



Análisis de la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas constructoras andaluzas.

Trabajo de Fin de Máster presentado para optar al Título de Máster en Seguridad Integral en Edificación por María Jesús Torres Martos, siendo la tutora del mismo la Dra. Dña. Marisa Román Onsalo.

Vº. Bº. de la Tutora:

Alumna:

Dra. Dña. Marisa Román Onsalo

Dña. María Jesús Torres Martos

Sevilla, 10 de septiembre de 2010



MÁSTER EN SEGURIDAD INTEGRAL EN EDIFICACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE ARQUITECTURA TÉCNICA

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER CURSO ACADÉMICO 2009-2010

TÍTULO:

ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS ANDALUZAS

AUTORA:

MARÍA JESÚS TORRES MARTOS

TUTORA ACADÉMICA:

DRA. DÑA. MARISA ROMÁN ONSALO

RESUMEN:

En marzo del año 2007 se aprobó la Ley de Igualdad, de ámbito estatal, que establece el deber de negociar medidas y planes de igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades en el mundo laboral. La negociación colectiva se define como la herramienta por excelencia para regular las condiciones de trabajo, constituyéndose como el marco idóneo donde fomentar la igualdad de género. En este contexto, el presente estudio analiza la implantación de las políticas de igualdad en el sector andaluz de la construcción, tanto en la negociación colectiva aplicable como en el conjunto de empresas obligadas a la elaboración de un plan de igualdad.

PALABRAS CLAVE:

Plan de igualdad, negociación colectiva, empresas constructoras, sector andaluz de la construcción, medidas de igualdad

ABSTRACT:

In March of year 2007 the Law of Equality was approved, of state scope, which it establishes to have to negotiate measures and plans of equality to promote the equality of treatment and opportunities at the labor world. The collective negotiation is defined as the tool par excellence to regulate the conditions of work, constituting itself as the suitable frame where to foment the sort equality. Against this background, the present study analyzes the implantation of the policies of equality in the sector Andalusian of the construction, as much in the collective negotiation applicable like in the set of forced companies to the elaboration of an equality plan.

KEYWORDS:

Plan of equality, collective negotiation, construction companies, sector Andalusian of the construction, measures of equality

INDICE

PRÓLOGO	5
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Objetivos.....	7
1.2. Justificación.....	8
CAPÍTULO 2. ESTADO DE LA CUESTIÓN	10
2.1. Marco legislativo.....	10
2.1.1. Contexto normativo específico.....	11
2.1.1.1. Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad.....	11
2.1.1.2. Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad.....	14
2.1.2. Modificaciones en la normativa a raíz de la ley de igualdad.....	16
2.1.2.1. Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores.....	16
2.1.2.2. Modificaciones de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.....	19
2.2. Revisión bibliográfica relacionada con el sector de la construcción.....	20
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	21
3.1. Metodología en el análisis de la Negociación Colectiva.....	21
3.2. Metodología en el análisis de la implantación de planes de igualdad.....	24
CAPITULO 4. ANALISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACION COLECTIVA	28
4.1. Contexto de la Negociación Colectiva.....	29
4.2. Análisis de la Negociación Colectiva.....	30
4.2.1. Negociación Colectiva de ámbito estatal.....	30
4.2.2. Negociación Colectiva andaluza de ámbito provincial.....	35
4.3. Control para la detección de discriminaciones.....	38
4.4. Propuestas para una Negociación Colectiva no discriminatoria.....	40
CAPÍTULO 5. ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD	42
5.1. Análisis del sector andaluz.....	43
5.2. Estudio de planes de igualdad elaborados por empresas constructoras... 45	
5.2.1. Planes de Igualdad de empresas constructoras andaluzas.....	51
5.2.2. Planes de Igualdad de empresas constructoras estatales.....	53
5.2.3. Planes de Igualdad de empresas andaluzas del sector.....	54
5.3. Distintivo de igualdad.....	56
5.3.1. Disposición normativa.....	56
5.3.2. Condiciones para su concesión. Contenido.....	57
5.4. Pautas para abordar un plan de Igualdad.....	59
5.4.1. Contenido de un Plan de Igualdad.....	59
5.4.2. Medidas para fomentar los planes de igualdad.....	63
5.4.3. Ejemplo a seguir de un Plan de Igualdad de empresa del sector de la construcción.....	64

CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES PARA FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	69
BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS.....	70
ANEXOS.....	73
Anexo I. GLOSARIO.....	73
Anexo II. MARCO NORMATIVO.....	77
Anexo III. CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.....	81
Anexo IV LISTADO DE EMPRESAS SEGÚN CNAE 2009.....	84

PRÓLOGO

El siguiente trabajo de investigación se enmarca dentro del programa del Máster Oficial en Seguridad Integral en la Edificación, impartido en la Escuela Universitaria de Arquitectura Técnica de Sevilla.

Queda regulado según Resolución Rectoral de 11 de abril de 2007 (por la que se regulan los Trabajos de Fin de Máster en los Programas Oficiales de Posgrado de la Universidad de Sevilla) y, concretamente, según las indicaciones de la Guía del estudiante para la realización del Trabajo de Fin de Máster, de la Escuela Universitaria de Arquitectura Técnica de la Universidad de Sevilla

En él se pretende dar una visión descriptiva de la situación socio-laboral de los trabajadores y trabajadoras del tejido empresarial andaluz del sector de la construcción, mediante el análisis cualitativo y cuantitativo del nivel de implantación de los planes de igualdad en las empresas constructoras.

En los últimos veinte años se han desarrollado en España y en Andalucía avances más que significativos en la implantación de políticas de género. La mejora del nivel educativo de las mujeres no se refleja suficientemente en su participación laboral y sus condiciones laborales, así como en el acceso a puestos de responsabilidad en los ámbitos del mercado empresarial, cuya situación actual se aleja de la definición de igualdad.

Es preciso desactivar estas importantes cotas de desigualdad que aún en los ámbitos más favorables la igualdad real es una mera aspiración. Tanto en el acceso, permanencia o promoción en el mercado laboral, las mujeres ostentan los menores índices de desarrollo. La brecha salarial, el techo de cristal, las dobles y triples jornadas de trabajo, las barreras a ocupar cargos de decisión, la parcialidad, la temporalidad, el desempleo, la inactividad, o el acoso, son situaciones que siguen afectando mayoritariamente a las mujeres.

CAPÍTULO 1. **INTRODUCCIÓN.**

Los importantes avances legislativos en materia de igualdad desarrollado desde la segunda mitad del siglo pasado, no han logrado aún la superación de la desigualdad por razón de género, tal como se recoge en la Exposición de Motivos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía; y es este inacabado camino hacia la igualdad real y efectiva lo que obliga a los poderes públicos a poner en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad de género¹.

Tal y como se expone en la introducción del libro “Avanzando hacia la igualdad: Argumentos para el cambio”, perteneciente al Proyecto *Equal e-Andaluzas en la Sociedad Red*, el problema de empleo que se padece en Andalucía y los problemas de segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo afecta en mayor medida a las mujeres:

“Es un problema histórico, pero las nuevas políticas y las aspiraciones sociales han hecho posible que el siglo XXI haya comenzado con grandes esfuerzos en la lucha por la igualdad real en el mundo del trabajo...Hay un camino hecho en esta dirección y un camino por hacer.”

Son en estos principios en los que se basa el presente trabajo. Conseguir que las pautas marcadas por ley para lograr la plena igualdad de oportunidades se reflejen en el ámbito laboral.

