

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por apoyarme incondicionalmente en todas mis decisiones, llenarme de motivación y fuerza constantemente, y por hacer de mis logros su alegría. Por creer en mí en todo momento, y por enseñarme y ayudarme a mí misma a hacerlo también.

A mi hermano Juan, por enseñarme a no rendirme nunca y a aprender de los errores, por cuidarme y preocuparse sin importar la distancia.

A Eva, por ser parte de mi hogar y por ilusionarse casi más que yo con cada uno de los pasos que he ido dando. Por acompañarme en este camino que hemos ido recorriendo casi de la mano.

A mis amigos, por conseguir distraerme y despejar mi cabeza en los peores momentos, y por ser continuamente una fuente de inspiración, de ideas y de opiniones compartidas y enriquecedoras.

A mis compañeros de facultad y amigos, por ser apoyo diario y compartir penas y alegrías. Por conseguir amenizar los malos ratos y hacer que los buenos fueran inolvidables.

A mis profesores de la universidad, y especialmente a mi tutora en este trabajo, Mercedes Castro, por ser desde el primer día de mi etapa universitaria y hasta el último un referente. Por motivarme, sin saberlo, a emprender esta etapa con muchas ganas y fuerza. Por transmitirme positividad, energía y serenidad con sus palabras.

A todos ellos, por ayudarme a crecer como persona y acompañarme en este proceso.

Resumen:

El Trabajo de Fin de Grado que se recoge en las siguientes páginas, con el que se concurre a la obtención del Grado en Administración y Dirección de Empresas en la Universidad de Sevilla, expone la situación actual en la que se encuentra la mujer trabajadora en España, en términos de igualdad de salario y otras condiciones de trabajo. A continuación, se analiza el caso concreto del sector de la construcción, donde mediante un enfoque empírico, se tratará de comprobar si el comportamiento de dicho sector se corresponde con los resultados generales obtenidos para el conjunto del mercado de trabajo.

Palabras clave: brecha salarial, mujeres, género, desigualdad por razón de sexo, construcción, España.

Abstract:

The Final Degree Project presented in the following pages, which aims to obtain the Degree in Business Administration at the University of Seville, exposes the current situation of female workers in Spain, in terms of equal pay and other working conditions. Then, the specific case of the construction sector is analysed, where, through an empirical approach, it will be verified whether the performance of this sector matches the general results obtained for the labour market as a whole.

Keywords: pay gap, women, sex, gender inequality, construction, Spain.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. Introducción.....	7
1.1 Motivación y objetivos del estudio	8
1.2 Metodología	9
1.3 Estructura	10
CAPÍTULO 2. La desigualdad laboral por razón de sexo: generalidades.....	11
2.1 Análisis de conceptos clave	11
2.2 Marco legal en España	13
2.3 Revisión de la literatura académica	16
2.3.1 Brecha Salarial.....	16
2.3.2 Factores que explican la desigualdad laboral por razón de sexo	17
2.3.3 Desigualdad en el sector de la construcción	19
2.4 Desigualdad de género en España	21
2.4.1 El mercado laboral nacional	21
2.4.2 Indicadores económicos y laborales nacionales	22
CAPÍTULO 3. Situación actual del objeto de estudio.....	32
3.1 Introducción	32
3.2 Análisis del sector de la construcción en España por sexo	34
CAPÍTULO 4. Conclusiones.....	40
Bibliografía.....	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tasa de actividad en España por sexo (2008-2021).....	21
Gráfico 2. Renta neta media anual por sexo en España de 2008 a 2019, en euros.....	24
Gráfico 3. Diferencia porcentual de género de la tasa de ocupación por sector en España en 2020	25
Gráfico 4. Ganancia media anual por sexo y secciones de actividad en España en 2018	26
Gráfico 5. Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial y por sexo en 2019, en porcentaje de cada sexo	29
Gráfico 6. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora 2009-2017)	30
Gráfico 7. Ocupados por tipo de puesto laboral y sexo en España en miles de personas en 2020	31
Gráfico 8. Proporción del total nacional de ocupación en el sector económico de la construcción por sexo en porcentaje (2015-2021).....	32
Gráfico 9. Brecha salarial de género en salario por hora por sectores de actividad económica en porcentaje (2015-2017)	33
Gráfico 10. Brecha salarial de género en salario por hora de las secciones F y L en porcentaje (2009-2017).....	34
Gráfico 11. Diferencia en porcentaje entre la proporción de hombres y de mujeres ocupados en el sector de la construcción por Comunidades Autónomas (2015-2021)..	35
Gráfico 12. Ocupación femenina del sector de la construcción por tramos de edad (2015-2021). En miles de personas	38
Gráfico 13. Ocupación masculina del sector de la construcción por tramos de edad (2015-2021). En miles de personas	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Principales ideas de los textos normativos vigentes.....	13
Tabla 2. Diferencia entre tasas de actividad masculina y femenina (2015-2021).....	22
Tabla 3. Subíndice económico en España 2020: Participación económica y oportunidades	23
Tabla 4. Ganancia en euros por hora normal de trabajo por tipo de contrato por sexo (2012-2016).....	27
Tabla 5. Tasa de ocupación en miles de asalariados por sexo (2015-2021).....	27
Tabla 6. Diferencia de género en la tasa de ocupación de asalariados por tipo de contrato (2015-2021)	28
Tabla 7. Tasa de variación porcentual de la brecha de ocupación masculina y femenina en el sector de la construcción (TV 2015-2019).....	36
Tabla 8. Ganancia media anual por trabajador en porcentaje de salario femenino sobre el masculino en el sector de la construcción por Comunidades Autónomas (2010-2018). 37	
Tabla 9. Salario por hora en porcentaje de salario femenino sobre el masculino en el sector de la construcción por Comunidades Autónomas (2010-2018)	37
Tabla 10. Ganancia media anual en euros por trabajador del sector de la construcción, por sexo y nivel de estudios completado en 2018.....	39

CAPÍTULO 1. Introducción

Hoy en día, son numerosas las personas que creen en la desigualdad de género como una realidad, siendo conscientes de que no se trata de una situación novedosa ni reciente.

En términos generales, se entiende por desigualdad de género en el entorno laboral la obtención de retribuciones o condiciones de trabajo -entre otros factores- distintas por el mero hecho de ser hombre o mujer. Esto es raramente reflexionado en la sociedad desde un punto de vista imparcial, ya que en la gran mayoría de casos es percibido de inmediato como una gran injusticia.

No solo la opinión pública recapacita sobre este hecho, sino que los estudios en materia de igualdad de género procedentes de grandes organismos y asociaciones internacionales son numerosos. Este tema, aunque no ha sido estudiado desde la antigüedad, ha sido, cada vez con más frecuencia, tratado desde diversos puntos de vista.

Oxfam Intermón, organización española no gubernamental que persigue el desarrollo y el fin de las desigualdades, ha recopilado en su web oficial una serie de ejemplos que muestran la desigualdad existente entre ambos sexos. Entre ellos, recoge datos acerca de la brecha salarial, situada en un 24%; de las pensiones españolas, donde la mujer recibe de media 450 euros menos que el hombre; de la conciliación de la vida laboral y familiar, para lo que ellas dedican de media el doble del tiempo que sus compañeros al hogar; o acerca del liderazgo en las empresas, para lo que las mujeres solo ocupan 20 de cada 100 puestos de dirección general (Oxfam Intermón, 2017; Grant Thornton, 2020).

A pesar de estas cifras, también podemos encontrar datos esperanzadores. El Instituto de la Mujer (2021), que forma parte del Ministerio de Igualdad, con su reciente análisis sobre la presencia de la mujer en los Consejos de Administración de las empresas públicas, ha concluido que estas representaron el pasado año un 37%. Se trata, según dicho informe, de datos alentadores, ya que, de continuar con la misma tendencia, se prevé lograr la paridad en 2023. En cambio, respecto a las empresas del IBEX35, tan sólo 17 de cada 100 puestos de alta dirección están ocupados por mujeres, observándose gran diferencia en relación con el sector público.

Sin embargo, este no es el único informe redactado por el Ministerio donde se habla de esta materia; también se tratan las diferencias entre mujeres y hombres en términos de brecha salarial, y se pone de manifiesto la existencia de estereotipos y discriminación

laboral en la sociedad actual, exponiendo además la fuerte segregación ocupacional en los últimos años. La construcción, junto con la industria extractiva, son los más masculinizados, sin llegar la tasa de ocupación femenina ni al 9%.

1.1 Motivación y objetivos del estudio

El Trabajo de Fin de Grado que aquí se presenta, con el que se concurre a la obtención del Grado en Administración y Dirección de Empresas en la Universidad de Sevilla nace, principalmente, de la situación actualmente percibida en la sociedad acerca de la diferencia entre mujeres y hombres en distintos ámbitos.

Con frecuencia se asume la existencia de una brecha salarial entre mujeres y hombres como consecuencia de la desigualdad observada en otras áreas. Esta opinión de cierta parte de la sociedad está en muchos casos sesgada por múltiples factores, como la falta de información objetiva.

El mundo de las empresas contempla escenarios diversos, donde el trabajo y el esfuerzo debe ser reconocido, respetado y retribuido de igual forma a todos los trabajadores y trabajadoras. A pie de calle se percibe una doble realidad, generalizada en la sociedad, pero aplicable al mundo laboral.

Por un lado, se aprecia un avance en lo relativo al concepto de “igualdad de oportunidades”, fomentándose su expansión a través de múltiples vías. Sin embargo, todavía persisten creencias y planteamientos acerca del papel de la mujer en el mercado laboral, cargados de estereotipos, prejuicios y otras actitudes negativas.

Durante esta investigación acerca de las desigualdades laborales entre mujeres y hombres, surge la curiosidad acerca del sector de la construcción: tan antiguo, eminentemente masculino y popularmente conocido por sus exigencias físicas, poseía la menor tasa de ocupación femenina del mercado, pero también una brecha salarial muy reducida.

Teniendo en cuenta la creciente cantidad de mujeres que está incorporándose al mercado laboral en las últimas décadas, esta es una cuestión que concierne a mucha población y de la que creemos necesario conocer cuál es la situación actual real.

Por todo lo anterior, el principal objetivo de este trabajo es analizar cuál es la situación de las mujeres de nuestro país en el entorno laboral, analizando distintos factores que pueden llevar a una cierta desigualdad. Abordando este estudio desde una posición lo más objetiva posible, se mostrará dónde se encuentran las diferencias, tanto en el mercado

laboral general como en el caso concreto del sector de la construcción. Trataremos de descubrir si estas diferencias resultan negativas o positivas para la mujer, para finalmente comprobar si esta desigualdad entre ambos sexos existe, o si por el contrario estaríamos derribando un mito.

1.2 Metodología

El presente trabajo desarrolla el objeto de estudio en dos partes: la primera es eminentemente teórica, mientras que la segunda es de carácter analítico. Para la primera de las partes, nos hemos fundamentado en artículos y obras de literatura académica con el objetivo de recoger toda la información posible estudiada hasta el momento, recopiladas principalmente a partir de Google Académico y Dialnet. También nos hemos basado en informes procedentes de organismos oficiales de índole nacional y textos normativos. En la segunda parte, se han utilizado bases de datos estadísticas oficiales, tanto nacionales como internacionales. Hemos obtenido datos e informes del Instituto Nacional de Estadística (INE) y de la base de datos Statista, así como consultado informes y datos generales en Eurostat.

Se ha utilizado un enfoque empírico a través de la búsqueda, recolección y tratamiento de los datos e información que se han recogido de las fuentes anteriormente mencionadas, en lo referente a características del mercado laboral en sí mismo, de los trabajadores o del puesto de trabajo.

Durante la realización de este trabajo, nos hemos encontrado con una serie de limitaciones que no nos han permitido ser todo lo precisos que nos hubiera gustado. Llegado el momento de obtener los datos acerca de los factores que influyen en las condiciones y la participación del sexo femenino en el sector de la construcción, y en concreto, por Comunidades Autónomas, no se encuentra información suficiente. Esto es debido a que la muestra tomada es inferior a lo considerado fiable, por lo que estos datos, normalmente, no se aportan.

Este hecho ha dificultado enormemente el análisis, ya que en ciertos casos solamente se pudieron obtener las cifras para determinadas regiones o para menos periodos de los esperados. Esta carencia es algo que no ocurre para el caso masculino; por tanto, no se pueden realizar comparaciones totalmente precisas dada la escasez de datos o la poca fiabilidad de las muestras recogidas, lo que, sin duda, evidencia aún más la pertinencia de trabajos que aborden esta temática, como el que se presenta en estas páginas.

