



Revista de la Construcción

ISSN: 0717-7925

revistadelaconstruccion@uc.cl

Pontificia Universidad Católica de Chile  
Chile

Infante, M.; Román, M.; Traverso, J.

El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones  
laborales

Revista de la Construcción, vol. 11, núm. 1, abril, 2012, pp. 32-43  
Pontificia Universidad Católica de Chile  
Santiago, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127623090004>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

*The spanish construction  
sector under gender  
perspective. Analysis of  
working conditions.*

# **El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales**



## **Autores**

**INFANTE, M.** Universidad de Sevilla,  
minfante1@us.es  
Sevilla, España

**ROMÁN, M.** Universidad de Sevilla,  
onsalo@us.es  
Sevilla, España

**TRAVERSO, J.** Universidad de Sevilla,  
traverso@us.es  
Sevilla, España

**Fecha de recepción** 11/11/2011

**Fecha de aceptación** 11/01/2012

## Resumen

El trabajo analiza la situación laboral de la mujer en el sector de la construcción en España. Siendo el nivel de ocupación de la mujer significativamente inferior y diferente al del hombre, son diversas las circunstancias que lo explican: factores endógenos y exógenos a la organización; oscilaciones en las tendencias de elección ocupacional; y el núcleo reducido de ocupaciones donde siguen moviéndose las mujeres.

Se estudian las desigualdades por razón de género, estudiando los cambios

ocurridos en el sector en los últimos años y la situación actual. También examina el índice de feminización del sector, así como la distribución de mujeres en los distintos sectores de actividad. Todo ello permitirá vislumbrar la existencia de barreras para el acceso de la mujer al sector de la construcción. Barreras no solo referidas al acceso sino también a la diferencia de rol y a la estabilidad laboral, reflejada por el índice de temporalidad.

**Palabras clave:** Sector construcción, género, condiciones laborales.

## Abstract

*The paper analyzes the employment status of women in the construction sector in Spain. The level of employment of women is significantly low and different compared to men, there are several circumstances that explain it: endogenous and exogenous factors to the organization, fluctuations in the trends of occupational choice, and the small core of occupations where women are still moving.*

*Examines the gender inequalities, studying the changes in the sector in*

*recent years and the current situation. Also it examines the feminization rate by the sector and the distribution of women by different sectors of activity. This allows us to glimpse the existence of barriers to women's access to the building industry. Barriers not only access but also referring to the difference in role and job stability, reflected by the rate of temporary employment.*

**Keywords:** construction, gender, working conditions.

## 1. Introducción

La elección del sector de la construcción, como objeto de análisis del presente trabajo, se sustenta en el importante papel que ha jugado en nuestra economía a lo largo de las dos últimas décadas. De esta manera podemos destacar la significativa contribución al PIB nacional, teniendo una evolución del 7,5% en el año 2000 al 10,0% en 2009 (ofreciendo el punto álgido en 2006 con el 10,8%), se debe recordar que la media en países de la zona euro es del 5,8% (Fuentes I.N.E. y Eurostat).

Otro dato relevante es el volumen de población ocupada que ha venido absorbiendo durante los años de *boom* inmobiliario y la drástica caída de la actividad con la posterior crisis económica.

Además, se caracteriza por la descentralización de la estructura empresarial. El sector de la construcción ha pasado de un modelo donde las grandes corporaciones aglutinaban todos los oficios, y eran bastantes escasas las contrataciones externas, a una especialización profesional en la que las empresas de construcción se subdividen y reparten el trabajo mediante múltiples contrataciones. En la actualidad las grandes compañías actúan como gestoras, cediendo partes del proyecto a otras empresas menores que a su vez subcontratan con terceros para los diferentes servicios. Esta descentralización conlleva, a su vez, una gran fragmentación empresarial donde podemos apreciar, al clasificar las empresas según el tamaño de la plantilla, que el peso de las PyMES es fundamental, especialmente las microempresas (de 1 a 9 trabajadores/as), que según los últimos datos publicados por el Ministerio de Fomento en la *Estadística de la Estructura de la Industria de la Construcción* en 2008 (Ministerio de Fomento, 2010) representaban el 42,27% del total de empresas, con un total de 713.207 trabajadores/as. Solo aproximadamente el 3,5% de las empresas tienen 20 o más trabajadores/as.

En la construcción conviven, por tanto, empresas de características muy dispares tanto en el tamaño de la plantilla como en su posición e iniciativas estratégicas (Martín, R. y González, J., 2010).

Siendo interesante conocer estos datos del sector dada su relevancia económica, en el trabajo que presentamos hemos dado un paso más abordándolo desde el campo de lo social. Hemos incorporado la perspectiva de género como criterio de análisis. La finalidad del enfoque integrado de género es el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, y supone gestionar la eliminación de las desigualdades de género y el establecimiento de la igualdad en todos

los órdenes y niveles de la gestión organizacional e institucional.

Aplicar la perspectiva de género al sector de la construcción, concretamente a las condiciones laborales existentes en él, nos ha revelado un escenario en el que la segregación horizontal y vertical, la dificultad de acceso de la mujer al empleo, y la existencia de barreras y desigualdades en la situación profesional y en las condiciones de contratación están aún presentes.