La tasa de ocupación femenina en Andalucía, a pesar de la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, continúa siendo menor que la masculina. Investigaciones acerca del contexto laboral de la mujer, realizadas desde una perspectiva de género, han puesto de manifiesto las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. El barómetro realizado en el proyecto Andalucía en e-igualdad, muestra cómo las diferencias se dan en distintos estratos: en los tipos de ocupación, en los niveles de trabajo conseguidos, en el porcentaje de contratos a tiempo parcial, en los trabajos con temporalidad, en los salarios y en el paro. Claramente hay una segregación y una discriminación de la mujer en el mercado laboral (Estebaranz A., Ramírez L. y Peceño C., 2007).

En la mayoría de las empresas andaluzas del sector de la construcción aún no se ha implantado una conciencia en materia de igualdad, a pesar de que ya se han cumplido tres años desde que se aprobara la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH), así como la Existencia de la ley autonómica 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía².

Es, por ello, que se constituye como uno de los objetivos principales de este trabajo el estudio de la situación en que se encuentra la implantación de estos Planes de Igualdad en las empresas constructoras ubicadas en Andalucía.

¹ Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013

² La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se fecha el día 24 de marzo de 2007, y la vigencia de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía se inicia el 19 de diciembre de 2007.

Es bien reconocido que la Negociación Colectiva es la herramienta por excelencia para regular las condiciones de trabajo, ya que posee carácter vinculante, se centra en un ámbito temporal y espacial mucho más concreto que la Ley y así se determina en la vigente legislación estatal y andaluza en materia de igualdad. Esto conlleva que merezca de un estudio detallado analizar la implantación de medidas de igualdad en la negociación colectiva aplicable al sector andaluz de la construcción.

Se hace imprescindible por tanto, el papel que en este campo están representando los Convenios Colectivos, tanto de ámbito estatal como provincial, ya que deben ser éstos los que marquen las pautas e impongan las bases para garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Sin embargo, se advierte que los propios convenios colectivos presentan carencias en materia de igualdad de género, y se detectan discriminaciones en su contenido.

La preocupación legal por velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se extiende hasta el ámbito empresarial, y es ahí donde radica la principal función del plan de igualdad. Debe garantizar el cumplimiento de las medidas establecidas en el mismo a fin de eliminar la discriminación por razón de sexo y género. Los planes de igualdad quedan definidos con mayor exactitud en el artículo 46.1 de la LOIEMH, en la que se asemejan a un conjunto ordenado de medidas que, tras un diagnóstico de situación, deben alcanzar, además de lo referido anteriormente, la igualdad de trato y de oportunidades.

Dada la importancia y la trascendencia de esta cuestión, este estudio se enfoca desde un punto de vista descriptivo de la situación normativa y de negociación actuales, así como trabajo de investigación en la búsqueda de la aplicación real de esa igualdad que la sociedad reclama, en uno de los entramados empresariales andaluces más complejos como es el del sector de la construcción.

1.1. OBJETIVOS

Constituye el principal objetivo de este estudio analizar en qué estado se encuentra la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas constructoras andaluzas.

Para alcanzar resultados concluyentes, se hace necesario formular una serie de objetivos parciales de carácter secundario, imprescindibles y específicos, con el fin de completar y complementar el objetivo general planteado en el párrafo anterior:

- Analizar la existencia de medidas no discriminatorias adoptadas en la implantación de políticas de igualdad en la Negociación Colectiva vigente del Sector de la Construcción, cuyo ámbito territorial afecte a la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Examinar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de género en los convenios colectivos del sector de la construcción de ámbito andaluz.
- Identificar la relación de empresas constructoras andaluzas y vinculadas al sector que, por imperativo legal, deban elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Investigar la existencia de planes de igualdad en el ámbito andaluz de la construcción
- Comparar la implantación de los planes de igualdad del sector andaluz con las grandes empresas de ámbito nacional.

1.2. JUSTIFICACIÓN

Una de las principales motivaciones a la hora de escoger el tema de estudio fue el comprobar cómo una ley reciente de total actualidad, con una gran repercusión social en todos los sectores productivos, estaba afectando al mercado laboral de la construcción, tradicionalmente masculino. Este proyecto se apoya en el conjunto de normativa de materia específica que, debido a la peculiar posición sectorial, justifica la ejecución de un análisis del estado de la implantación de la igualdad del entramado empresarial andaluz de la construcción.

Necesidad social.

En unas primeras averiguaciones en las webs de empresas constructoras, de asociaciones, confederaciones y revistas del sector de la construcción, los términos igualdad de oportunidades, igualdad de género y plan de igualdad, no se localizan en la terminología de la mayoría de las páginas consultadas. No así ocurre en empresas pertenecientes a otros sectores productivos, donde estudios e informes publicados reflejan la inclusión de la normativa de igualdad en sus políticas de dirección y funcionamiento internas³.

Se abre, por tanto, un campo de estudio e investigación donde reflejar la situación actual y analizar sus carencias e incumplimientos. Por este y otros motivos, surge la necesidad de poner en conocimiento de la sociedad en general y, especialmente, de los profesionales del sector de la construcción, la situación real padecida, constituyéndose este trabajo como una denuncia, en la que se ponen de manifiesto las discriminaciones contenidas en el mismo.

El I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013, describe con acierto el momento actual.

“Aunque se han dado pasos significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre uno y otro sexo, y se han producido grandes avances en las políticas de igualdad en el marco de la Unión Europea y de las Plataformas de Acción de Naciones Unidas, todavía existen retos importantes relacionados con las necesidades y los intereses de las mujeres.”

Imperativo legal.

Resulta incomprensible cómo uno de los principales sectores que conforman el motor de la economía española ha logrado, durante 3 años, pasar inadvertido en el cumplimiento de las obligaciones marcadas por ley, ya que desde marzo del año 2007 el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, por modificaciones introducidas por la LOIEMH, insta a que se negocien planes de igualdad en todos los convenios de empresas con más de 250 trabajadores y en los de ámbito superior a las empresas (sectoriales o de grupo de empresas), siempre que se incluya explícitamente esta obligación.

En Andalucía, el hecho de que su tejido empresarial esté compuesto mayoritariamente por pymes (pequeñas y medianas empresas) y por microempresas⁴, exentas de la obligación de incluir planes de igualdad, repercute en que la responsabilidad de la implantación de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral andaluz recaiga en la negociación colectiva y, concretamente, en los textos de los convenios colectivos sectoriales y de grupos de empresas. Este proceder marcado

³ Informes de la Fundación. Volumen nº 14. Igualdad de género y negociación colectiva. Fundación 1º de Mayo. 2009.

⁴ Ver definición en Anexo I. Glosario

por la ley de igualdad, necesita de un seguimiento y estudio continuo para valorar el nivel de cumplimiento.

En manos de la Negociación Colectiva.

Se trata de una obligación muy genérica, ya que se deja en manos de la Negociación Colectiva la implantación de medidas en materia de igualdad en las empresas. Esto conlleva que dependa de la capacidad de negociación de los representantes sindicales y empresas, el desarrollo de las políticas de igualdad en el mercado laboral.

La figura del Convenio Colectivo se regula en el Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (1999) y por la Ley de Igualdad LOIEMH. Así, ésta última establece en su Disposición Adicional Undécima. “Modificaciones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”:

“...b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”.

En la Disposición Transitoria Cuarta de esta misma ley “Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad”, establece que lo dispuesto en materia de igualdad, según la redacción antes citada, será de aplicación en la negociación colectiva cuando el convenio se denuncie a partir de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad.