1.3 Estructura

El trabajo se estructura en cuatro capítulos. A continuación de la presente introducción, en el segundo capítulo se explican conceptos principales para una mejor comprensión de los posteriores apartados, la situación en materia legal en la que se encuentra la mujer trabajadora y la literatura académica existente hasta hoy acerca del tema objeto de estudio. Además, en este capítulo encontraremos también información cuantitativa acerca de las diferencias existentes entre mujeres y hombres en función de las características laborales.

En el tercer capítulo se recogen y analizan cifras acerca del trabajo en el sector de la construcción, ofreciendo datos nacionales y autonómicos.

Por último, en el cuarto capítulo y a modo de conclusión, se exponen las ideas finales que se han obtenido a raíz del presente estudio.

CAPÍTULO 2. La desigualdad laboral por razón de sexo: generalidades

2.1 Análisis de conceptos clave

La brecha salarial es uno de los conceptos más importantes y mencionados en este documento, ya que trata de medir la diferencia entre el salario medio masculino y femenino en términos porcentuales. Esta brecha se debe a la diferencia de productividad, tratándose de discriminación salarial en el momento en que esta diferencia se explique por factores distintos a los mencionados, como por ejemplo el sexo (brecha de género). Por tanto, no siempre la existencia de una brecha salarial implica discriminación (Gómez et al., 2016). En la práctica, se estudiarán las brechas salariales sin ajustar y ajustadas, siendo el segundo tipo un indicador mucho más preciso debido a que consigue aislar el efecto de características socioeconómicas y del tipo de ocupación o jornada. Es por esto por lo que se obtendrán conclusiones más objetivas (Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2019).

El concepto de discriminación viene definido en la legislación vigente española, que más tarde trataremos, donde distingue dos tipos. La discriminación directa es la que tiene lugar cuando una persona recibe un trato desfavorable por ser de uno u otro sexo (por ejemplo, para situaciones de embarazo o maternidad). Por otro lado, hablaríamos de discriminación indirecta cuando personas de un sexo están en situación de inferioridad respecto a personas del otro, como resultado de una práctica que es teóricamente imparcial. No obstante, no se contempla discriminación por razón de sexo cuando la actividad profesional necesite expresamente que el trabajador sea hombre o mujer, siempre y cuando se trate de un requisito determinante y tenga un objetivo legítimo.

El término “techo de cristal” ha sido definido por gran variedad de autores que han tratado de denunciar este fenómeno a lo largo de la historia. Fue en 1986, en el informe sobre mujeres ejecutivas “*The Glass Ceiling - Special Report on the Corporate Woman*” publicado en el *Wall Street Journal* donde por primera vez se introdujo su definición. Así, de acuerdo con Hymowitz y Schellhardt (1986), podríamos definir el “techo de cristal” como las barreras a las que se enfrentan las minorías, en concreto las mujeres trabajadoras, en su intento de acceder a puestos y salarios superiores dentro de empresas públicas y privadas, organizaciones e incluso el gobierno.

El “techo de cemento” es la metáfora referida a la auto imposición de un techo o límite en la carrera profesional de las mujeres, donde estas prefieren no ascender en la jerarquía, dejar o interrumpir su trabajo por el coste personal que esto implica, priorizando por tanto la conciliación de la vida laboral y familiar (Chinchilla, 2012; Vega, 2014).

Con el término de “suelo pegajoso” (también denominado “sticky floor” o suelo de barro), nos referimos a la situación de la mujer trabajadora que ocupa principalmente la base de la pirámide organizacional. Aun cuando no existe una gran diferencia en la tasa de promoción respecto de los hombres, ellas permanecen en los lugares más bajos de la escala salarial de su nuevo puesto al obtener menores incrementos salariales con los ascensos (Booth et al., 2003).

Además, recientemente Palacios Gómez, (2020) ha considerado el término de “suelo de granito” para tratar de explicar con mayor precisión el ya conocido “techo de cristal”. Con esto nos referimos a que nuestra conducta no solo dependerá de un contexto cultural u otros factores objetivos, sino que se añaden razones subjetivas de origen biológico y psicológico que influirán en el comportamiento de los individuos.

2.2 Marco legal en España

Uno de los caminos hacia el cambio es la vía jurídica, donde existen numerosos textos normativos, decretos o directivas europeas que tratan de fomentar la igualdad, reducir la discriminación y alcanzar el máximo equilibrio entre ambos sexos. Además, no solo existen textos para la población en general, sino que también se menciona y regula la situación de la mujer trabajadora en los sectores económicos y empresariales en particular mediante sus respectivos convenios colectivos. En la Tabla 1 podemos encontrar las principales ideas de los textos legales más importantes que tratan el tema en cuestión.

Tabla 1. Principales ideas de los textos normativos vigentes

Texto Normativo	Ideas que destacar
Constitución Española, de 29 de diciembre, 1978, artículo 14	La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 2007	Discriminación directa e indirecta Discriminación positiva Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades y Planes de Igualdad en empresas
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de Los Trabajadores, 2015	Garantizar ausencia de discriminación de cualquier tipo Igualdad de remuneración por razón de sexo Regulación de los permisos de maternidad y paternidad: igualación de periodos en 2021
Resolución de 21 de septiembre de 2017, de La Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo General del sector de la Construcción, 2017	Medidas para los trabajadores en concordancia con la Ley para la igualdad efectiva de marzo de 2007

Fuente: elaboración propia

La regulación contenida en la Tabla 1 va a ser desgranada en los puntos que se encuentran a continuación.

a. Constitución Española, de 29 de diciembre, 1978

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho constitucional recogido en el Art. 14 de la Constitución Española, norma suprema del ordenamiento jurídico español al que están sujetos todos los ciudadanos. Sin embargo, la Constitución no es la única fuente del Derecho donde se recogen o se mencionan estas ideas. En adelante nos centraremos en

los fragmentos referidos a la igualdad de trato y oportunidades, conciliación laboral, discriminación y acciones específicas del gobierno.

b. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 2007

La ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece una serie de normas que actuarán como marco de referencia de otras leyes y estatutos, dirigidas a evitar cualquier situación de discriminación laboral y a aplicar un plan de igualdad, entre otras medidas.

Esta ley define en sus primeros artículos los conceptos de discriminación directa e indirecta por razón de sexo (art. 6). También contempla las acciones positivas, definidas como medidas concretas que favorecen a las mujeres con el objetivo de reducir las desigualdades presentes respecto del colectivo masculino. Además, apoya los programas de inserción laboral para mujeres y la negociación colectiva con el fin de aplicar eficazmente el principio de igualdad de trato y no discriminación laboral (art. 42).

En cuanto al Gobierno, se crea un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para materias en las que este sea competente. En lo referente a las empresas y organizaciones, están obligadas a crear y aplicar Planes de igualdad a partir de cincuenta empleados; y en cualquier caso deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades adoptando las medidas correspondientes, obteniendo un distintivo por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en caso de llevarlos a cabo.

En materia de conciliación laboral y familiar, este documento reconoce el derecho a un permiso y prestación por paternidad para favorecer el reparto de responsabilidades, que se aclara en el Estatuto de los Trabajadores y otras normativas concretas.

c. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de La Ley Del Estatuto de Los Trabajadores, 2015

El Estatuto de los Trabajadores es un texto normativo que regula las relaciones laborales de trabajadores por cuenta ajena, y que se apoya constantemente en la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para su contenido en materia de igualdad.

Se establece explícitamente que los empresarios y organizaciones deben garantizar en todo momento la ausencia de discriminación directa o indirecta entre ambos sexos, siendo nula cualquier cláusula o práctica donde se ponga de manifiesto esta situación. El art. 28,

referido a la igualdad de remuneración por razón de sexo, establece que el empresario tiene la obligación de pagar a sus trabajadores la misma retribución cuando se trate de un “trabajo de igual valor”, entendido como tareas equivalentes en naturaleza y condiciones.

En lo referido a la conciliación de la vida laboral y familiar, se regula la duración de los permisos de paternidad. Hasta marzo de 2019, los permisos de maternidad y paternidad estaban descompensados: la madre biológica suspendía su trabajo durante dieciséis semanas mientras que el otro progenitor solo podía disfrutar de ocho semanas; en caso de querer ampliar este periodo, se lo debía ceder la madre. Desde 2020 el permiso de paternidad se amplía a doce, y en 2021 los permisos se igualan por completo en dieciséis semanas para ambos progenitores siendo obligatorio que las primeras las disfruten simultáneamente.

d. Resolución de 21 de septiembre de 2017, de La Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo General del sector de la Construcción, 2017

Para referirnos más específicamente al sector de la construcción, existe un Convenio colectivo general de este sector, de carácter oficial, firmado por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) y sindicatos, que representan a empresas y trabajadores del sector de la construcción respectivamente. Este documento regula lo referente a las relaciones laborales en este sector profesional, bajo el marco del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de remuneración, este convenio regula la estructura salarial de los trabajadores estableciendo límites y cuantías. Es cierto que no tiene gran contenido que regule la situación laboral de las mujeres, ya que se suponen incluidas en el grupo de “trabajadores” y todos los artículos se aplican de igual forma para mujeres y hombres; sin embargo, se aclara que, siendo conscientes de la situación social actual, se incluyen medidas acordes con la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Además, se garantiza expresamente que no se podrán incumplir las medidas que eliminan la discriminación salarial por razón de sexo ni lo dispuesto en la Ley para la igualdad efectiva acerca de jornadas y tiempos de trabajo.

2.3 Revisión de la literatura académica

2.3.1 Brecha Salarial

En primer lugar, en lo que respecta al término de brecha salarial por razón de sexo, podemos decir que no siempre se utiliza de manera adecuada. Tal y como establece la legalidad vigente, los empresarios deben retribuir de igual forma a sus trabajadores si realizan una actividad de igual valor. Sin embargo, la realidad es que hay trabajos con el mismo valor que no reciben exactamente la misma retribución, lo que da lugar a una brecha originada por la diferencia de salario entre categorías profesionales, sectores o ramas de actividad. Hay incluso autores que atribuyen este desequilibrio a los complementos salariales y extrasalariales (Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2019).

El economista Juan Ramón Rallo, conocido por sus ideas propias de la escuela austríaca y del liberalismo económico, dedicó un artículo (Rallo, 2018) a esta cuestión, donde trata de explicar el origen y las razones de la brecha salarial.

Rallo argumenta la imposibilidad de que las mujeres, por exactamente las mismas actividades que los hombres, reciban un salario menor. Es por eso por lo que intenta analizar la brecha salarial desde los términos medios de salario por hora, para así mostrar cual es realmente la diferencia cuantitativa en términos porcentuales por trabajar el mismo número de horas. Es cierto que es necesario tratar este punto de vista, dado que, como se mencionó anteriormente, podría decirse que ellas trabajan en conjunto menos horas al ocupar más puestos a tiempo parcial; esta diferencia de tiempo podría en un momento dado explicar la diferencia de remuneración en términos totales.

Esta comparación reafirma lo expuesto en el informe Boll y Lagemann para la Comisión Europea (2018) acerca de la brecha salarial en los países europeos, donde se declara que la brecha salarial no ajustada se compone de una parte “explicada” y una parte “no explicada”. Descomponiendo una brecha total europea no ajustada de 14,2% mediante el método Oaxaca-Blinder, este estudio muestra que alrededor de un tercio de esta se atribuye a factores explicativos, mientras que quedaría solamente un 9,4% de brecha no explicada.

Podemos concluir con esto, que siguen existiendo diferencias entre los salarios de hombres y mujeres, provocando la conocida brecha salarial, que de acuerdo con Murillo Huertas y Simón (2014), tienen su origen en las características personales, del puesto de

trabajo y de la entidad contratante, y no en el pago de distintas cantidades a ambos sexos por la misma actividad.

Tras este interesante desglose, se llega al punto en que queda una cantidad mínima de brecha salarial sin justificación aparente (“no explicada”). No obstante, son varias las autoras que han tratado de asociarla a la maternidad (de la Rica, 2018; Maldonado y Peña, 2020). A pesar de que no se observan apenas diferencias entre trabajadores menores de 30 años, esta disparidad aparece poco después, pues estaríamos acercándonos a la edad media de maternidad. En comparación con los padres, son mayoritariamente ellas quienes sufren lo que las autoras denominan “penalización por maternidad”. Se observa, incluso, una desventaja salarial de aquellas que deciden tener hijos respecto de las que no lo hacen. Además, no solo se les penaliza en términos salariales, sino que este hecho tiene también repercusión de cara a la incorporación de la madre en un nuevo empleo (Anker, 1997). Hay situaciones en las que, tras dar a luz y empezar a formar la familia, abandonan completamente el mercado laboral; sin embargo, otras mujeres deciden retirarse sólo temporalmente y cada vez más lo hacen acompañadas de sus parejas. Según las teorías feministas mencionadas por Anker, aquellas mujeres que por distintas razones salen del mercado de trabajo temporalmente, al volver tienen una cierta desventaja respecto del resto de demandantes de empleo en cuanto a experiencia laboral, al ser este uno de los requisitos más valorados por los empleadores.