Para el desarrollo del trabajo hemos seguido el siguiente esquema: en primer lugar hemos fijado el objetivo y la metodología a emplear; posteriormente hemos aplicado la perspectiva de género al análisis de las condiciones laborales del sector, concretamente al empleo, la situación profesional y las condiciones de contratación, obteniendo los resultados del trabajo; y para finalizar exponemos las principales conclusiones y una propuesta de discusión.

## 2. Objetivo y metodología

El objetivo del presente trabajo es analizar las condiciones laborales en el sector de la construcción a nivel nacional bajo la perspectiva de género. Concretamente son tres los parámetros en los que centramos el análisis: el empleo, la situación profesional y las condiciones de contratación, y dentro de éstas estudiamos la estabilidad laboral de mujeres con respecto a hombres a través del índice de temporalidad, así como las diferencias salariales. Con ello pretendemos confirmar o desechar la siguiente hipótesis: "Aunque la igualdad entre mujeres y hombres sea un hecho a nivel formal/de jure, a la igualdad real todavía le queda un gran recorrido ya que las desigualdades entre mujeres y hombres (brecha de género) aún son bastante evidentes en el mundo en general, y en la sociedad española en particular" (Quesada, 2009).

La incorporación del género<sup>1</sup> como categoría analítica, nos permite aprender, indagar e interpretar las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres

1 La noción de género gira alrededor de la idea de que "lo femenino" y "lo masculino" no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales. Al hablar de género se hace referencia a un sistema de relaciones sociales que establece normas y prácticas sociales para los hombres y las mujeres, y a un sistema de relaciones simbólicas que proporciona ideas y representaciones (Jiménez y Martínez, 2010).

dentro del contexto del sector de la construcción. Es por ello que hayamos buscado, detectado y analizado las diferencias, y también las similitudes entre mujeres y hombres, ubicando los métodos y técnicas de la investigación en un marco comparativo de las situaciones entre ambos sexos para identificar posibles desequilibrios o desigualdades. Buscamos, por tanto, identificar sesgos sexistas y brechas de género, que contribuyan con ello a un conocimiento de la realidad más amplio, completo y válido.

Para el análisis, fundamentalmente descriptivo, hemos utilizado los datos publicados en estadísticas oficiales de diferentes fuentes desagregándolos por sexo y, en la medida de lo posible hemos aplicado medidas sintéticas y relacionales que permitan analizar las diferencias (o similitudes) y las distancias entre los sexos. Hemos calculado las "brechas"<sup>2</sup>, es decir, indicadores básicos para posteriores análisis de género de las desigualdades en el sector de la construcción.

### 3. Resultados de las condiciones laborales en el sector de la construcción bajo la perspectiva de género

Los principales resultados obtenidos los presentamos atendiendo a las variables examinadas en el presente trabajo: el empleo, la situación profesional, y las condiciones de contratación, analizando la estabilidad laboral de mujeres con respecto a hombres a través del índice de temporalidad, así como las diferencias salariales.

#### 3.1 El empleo en el sector de la construcción

El sector de la construcción como fuente de empleo ha sido el más dinámico en los últimos años, pasando de apenas 1.200.000 personas empleadas en 1996 a casi 2.700.000 en 2007, momento en el que alcanza su nivel máximo. Es a partir de este año en el que, en consonancia con la crisis económica y financiera en la que se ve sumido el país, se produce una pérdida importante de puestos de trabajo, reduciéndose el volumen de ocupados a 1.650.800 personas en el año 2010, representando así el 8,94% de la población ocupada del país (Tabla N° 1 y Gráfico N° 1).

2 Normalmente las brechas de género o entre los sexos se construyen según la diferencia (restando las tasas o proporciones correspondientes a mujeres y a hombres) o la razón (cociente entre porcentajes o tasas).

**Tabla 1.** Personas ocupadas sector de la construcción. Periodo 2001-2010<sup>3</sup>

Año	Personas ocupadas	Variación valor absoluto	Variación porcentual
2001	1.876.200	–	–
2002	1.980.200	104.000	5,54
2003	2.101.600	121.400	6,13
2004	2.253.200	151.600	7,21
2005	2.357.200	104.000	4,62
2006	2.542.900	185.700	7,88
2007	2.697.300	154.400	6,07
2008	2.453.400	-243.900	-9,04
2009	1.888.300	-565.100	-23,03
2010	1.650.800	-237.500	-12,58

Fuente: Elaboración propia a partir del "Anuario Estadístico de España 2009 y 2010" (7) y datos EPA 2010.(8) INE.

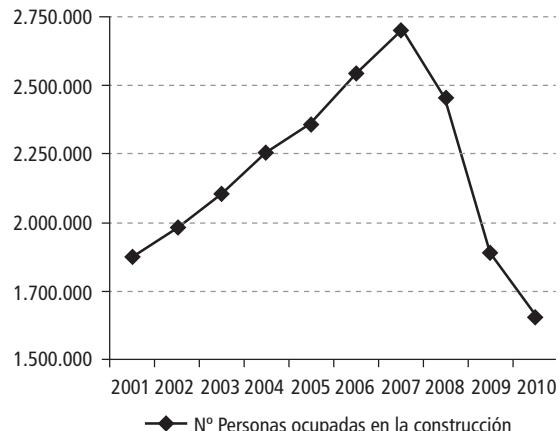
Para valorar la presencia de la mujer en el sector de la construcción se debe recurrir al valor que adquiere el Índice de Feminización<sup>4</sup> (I.F.) respecto de las personas ocupadas y su comparación con el valor del mismo en el resto de sectores. En este sentido indicar que, en 2010, con 137.300 mujeres ocupadas en el sector, el I.F. de la construcción es de tan solo del 9,07%, frente a 115,59% que adquiere la ratio para el sector servicios como sector más feminizado (Gráfico N° 2).