Con toda esta disposición de rango normativo, se justifica sobradamente la necesidad de proceder a realizar el análisis sobre la implantación de medidas de igualdad en las negociaciones colectivas vigentes, así como el grado de cumplimiento de las prescripciones legales que la ley establece.

CAPÍTULO 2

ESTADO DE LA CUESTIÓN

2.1. MARCO LEGISLATIVO

Marco internacional.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce a toda persona el derecho universal a la igualdad ante la ley y su protección ante cualquier forma de discriminación.

En el marco de las Organización de las Naciones Unidas, los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer vienen expresados en la Declaración sobre Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1.967, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1.979 (CEDAW, 1979) y la creación por esta última, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que tiene como función examinar los progresos realizados en la aplicación de sus disposiciones⁵.

Son fundamentales las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, celebradas en el seno de la Organización de las Naciones Unidas (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995), cuya transcendencia ha logrado elevar la igualdad de género como uno de los objetivos sociales a alcanzar.

Marco de la Unión Europea.

En la Unión Europea, la entrada en vigor el día 1 de mayo de 1999 del Tratado de Ámsterdam (aprobado por el Consejo Europeo el 16 y 17 de junio de 1997), formaliza el objetivo marcado de que todas las actividades de la Unión Europea deben dirigirse a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre hombres y mujeres (artículos 2 y 3). Asimismo, han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desarrollándose programas de acción comunitaria para su consecución. En el Anexo II. *Marco Normativo* se detalla relación específica de normativa europea e internacional en materia de igualdad

Marco estatal.

En el ámbito estatal, se encuentra como valor supremo del ordenamiento jurídico nacional La Constitución Española, la cual proclama en su artículo 14, la igualdad ante la ley de toda la ciudadanía, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Destaca su artículo 9.2, en el que se establece que los poderes públicos deben promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integre, sean reales y efectivas. Así mismo, en el artículo 35.1 establece que todos los españoles tienen el deber y el derecho a trabajar, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

⁵ I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013

El estatuto de autonomía para Andalucía⁶ reconoce estos principios en su artículo 15. *Igualdad de género*: “Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”, y en el artículo 38. *Vinculación de los poderes públicos y de los particulares*, precisa que la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en su Capítulo II, vincula la totalidad del poder público andaluz, debiendo interpretarse estos derechos en el sentido más favorable.

Cabe destacar, dentro del amplio marco normativo nacional cuya relación se enumera en el Anexo II, las dos leyes de contenido específico en igualdad de género las cuales, por su complejidad y extensión, merecen ser estudiadas de forma pormenorizada en apartado independiente.

2.1.1. Contexto normativo específico estatal y autonómico.

Dada la importancia que tiene comprender lo que por ley se exige, para así poder analizar su nivel de cumplimiento, a continuación se detallan los artículos de la normativa estatal (LOIEMH) y autonómica (Ley 12/2007), cuyo contenido desarrolla materias tanto de negociación colectiva como medidas, planes y responsabilidades en materia de igualdad.

2.1.1.1. Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva.

Tal como define su título, es la ley por excelencia en materia de igualdad. Un análisis completo de la misma no constituye objeto de este proyecto, por lo que, a fin de resultar más productivo, en este apartado se destacan aquellos artículos cuyo contenido trata específicamente sobre los planes de igualdad.

a) El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

En su artículo 11, *Acciones positivas*, la LOIEMH establece que los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas o de acción positiva para corregir situaciones de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres, las cuales mantendrán su aplicación mientras perdure dicha situación.

b) El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

El artículo 43 *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva*, establece que mediante ésta se podrán establecer medidas de acción positiva con el fin de favorecer a las mujeres respecto al acceso al empleo y a la aplicación efectiva de la igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo. En el artículo 45 *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*, se obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el mundo laboral, adoptando medidas que eviten cualquier forma de discriminación laboral, que deberán ser negociadas, y en su caso, acordadas, con los representantes legales de los trabajadores. Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad si concurre alguna de las siguientes situaciones: en el caso de empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores, o en empresas en las que su convenio colectivo lo establezca, o por sanción de la autoridad laboral. Será voluntaria esta ejecución para el resto de empresas que deseen incorporar un plan de igualdad como elemento de mejora.

Los planes de igualdad se definen en el artículo 46 *El concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas*, en el cual, además de la definición citada en la

⁶ Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía

introducción de este trabajo, se describe de un modo muy genérico el contenido de un plan. Para su comprobación se expone el texto tal cual se redacta en la ley.

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.”

Se garantiza el acceso a la información sobre el contenido y los objetivos de los planes de igualdad, a las personas implicadas e interesadas, según indica el artículo 47 que versa sobre la transparencia de su implantación. Para impulsar a las pequeñas y medianas empresas a la adopción voluntaria de planes de igualdad, el artículo 49 establece que el Gobierno promoverá el apoyo técnico necesario, medidas que aún no se han puesto en marcha, ya que, si bien es cierto que se han hecho campañas publicitarias para incentivar la igualdad, la elaboración de los planes requiere de un coste económico a cargo de la empresa.

c) Régimen de aplicación.

La Disposición Transitoria cuarta. *Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad* establece:

“Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.”

En la Disposición Final quinta. *Planes de igualdad y negociación colectiva*, se fija un objetivo que marcará la pauta a seguir en los próximos planes estratégicos estatales y autonómicos, ya que constituirá un reflejo de la realidad del momento en igualdad de género:

“Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.”

Es por tanto necesario que se realice un importante esfuerzo para intentar que la negociación colectiva cumpla con lo establecido por la LOEIMH y con el resto de las disposiciones legales relativas al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Para que resulte más cómoda la lectura y localización de apartados referidos en esta normativa estatal, se muestra en la siguiente tabla 2.1 la relación de artículos estudiados, así como una breve reseña a su contenido.

LEY ORGANICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Art. nº	ARTÍCULO	CONTENIDO
11	Acciones positivas	Los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres en situaciones de desigualdad de hecho.
43	Promoción de la igualdad en la negociación colectiva	Mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positivas.
45	Elaboración y aplicación de los planes de igualdad	Las empresas deberán adoptar medidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, que deberán negociar, y en su caso adoptar. Estas medidas se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad de forma: Obligatoria: <ul style="list-style-type: none"> - Empresas con más de 250 trabajadores/as - Empresas en las que lo establezca su convenio colectivo - Por sanción de la autoridad laboral Voluntaria: <ul style="list-style-type: none"> - Cualquier empresa que desee incorporar la igualdad como elemento de mejora
46	Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas	Concepto: Conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trata y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Contenido: podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias: <ul style="list-style-type: none"> - Acceso al empleo - Clasificación profesional - Promoción y formación - Retribuciones - Ordenación del tiempo de trabajo - Conciliación laboral, personal y familiar - Prevención del acoso sexual - Prevención del acoso por razón de sexo
47	Transparencia en la implantación del plan de igualdad	Se garantiza el acceso de los trabajadores a la información sobre el contenido y consecución de objetivos de los planes.
49	Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad	El gobierno establecerá medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad.
DISPOS. TRANS. CUARTA	Régimen de aplicación del deber de negociar	Lo dispuesto en art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al contenido de los convenios en materia de igualdad, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio a partir de su entrada en vigor.
DISPOS. FINAL QUINTA	Planes de igualdad y negociación colectiva	Al cuarto año de la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno evaluará el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y estudiará las medidas que en su caso resulten pertinentes.

Tabla 2.1. Análisis de contenido específico de LOIEMH en materia de planes de igualdad.