2.3.2 Factores que explican la desigualdad laboral por razón de sexo

La desigualdad en materia laboral y salarial entre hombres y mujeres se debe a numerosos factores que a veces son prácticamente imposibles de localizar o analizar, al no poder cuantificarse, como por ejemplo las aspiraciones, expectativas de salario, preferencias personales, entre otros. Sin embargo, hay otros factores que pueden ser estudiados con mayor objetividad, como son el tipo de contrato, la educación superior, la presencia en unas u otras ramas y sectores productivos, la segregación ocupacional o los puestos directivos.

Los contratos a tiempo parcial son más frecuentes en las mujeres, dado que en la mayoría de las familias son ellas las que se ocupan del cuidado del hogar, la educación y cuidado de los hijos y personas dependientes; el estereotipo de figura maternal, entregada y protectora que siempre se ha atribuido a la mujer sigue estando presente. En cambio, para la figura masculina predominan los contratos a tiempo completo y frecuentan puestos que requieren una mayor cualificación, en los que las diferencias salariales entre ambos sexos

se incrementan (Ordóñez Yraolagoitia, 2015; Vega Catena et al., 2016). No obstante, esto último no significa que las mujeres no estén presentes en el panorama universitario; en la última década han sido más mujeres que hombres las que han decidido comenzar estudios superiores. Se observa una tendencia creciente para ellas, mientras que ellos cada vez son menos numerosos.

Al conocer esta información, hay quienes afirmarían la existencia de un paralelismo con los datos laborales. En cambio, esto no ocurre, y podría achacarse a la existencia, entre otras, de barreras para la inserción de la mujer en el mercado laboral (Infante et al., 2011). Es necesario destacar aquí la importancia de los factores culturales invisibles, que forman parte del conocido techo de cristal, figura tan presente como ignorada; y del suelo pegajoso.

Existe una idea generalizada de que la participación femenina en puestos directivos es una de las vías hacia el cambio, ya que se cree que, si una mujer depende o es subordinada de otra mujer, entre ellas habrá una cierta cooperación y sororidad que tratará de reducir las desigualdades laborales por razón de sexo. Vega Catena et al. (2016) estudian esta situación, donde se trata de comprobar si en aquellas empresas dirigidas en buena parte por mujeres, se reducen las diferencias en las condiciones laborales. Sin embargo, contrariamente a la hipótesis planteada en el estudio, se comprobó que la brecha salarial se incrementaba en estas empresas con mayor presencia de dirección femenina en el grupo de altos cargos, así como de trabajadores no directivos. Por tanto, se puede concluir que esta idea de colaboración donde las directivas tratarían de favorecer a sus compañeras no es la que predomina en la práctica.

Por otro lado, las mujeres están muy presentes en el sector terciario: más presencia que en el resto de los sectores productivos y ocupando más puestos que los hombres; mientras que los sectores secundario y primario son principalmente masculinos. En cuanto a las ramas de actividad, se observa que los hombres están mucho más repartidos y representados en todos los tipos de profesión; en cambio para ellas la tasa de ocupación sólo se eleva en profesiones menos remuneradas relacionadas con el cuidado de personas, sanidad y educación, entre otras. Por tanto, podemos afirmar la existencia de la segregación ocupacional a la que se refiere Ibáñez (2010) en su artículo.

Richard Anker, en su repaso de las teorías acerca de la segregación profesional entre ambos sexos para la OIT (Anker, 1997), explica la distinción entre oferta y demanda de trabajo.

Acerca de la oferta de empleo, es cierto que en muchos casos las mujeres tienden a priorizar aquellos puestos donde se les presentan más facilidades para la conciliación de la vida laboral y familiar —que en pocas ocasiones coinciden con puestos de dirección, supervisión o que conlleven grandes responsabilidades—, mientras que, por el lado de la demanda, los empresarios tienen sus preferencias. A la hora de contratar, se toman en cuenta valores adquiridos que, ya sea conscientemente o no, dan lugar a una discriminación que perjudica a uno de los dos grupos y que alimenta los históricos estereotipos de las profesiones “para hombres” y profesiones “para mujeres”.

De acuerdo con los estudios de Barceinas et al. (2000), y acercándonos de nuevo al factor cultural, tradicionalmente los hombres han presentado preferencias por las profesiones técnicas, como las ingenierías, que coinciden con las de mayor tasa de rentabilidad. A diferencia de ellos, las mujeres se han inclinado más hacia las ciencias sociales y humanas. Así, podríamos decir que la segregación ocupacional, que viene influida por la elección de los estudios, puede tener su origen en la tradición, estando muy afectada por la cuestión sociocultural de las profesiones en sí y durante el periodo de formación (Vega Catena, 2014).

2.3.3 Desigualdad en el sector de la construcción

El sector de la construcción hasta ahora es el más masculinizado, donde el índice de feminización en la última década ronda el 8%. Esto se debe a que la incorporación de la mujer a sectores como este ha sido muy lenta y progresiva debido a, entre otras razones, los prejuicios y estereotipos en el momento de la contratación o previamente durante la etapa educativa.

Este tipo de profesiones siempre han destacado por requerir grandes esfuerzos físicos y fortaleza, cualidades que tradicionalmente se han atribuido a los hombres (Infante et al., 2012). Sin embargo, autoras como Román Onsalo et al. (2013), declaran tras analizar testimonios de trabajadores y trabajadoras del sector, que esta baja feminización no debería justificarse con el requisito de la fuerza física, ya que esta cualidad no es necesaria para todas las tareas de los empleados de la construcción.

Otra de las diferencias se muestra en el tipo de contrato. Según la Fundación Laboral de la Construcción, (2020), a pesar de ser uno de los sectores donde menos abundan los contratos parciales, el desequilibrio radica en que un 22% de mujeres frente a un 3,2% de hombres tienen contratos a tiempo parcial en este sector. En concordancia con lo mencionado en el apartado anterior, en el caso de la construcción se repite la idea de que los contratos parciales son mucho más frecuentes en el caso de ellas por ser quienes más deciden dedicarse a las actividades en el hogar. Además, desentonando levemente con la idea de que muchas mujeres abandonan permanentemente el mercado laboral tras ser madres, se ha observado que cerca del 70% de las trabajadoras de la construcción se sitúan entre los 35 y los 54 años.

Algunos de los datos arriba comentados pueden llevarnos a pensar que la discriminación laboral por razón de sexo y la brecha salarial puede ser mayor en este que en otros sectores. No obstante, de acuerdo con el estudio realizado por Unión Sindical Obrera (2020) en conmemoración del día de la mujer, para este sector aparecen peculiaridades en algunas Comunidades Autónomas en términos de brecha salarial: por ejemplo, el salario medio anual femenino en Extremadura es mayor que el de sus compañeros, lo que daría lugar a una sorprendente brecha negativa. Esta situación es inimaginable en cualquiera de los sectores productivos, pero aún más en éste dada la evidente e histórica masculinización. Sin embargo, es precisamente la poca presencia femenina una de las razones que explica reducida brecha en el sector

La Fundación Laboral de la Construcción (2020), declaró que en la construcción no se logra captar a los jóvenes talentos tanto como se espera, ya que el grupo menos numeroso del sector es el de aquellos que se encuentran en el intervalo de 20 a 25 años. Esta situación, que afecta tanto a mujeres como a hombres, puede deberse a la duración de la formación previa y específica orientada a estas profesiones, que se suma a la necesidad de experiencia en algunos de los empleos. No obstante, los mencionados requisitos se encuentran en realidad presentes en muchos otros sectores.

Por otro lado, no debemos olvidar la amplitud del sector en cuestión: la mayoría de los análisis y estudios existentes contemplan la construcción como un sector económico que recoge la unión de las secciones F y L, que la CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) clasifica de forma separada. El grupo F clasifica las actividades de promoción y construcción de inmuebles, carreteras y otras. El grupo L es el que recoge las actividades inmobiliarias de compraventa y alquileres de bienes inmuebles. Aunque

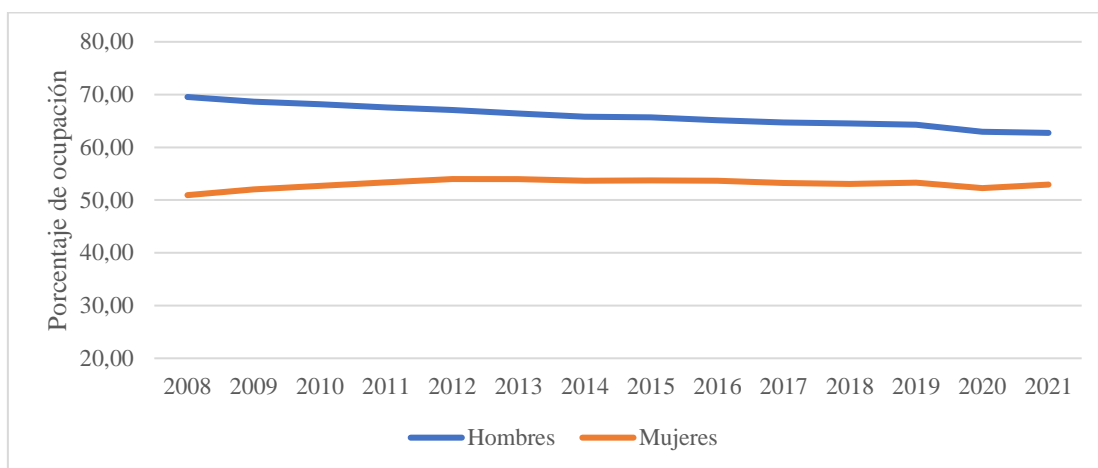
destaque la presencia mayoritaria de mujeres en el segundo grupo, donde se dedican principalmente a la administración y departamentos comerciales, también se dedican a la dirección y coordinación de proyectos, situándose así en este caso en intervalos de retribución superiores.

2.4 Desigualdad de género en España

2.4.1 El mercado laboral nacional

El mercado laboral en España ha sufrido cambios durante los últimos años. No obstante, la tasa de actividad no ha experimentado alteraciones notables, más allá de la tradicional disparidad que puede observarse entre sexos. Alrededor del 63% de la población masculina se encuentra en activo, frente al casi 53% de población femenina, cifras que anteriormente han sido más dispares pero que en la última década han ido acercándose.

Gráfico 1. Tasa de actividad en España por sexo (2008-2021)



Fuente: Elaboración propia a partir del INE

Sin embargo, esta diferencia no se mantiene constante para todos los grupos de edad, dado que se observa claramente como el desequilibrio se agrava en los extremos: en los grupos más jóvenes y en los de avanzada edad. En la Tabla 2 se muestra la diferencia entre las tasas de ocupación masculina y femenina por grupos de edad durante los últimos años.

Tabla 2. Diferencia entre tasas de actividad masculina y femenina (2015-2021)

	2021 (T1)	2020	2019	2018	2017	2016	2015
De 16 a 19 años	18,6%	22,3%	14,8%	13,5%	17,4%	15,1%	14,8%
De 20 a 24 años	8,3%	8,4%	8,2%	7,7%	5,7%	6,3%	5,4%
De 25 a 29 años	2,2%	2,5%	4,1%	3,2%	2,3%	2,4%	2,7%
De 30 a 34 años	3,5%	4,2%	4,1%	4,4%	4,4%	4,5%	4,3%
De 35 a 39 años	4,0%	4,9%	4,6%	5,5%	5,5%	5,6%	6,4%
De 40 a 44 años	4,6%	5,4%	5,7%	6,3%	6,4%	6,9%	8,1%
De 45 a 49 años	5,9%	6,8%	7,0%	7,3%	7,4%	7,4%	7,9%
De 50 a 54 años	7,5%	8,0%	7,1%	8,3%	9,0%	9,2%	9,2%
De 55 a 59 años	7,5%	8,3%	9,6%	10,3%	11,2%	10,9%	12,0%
De 60 a 64 años	7,7%	9,8%	9,8%	11,0%	11,1%	10,4%	13,4%
De 65 a 69 años	4,6%	10,1%	9,4%	12,7%	17,4%	9,0%	8,7%
70 y más años	49,3%	29,5%	33,2%	33,7%	21,0%	26,0%	31,2%

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

Las mayores diferencias se encuentran en los tramos de edad a partir de 50 años y en el primero de ellos, hasta los 19 años. Por ello, en un primer momento podríamos presumir que ellas se lanzan al mercado laboral desde que terminan de formarse o tras realizar estudios superiores —observándose la diferencia más reducida de entre todos los grupos de edad—, para abandonarlo cuando alcanzan cierta edad adulta, a menudo coincidiendo con el momento de mayor estabilidad familiar. Es preciso añadir que los datos referentes al año 2020 y al primer trimestre de 2021 pueden presentar variaciones respecto a los años anteriores como consecuencia de la pandemia mundial que estamos atravesando desde inicios de 2020.