Tradicionalmente la construcción ha sido una actividad relacionada con la fortaleza física y por lo tanto, según la educación recibida, con el hombre. Prueba de ello es la alta masculinización que ha presentado

3 Se debe tener en cuenta que a partir del año 2009 se aplica una nueva clasificación de actividades económicas según el INE.

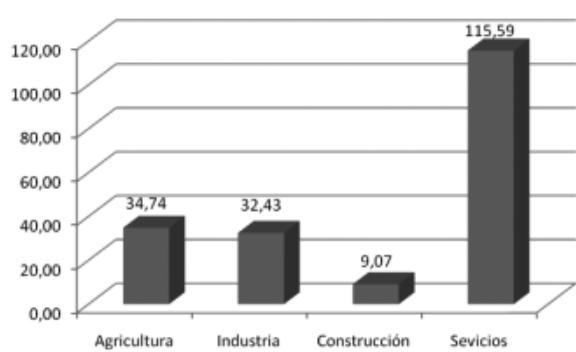
4 El Índice de Feminización es el cociente expresado en % entre el número de mujeres y número de hombres.

**Gráfico nº 1.** Personas ocupadas sector de la construcción. Periodo 2001-2010



Fuente: Elaboración propia a partir del "Anuario Estadístico de España 2009 y 2010" y datos EPA 2010. INE.

**Gráfico nº 2.** Índice de feminización por sectores de actividad, año 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el INE. Encuesta de Población Activa. Año 2010.

el sector y que, tal y como hemos visto, sigue presentando. Podemos afirmar que se trata del sector más masculinizado.

Esta concentración de un sexo en un sector de actividad y la ausencia o escasa presencia del otro, es

conocida con el nombre de segregación ocupacional del mercado de trabajo por sexos, la cual conlleva causas complejas, históricas, sociales, culturales, educacionales, etc. (Gil, 2005).

A pesar de lo desalentador de este dato, estudiando los cambios producidos en los últimos años y comparándolo con el resto de sectores, observamos que es el sector construcción el que presenta la evolución más positiva, de forma más acusada aún a partir del año 2008 hasta el año 2010, donde la agricultura reduce su índice de feminización y servicios e industria prácticamente lo mantienen (Tabla N° 2). En la línea de esta reflexión, apuntar que, aun con la evolución producida, la participación de la mujer en la construcción parte de unos niveles tan bajos que la brecha de género sigue siendo muy alta, por lo que hablar en términos de igualdad aún queda muy lejos para este sector. Por ejemplo en el último quinquenio (2005/2010), la presencia de la mujer ha pasado de un 5,39% del total de ocupados/as del sector a un 8,32%, siendo la brecha de género para 2010 de un 83,37%.

La explicación a esta masculinización del sector la podemos encontrar en la visión tradicional, anclada en el determinismo biológico (Le Feuvre, 2000) que considera la existencia de dos性, explícita y tácitamente diferenciados, y como compartimentos estancos, entendiendo que el comportamiento de los miembros de cada sexo está fuertemente condicionado o predeterminado por su diferencia esencial genético-biológica. De esta manera, el proceso de socialización diferencial explicaría la asignación de roles y espacios sociales en función de unas supuestas capacidades naturales para cada uno de los sexos. Así, este proceso por el cual desde que nacemos se nos atribuyen características, actitudes, comportamientos, pensamientos, sentimientos, etc. según nuestro sexo, evidencia las relaciones de poder entre los sexos y se expresan a través de los prejuicios y los roles de género estereotipados asignados a un sexo u otro; de manera que dicho proceso defendería que hay trabajos u oficios que un hombre puede hacer y que una mujer no, y viceversa.

La distinta forma de concebir a mujeres y hombres condiciona la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, haciendo que tanto unas como otros tengan un acceso restringido a según qué ocupaciones y/o sectores (Suárez, 2004), conformándose de este modo sectores fuertemente masculinizados, como el de la construcción, y otros claramente feminizados como el sector servicios. A su vez, tiene su reflejo en todos y cada uno de los ámbitos de desarrollo personal y social, adquiriendo especial relevancia en la esfera de lo laboral por haberse convertido el empleo en puerta de acceso a todos los derechos sociales y, por tanto,

**Tabla 2.** Índice de feminización por sectores de actividad, años 2008-2010

IF	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2008	37,01	32,28	7,55	114,62
2009	35,21	32,52	8,30	115,80
2010	34,74	32,43	9,07	115,59

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el INE. Encuesta de Población Activa. 2008-2010.

en factor determinante en los procesos de exclusión social" (Echevarría y Larrañaga, 2004).