Fuente: Elaboración propia.

2.1.1.2. Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad.

Esta ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para alcanzar la igualdad de género en la comunidad autónoma, tal como puede comprobarse en los apartados comentados a continuación.

a) *Principios generales.*

Dentro de las disposiciones generales, esta ley relaciona en su artículo 4 una serie de principios generales de actuación entre los que destacan los siguientes:

- la igualdad de trato entre mujeres y hombres, ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, en todos los ámbitos, y particularmente, en el empleo, formación profesional y condiciones de trabajo.
- la adopción de medidas necesarias para la eliminación de toda discriminación.
- adopción de medidas específicas para eliminar las desigualdades por razón de sexo existentes en los distintos ámbitos.
- adopción de medidas que aseguren la igualdad de género en cuanto al acceso al empleo, formación, promoción profesional, igualdad salarial y condiciones de trabajo.

b) *Medidas para promover la igualdad en el empleo*

El artículo 22. *Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo*, señala que la Administración Autónoma desarrollará, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y evitar las situaciones de segregación vertical y horizontal y desigualdades retributivas, las medidas de acción positivas necesarias.

Dentro del artículo 23. *Políticas de empleo*, en su apartado 1, se indica que la Administración Pública andaluza debe impulsar la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en las políticas de empleo que se desarrollen, incluyéndose las medidas específicas y necesarias, en su caso. Así mismo expresa la obligatoriedad de las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiéndose adoptar las medidas dirigidas a fin de evitar cualquier tipo de discriminación en el trabajo (apartado 6, artículo 23). Se establecerán incentivos a la contratación laboral de mujeres, dando prioridad a los sectores y categorías en los que se encuentren subrepresentadas (artículo 24).

En el artículo 27. *Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial*, se especifica que la Administración de la Junta de Andalucía apoyará y asesorará para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la LOIEMH. Además del contenido indicado en la ley estatal de igualdad, añade que las empresas y organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada en sus órganos de dirección.

El artículo 28. *Negociación colectiva* se desarrolla en este contexto, en el cual es la Administración de la Junta de Andalucía la que establece las distintas medidas a incluir en los convenios colectivos que, para su mejor comprensión, se presentan en distintos apartados:

- Promoción de la elaboración de recomendaciones o cláusulas en igualdad de oportunidades, no discriminación por razón de género y en materia de conciliación en la negociación colectiva en Andalucía.
- Realización de actividades de sensibilización para fomentar la participación de las mujeres en las negociaciones.
- Garantizar que los convenios colectivos no contengan cláusulas discriminatorias, no contengan diferencias retributivas según género y hagan un uso no sexista del lenguaje.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales.
- Promoción de la inclusión en los convenios colectivos del correspondiente análisis de impacto de género.

c) *Organización institucional Pública para la igualdad de genero*

Tal como refiere el artículo 61 se creará el Observatorio de la Igualdad de Género, con la función de asesorar, detectar, analizar y proponer soluciones para corregir desigualdades en Andalucía.

En la tabla siguiente se especifican las medidas y cláusulas analizadas en este apartado.

LEY PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA		
Art. nº	ARTÍCULO	CONTENIDO
4	Principios generales	Dentro de los principios generales de actuación destacan los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> - la igualdad de trato entre mujeres y hombres, ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, en todos los ámbitos, y particularmente, en el empleo, formación profesional y condiciones de trabajo. - la adopción de medidas necesarias para la eliminación de toda discriminación. - adopción de medidas específicas frente las desigualdades por razón de sexo - adopción de medidas para asegurar la igualdad de género en acceso al empleo, formación, promoción profesional, igualdad salarial y condiciones de trabajo
22	Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	La Administración Autónoma desarrollará las medidas de acción positiva necesarias para garantizar la igualdad y evitar las situaciones de segregación vertical y horizontal, así como las desigualdades retributivas.
23	Políticas de empleo	La Administración Pública andaluza debe impulsar la transversalidad de género, para integrar la perspectiva de género en las políticas de empleo que se desarrollen, incluyendo las medidas específicas y necesarias, en su caso. Obligatorio de las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiéndose adoptar las medidas para evitar cualquier tipo de discriminación en el trabajo.

24	Incentivos a la contratación de mujeres	Se establecerán incentivos a la contratación laboral de mujeres, con prioridad a los sectores y categorías en los que se encuentren subrepresentadas.
27	Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial	La Administración de la Junta de Andalucía apoyará y asesorará para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la LOIEMH. Además del contenido indicado en la LOIEMH, añade que las empresas y organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada en sus órganos de dirección.
28	Negociación colectiva	La Administración de la Junta de Andalucía establece las siguientes cláusulas: <ul style="list-style-type: none"> - Promoción de recomendaciones o cláusulas en igualdad de oportunidades, no discriminación por razón de género y de conciliación en la negociación colectiva andaluza. - Actividades de sensibilización para fomentar la participación de las mujeres en las negociaciones. - Garantizar que los convenios colectivos no contengan cláusulas discriminatorias, no contengan diferencias retributivas según género y hagan un uso no sexista del lenguaje. - Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de los sindicatos. - Inclusión en los convenios colectivos del correspondiente análisis de impacto de género.
61	Observatorio de la Igualdad de género	Se creará el Observatorio de la Igualdad de Género como órgano asesor, a fin de detectar, analizar y proponer soluciones para corregir las desigualdades.

Tabla 2.2. Análisis de contenido específico de la Ley 12/2007 de ámbito autonómico andaluz en materia de planes de igualdad y negociación colectiva.

Fuente: Elaboración propia.

2.1.2. Modificaciones en la normativa a raíz de la ley de igualdad

El carácter transversal de la LOIEMH, principio fundamental de su texto, queda reflejado en las diversas modificaciones de preceptos de leyes vigentes, necesarias para adaptarse a las exigencias y previsiones que se derivan de la misma. Estos cambios se recogen en las disposiciones adicionales, de las que se analizan aquellas que afectan directamente al contenido del presente proyecto. De este modo, se extraen de la ley las Disposiciones Adicionales referentes a las modificaciones del texto del Estatuto de los Trabajadores (ET), y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

2.1.2.1. Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores⁷

Quedan redactadas en la Disposición Adicional Undécima de la LOIEMH, clasificadas en 21 apartados, de los cuales se subrayan los dedicados con exclusividad a las materias de igualdad y negociación colectiva. En el artículo 17. *No discriminación en las relaciones laborales*, se afianza la implantación de los planes de

⁷ Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

igualdad en las empresas, en el que se establece la obligación de ajustarse a los textos normativos de referencia (Art. 17.5 ET y D.A.11 apdo.2 LOIEMH).

Debido a la complejidad que presenta el contenido restante, se procede a su análisis clasificándolo por materias.

a) *Competencias de los órganos de representación de los trabajadores*

Este contexto se desarrolla en el artículo 64 de ET. *Derechos de información y consulta y competencias*, en el que la ley de igualdad introduce párrafos en los puntos 3 y 7 con el contenido detallado a continuación.

En el apartado 64.3 se especifica que el comité de empresa tendrá, entre otros, derecho a recibir información acerca de la aplicación de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, incluyéndose datos acerca de la proporción de mujeres y hombres en todos los niveles, sobre las medidas adoptadas y sobre la aplicación del plan de igualdad, en su caso (art. 64.3 ET y D.A.11 apdo.15 LOIEMH).