2.4.2 Indicadores económicos y laborales nacionales

La brecha de género no es un concepto equivalente a la brecha salarial, por lo que no deben confundirse los conceptos. El primero de estos términos puede representarse mediante el Índice global de la brecha de género, el cual engloba indicadores principales como el de participación económica y oportunidades, de nivel educativo, de salud y supervivencia o de empoderamiento político, teniéndose en cuenta muchos otros datos y

factores no relacionados directamente con el entorno laboral. A su vez, el indicador de participación económica y de oportunidades, que muestra una visión global de las desigualdades de género en el ámbito económico, se calcula a partir de los subíndices mostrados en la Tabla 3.

Por tanto, antes del estudio de la brecha salarial y otros términos económicos concretos, vamos a centrarnos en el subíndice económico y de oportunidades, con el objetivo de obtener previamente una visión general. Actualmente, en España se sitúa por debajo del 0,7, como se muestra en la Tabla 3, donde la completa igualdad o inexistencia de brecha se representaría con el 1, y la completa desigualdad con el 0.

Tabla 3. Subíndice económico en España 2020: Participación económica y oportunidades

Participación económica y oportunidades	0,68
Participación en el mercado laboral	0,87
Igualdad de sueldo por el mismo trabajo	0,56
Ingresos estimados (en USD, PPA*)	0,66
Legisladores, altos funcionarios y gerentes	0,47
Profesionales y trabajadores técnicos	0,98

*Nota: *Paridad del Poder Adquisitivo*

Fuente: World Economic Forum. Statista 2021

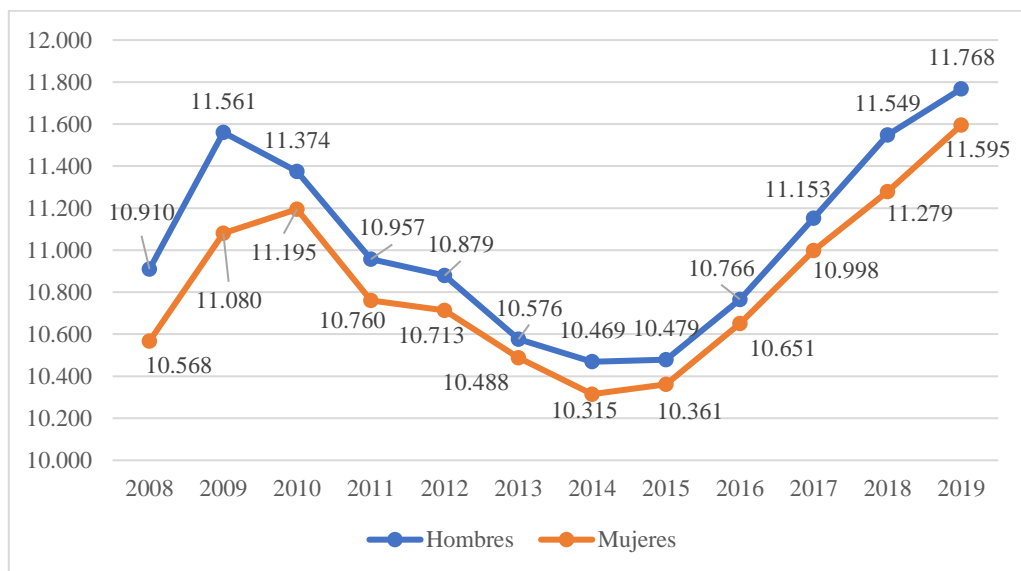
Igualmente, no debemos olvidar que muchos estudios que recogen los datos estadísticos de la población no suelen tener en cuenta la existencia de trabajadores en empleos no regulados o no adscritos a la Seguridad Social; bien porque hablamos de economía sumergida o bien porque se trata de actividades no remuneradas. Este último es mayoritariamente el trabajo considerado “doméstico”, el realizado en el propio hogar o el cuidado de los hijos.

De entre los subíndices mostrados, nos llaman bastante la atención las bajas puntuaciones obtenidas en términos de igualdad de sueldo por el mismo trabajo, ingresos estimados y ratio de altos cargos; lo que quiere decir que se aleja en gran medida de lo considerado “completa igualdad”. Por el contrario, respecto de los otros dos subíndices, podemos decir que existe mayor equilibrio en la ocupación de cargos profesionales y técnicos, así como una participación de la mujer en el mercado de trabajo que va acercándose cada vez más a la de sus compañeros. Esto se debe a los avances en cuanto a la incorporación de la

mujer en las últimas décadas al trabajo, aunque actualmente no podemos hablar todavía de un completo equilibrio.

Para el estudio de la igualdad de sueldo por el mismo trabajo, podemos comenzar observando en el Gráfico 2 la renta media anual por sexo. Vemos cómo sigue presente una diferencia en la renta media anual de 173 euros. Sin embargo, de acuerdo con lo mencionado en el capítulo anterior, esta se puede deber a múltiples factores que estudiaremos en las siguientes páginas, como son la tasa de ocupación por sector o la duración y jornada de los contratos.

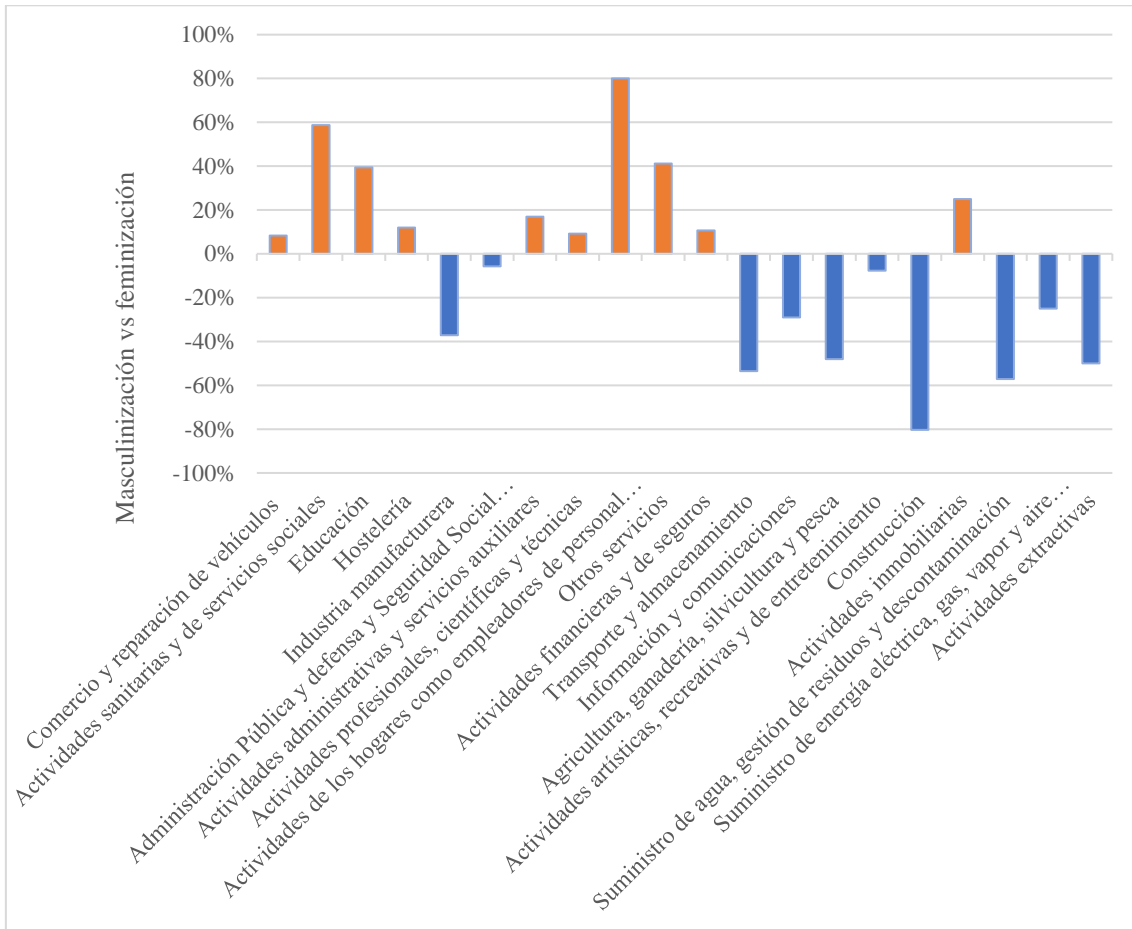
Gráfico 2. Renta neta media anual por sexo en España de 2008 a 2019, en euros corrientes



Fuentes: INE. World Economic Forum. Statista 2021

Por otro lado, partiendo de la existencia de la segregación ocupacional, hemos utilizado los datos de ocupación para obtener la diferencia actual entre mujeres y hombres en busca de tendencias de feminización o masculinización de determinados sectores, que se dan claramente. Este hecho, que como ya comentamos tiene su origen en la tradición y en los estereotipos de las profesiones, puede comprobarse en el Gráfico 3, donde visiblemente destacan las actividades sanitarias, educativas y de los hogares como actividades principalmente ocupadas por mujeres (naranja). Del otro lado, sobresalen la construcción, transportes, suministros o la industria manufacturera, como los sectores con mayor diferencia de ocupación en favor de los hombres (azul).

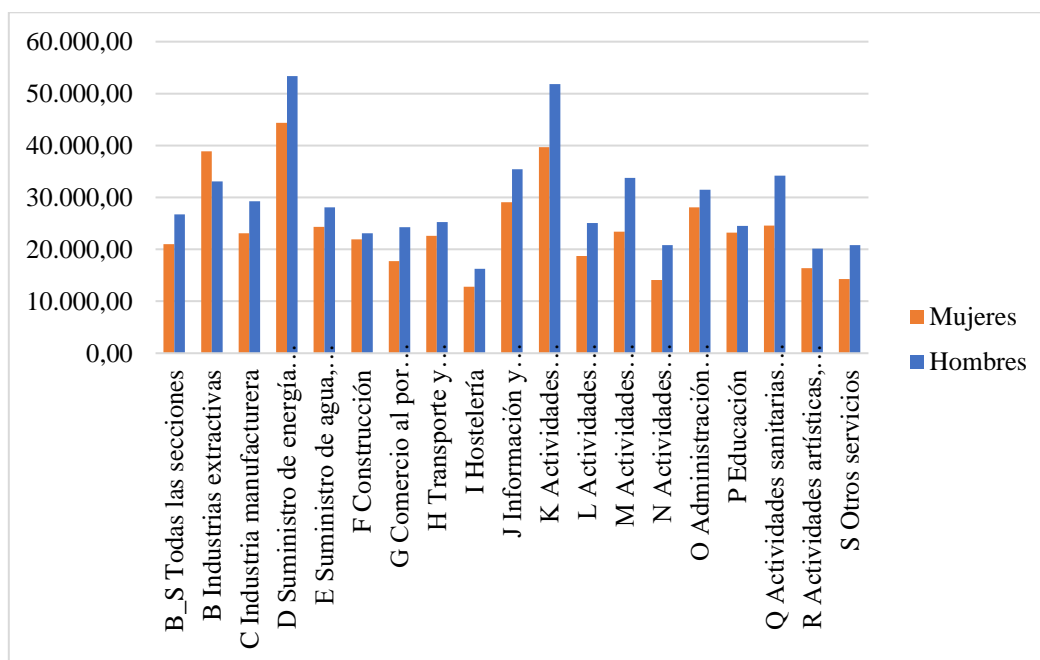
Gráfico 3. Diferencia porcentual de género de la tasa de ocupación por sector en España en 2020



Fuente: Elaboración propia a partir del informe de World Economic Forum. Statista 2021

Hemos comentado que hombres y mujeres toman decisiones distintas, segmentándose así en sectores donde predomina más un sexo u otro. Sin embargo, a la hora de observar la ganancia por sexo segregando por secciones de actividad, observamos que existen diferencias importantes donde los hombres en todos ellos reciben una ganancia mucho mayor. No obstante, es preciso aclarar que el hecho de que dos personas se dediquen profesionalmente al mismo sector no implica que lo hagan dentro de la misma categoría ni trabajando el mismo número de horas.