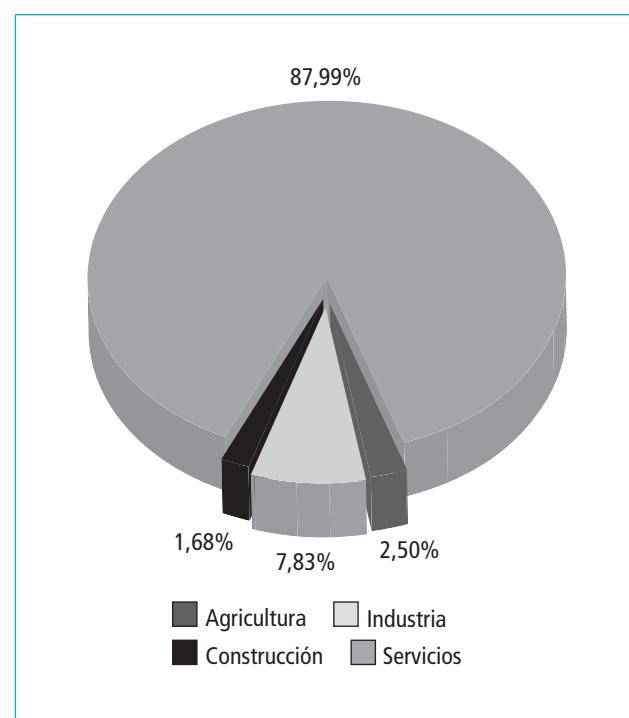
Los datos hasta aquí expuestos ponen de manifiesto que la segregación ocupacional femenina en el sector de la construcción sigue existiendo a pesar del avance en la incorporación, mantenimiento y promoción en el mercado laboral que han tenido las mujeres en los últimos diez años. Pero esta incorporación no ha sido fácil, en parte debido a la dificultad intrínseca del propio mercado laboral, en el que se conjugan la búsqueda de la igualdad con valores, conductas y actitudes muy masculinizados. Desde una perspectiva histórica, las mujeres, a pesar de sus conquistas y de su cada vez mayor presencia en el mercado laboral, son prácticamente unas recién llegadas (Secretaría de la mujer de CC.OO-A y U.G.T.-A, 2004).

Considerando la distribución de las mujeres en los distintos sectores de producción, apreciamos (Gráfico N° 3) que de todas las mujeres ocupadas en España en 2010, no llega al 2% el total de aquellas que han querido o podido acceder a un puesto de trabajo dentro del sector construcción, lo que pone aún más en evidencia lo meramente testimonial que es la participación de la mujer en este sector de actividad.

El sector servicios es el principal aglutinador de empleo femenino con el 87,99%. Por tanto, entendemos que existen barreras intrínsecas y extrínsecas de carácter cultural y educacional que siguen condicionando el acceso laboral de las mujeres a los distintos sectores, y en consecuencia generando una profesionalización segregada.

Todo lo expuesto nos lleva a que la ocupación de las mujeres sigue siendo muy desigual respecto a la de los hombres, haciendo que ambos sexos presenten desigual distribución por sectores y ramas de actividad, con distintas tendencias de elección ocupacional para uno y otro sexo, y que el núcleo de ocupaciones en el que está presente la mujer aún siga siendo reducido.

**Gráfico N° 3.** Distribución del empleo femenino según sector económico, media anual de 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el INE. Encuesta de Población Activa. Año 2010.

### 3.2 Situación profesional en el sector de la construcción

Otro aspecto significativo de la participación de la mujer en el sector, es el rol que desempeña en él. Teniendo en cuenta la clasificación de la situación profesional que realiza la EPA (Tabla N° 3), son varias e interesantes las desigualdades entre hombres y mujeres que podemos extraer.

**Tabla N° 3. Distribución porcentual según sexo y situación profesional de personas ocupadas en el sector de la construcción, año 2010**

<b>Sector Construcción</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Trabajador/a por cuenta propia total	20,03%	25,92%
Empleador/a	7,56%	9,40%
Empresario/a sin asalariado/a o trabajador/a independiente	6,08%	15,96%
Miembro de cooperativa	0,16%	0,13%
Ayuda familiar	6,24%	0,44%
Asalariados/as total	79,97%	74,08%
Asalariados/as sector público	1,13%	0,51%
Asalariados/as del sector privado	78,85%	73,57%

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Media anual. Año 2010.

La primera gran diferencia la encontramos a nivel de “empleador/a” y “empresario/a sin asalariado/a o trabajador/a independiente”. Los dos epígrafes conjuntamente suman el 13,64% en el ámbito de la mujer y el 25,36% para los hombres. Esta diferencia, de 11,72 puntos porcentuales, permite vislumbrar la existencia de una segregación vertical en el sector que impide a la mujer alcanzar estos roles.

Centrándonos, de manera exclusiva, en el epígrafe de “empresario/a sin asalariado/a o trabajador/a independiente” podemos observar que el porcentaje de hombres es 2,6 veces superior al de mujeres. Ante esta realidad podríamos pensar que o bien el hombre tiene un mayor carácter emprendedor y es capaz de asumir el riesgo de establecerse como trabajador autónomo, o la mujer encuentra más dificultades para desarrollar este papel dentro del sector.