En cuanto al apartado 64.7 acerca de las competencias del comité de empresa, se le atribuye la de ejercer labores de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, junto a las ya tradicionales de vigilancia en materia laboral, de seguridad social y de control de condiciones de seguridad y salud (art.64.7.a.3 ET y D.A.11 apdo.16 LOIEMH). Asimismo, se le atribuye la competencia de colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de las medidas de conciliación acordadas (art.64.7.d ET y D.A.11 apdo. 16 LOIEMH).

b) *Contenido de los convenios colectivos*

Se añaden nuevos párrafos a los apartados 1 y 2 del artículo 85 del ET, en los que se incrementan contenidos a los convenios colectivos. Uno corresponde al deber de negociar medidas que promuevan la igualdad de trato o, en su caso, plan de igualdad (art.85.1 ET y D.A.11 apdo.17 LOIEMH). Debido a la transcendencia conceptual del artículo 85.2 se muestra dicho texto íntegro, tal como redacta el ET.

“...a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.” (Art. 85.2 ET y D.A.11 apdo.18 LOIEMH).

c) *Validez de los convenios*

Se añade un nuevo apartado al artículo 90, acerca de la validez de los convenios, en el que queda redactado que la autoridad laboral velará por el respeto a la igualdad en los convenios. En caso de detectar discriminaciones en los mismos, lo pondrá en conocimiento de los organismos públicos competentes en materia de igualdad (art 90.6 ET y D.A.11 apdo. 19 LOIEMH).

En la tabla 2.3 quedan reflejados, de un modo más representativo, los contenidos de las modificaciones analizadas que la ley de igualdad introduce en el Estatuto de los Trabajadores.

MODIFICACIONES DE LA LOIEMH AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES		
Art. nº ET	ARTÍCULO	CONTENIDO
17.5	No discriminación de las relaciones laborales	Los planes de igualdad de las empresas se ajustarán a las disposiciones de la LOIEMH y el Estatuto de los Trabajadores.
64.3	Derechos de información y consulta y competencias	El comité de empresa tendrá, entre otros, derecho a recibir información acerca de la aplicación de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa (incluso proporción de mujeres y hombres), sobre las medidas adoptadas y sobre la aplicación del plan de igualdad, en su caso.
64.7.a3	Derechos de información y consulta y competencias	Al comité de empresa, se le atribuye el ejercer labores de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
64.7.d	Derechos de información y consulta y competencias	Al comité de empresa se le atribuye la competencia de colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de las medidas de conciliación acordadas.
85.1	Contenido (del convenio)	En la negociación de los convenios, existirá el deber de negociar medidas que promuevan la igualdad de trato o, en su caso, plan de igualdad.
85.2	Contenido (del convenio)	<p>Deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores de la forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En convenios de empresa, el deber de negociar se formalizará en el marco de negociación de dichos convenios. - En convenios de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará en la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa, siguiendo las oportunas reglas de complementariedad.
90.6	Validez (de los convenios)	La autoridad laboral velará por el respeto a la igualdad en los convenios. En caso de detectar discriminaciones en los mismos, lo pondrá en conocimiento de los organismos públicos competentes en materia de igualdad

Tabla 2.3. Análisis de las modificaciones que la LOIEMH introduce al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de planes de igualdad y negociación colectiva.

Fuente: Elaboración propia.

2.1.2.2. Modificaciones de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social⁸

En la Disposición Adicional Decimocuarta de la LOIEMH, se clasifican 4 apartados que modifican y añaden contenido de la LISOS, de los cuales se recogen aquellos que tipifican infracciones en materia de igualdad.

a) *Infracciones graves*

La ley de igualdad añade un nuevo apartado al artículo 7. Infracciones graves, en el que se calificaría como tal la acción de no cumplir las obligaciones de los planes de igualdad establecidas en el ET o en el convenio colectivo de aplicación (art 7.13 LISOS y D.A.14 apdo.1 LOIEMH).

b) *Infracciones muy graves*

Igualmente, añade un apartado al artículo 8, en el que se tipifica de infracción muy grave el no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo la sanción sustitutoria de su realización.

c) *Responsabilidades en materia de igualdad*

Esta nueva responsabilidad exigida en la ley, genera la creación de todo un artículo, del que se extrae que las sanciones accesorias derivadas de las infracciones muy graves en supuestos de discriminación por razón de sexo, podrán sustituirse por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.

En la tabla 2.4 quedan reflejados, de un modo más representativo, los contenidos de las modificaciones analizadas que la ley de igualdad introduce en la LISOS.

MODIFICACIONES DE LA LOIEMH A LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL		
Art. nº LISOS	ARTÍCULO	CONTENIDO
7.13	Infracciones graves	No cumplir las obligaciones que establecen el ET o el convenio colectivo, en materia de planes de igualdad.
8.17	Infracciones muy graves	No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo la sanción sustitutoria de su realización.
46 bis	Derechos de información y consulta y competencias	Las sanciones accesorias derivadas de las infracciones muy graves en supuestos de discriminación por razón de sexo, podrán sustituirse por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.

Tabla 2.4. Análisis de las modificaciones que la LOIEMH introduce a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en materia de planes de igualdad y negociación colectiva.

Fuente: Elaboración propia.

⁸ Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

2.2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA RELACIONADA CON EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

A pesar de lo reciente de LOIEMH, se encuentran numerosos estudios y publicaciones relacionadas con la igualdad de género en el ámbito laboral, y es que, como se describe en párrafos anteriores, la sociedad reclama la necesidad de su regulación normativa.

Introduciéndose en el sector de la construcción se localizan trabajos enfocados este contexto laboral, como “Acompañar procesos de diversificación profesional en el sector de la construcción”, de Elisa Gómez Sánchez-Albornoz e Isabel Alonso Cuervo (2003), y “Diversificación laboral de las Mujeres en el sector de la Construcción” (Ramos, 2007).

Desde las administraciones públicas se publican numerosos informes en los que se focaliza el análisis en el sector de la construcción, ya que se constituye como uno en los que las desigualdades están más arraigadas. Así hay que destacar “Igualdad de oportunidades en el sector de la Construcción” de la Fundación de Formación y Empleo de Andalucía, y el “Análisis económico del sector de la construcción en Andalucía. Oferta y demanda por ocupaciones y por sexo. Prospectiva hacia el 2004-06”, elaborado por ATC3 por encargo del Instituto Andaluz de la Mujer, ambos pertenecientes al Proyecto Equal-Construyendo Futuro, años 2004 y 2003, respectivamente.

El *Proyecto Equal e-Andaluzas en la Sociedad Red*, subvencionado por el Fondo Social Europeo y la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía se confiere como referente en el análisis del tejido empresarial andaluz desde una perspectiva de género, en el que destaca el libro “Avanzando hacia la igualdad: argumentos para el cambio”, (Estebaranz (Coord), 2007).

Estudios recientes centran sus objetivos en la negociación colectiva, identificándola como herramienta para regular las condiciones de trabajo. En las asociaciones sindicales se han publicado diversos informes y estudios acerca de la negociación colectiva e igualdad de género, Destacan “Igualdad de género y negociación colectiva”, volumen nº 14 de *Informes de la Fundación* de la Fundación 1º de Mayo (Bajo y S. Llopis, 2009) y “La ley de igualdad y la Negociación Colectiva” (Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2008).

Dentro de los proyectos de estudios de posgrado basados en la igualdad de género, se localiza “Desempleo femenino, discriminación positiva y rol de género: el desencuentro entre política y experiencia”, (Suárez, 2003), descriptivo de la desigualdad real en su ámbito más genérico. Por el contrario, en “Empleabilidad de la mujer en el sector de la construcción en Andalucía”, (Infante, 2009) se analiza, particularmente, en un modo cuantitativo y cualitativo, la situación actual de la mujer, su incorporación y posición en el mercado laboral del sector andaluz de la construcción.