Gráfico 4. Ganancia media anual por sexo y secciones de actividad en España en 2018



Fuente: INE

Por tanto, si damos por hecho que todos los empleados reciben la misma retribución cuando se trata de trabajos del mismo valor (tal y como está establecido legalmente), podríamos suponer que ellos ostentan cargos más altos (y, en consecuencia, mejor retribuidos) o trabajan más horas al año que sus compañeras. Sin embargo, el salario por hora sigue mostrándonos un grave desequilibrio por razón de sexo.

En la Tabla 4, al observar la remuneración de los trabajadores en términos de salario por hora normal de trabajo, podemos encontrar una diferencia significativa entre ambos sexos en el caso de contratos indefinidos. No podemos decir lo mismo de los contratos de duración determinada, donde la brecha, a pesar de seguir percibiéndose, es mucho más estrecha.

Tabla 4. Ganancia en euros por hora normal de trabajo por tipo de contrato por sexo (2012-2016)

	Total			Duración indefinida			Duración determinada		
	Mujeres	Hombres	Dif. absoluta	Mujeres	Hombres	Dif. absoluta	Mujeres	Hombres	Dif. absoluta
2012	13,10	15,83	2,73	13,47	16,58	3,11	11,24	11,83	0,59
2013	13,21	15,87	2,66	13,61	16,69	3,08	11,15	11,51	0,36
2014	13,56	15,84	2,28	14,06	16,77	2,71	11,42	11,53	0,11
2015	13,80	16,04	2,24	14,17	16,77	2,60	11,92	12,02	0,10
2016	13,60	15,94	2,34	13,97	16,66	2,69	11,55	12,00	0,45

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Así, partiendo de la evidencia de que la tasa de ocupación masculina es mayor que la femenina, como comentamos anteriormente, podemos entonces estudiar el caso concreto de los trabajadores asalariados. Hay una diferencia que supera el 4%, es decir, hablamos de un 4% más de hombres asalariados que mujeres.

Tabla 5. Tasa de ocupación en miles de asalariados por sexo (2015-2021)

	Total asalariados			Dif. Absoluta (H-M)	Dif. relativa (Dif/total)
	Total	Hombres	Mujeres		
2021T1	16.104,3	8.325,3	7.778,9	546,4	3,39%
2020	16.109,10	8.403,50	7.705,63	697,9	4,33%
2019	16.670,53	8.698,55	7.971,98	726,6	4,36%
2018	16.234,18	8.481,58	7.752,60	729,0	4,49%
2017	15.715,10	8.202,13	7.512,90	689,2	4,39%
2016	15.228,23	7.951,33	7.276,90	674,4	4,43%
2015	14.773,48	7.708,33	7.065,15	643,2	4,35%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Ahora bien, si tratamos de segregar estos datos según el tipo de contrato (indefinido o de duración determinada), observamos una diferencia notablemente mayor en los del primer tipo, donde predominan ellos, mientras que en los últimos años se ha observado una diferencia negativa en el segundo tipo, donde abundan más las mujeres. Esto quiere decir

que son más mujeres las que obtienen contratos temporales en comparación con sus compañeros, quienes ostentan desde hace años (y en aumento) más contratos de duración indeterminada.

En el caso de los contratos temporales, existe un punto de inflexión en 2019, donde la diferencia comienza a cambiar su rumbo: hasta 2019 también eran ellos los que tenían más contratos de duración determinada respecto de ellas, situación que da la vuelta a partir de entonces y se mantiene en la actualidad. No obstante, es necesario aclarar que la crisis derivada de la pandemia mundial del Covid-19 comienza en 2020, por lo que los datos pueden variar ligeramente de las tendencias que puedan observarse hasta entonces.

Tabla 6. Diferencia de género en la tasa de ocupación de asalariados por tipo de contrato (2015-2021)

	Asalariados con contrato indefinido				Asalariados con contrato temporal			
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Dif relativa	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Dif relativa
2021T1	6.500,6	5.771,5	12.272,1	5,9%	1.824,7	2.007,4	3.832,1	-4,8%
2020	6.503,3	5.729,0	12.232,3	6,3%	1.900,3	1.976,6	3.876,9	-2,0%
2019	6.490,6	5.803,0	12.293,6	5,6%	2.208,0	2.169,0	4.377,0	0,9%
2018	6.278,8	5.603,5	11.882,3	5,7%	2.202,8	2.149,1	4.351,9	1,2%
2017	6.079,7	5.444,5	11.524,2	5,5%	2.122,4	2.068,5	4.190,9	1,3%
2016	5.904,7	5.355,6	11.260,3	4,9%	2.046,6	1.921,4	3.968,0	3,2%
2015	5.777,0	5.282,3	11.059,3	4,5%	1.931,3	1.782,9	3.714,2	4,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

Otro de los factores que pueden influir fuertemente en la diferencia de salario entre trabajadores es el propio tiempo de trabajo, es decir, la jornada.

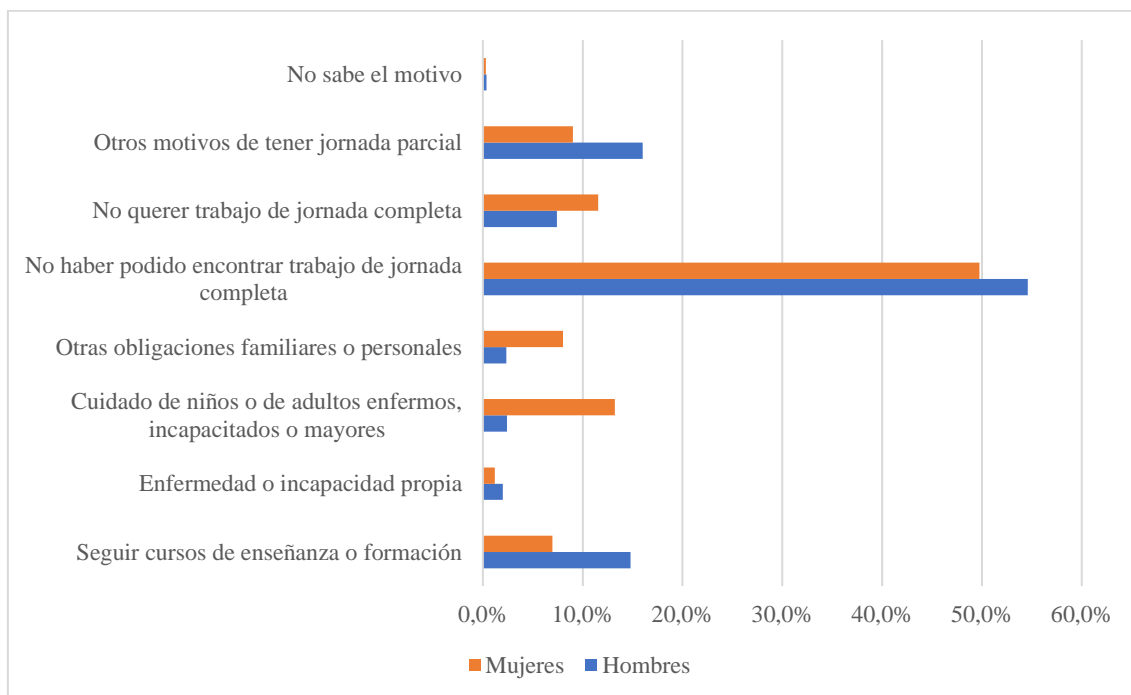
Según la Encuesta de Población Activa (EPA), se ha registrado de media en los últimos tres años que el 74,27%¹ de los contratos a tiempo parcial pertenecían a mujeres, mientras que solo poseen alrededor del 40% de los contratos a jornada completa. Como comentamos en apartados anteriores, además de ser quienes experimentan el embarazo y maternidad, son ellas las que tradicionalmente se han ocupado de los trabajos domésticos,

¹ 74,53% en 2018; 74,17% en 2019; 74,03% en 2020 y 74,34% en el primer trimestre de 2021

dejando así menos tiempo para su profesión y viéndose obligadas a recurrir a este tipo de jornada.

En el Gráfico 5, que representa los ocupados a tiempo parcial por motivos de la jornada parcial en 2019, podemos encontrar las razones que llevan a las personas a aceptar o escoger este tipo de contrato. Del total de mujeres que están empleadas a tiempo parcial, destacamos que más de un 13% (frente a un 2,4% de hombres) declara hacerlo para dedicar tiempo al cuidado de personas. Por tanto, podemos confirmar parcialmente las ideas anteriormente comentadas. En el caso de ellas, los motivos de obligaciones familiares y de no querer trabajos a jornada completa predominan más que en el caso de los hombres. Ellos, en cambio, declaran hacerlo por razones de formación u otros motivos más que ellas. Así, cabe decir que las mujeres no trabajan menos tiempo exclusivamente por decisión propia, sino que existen muchas otras razones que se ven sumadas a la ausencia de sus compañeros, familiares y cónyuges en empleos a tiempo parcial.

Gráfico 5. Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial y por sexo en 2019, en porcentaje de cada sexo



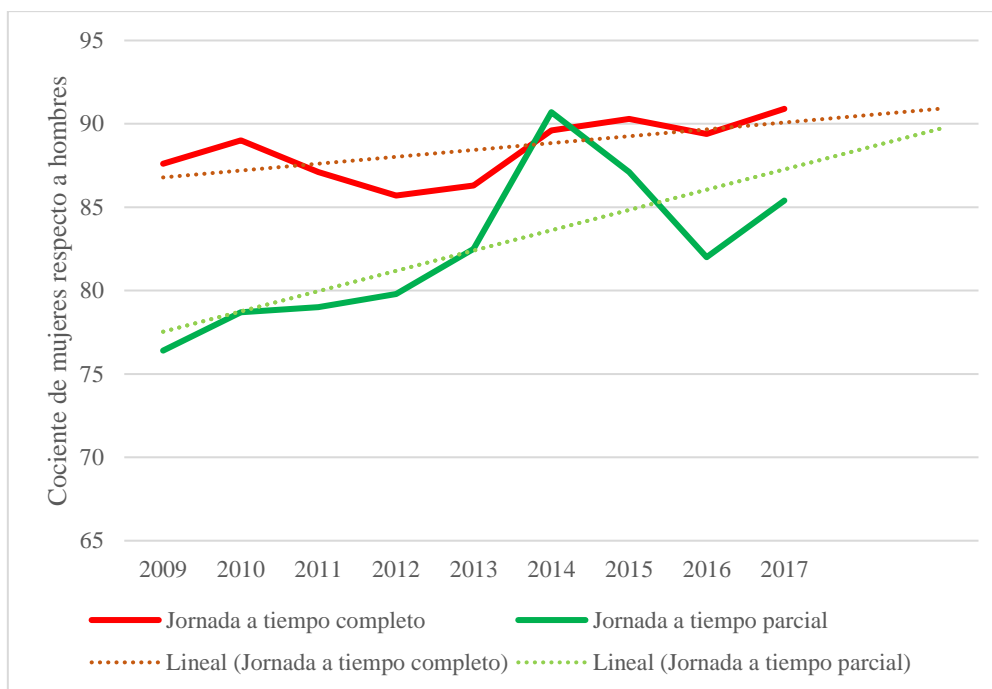
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE)

Según las estadísticas del INE, que recogen la brecha salarial de género en los salarios por hora, existe una brecha para ambos tipos de jornada (completa y parcial).

En el Gráfico 6, donde se muestran datos sobre la brecha salarial no ajustada en salarios por hora, se puede observar cómo en todos los periodos de estudio el salario femenino no

llega al 95% del de sus compañeros. Si queremos resaltar un progreso, podríamos decir que la tendencia es positiva al haber una tasa de variación en el periodo de ocho años de casi un 4% en el caso de la jornada a tiempo completo, y cerca de un 12% para la jornada a tiempo parcial. Esto quiere decir que, aunque lentamente, la diferencia ha ido menguando y que podrían en unos años llegar muy cerca del equilibrio total si la tendencia se mantuviera.