Otra diferencia notoria se observa en el apartado de las personas que trabajan en el sector bajo el epígrafe de “ayuda familiar”. Este apartado representa para las mujeres ocupadas el 6,24% de los empleos del sector, siendo catorce veces inferior para los hombres (en

este caso no alcanza el 0,5%). Este dato revela una realidad en la que la mujer, una vez más, asume un papel secundario dentro de la construcción, ya que es habitual que en las empresas familiares aparezca como titular de la misma el padre o marido de la trabajadora, y esta desempeñe labores menos reconocidas pero igualmente necesarias.

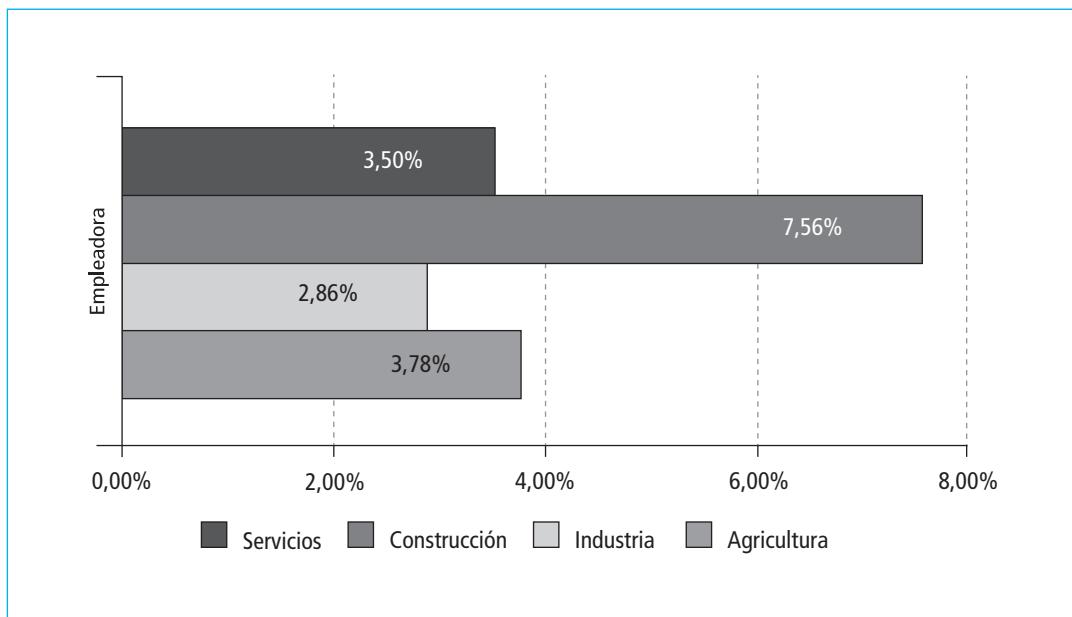
Situando el foco de análisis en los datos ofrecidos para “los asalariados/as del sector público”, estos dan un giro significativo. En este epígrafe la proporción de mujeres es más del doble que la de hombres. Buscando las posibles razones, podemos encontrar que el acceso al puesto de trabajo se lleva a cabo de un modo más objetivo, igualitario y controlado, donde la selección de personal suele realizarse por bolsas de trabajo, concursos de méritos u oposiciones, es decir, se compite en igualdad de condiciones sin ningún tipo de limitaciones, condicionamientos o prejuicios. Otra razón pudiera ser que la mujer apueste más por el trabajo en la función pública debido a las garantías laborales que ésta presenta en cuanto a estabilidad y seguridad, especialmente en lo referente a cuestiones de maternidad y conciliación de la vida familiar, aun renunciando a la posibilidad de optar por mayores ingresos económicos en el sector privado.

Igualmente resulta significativo analizar, de manera comparativa, el papel desempeñado por la mujer en los diferentes sectores de actividad (Gráfico N° 4). En este caso una de las cuestiones más llamativas hace referencia a su rol como empleadora. Observados los datos ofrecidos en la gráfica vemos cómo es en el sector de la construcción donde la mujer tiene, en valores relativos dentro de cada sector, un peso mayor (7,56%), valor que duplica al del siguiente sector: agricultura 3,78%. Algo por debajo quedan servicios e industria con un 3,50% y 2,86% respectivamente. Una conclusión que podemos extraer de estos datos es que la mujer necesita ser la que lidere el proyecto empresarial para poder tener presencia en el sector, es decir, se ve “empujada” a crear su propia empresa para tener cabida en el sector de la construcción.

### 3.3 Condiciones de contratación del sector de la construcción

Situando el foco de análisis en las condiciones de contratación del sector hay que destacar, en primer lugar, su alto índice de temporalidad, con un valor superior al 65% para el año 2001. Ha existido una tendencia positiva en cuanto a este dato, pues se ha producido una reducción paulatina de dicho índice, posiblemente debido a que las condiciones favorables del mercado permitían que las empresas incrementaran el número de puestos de trabajo indefinidos en sus

**Gráfico N° 4.** Porcentaje de empleadoras según sector económico



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el INE. Encuesta de Población Activa. Año 2010.

plantillas, y posteriormente, con la contracción del sector se prescindiera en primera instancia de los contratados temporales. Es a partir de este hecho donde la reducción del índice de temporalidad se produce de una forma más acusada, pasando de un valor que se establecía alrededor del 60% en 2007 al 41,65% para el año 2010.

