sanitario refleja problemas estructurales más amplios que requieren atención urgente. Reducir las brechas salariales, promover la representación femenina en roles de liderazgo y garantizar entornos laborales libres de violencia son pasos esenciales para construir instituciones más equitativas y eficientes.

## **Implicaciones sociales y culturales**

El sistema sanitario no opera en aislamiento, sino que refleja y refuerza las dinámicas sociales y culturales predominantes. Abordar las desigualdades de género en este ámbito tiene el potencial de generar un impacto más amplio en la sociedad, promoviendo un cambio en las normas de género y fomentando una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Con base en los hallazgos, se proponen varias estrategias para avanzar hacia la igualdad de género en los centros sanitarios:

**1. Fortalecer las políticas de igualdad**

- Crear e implementar Unidades de Igualdad en todos los centros sanitarios.
- Establecer sistemas de monitoreo y evaluación para garantizar el cumplimiento de las políticas.
- Asignar recursos adecuados para implementar programas de igualdad de género.

**2. Capacitación en perspectiva de género**

- Incorporar formación obligatoria para todo el personal sanitario, incluyendo directivos, en temas de igualdad, violencia de género y atención inclusiva.
- Promover talleres prácticos y continuos para sensibilizar y actualizar a los profesionales sobre las dinámicas de género en la atención y el entorno laboral.

**3. Promoción de la igualdad laboral**

- Implementar políticas de transparencia salarial y garantizar igualdad de oportunidades en la promoción profesional.
- Fomentar la corresponsabilidad familiar mediante licencias parentales iguales e intransferibles.

**4. Prevención y respuesta a la violencia de género**

- Establecer protocolos claros y accesibles para denunciar casos de violencia en el ámbito laboral y de atención médica.
- Crear espacios seguros para las trabajadoras y pacientes que enfrenten situaciones de violencia.

**5. Incorporación de la perspectiva de género en la atención médica**

- Diseñar protocolos de atención que consideren las diferencias biológicas y socioculturales entre hombres y mujeres.
- Promover la investigación sobre cómo las enfermedades afectan de manera diferente a mujeres y hombres, para garantizar un diagnóstico y tratamiento equitativos.

**6. Fomentar la representación femenina en roles de liderazgo**

- Establecer cuotas de género en cargos directivos y comités de decisión en los centros sanitarios.
- Crear programas de mentoría y desarrollo profesional para mujeres en el sector sanitario.

Los centros sanitarios desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género, tanto dentro como fuera de sus instituciones. Este análisis ha evidenciado que, a pesar de los avances, persisten desigualdades significativas que afectan tanto a las trabajadoras como a los pacientes.

La segregación de género, la violencia en el ámbito laboral, las barreras en el acceso a servicios y el impacto limitado de las políticas de igualdad son problemas que requieren soluciones integrales. Estas deben abordar tanto las dinámicas institucionales como las normas sociales y culturales que perpetúan las desigualdades.

Los hallazgos también destacan que las iniciativas bien diseñadas, como la capacitación en perspectiva de género, los protocolos contra la violencia y las políticas de conciliación, pueden generar un impacto positivo significativo. Sin embargo, para que estas medidas sean efectivas, es necesario garantizar su implementación consistente y el compromiso de las instituciones sanitarias en todos los niveles. En última instancia, avanzar hacia una igualdad efectiva en los centros sanitarios no solo beneficiará a las mujeres trabajadoras y pacientes, sino que también mejorará la calidad de los servicios y contribuirá al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa. Para lograr este objetivo, es imprescindible un esfuerzo conjunto entre los gestores sanitarios, el personal, las organizaciones civiles y los responsables de políticas públicas.

La igualdad de género en los centros sanitarios no es solo una cuestión de justicia, sino también de eficiencia y calidad en la atención. Abordar las desigualdades en este sector es una oportunidad para liderar un cambio estructural que beneficie a todos los actores implicados y a la sociedad en su conjunto.



## BIBLIGRAFÍA

1. <https://www.unwomen.org>
2. <https://www.ine.es>
3. <https://www.ilo.org>



© Lamia el Khadiri el Kamboui, Yusuf Mohamed Amar, Zouheir Yousfi el Meknassi,  
2026

© Palmito Books, S.L., 2026  
Calle Pedro García Villalba, 79, 2ºC  
30150 La Alberca, Murcia  
ESPAÑA





La igualdad de género en los centros sanitarios no se reduce a un principio abstracto, condiciona la calidad de la atención, la seguridad del paciente y el bienestar de quienes trabajan en el sistema. Este libro examina, con enfoque práctico, las desigualdades que persisten en el acceso a servicios de salud, en la asignación de tareas y especialidades, y en la limitada presencia de mujeres en puestos de decisión. Analiza también la violencia de género en el entorno asistencial, incluido el acoso laboral y la violencia obstétrica, y sus efectos sobre pacientes y profesionales. A partir de la revisión de marcos normativos, datos y experiencias recogidas, se identifican barreras visibles e invisibles, y se proponen líneas de actuación realistas. Sensibilización, formación con perspectiva de género, protocolos de atención, políticas antidiscriminatorias y medidas de equidad laboral se presentan como herramientas clave para avanzar hacia centros sanitarios más justos, inclusivos y eficaces.