En la actualidad, la necesidad de la implantación efectiva de la igualdad de oportunidades, ha hecho que la figura del Agente de Igualdad se esté normalizando progresivamente, situación que urge de guías didácticas de referencia, destacando por su amplio contenido “Manual de Agentes de Igualdad” (Román, 2009).

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

El contenido del presente estudio se plantea en dos contextos o escenarios diferenciados, por ello la metodología empleada se expone siguiendo este mismo criterio. De este modo se distinguen la metodología en el análisis de la negociación colectiva del sector andaluz de la construcción, y la metodología en el análisis de la implantación de los planes de igualdad en las empresas.

3.1. METODOLOGÍA EN EL ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La principal técnica de investigación utilizada en la Negociación Colectiva andaluza del sector de la construcción, objeto de este apartado, ha sido el análisis documental, además de la observación y entrevistas a personas expertas. Para su mejor comprensión, este proceso se presenta en diversos pasos.

Paso 1. Búsqueda de los textos de la negociación colectiva sectorial de ámbito andaluz.

El análisis documental se ha efectuado principalmente a través de las páginas web de los distintos organismos y entidades públicos y privados especializados en igualdad de género, con la finalidad de buscar estudios e informes publicados que traten materia sobre negociación colectiva. Así, se ha examinado el conjunto de convenios colectivos del sector de la construcción de ámbito de aplicación en Andalucía, con la finalidad de conocer la existencia o no de medidas de acción positiva, y específicas, en materia de igualdad, y detectar discriminaciones contenidas en los mismos. Para obtener los textos vigentes de la negociación colectiva andaluza del sector de la construcción se han consultado fuentes diversas, a fin de confirmar la información hallada, relacionándose a continuación las siguientes:

- a) *Páginas web de organismos oficiales estatales*, como la del Ministerio de Trabajo e Inmigración, donde, según la codificación CNAE-2009⁹, tipo de acuerdo y alcance del mismo, se ha consultado el código del convenio general sectorial y su texto oficial
- b) *Páginas web de organismos oficiales autonómicos*, como la de la Consejería de Empleo, de la que se han consultado la relación de convenios provinciales e interprovinciales de Andalucía, extraídas del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL).
- c) *Páginas web de entidades sindicales*, como son Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de los Trabajadores (UGT), en las que se han consultado los textos íntegros de los convenios publicados, así como de las posibles modificaciones y comentarios a los mismos¹⁰.
- d) *Confederaciones privadas del sector*, como la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), de cuya pagina web se han obtenido la mayoría de los convenios colectivos, Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y su filial provincial Confederación de Empresarios de Sevilla (CES).

⁹ CNAE (Codificación Nacional de Actividades Económicas). Definición en Anexo B. Glosario.

¹⁰ Concretamente, las consultas se han realizado en sus respectivas Confederaciones Sindicales, Federación Estatal de la Construcción Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA-CCOO), y Metal, Construcción y Afines, Federación Estatal de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT).

- e) *Bases de datos de textos de contenido jurídico y legal*, como son las páginas web de www.derecho.com¹¹ y www.noticiasjuridicas.com¹², cuyos contenidos ha facilitado la búsqueda de datos complementarios, así como comentarios de interés de los mismos.

El análisis de las páginas Web ha permitido obtener el conjunto de normativa estatal y autonómica en materia de igualdad de género, en conciliación de la vida familiar y laboral, en protección integral contra la violencia de género y en la promoción de la igualdad de género, necesarias para analizar y valorar el complejo articulado que conforman los convenios colectivos objeto de estudio.

Paso 2. Estudios e informes sobre negociación colectiva.

Para contrastar información se ha procedido a la búsqueda de bibliografía que trate el tema de la negociación colectiva. En este análisis documental, se han consultado las siguientes fuentes de información:

- a) *Informes y Memorias de entidades públicas*, como “Memoria Negociación Colectiva 2009” del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), “Igualdad y género en el empleo”, guía de negociación nº 5 del CARL, “Cuaderno de Estadísticas Socio-Laborales nº 94” de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.
- b) *Informes y Estudios de entidades sindicales*, como “Igualdad de género y negociación colectiva. Sistemas de clasificación profesional” de la Fundación 1º de Mayo¹³, y la publicación “La Ley de igualdad y la Negociación Colectiva”, del sindicato UGT en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales¹⁴.

Paso 3. Entrevistas a personas expertas.

Posteriormente a este análisis, se ha asistido a conferencias y mesas redondas en las que se han expuesto intervenciones relacionadas con la aplicación de la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el importante papel que juega la negociación colectiva como instrumento para regular las condiciones de trabajo, constituyendo por ello, el marco idóneo donde fomentar la igualdad de género en las relaciones laborales. Es así como el marco de la negociación colectiva se ha convertido en objeto de análisis del presente trabajo.

Una primera aproximación al mismo, se ha llevado a cabo al contactar con las sedes autonómicas de los principales sindicatos del sector, en los que, tras concertar entrevistas con la Secretaria de la Mujer, se ha recibido documentación específica sobre la negociación colectiva con perspectiva de género.

¹¹ El sitio consultado corresponde a la categoría de Legislación: Negociación Colectiva <http://www.derecho.com/legislacion/boe/categorias/558/Negociaci%C3%B3n%20Colectiva.html>. Consultado 21/05/2010

¹² Con mayor exactitud, las consultas se han realizado por sectores en el apartado de convenios.juridicas.com, <http://convenios.juridicas.com/convenios-sectores.php>. Consultado 19/05/2010

¹³ Bajo, Fernando, S. Llopis, Elvira y Arroyo, Laura (2009): “Análisis de la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal (2008)”, en Centro Sindical de Estudios: *Igualdad de género y negociación colectiva*, Informes de la Fundación volumen Nº 14, Fundación 1º de Mayo, Madrid, (12-33).

¹⁴ UGT (2008): *La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid.

Paso 4. Análisis el contenido de los convenios.

El siguiente paso ha sido recopilar y analizar los contenidos del IV Convenio General de la Construcción 2007-2011 así como de los Convenios Colectivos Provinciales de las respectivas provincias andaluzas, tomando los que se encuentren vigentes o, en su defecto, los últimos publicados. En ellos se analizó su contenido bajo la perspectiva de género, con la finalidad de identificar discriminaciones en aspectos tan relevantes como los sistemas de selección de personal, contratación, promoción, prevención de riesgos laborales, sistemas retributivos, conciliación de la vida personal y profesional, salud laboral (en lo referente a protección de la maternidad y lactancia), permisos de maternidad, entre otros.

A continuación se exponen la relación de convenios colectivos sectoriales de la construcción, aplicables en el territorio andaluz, su número y fecha de publicación en los boletines oficiales respectivos:

Ámbito territorial	Denominación	Ámbito temporal	Boletín Oficial y fecha de publicación
Estatal	IV Convenio General	2007-2011	BOE nº 197 (17 agosto 2007)
Provincial	C.C.P. Almería	2008-2011	B.O.P. de Almería nº 141 (24 julio 2008)
Provincial	C.C.P. Cádiz	2008	B.O.P. de Cádiz nº 19 (2 octubre 2008)
Provincial	C.C.P. Córdoba	2008	B.O.P. de Córdoba nº 112 (18 junio 2008)
Provincial	C.C.P. Granada	2007-2009	B.O.P. de Granada nº 206 (28 octubre 2008)
Provincial	C.C.P. Huelva	2009	B.O.P. de Huelva nº 143 (27 julio 2009)
Provincial	C.C.P. Jaén	2008-2009	B.O.P. de Jaén nº 207 (6 septiembre 2008)
Provincial	C.C.P. Málaga	2008-2011	B.O.P. de Málaga nº 232 (2 diciembre 2008)
Provincial	C.C.P. Sevilla	2008	B.O.P. de Sevilla nº 19 (24 enero 2009)

Tabla 3.1. Relación de convenios colectivos vigentes del sector de la construcción que afectan a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Fuente: Elaboración propia.