Para el conjunto de trabajadores/as del sector, el índice de temporalidad se ha venido reduciendo de forma constante en los últimos años (Tabla N° 4). Por sexos observamos que los datos son favorables a las mujeres, pues no solo han sufrido menos temporalidad en sus empleos en los últimos años, sino que además, su índice se ha reducido de forma más acentuada en comparación con el de los hombres, habiendo aumentado el diferencial en los últimos tres años de manera favorable para la mujer en 2,72 puntos porcentuales. Opinamos que en este hecho puede verse reflejado el mayor nivel de formación que tienen las mujeres ocupadas en este sector, de manera que la mayoría de estas tiendan a ocupar puestos técnicos o similares en lugar del de obreras, formando parte de una estructura más estable dentro de la empresa. Un estudio realizado en la Comunidad Autónoma Andaluza (Torres, Matus, Calderón, y Gómez, 2010) revela que prácticamente el

50% de las mujeres trabajadoras del sector están en posesión de un título de educación superior o doctorado, mientras que más del 75% de los hombres no ha alcanzado los estudios de educación secundaria de segunda etapa.

Para finalizar analizamos las diferencias salariales según los últimos datos publicados por el INE en

**Tabla N° 4.** Índice de temporalidad de asalariados/as en el sector de la construcción. Años 2008-2010

Año	Índice de temporalidad	
	Mujeres	Hombres
2008	26,84%	50,78%
2009	19,36%	44,58%
2010	17,37%	44,03%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el INE. Encuesta de Población Activa. 2008-2010.

*“Mujeres y Hombres en España 2011”*. En primer lugar, y como reflexión de carácter general sobre el estudio, hay que mencionar que la función de distribución salarial presenta como característica la presencia de muchas más personas en valores bajos de las tablas salariales que en los salarios más elevados. Este hecho da lugar a que el salario medio sea superior tanto al salario mediano como al salario más frecuente.

Por sexo, la ganancia media anual fue de 24.203,33 euros para los hombres y de 18.910,62 euros para las mujeres. Por tanto, la ganancia media anual femenina supuso el 78,10% de la masculina (Tabla Nº 5). El global de mujeres que trabajaban en la construcción en 2008, presentaban una ganancia media anual del 95,34% del salario de los hombres. Segundo mejor dato, para una actividad económica, por detrás de “educación” (95,82%). Por otro lado valor muy superior al que representaba la media del total de actividades (78,10%).

Si profundizamos dentro de la construcción se aprecia que la igualdad se obtiene en los niveles más elevados del sector. De este modo podemos indicar que dentro del epígrafe “trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria”<sup>5</sup>, se produce una diferencia salarial baja entre mujeres y hombres en España, representando la mujer el 91,3% del salario masculino. Por el contrario si el nivel de actividad se sitúa en los puestos de peón el salario de la mujer solo representa el 81,00% del salario del hombre.

Tal y como se ha podido comprobar, según los datos oficiales analizados, la construcción es una de las actividades donde la diferencias salariales, en términos globales, es menor. Pero se produce una clara polarización entre puestos cualificados y los que no. En los primeros las diferencias son mínimas mientras que la brecha se abre de manera considerable en los puestos de baja cualificación. Tal y como se comentaba con anterioridad existe un mayor porcentaje de mujeres con un nivel de formación alto en el sector, y son ellas las que hacen que el salario medio global femenino sea mayor, siendo las mujeres con un bajo nivel de formación las que sufren en mayor medida la brecha salarial.

5 Dentro de este grupo de ocupación no se incluyen a los cualificados como técnicos profesionales de apoyo ni titulados universitarios, los cuales se incluyen en otros grupos no específicos de la construcción.

## 4. Conclusiones

La primera conclusión a la que se llega es la fuerte segregación horizontal en el sector de la construcción a nivel nacional. La construcción es un sector donde el índice de feminización es 9,07. Los datos obtenidos reflejan la realidad de un sector en el que siguen predominando las aptitudes y actitudes asociadas al hombre, y por lo tanto infravalorando el potencial de la mujer en este mercado laboral.

La existencia de una profesionalización segregada pone de manifiesto la presencia de barreras, intrínsecas y/o extrínsecas, que siguen condicionando el acceso laboral de las mujeres y haciendo que la gran mayoría de estas se desplacen a otros sectores como el sector servicios.

Asimismo, existe una importante y significativa segregación vertical en el sector de la construcción. De un lado el porcentaje de mujeres que se establecen como trabajadoras por cuenta propia es sensiblemente inferior al de hombres, en concreto la brecha es de 5,89 puntos porcentuales. Esta diferencia se hace aún más notoria cuando consideramos conjuntamente los niveles de “empleador/a” y “empresario/a sin asalariado/a o trabajador/a independiente” donde la brecha alcanza los 11,72 puntos porcentuales.

Otro dato que refuerza esta segregación vertical lo encontramos en el apartado “ayuda familiar”. En él, la proporción en cuanto al volumen de ocupadas es catorce veces superior con respecto al de los hombres. Es la mujer la que aporta su esfuerzo laboral como colaboración a la economía familiar, ocupando claramente un segundo plano. A este nivel la mujer tiene grandes limitaciones para poder acceder a puestos más elevados dentro de la empresa.