Gráfico 6. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora 2009-2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

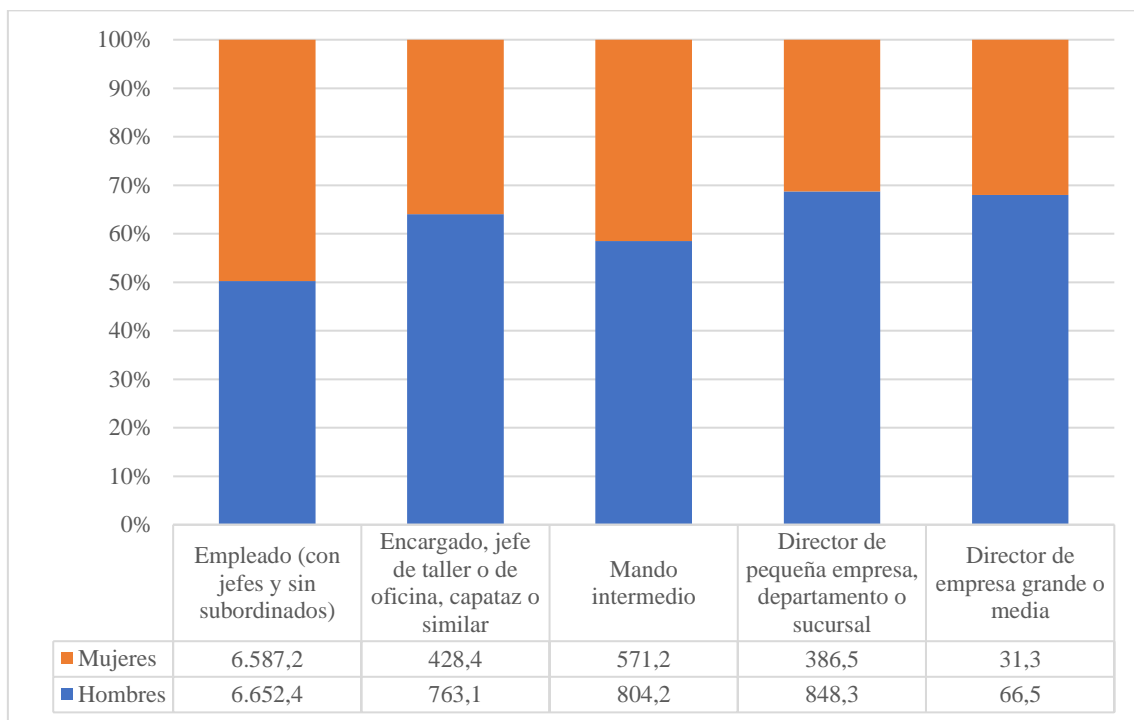
Se comprueba por tanto que, a menor jornada, mayor brecha (menor salario de la mujer respecto del hombre), pero también mayor cambio positivo hacia el equilibrio. A pesar de esta evolución favorable durante los últimos años, es una situación que no deja de afectar más a mujeres que a hombres, dado que tal y como se comprobó en apartados anteriores, son ellas las que predominan en las jornadas a tiempo parcial. No obstante, estos datos no están ajustados, es decir, no comprenden mujeres y hombres con exactamente las mismas características personales.

Por otro lado, otro de los factores que pueden tratar de explicar esta diferencia salarial anual por sexo que comentamos al principio del capítulo, puede ser la categoría profesional del trabajador. No podemos dar por hecho que dos personas que trabajen en la misma empresa o sector van a recibir el mismo salario, ni que una diferencia en esta situación signifique una discriminación. Hemos de tener en cuenta que cada categoría

profesional dentro de una empresa requiere unas especificaciones concretas para el puesto (como formación o experiencia previa), en función de las cuales los trabajadores percibirán remuneraciones distintas. Podríamos entonces presuponer, bajo la premisa de igualdad de retribución por mismo trabajo que, si existe una brecha de salario entre mujeres y hombres, puede que se deba a que ellas ostenten puestos más bajos en la jerarquía de la organización.

Los siguientes datos sobre los ocupados por tipo de puesto laboral y sexo en España, nos muestran una clara diferencia por sexo donde el equilibrio (50%) se daría sólo en la categoría de empleado ordinario. Conforme ascendemos en la escala de puestos laborales, nos encontramos con mayores desequilibrios hasta el punto de que para el cargo de director de empresa, las mujeres representan tan solo un 30% del total

Gráfico 7. Ocupados por tipo de puesto laboral y sexo en España en miles de personas en 2020



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

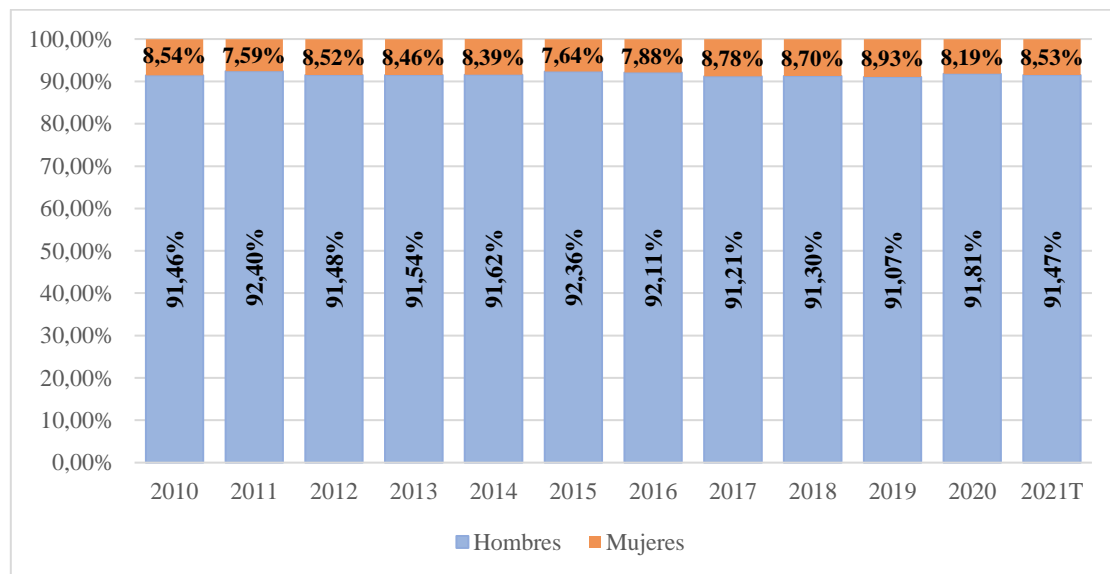
CAPÍTULO 3. Situación actual del objeto de estudio

3.1 Introducción

El sector de la construcción es un sector económico amplio, tradicionalmente caracterizado por la evidente masculinización de las actividades que lo componen. Sin embargo, esto no ha frenado a un número de mujeres a participar en ellas.

Como puede comprobarse en el Gráfico 8, que representa la proporción de mujeres y de hombres ocupados en el sector de la construcción, la presencia de la mujer es mínima en comparación con otras ramas de actividad como las sanitarias o educativas. Además, esta situación se ha mantenido prácticamente constante en la última década, sin experimentar cambios notables, con una tasa de variación prácticamente nula desde 2010 hasta la actualidad.

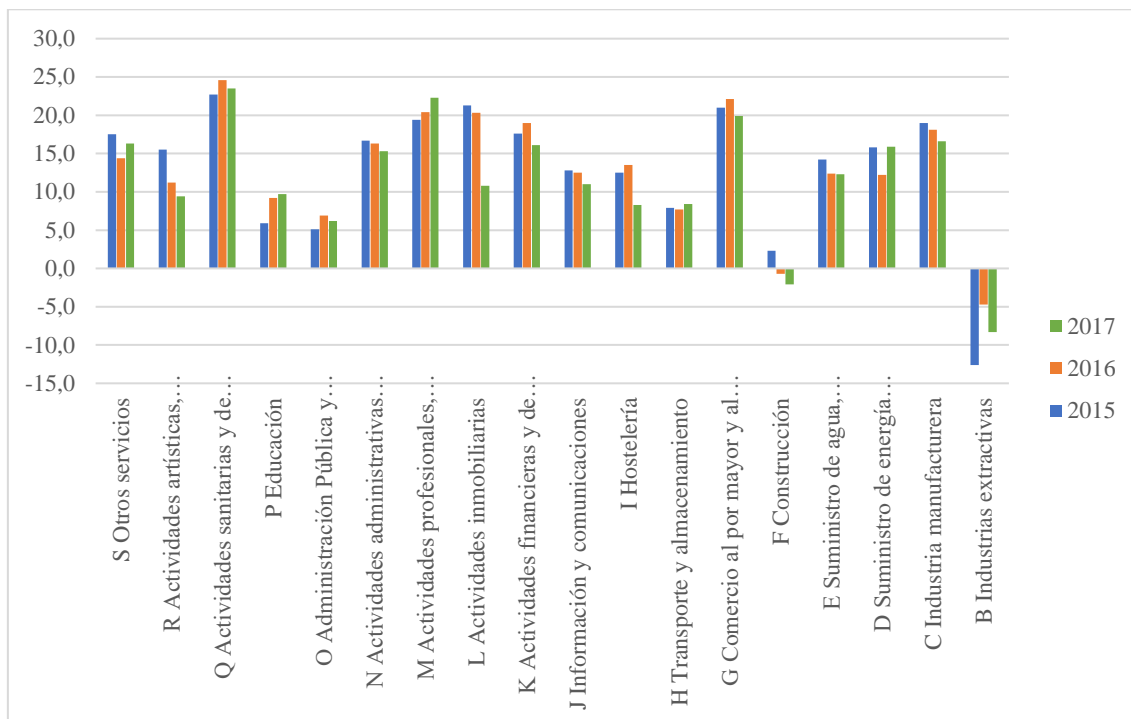
Gráfico 8. Proporción del total nacional de ocupación en el sector económico de la construcción por sexo en porcentaje (2015-2021)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En lo que a diferencias de salario se refiere y en comparación con el resto de los sectores de actividad, los datos recogidos para el sector de la construcción son sorprendentes: la brecha de género en salario por hora que este sector presenta en los últimos años es muy cercana a cero, llegando a ser incluso negativa en algunos periodos.

Gráfico 9. Brecha salarial de género en salario por hora por sectores de actividad económica en porcentaje (2015-2017)

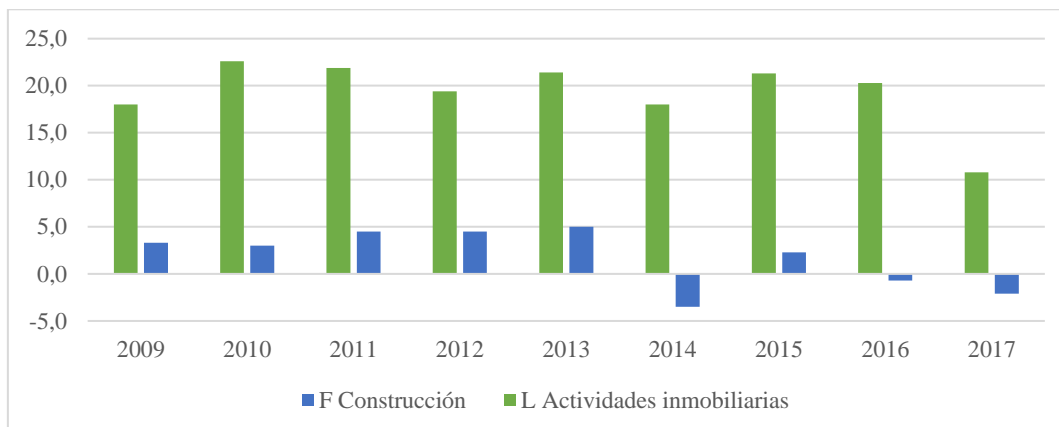


Fuente: INE

Aun así, debemos recordar que en algunos estudios y situaciones se tiende a asociar las actividades inmobiliarias (sección L) como parte de la construcción, rama independiente a esta que está más feminizada y donde la tasa de ocupación y brecha salarial se aproximan más a la media del resto de secciones.