A fin de obtener datos concluyentes, se han comparado entre sí los convenios provinciales, y a su vez, cada uno de estos con el convenio general sectorial. De este

modo se obtiene una visión global y de conjunto del estado en que se encuentra la negociación colectiva sectorial de ámbito andaluz.

3.2. METODOLOGÍA EN EL ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

El análisis presentado parte de los datos procedentes de diversas fuentes oficiales, así como de estudios publicados recientemente. Este apartado de la investigación se identifica como un estudio cuantitativo y cualitativo de la información obtenida. Para que la metodología empleada resulte más comprensible, el proceso se describe siguiendo varios pasos.

Paso 1. Análisis del sector de la construcción: ámbitos estatal y autonómico.

Previo al inicio de la búsqueda y análisis de empresas y sus obligaciones legales en materia de igualdad, se procede a la investigación del estado del sector de la construcción, tanto su situación en el momento actual como en los periodos anteriores. Con este estudio previo se obtiene el contexto actual del mercado de trabajo, en el que se marca la tendencia económica laboral, sobre la que fundamentar los resultados alcanzados, siempre relativos de la situación laboral de partida. Se ha recurrido a fuentes documentales específicas en materia económica, tanto públicas como privadas.

- a) *Informes de asociaciones privadas*, destacando el “Informe Económico 2009” de SEOPAN¹⁵, en el que se analiza, entre otros temas, la industria de la construcción, la edificación y la obra pública en España desde un punto de vista financiero de la actividad del sector.
- b) *Informes de organizaciones sindicales*, en los que se encuentra el estudio “Mujeres ante la crisis económica. Impactos y oportunidades”, de la Secretaria Confederal para la Igualdad de UGT¹⁶.
- c) *Base de datos oficiales*, de los que se extraen valores económicos y estadísticos, principalmente, como los obtenidos de la Central de Balances de Andalucía (2009)¹⁷, DIRCE (2009)¹⁸, INE (2010)¹⁹.
- d) *Informes y estudios oficiales autonómicos*, como el I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013²⁰, del que se han obtenido datos estadísticos de población ocupada segregada por sexos.

Paso 2. Elaboración del listado de empresas constructoras andaluzas:

Como fase inicial, se ha realizado una recopilación de diversas bases de datos a fin de obtener un listado o ranking de las empresas constructoras andaluzas según su

¹⁵ Asociación de Empresas Constructoras de Ámbito Nacional (2010): Informe Económico 2009, ANCOP, Madrid.

¹⁶ Secretaría Confederal para la Igualdad UGT (2010): Mujeres ante la crisis económica. Impactos y oportunidades, Departamento de la mujer trabajadora.

¹⁷ Villalba Cabello, Francisco (2009): Análisis económico-financiero de la empresa andaluza, 2009. Directorio 40.000 empresas, Instituto de Análisis Económico y Empresarial de Andalucía, Málaga, <http://www.centraldebalancesdeandalucia.org>. Consultado: 17/05/2010.

¹⁸ DIRCE (2009): Referencias Empresariales de Andalucía 2010. Central de Balances de Andalucía.

¹⁹ INE (2010): Padrón Municipal de habitantes 2010. Comunidad Autónoma de Andalucía. www.ine.es/jaxi/tabla.do. Consultado: 17/05/2010.

²⁰ Instituto Andaluz de la Mujer (2010): I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía (2010-2013), Consejería para la igualdad y bienestar social.

tamaño y volumen de facturación. Así, se identifican las grandes empresas, por un lado, y las pequeñas y medianas empresas por otro, ya que su obligación en materia de igualdad difiere considerablemente en uno u otro caso.

Para la elaboración del ranking de las empresas constructoras andaluzas investigadas, se han utilizado las siguientes fuentes:

- a) *Bases de datos oficiales*, como las del Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto de Estadística de Andalucía (IEA), que presentan información sobre empresas públicas y privadas, la Central de Balances de Andalucía, en la que se ha consultado su directorio de empresas
- b) *Catálogos de asociaciones empresariales*, como la CEA (Confederación de Empresarios de Andalucía), CEACOP (Círculo de Empresas Andaluzas de la Construcción, Consultoría y Obra Pública).
- c) *Informes de asociaciones privadas con colaboración de organismos públicos*, como es el informe *Referencia Empresarial de Andalucía 2010*, elaborado por el Instituto de Análisis Económico y Empresarial de Andalucía, en el que se analiza en profundidad el tejido empresarial andaluz.²¹
- d) *Informes* publicados por entidades sindicales a través de sus fundaciones y centros de estudio, como es la Fundación 1º de Mayo, en su publicación “Situación laboral de las mujeres en Andalucía.2010”²² de CCOO-Andalucía.
- e) *Artículos de prensa* económica y social, como los publicados en el Especial de Economía de ABC de Sevilla: “Las 50 mayores empresas andaluzas” (julio 2009)²³, “Las mayores empresas andaluzas por facturación” (junio 2010)²⁴.
- f) Revistas especializadas: *Andalucía Económica*, en la que se publicó en los boletines número 221 y 222 “Ranking de las 1200 empresas en Andalucía” (mayo y junio 2010)²⁵.
- g) *Webs de las empresas* identificadas como grandes o medianas, en las que pudo obtenerse algunos datos secundarios y de carácter complementario.

Paso 3. Clasificación de empresas y su obligatoriedad legal.

En el objetivo marcado de elaborar un listado con las empresas obligadas por ley a la elaboración de un plan de igualdad, se clasifican siguiendo los criterios establecidos por la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas²⁶, según la cual las empresas se clasifican en PYME (que engloba a microempresa, pequeña y mediana empresa) y gran empresa.

²¹ El informe Referencia Empresarial de Andalucía 2010, es un proyecto de la Central de Balances de Andalucía (CBA), elaborado por el Instituto de Análisis Económico y Empresarial de Andalucía, en virtud del convenio de colaboración entre la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía, UNICAJA y el Instituto de Estadística de Andalucía, con datos de empresas a fecha 1 enero de 2009. Málaga, 2010.

²² Fundación 1º de Mayo (2010): “Negociación Colectiva y Planes de Igualdad”, en: *Situación Laboral de las Mujeres en Andalucía*, CCOO-Andalucía, Madrid (40-59).

²³ Segura, Marta (2009): “Las cincuenta mayores empresas andaluzas por facturación”, *Especiales ABC de Sevilla*, <http://www.contenidosabcdesevilla.es/especiales/index.php>. Consultado: 12/05/2010.

²⁴ Segura, Marta (2010): “Las mayores empresas andaluzas por facturación”, *Especiales ABC de Sevilla*, <http://www.contenidosabcdesevilla.es/especiales/index.php>. Consultado: 19/07/2010.

²⁵ Ranking de las 1200 empresas en Andalucía. *Andalucía Económica*, nº 221 y 222, mayo y junio 2010. Pág. 6-29: Sevilla.