Hay dos situaciones profesionales donde las diferencias entre hombres y mujeres es más del doble. Una de ellas es la de “empresario/a sin asalariado/a o trabajador/a independiente” con una participación del hombre 2,6 veces mayor que la mujer, lo cual conduce a pensar que el hombre tiene un mayor carácter emprendedor, y es capaz de asumir el riesgo de establecerse como trabajador autónomo. Sin embargo, comparando los datos con los obtenidos en el resto de sectores económicos se pone de manifiesto cómo este carácter emprendedor está condicionado por las características del sector. Así, en la construcción hay más mujeres empleadoras que en otros sectores económicos.

Una segunda categoría profesional donde las diferencias porcentuales son notorias es en la de “asalariados/as del sector público” (2,2 veces superior

**Tabla N° 5. Salario medio por Secciones de Actividad Principal año 2008**

Secciones de actividad	Salarios medios 2008			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Salario M/H
Total secciones	21.883,42	24.203,33	18.910,62	78,13
Industrias extractivas	26.647,03	26.981,10	23.057,40	85,46
Industria manufacturera	23.615,61	25.233,51	19.072,72	75,58
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	48.578,65	50.177,13	41.504,03	82,72
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	22.590,49	23.720,73	18.508,17	78,03
Construcción	20.706,74	20.844,73	19.873,24	95,34
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	18.545,85	21.673,40	15.253,79	70,38
Transporte y almacenamiento	21.823,95	22.873,71	18.506,62	80,91
Hostelería	13.957,49	15.885,32	12.404,49	78,09
Información y comunicaciones	30.628,48	33.090,09	26.573,64	80,31
Actividades financieras y de seguros	41.619,07	47.725,32	34.946,34	73,22
Actividades inmobiliarias	19.533,83	23.815,81	16.850,02	70,75
Actividades profesionales, científicas y técnicas	24.733,75	30.329,05	19.829,67	65,38
Actividades administrativas y de servicios auxiliares	15.818,18	18.666,16	13.303,46	71,27
Administración pública y de defensa; seguridad social obligatoria	26.927,57	29.023,90	24.860,38	85,65
Educación	20.883,28	21.489,54	20.591,85	95,82
Actividades sanitarias y de servicios sociales	24.837,68	30.503,04	23.088,89	75,69
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16.763,31	18.667,22	14.538,66	77,88
Otros servicios	15.412,44	19.826,09	13.066,14	65,90

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el INE. Encuesta estructura salarial año 2009.

para el colectivo de mujeres). Cuando el sistema de selección de personal se realiza de una manera objetiva e igualitaria, la mujer no encuentra dificultades para acceder a un puesto de trabajo dentro del sector de la construcción. Lo cual corrobora la capacidad de la mujer y la existencia de barreras en el sector privado.

Se puede afirmar que la evolución de la presencia de la mujer dentro del sector de la construcción en España es positiva pero muy lenta. La brecha de género sigue siendo tan amplia (en concreto del 83,37%) que todavía queda mucho camino por recorrer para hablar en términos de igualdad.

Un dato favorable para el colectivo de mujeres, es la mayor estabilidad laboral que se refleja en un menor índice de temporalidad. Este menor índice y su disminución paulatina en los últimos años, puede estar relacionado con el mayor nivel de formación de las mujeres.

Señalar también la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres no justificadas, a priori, por el nivel de formación. Estas diferencias se hacen más evidentes en los escalafones más bajo de las categorías profesionales.

En términos generales, los resultados obtenidos nos han permitido ofrecer una realidad en la que siguen existiendo desigualdades entre mujeres y hombres, confirmándose la hipótesis de partida. Las mujeres siguen siendo en este sector de actividad económica un grupo desfavorecido y vulnerable, lo cual invita a adoptar, por parte de todos los agentes sociales y económicos, medidas de actuación en pro de alcanzar una sociedad más equitativa e igualitaria.

## 5. Discusión

Tras el análisis de estas variables podemos dibujar un escenario en el que la participación de la mujer en el sector de la construcción sigue siendo baja, y aunque los datos en cuanto a tendencias de evolución son positivos, y por tanto alentadores, el punto de partida es tan bajo, que provoca la permanencia aún hoy día de una gran brecha de género en el sector de estudio.

Hay que recordar que hasta hace pocos años estaba generalizada en España una educación segregada por sexos y orientada a unos roles sociales/profesionales igualmente diferenciados, por lo que también existían trabajos atribuidos a lo masculino (entre los que se encontraban los propios de la construcción, la mecánica ...) y otros a lo femenino. También se debe

reseñar que no hace muchas décadas en las familias españolas primaba la voluntad de dar preferencia a la formación de los varones, considerando en muchos casos innecesaria la de las mujeres, ya que de estas se esperaba que se limitasen e instruyesen en el cuidado del hogar.

Como se ha puesto de manifiesto en un estudio sobre la empleabilidad de las mujeres (Infante, Román y Traverso, 2011), estas han mejorado los índices de participación en el empleo y en la actividad empresarial, en cierto modo gracias al aumento de los niveles de formación, siendo su nivel de cualificación mayor que el de los hombres; y, además, en general, acceden a empleos en mejores condiciones de cualificación, aun cuando sea esta cualificación la específicamente requerida para el desempeño de puestos de trabajo asignados a las mujeres (Luna, 1991).

Para garantizar una mayor y mejor ocupabilidad es necesario seguir incidiendo en la formación, ajustando las cualificaciones a las nuevas perspectivas de empleo y la organización del trabajo, acompañando a esta formación el desarrollo de capacidades y competencias personales y profesionales.