Como podemos observar en el Gráfico 10, al estudiar la brecha salarial de género de las secciones F y L se encuentran grandes diferencias. Si nos concentramos en la sección F, construcción, vemos como además de no seguirse ninguna tendencia, las cifras son reducidas, no llegando a superar el 5% en los periodos de estudio, e incluso hallando periodos con resultados negativos. Al ser un caso peculiar, encontramos pertinente diferenciar

Gráfico 10. Brecha salarial de género en salario por hora de las secciones F y L en porcentaje (2009-2017)



Fuente: INE

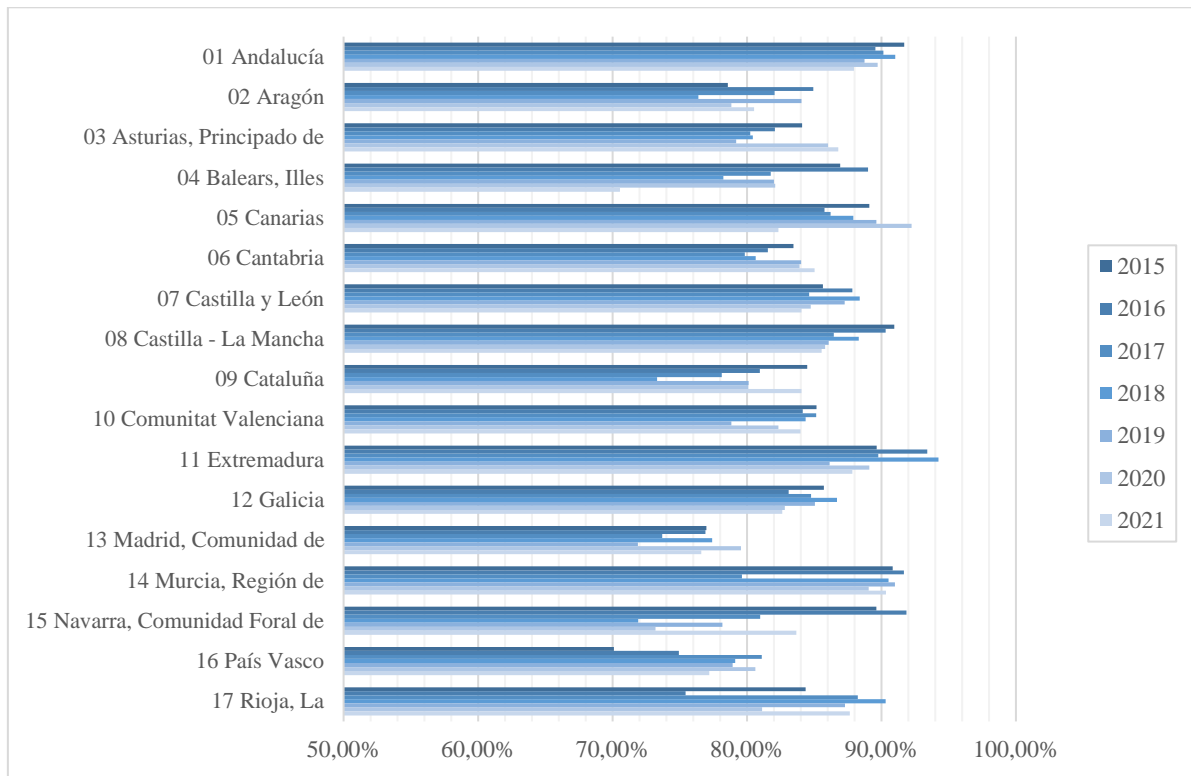
Encontramos necesario analizar más de cerca esta situación: un sector de actividad tan masculinizado como este y cuyas trabajadoras son remuneradas del mismo modo, e incluso de manera más favorable que sus compañeros en algunos periodos.

3.2 Análisis del sector de la construcción en España por sexo

En este capítulo vamos a tratar de analizar qué factores contribuyen a que esta situación tan particular tenga lugar. Además, el análisis se realizará por Comunidades Autónomas cuando sea conveniente y existan datos suficientes, con el fin de observar si existe algún tipo de tendencia o motivo procedente de la zona geográfica.

En el Gráfico 11, donde se representa la brecha de ocupación existente entre mujeres y hombres por cada Comunidad Autónoma en los cinco años, observamos que estas diferencias son altas en todas y cada una de las comunidades, puesto que en ninguna de ellas encontramos datos menores al 70%. Esto quiere decir que, en el mejor de los casos, las mujeres han representado tan sólo un 14,5% de las personas ocupadas en el sector.

Gráfico 11. Diferencia en porcentaje entre la proporción de hombres y de mujeres ocupados en el sector de la construcción por Comunidades Autónomas (2015-2021)



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de INE.

Las zonas donde menor brecha de ocupación podemos encontrar son las comunidades de Madrid y País Vasco, contrastando con Andalucía y Extremadura, donde podemos apreciar diferencias que superan el 90% en la mayoría de los periodos.

Para una mejor comprensión de los datos mostrados anteriormente, podemos observar la tasa de variación calculada entre los años 2015 y el 2021, donde encontramos gran disparidad entre las distintas regiones. Las comunidades que más han rebajado esta diferencia son Islas Baleares, Islas Canarias y C.F. Navarra. Son numerosas las regiones que han experimentado una reducción desde 2015 hasta la actualidad, aunque también se dan casos donde se ha incrementado. Observamos el ejemplo de País Vasco, donde la diferencia aumentó notablemente, en detrimento de la ocupación femenina; a pesar de ello esta sigue siendo actualmente una de las regiones con menor brecha de ocupación por sexos junto con la Comunidad de Madrid e Islas Baleares.

Tabla 7. Tasa de variación porcentual de la brecha de ocupación masculina y femenina en el sector de la construcción (TV 2015-2021)

	TV₁₅₋₂₁
01 Andalucía	-4,08%
02 Aragón	2,51%
03 Asturias, Principado de	3,23%
04 Balears, Illes	-18,84%
05 Canarias	-7,57%
06 Cantabria	1,87%
07 Castilla y León	-1,84%
08 Castilla - La Mancha	-5,93%
09 Cataluña	-0,49%
10 Comunidad Valenciana	-1,41%
11 Extremadura	-2,03%
12 Galicia	-3,63%
13 Madrid, Comunidad de	-0,49%
14 Murcia, Región de	-0,56%
15 Navarra, Comunidad Foral de	-6,65%
16 País Vasco	10,13%
17 Rioja, La	3,90%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE

Tras conocer los datos generales acerca de la diferencia de remuneración en España, comprobaremos si en el sector de la construcción ocurre lo mismo y si existe diferencias territoriales al segmentar por Comunidades Autónomas. Dada la poca participación del sexo femenino en el sector, los datos de salario no son completos, ya que al ser pequeña la muestra tomada, los datos no serían totalmente fieles a la realidad. Es por eso por lo que para ciertas Comunidades Autónomas no se encuentran datos suficientes por ser la muestra tomada menor a 100, por lo que hemos optado por representar únicamente aquellas con la información más completa, con muestras mayores a 100, aunque también deben interpretarse con precaución por ser la muestra menor a 500.

En la Tabla 8 se muestra, en porcentaje, la proporción del salario femenino sobre el masculino, cuyos resultados son heterogéneos entre comunidades y periodos. Destacamos la Comunidad de Madrid como región más equitativa, donde el dato obtenido nunca es menor a 90. Es decir, la ganancia media del sexo femenino es al menos del 90% de la ganancia de sus compañeros, a diferencia de otras zonas como Cataluña o la Comunidad Valenciana, donde la cifra ha estado varios periodos incluso por debajo del 80%.

Tabla 8. Ganancia media anual por trabajador en porcentaje de salario femenino sobre el masculino en el sector de la construcción por Comunidades Autónomas (2010-2018)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Andalucía	78,7%	83,7%	95,4%	90,4%	92,0%	78,9%	84,3%	80,7%	95,2%
Cataluña	83,9%	84,5%	94,9%	85,0%	95,3%	73,1%	80,6%	81,3%	97,9%
Comunidad Valenciana	81,6%	85,1%	94,0%	85,3%	89,5%	85,1%	86,2%	78,9%	-
Madrid (Comunidad de)	100,4%	99,3%	92,3%	91,3%	97,0%	93,2%	98,8%	100,7%	97,4%
País Vasco	98,0%	94,0%	90,9%	95,2%	85,3%	94,9%	89,8%	90,7%	-
España	90,8%	92,3%	93,6%	89,5%	94,3%	86,8%	90,7%	89,8%	94,8%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del INE.

A continuación, para complementar los datos anteriores, en la Tabla 9 se representa la ganancia por hora normal de trabajo en porcentaje de salario femenino sobre masculino, donde encontramos que en la mayoría de los casos este dato es muy próximo e incluso supera el 100%. Esto quiere decir que la mujer trabajadora cobra por hora trabajada, el total o incluso más de lo que cobra su compañero, situación bastante poco frecuente al rondar este dato normalmente el 85% en el resto de los sectores y en el total.

Tabla 9. Salario por hora en porcentaje de salario femenino sobre el masculino en el sector de la construcción por Comunidades Autónomas (2010-2018)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Andalucía	91,0%	91,5%	98,2%	94,6%	100,8%	92,6%	92,1%	89,6%	102,3%
Cataluña	90,7%	89,7%	99,9%	91,9%	107,1%	85,3%	89,5%	90,3%	100,6%
Comunidad Valenciana	90,4%	94,0%	104,8%	106,5%	97,8%	97,4%	97,7%	95,9%	-
Madrid (Comunidad)	105,3%	105,7%	101,3%	95,3%	100,8%	98,2%	103,6%	108,2%	107,8%
País Vasco	102,7%	97,6%	95,6%	98,7%	91,9%	108,4%	104,2%	99,8%	-
Nacional	99,5%	99,4%	101,5%	97,4%	104,5%	98,1%	99,8%	100,6%	104,1%

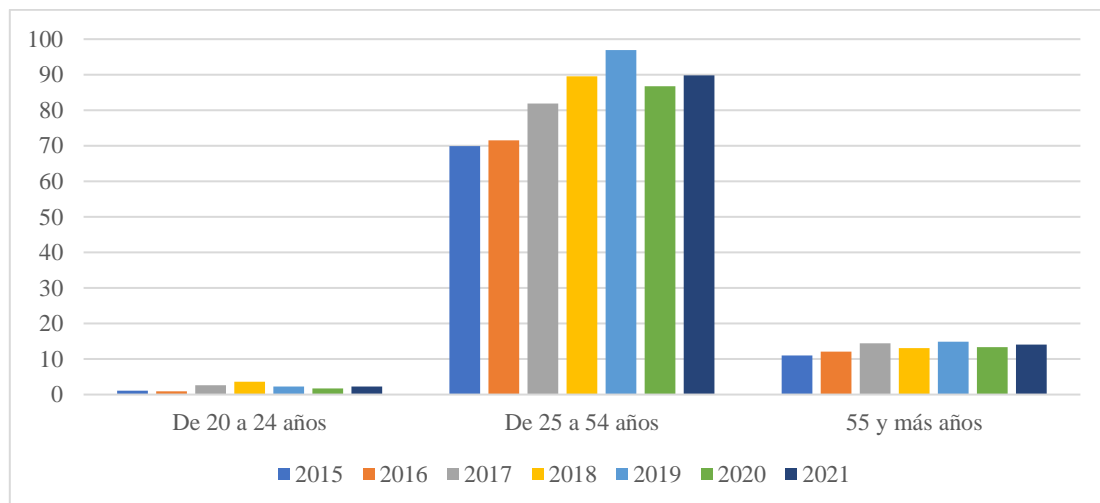
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Por tanto, según la información anterior, la brecha para el salario/hora es reducida, mientras que la ganancia media muestra algunas diferencias. Así, los datos comentados podrían hacernos pensar que las mujeres realizan menos horas de trabajo anuales, pero manteniendo un salario/hora acorde al de sus compañeros.

Continuando el estudio, podemos observar en los Gráficos 12 y 13, referentes a la ocupación del sector por sexo y tramos de edad, que en todos los casos obtenemos datos

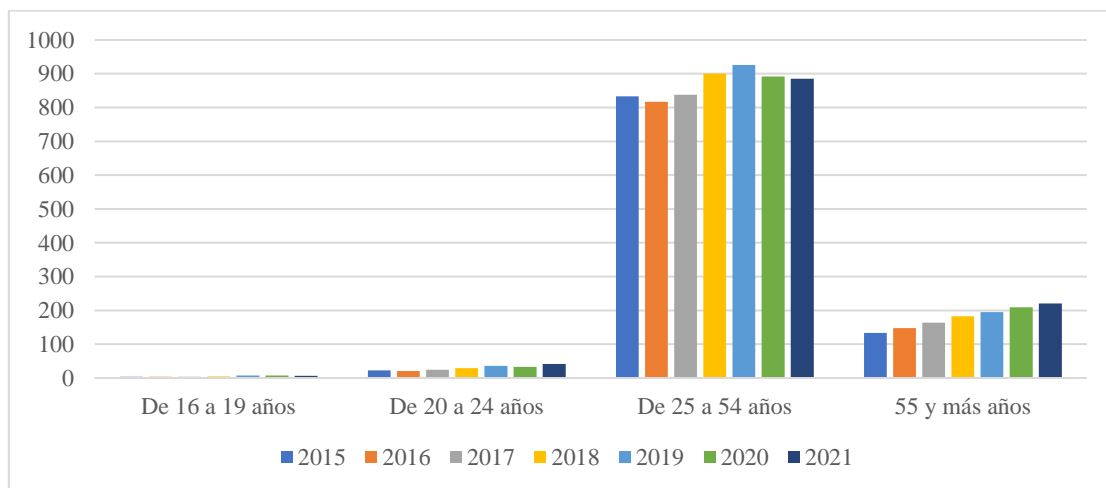
para las mujeres diez veces menores a los que representan a los hombres. Tanto es así que en el tramo de edad de 16 a 29 años no se encuentran datos suficientes para el sexo femenino, razón por la que no hemos podido representarlo. Cabe destacar que el grupo predominante en ambos sexos es el de 25 a 54 años, siendo el más amplio de todos. Además, podemos ver una significativa tasa variación en este grupo en el caso de las mujeres, que se sitúa por encima del 28,4%, mientras que, en el mismo periodo de años y tramo de edad, la tasa de variación masculina es tan sólo del 6,3%. No obstante, esta tendencia positiva se invierte en el tramo de edad de 55 y más años, donde sólo ellos experimentan un crecimiento con el paso de los años (66%) y en cambio, para ellas, el crecimiento ha sido menor (28%).