Para ello es preciso desarrollar un análisis desde una perspectiva de perfiles de empleabilidad que oriente al colectivo de mujeres sobre la oportunidad de empleo en los sectores empresariales a los que deseen dirigirse. Ello requiere paralelamente un análisis y toma de contacto con el mercado real cuyo fin es el de conocer los perfiles de trabajadores/as que demanda este mercado laboral. Las empresas son los principales núcleos generadores de empleo y, por tanto, de demandas de cualificación del mercado de trabajo. En este sentido, de ellas debe proceder la información necesaria, actual y de primera mano para una adecuada detección de necesidades de orientación y de formación de los/as demandantes de empleo, de cara a la planificación de las acciones de orientación y de formación profesional ocupacional, así como para el diseño de perfiles de empleabilidad demandados por las empresas.

Igualmente sería necesario seguir incidiendo en la sensibilización y concienciación del colectivo empresarial sobre la igualdad de oportunidades y capacidades entre hombres y mujeres.

Nos consta que a nivel de políticas públicas se han realizado medidas para favorecer la participación femenina en el sector de la construcción con la creación de escuelas-taller específicas y cursos de formación para el empleo dirigido a la mujer. Junto a estas medidas formativas, sería conveniente impulsar acciones que den un paso más allá y garanticen la inserción efectiva de

dichas mujeres en el mercado de trabajo. Son aún muchas las barreras (Iniciativa Comunitaria Equal, 2011) existentes en el sector privado que dificultan o impiden la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Por último, y como uno de los elementos fundamentales para una igualdad real, consideramos de gran importancia la desaparición de desigualdades salariales injustificadas.

## Fuentes y Bibliografía

1. Echevarría, C. y Larrañaga, M. (2004). La igualdad entre mujeres y hombres: una asignatura pendiente. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 50, nov., pp. 11-35.
2. Eurostat. Comisión Europea. *Estadísticas estructurales de las empresas*, abril de 2010. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/european\\_business/documents/Structure%20of%20the%20business%20economy\\_1.pdf](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/european_business/documents/Structure%20of%20the%20business%20economy_1.pdf)
3. Gil, Mª R. (2005). *La Dialéctica Mujer-Empleo: análisis de una realidad social, política, laboral y educativa*. Ediciones Aljibe. Málaga.
4. INE. Instituto Nacional de Estadística. *Anuario Estadístico de España 2009*, marzo de 2009. [http://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuarios\\_mnu.htm](http://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuarios_mnu.htm)
5. INE. Instituto Nacional de Estadística. *Anuario Estadístico de España 2010*. Marzo de 2010. [http://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuarios\\_mnu.htm](http://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuarios_mnu.htm)
6. INE. Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de población Activa (EPA)*. Estadísticas publicadas. Marzo de 2010. <http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=EPA&his=1&type=db>
7. INE. Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de estructura salarial*. Abril 2010. <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis &path=%2Ft22/p133&file=inebase&L=0>
8. Iniciativa Comunitaria Equal, Proyecto "e-Andaluzas en la Sociedad Red", Área temática "Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo". Mayo de 2011. <http://www.celem.org/diversidadactiva/pdf/Informe%20Responsab.%201.pdf>
9. Infante, M., Román, M. y Traverso, J. (2011): La educación universitaria: un factor de empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en el sector de la construcción, *Revista Iberoamericana de Educación*, 56/4.

10. Jiménez, Mª L. y Martínez, E. (2010). *Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud*. Escuela Andaluza de Salud Pública. Consejería de Salud de la Junta de Andalucía. Sevilla.
11. Le Feuvre, N. (2000). *Trabajo y empleo de las mujeres en Europa*. Capítulo del Informe: Las mujeres en la Unión Europea, Proyecto Sócrates. <http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wes/wes22.html>
12. Luna, L. (Comp.) (1991). *Mujeres y sociedad: nuevos enfoques teóricos y metodológicos*. Seminario Interdisciplinar Mujeres y Sociedad. Barcelona.
13. Martín, R. y González, J. (2010). El reposicionamiento estratégico de las constructoras españolas. *Informes de la Construcción*, Vol. 62, N° 520 (2010), pp. 67-84.
14. Ministerio de Fomento. Dirección General de Programación Económica, Subdirección General de Estadísticas y Estudios (2010). *Estructura de la Construcción Series: año 2001-2008*. Madrid.
15. Quesada, M. (2009). Discriminaciones por razón de sexo. Cap. II, p. 46, en Román, M. (coord.) y otros (2009). *Manual de Agentes de Igualdad*. Diputación Provincial de Sevilla.
16. Secretaría de la mujer de CC.OO-A y U.G.T.-A (2004). *Informe de valoración de la implementación de un módulo de igualdad de oportunidades en acciones formativas de la construcción en los tres subsistemas de la formación profesional*. Sevilla.
17. Suárez, A. (2004). *Desempleo femenino, discriminación positiva y rol de género: Desencuentro entre política y experiencia*. Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
18. Torres, J., Matus, M., Calderón, F. y Gómez, A. (2010). "Sesgo de género en la negociación colectiva de medidas de conciliación. El caso andaluz". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N° 71, pp. 197-209.