Gráfico 12. Ocupación femenina del sector de la construcción por tramos de edad (2015-2021). En miles de personas



Fuente: INE

Gráfico 13. Ocupación masculina del sector de la construcción por tramos de edad (2015-2021). En miles de personas



Fuente: INE

Los datos de la Tabla 10, obtenidos a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2018, representan la ganancia media anual en euros de los trabajadores de la construcción, segmentados por sexo y según nivel de estudios. Aquí se observa como existe una notable diferencia entre ambos sexos. Hemos tratado de representar esta disparidad mediante la proporción de los datos femeninos sobre los masculinos, para lo que se obtienen unos porcentajes inferiores al 90% en la totalidad de los casos. Por ello, podríamos decir que, a igualdad de estudios completados, ellas reciben una ganancia media anual menor que sus compañeros, siendo en el mejor de los casos el 84% de la cantidad percibida por los hombres (segunda etapa de educación secundaria). Resulta llamativo comprobar que, cuanto mayor es el nivel de estudios completados por los trabajadores y trabajadoras, mayor brecha encontramos entre ellos.

Tabla 10. Ganancia media anual en euros por trabajador del sector de la construcción, por sexo y nivel de estudios completado en 2018

	Mujeres	Hombres	Proporción de los datos femeninos sobre masculinos
I. Menos que primaria	ND	19.320,54	ND
II. Educación primaria	17.017,54	20.455,46	83,19%
III. Primera etapa de educación secundaria	16.741,56	21.443,88	78,07%
IV. Segunda etapa de educación secundaria	19.550,37	23.096,20	84,65%
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	18.590,93	25.703,27	72,33%
VI. Diplomados universitarios y similares	24.541,88	34.065,11	72,04%
VII. Licenciados y similares, y doctores universitarios	30.243,93	42.541,72	71,09%

Nota: ND = No disponible. El dato no se ha publicado porque no se han recogido los datos suficientes para mostrar una información fiable.

Fuente: INE

CAPÍTULO 4. Conclusiones

En el Trabajo de Fin de Grado que se ha realizado en estas páginas, se aborda la cuestión de la situación de la mujer en el mercado laboral y en el sector de la construcción, con el objetivo de estudiar cuáles son las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, así como sus motivos y su evolución en los últimos años.

En primer lugar, hemos encontrado que el concepto de brecha salarial no está del todo bien entendido por parte la sociedad. A pesar de ser algo que ha de percibirse como negativo, al ser una diferencia en la retribución del trabajo de dos personas, a veces esta proviene de una diferencia en la productividad, lo cual es completamente lícito. No podemos negar que a nadie le gustaría ser remunerado igual que todos sus compañeros si ha realizado un esfuerzo mayor, con total independencia de su sexo u otra característica personal.

En un primer momento, el mayor conflicto que a mi parecer existe en relación con esta cuestión, es que desde el punto de vista del empleador, el sexo masculino a menudo presenta más facilidades para ser más productivo en un puesto de trabajo, dado que la realización de horas extra o de una jornada más amplia es más viable en su caso. Esto puede explicarse por la disparidad todavía presente en el ámbito familiar, donde son las mujeres quienes se encargan de las tareas domésticas y cuidado de hijos. Pero ¿qué ocurre en aquellas familias donde no hay hijos? ¿o en las que la pareja se reparte equitativamente las tareas del hogar? ¿qué ocurre con las familias monoparentales, personas que viven solas o parejas homosexuales?

En los últimos años, algunos de los factores mencionados a lo largo de este trabajo han ido cambiando. Por ejemplo, las condiciones de las bajas por maternidad y paternidad se han igualado en el presente año. No obstante, durante la realización de este estudio no ha habido muchos más factores que hayan llamado la atención positivamente, lo cual sorprende y entristece al mismo tiempo. En cambio, sí se han obtenido datos negativos que, a pesar de ser datos que realmente eran de esperar, no creo que sean completamente aceptables en la época en la que vivimos. En cuanto a los sectores, la elevada segregación ocupacional; o en lo relativo a la temporalidad, la proporción de contratos temporales para hombres y para mujeres los últimos años. De hecho, si en la mayoría de los gráficos mostrados en este documento obviáramos la leyenda, cualquier lector podría intuir a qué sexo pertenece cada color con una tasa de error bastante reducida.

Por otro lado, la desigualdad de género en el sector de la construcción es más evidente. Partiendo de que se trata de un sector tradicionalmente masculino, los resultados obtenidos son, cuanto menos, sorprendentes. Era de esperar que la tasa de ocupación femenina fuera mínima; no obstante, los datos en materia de salario son esperanzadores. Es cierto que se observan grandes y positivos cambios durante la última década para las mujeres; la comparación entre el año 2010 y el 2018 para muchos factores resulta una evolución positiva.

Hemos de mencionar que, a pesar de la información obtenida y que hemos podido analizar en cuanto a la construcción, estos datos no han sido suficientes y han limitado enormemente la investigación, no pudiendo obtener todos los resultados esperados y deseados. Es cierto que las bases de datos nacionales de las que disponemos son amplias y completas. Sin embargo, la insuficiencia de información para este sector concreto en el territorio nacional, especialmente al tratar de segregar por Comunidades Autónomas, ha sido crucial para el presente trabajo. Llega a resultar frustrante la poca visibilidad que se da al sector, y en concreto, a las mujeres que se dedican a él. Y lo es más aún al ser conscientes del esfuerzo empleado por parte de numerosos organismos públicos en mostrar esta cuestión realizando constantes informes, propuestas de mejoras legales, campañas, proyectos de desarrollo...

Como podemos observar a través de las tasas de ocupación, aunque en reducida proporción, las mujeres tienen cierta presencia. ¿Por qué no se analiza su caso y se obtiene información de la situación laboral de este fragmento de la población, al igual que para otras actividades económicas? ¿Por qué estos datos sólo están disponibles para el caso de los hombres, a pesar de existir mujeres de las que se pueda obtener esta información? Es cierto que cuando los datos proceden de muestras pequeñas, la representatividad disminuye y con ello su fiabilidad. No obstante, podría ser una opción tratar de visibilizar los datos obtenidos, para dar cierta voz a esta sección de la población de la que, a pesar de ser amplia e importante en nuestra economía, no se muestra toda la realidad.

Por último, considero importante plantear una nueva cuestión que no ha intervenido lo suficiente a lo largo de este trabajo, y que creo importante para el propio desarrollo futuro del tema estudiado. Se trata de la discriminación positiva hacia las mujeres: la idea completamente opuesta a la discriminación que conocemos, donde se trata de favorecer a ciertos colectivos con el objetivo de lograr la reducción de las desigualdades. Aquí la cuestión planteada es, ¿en qué medida se aplican estas acciones? ¿son suficientes?

Sinceramente, contemplando este trabajo y asumiendo que las acciones positivas referentes a la igualdad de oportunidades, promoción o inserción laboral se están llevando a cabo, considero que aún queda mucho por hacer. Quizá esto no sea responsabilidad de este tipo de medidas sino de cómo se implementan o de cómo son acogidas por los ciudadanos. Aun así, ¿qué ocurriría si la discriminación positiva no se practicase?

Bibliografía

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres: Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343–370. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=136648>
- Barceinas, F., Oliver, J., Raymond, J. L., Roig, J. L. (2000). Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España. *Papeles de Economía Española*, 86, 128–149.
- Boll, C., & Lagemann, A. (2018). *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*. Publication Office of the European Union (Vol. 10). <https://doi.org/10.2838/978935>
- Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*, 47(2), 295–322. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00197-0](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00197-0)
- Chinchilla, N. (2012). ¿Techo de cristal o de techo de cemento? Nuria Chinchilla: valores y ecología humana. *IESE*. <http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/2012/12/techo-de-cristal-o-de-techo-de-cemento/>
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España*. <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>
- de la Rica, S. (2018). De la Rica sostiene que la brecha salarial se inicia con la maternidad. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/pais-vasco/2018/02/06/5a7974a3e2704e0a5e8b4570.html>
- Fundación Laboral de la Construcción. (2020). *El número de mujeres en el sector de la construcción desciende en el último trimestre*. <https://www.womencanbuild.eu/el-numero-de-mujeres-en-el-sector-de-la-construccion-en-espana-desciende-en-el-ultimo-trimestre/>
- Grant Thornton. (2020). *Women in Business 2020: ¡Acción!* <https://www.grantthornton.es/globalassets/1.-member-firms/spain/insights/wib2020/informe-women-in-business-2020-accion.pdf>
- Hymowitz, C., Schellhardt, T. D. (1986). The Glass-Ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from top Jobs. *Wall Street Journal*, 57, 4–5.

- Ibáñez Pascual, M. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo: hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, 68(1), 145–164. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3130732>
- Infante, M., Román, M., 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*, 1–11.
- Infante, M., Román, M., Traverso, J. (2012). El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales. *Revista de La Construcción*, 11(1), 32–43. <https://doi.org/10.4067/s0718-915x2012000100004>
- Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. (2021). *Las mujeres ya representan, en 2020, el 37 % de miembros de los Consejos de Administración de las empresas públicas estatales*. Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2021/Mayo/MujeresEEPP.htm>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Boletín Oficial del Estado 12611 (2007). <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
- Maldonado, J., Peña, C. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Cuestiones Económicas*, 3(2), 1–50. <https://doi.org/10.47550/rce/30.2.1>
- Murillo Huertas, I. P., Simón, H. (2014). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Hacienda Pública Española*, 208(1), 39–76. <https://doi.org/10.7866/HPE-RPE.14.1.2>
- Ordóñez Yraolagoitia, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 32(32), 262–277. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.15417>
- Oxfam Intermón. (2017). *Algunas cifras sobre la desigualdad de género en España*. Blog Oxfam Intermón. Recuperado de <https://blog.oxfamintermon.org/algunas-cifras-sobre-la-desigualdad-de-genero-en-espana/>
- Palacios Gómez, J. L. (2020). Techo de cristal ¿O suelo de granito? Pautas educativas y laborales de las mujeres en España en el siglo XXI. *BARATARIA Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 62–87.

- Rallo, J. R. (2018). Mito y realidad de la brecha salarial. In *Diario Expansión*. <https://www.expansion.com/actualidadeconomica/analisis/2018/03/28/5abb68e5268e3eb6458b456c.html>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado 1 (2015).
- Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción, Boletín Oficial del Estado 94090 (2017). <http://www.boe.es>
- Román Onsalo, M., Ríos Paniagua, A., Traverso Cortés, J. (2013). Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción. *Revista de La Construcción*, 12(1), 87–99. <https://doi.org/10.4067/s0718-915x2013000100009>
- Unión Sindical Obrera. (2020). *análisis de la brecha salarial de género por sectores productivos*. <https://www.uso.es/wp-content/uploads/2020/03/sindicato-uso-analisis-brecha-salarias-sectores-productivos.pdf>
- Vega Catena, P. J. (2014). *La diferencia salarial por sexo en España. Un análisis a partir de la encuesta de estructura salarial 2006*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=82715&orden=1&info=link>
- Vega Catena, P. J., Santero Sánchez, R., Castro Núñez, B., Gómez, N. E. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1),155-177. ISSN: 1133-3197. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30143731008>

Fuentes Estadísticas consultadas:

- INE. Instituto Nacional de Estadística. (2021). <https://ine.es>
- Statista. (2021). *Statista. Portal for Market Data, Market Research and Market Studies*. <https://www.statista.com>