²⁶ Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas, 2003/361/CE, *sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas*. DO L 124 de 20.5.2003, pp 36-41. <http://www.ine.es/normativa/leyes/UE/inditerna.htm>

Esta, que sustituye a la anterior Recomendación 96/280/CE de la Comisión, del 3 de abril de 1996, define con mayor exactitud a la PYME, estableciendo un criterio principal (número de personas ocupadas o “criterio de los efectivos”) y un criterio complementario de carácter financiero, en el que se combina el volumen de negocios y el balance general, pudiendo superarse uno de los dos criterios financieros, para la clasificación de la empresa.

En el artículo 2, del Título I del Anexo de la citada Recomendación 2003/361/CE, se definen las siguientes categorías:

“1. La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por las empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.

2. En la categoría de las PYME, se define a una pequeña empresa como una empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros.

3. En la categoría de las PYME, se define a una microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros.”

Dicha clasificación permite identificar con rapidez las empresas a las que la ley exige un plan de igualdad, ya que dicha obligación se limita a las empresas con más de 250 trabajadores, englobando exclusivamente a las grandes empresas. Para la obtención de la información necesaria se consultan las siguientes fuentes:

- a) *Base de datos oficiales*, como es el Instituto Nacional de Estadística, del que se consulta su Directorio Central de Empresas (DIRCE), en el cual se obtienen datos estadísticos acerca de la actividad empresarial estatal y autonómica.
- b) *Investigaciones* promovidas por entidades y organismos públicos, como publicaciones del Proyecto Equal *e-Andaluzas en la Sociedad Red*²⁷, del que se ha obtenido una completa información de la población de empresas andaluzas de todos los sectores productivos.

Paso 4. Investigación de la existencia de planes de igualdad.

Constituye el paso más laborioso y que mayor complejidad presenta, ya que, al no existir un registro oficial de planes de igualdad, la búsqueda se amplía no solo a las páginas web de las empresas obligadas a su ejecución, sino a sitios web que pudieran contener alguna información al respecto. Se planificó completar los datos obtenidos con entrevistas telefónicas y/o personales con los responsables de recursos humanos o de personal de las distintas empresas catalogadas como “grandes”, tarea que, a fecha de cierre de búsqueda de información del presente trabajo, no pudo ser completada, ya que, tras reiterados intentos, dichas entrevistas no lograron ser acordadas.

Paralelamente, se concertaron entrevistas con la Secretaría de la Mujer de los sindicatos CCOO y UGT, en las que no se obtuvieron resultados deseados, ya que en sus bases de datos no consta la existencia de un registro de los planes de igualdad

²⁷ Araceli Estebarez García (Coord.) (2007): “Avanzando hacia la igualdad: argumentos para el cambio.”, *Proyecto Equal e-Andaluzas en la Sociedad Red*, subvencionado por el Fondo Social Europeo y la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, perteneciente a la segunda convocatoria de Proyectos Equal. Universidad de Sevilla Edición Digital, Sevilla

que hayan sido firmados en presencia de sus respectivas Confederaciones Sindicales. Para organizar la búsqueda, se estructura en orden de prioridad, siendo las empresas constructoras de Andalucía, las investigadas en primer lugar, seguidas de las de ámbito estatal, y por último, se sondean empresas andaluzas cuya actividad se desarrolle en el sector de la construcción que hayan elaborado un plan de igualdad, que por su calidad de elaboración merezca ser referido en este proyecto, con objeto de realizar una comparación con los restantes planes obtenidos.

Paso 5. Análisis comparativo de los planes de igualdad de empresas

El siguiente paso ha sido elaborar un listado de los bloques principales en que dividir un plan de igualdad teórico, sobre los que superponer los planes de las empresas, a fin de resaltar contenidos acertados y detectar las carencias. Paralelamente se han comparado entre sí, pudiéndose obtener resultados concluyentes acerca de la calidad de elaboración y aplicación de los planes de igualdad según el ámbito laboral y territorial de las empresas y, sobre todo, su vinculación al sector de la construcción.

Paso 6. Propuesta de Plan de Igualdad.

Ya que los elementos encontrados para la realización del análisis no disponen del nivel de contenido deseado, en este apartado se muestra lo que teóricamente se define como plan de igualdad, proponiéndose una estructura y contenido en busca de la consecución del objetivo del plan, el cual consiste en alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, así como la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo y género.

Para definir este modelo teórico, se han consultado las propuestas de otros autores y autoras, personas físicas y jurídicas, de cuyos estudios destacan los siguientes:

- a) *Manuales de organismos públicos*, siendo el principal de referencia el “Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa. Aspectos básicos”²⁸, del Instituto de la Mujer, en el que además de los aspectos básicos para elaborar un plan de igualdad, incluye los distintos modelos de garantía de compromiso, cuestionario del diagnóstico, del plan de igualdad, entre otros.
- b) *Proyectos de Igualdad de las entidades sindicales*, como es el Proyecto Artemisa, de UGT, “¿Cómo negociar un plan de igualdad?”, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- c) *Planes de igualdad consultados*, de organismos y entidades públicos, como es el 1º Plan de Igualdad de género de la Universidad de Sevilla 2009-2012²⁹, I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013, en los que se han extraído las principales pautas en cuanto a la elaboración del diagnóstico, las diferentes líneas de actuación y los procedimientos de seguimiento y evaluación
- d) *Ponencias en Mesas Redondas*, como la conferencia dada por la Secretaria de la Mujer (2010)³⁰, de UGT-Andalucía.

²⁸ Instituto de la Mujer (2009): Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa. Aspectos básicos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. Disponible en www.inmujer.migualdad.es/.../Plan%20Igualdad%20en%20empresa.pdf. Consulta 3/6/2010

²⁹ Universidad de Sevilla (2009): 1º Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Sevilla 2009-2012, Sevilla.

³⁰ Secretaria de la Mujer (2010): “Los planes de igualdad”, UGT-Andalucía, *Aplicación de la Ley de Igualdad. Lagunas y barreras*, Experto en Agente de Igualdad, Facultad de Ciencias del Trabajo. Sevilla.

CAPÍTULO 4.

ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Para negociar la igualdad se deben de cumplir una serie de premisas, como es el conocer la legislación sobre esta materia, condición no presente en la mayoría de mesas de negociación. Además, hay que interpretarla de forma favorable para el trabajador o trabajadora e, inexcusablemente, deben implantarse acciones positivas en los convenios para fomentar la igualdad.

Para analizar el conjunto de la negociación colectiva que es de aplicación en la Comunidad Autónoma de Andalucía, es necesario estudiar tanto la de ámbito estatal, que le afecta con carácter supletorio, como los distintos convenios de cada una de las ocho provincias andaluzas, cuyo ámbito territorial afecta a su término provincial respectivo.

A continuación se detallan la relación de convenios colectivos objeto de análisis de este estudio, todos publicados después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el cual se inicia al día siguiente de su publicación en el BOE, siendo el 24 de marzo de 2007 la fecha desde la que deben hacerse efectivos los principios de actuación que la ley establece, obligando a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, a adoptar medidas para evitar toda discriminación laboral entre mujeres y hombres, y negociar en su caso estas medidas con la representación legal de los/as trabajadores/as.

- IV Convenio General de la Construcción 2007-2011, de ámbito estatal (vigente desde 6 de septiembre de 2.007)
- Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Almería 2008-2011 (vigente desde 25 julio de 2008)
- Convenio Colectivo Provincial del sector de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Cádiz 2008 (vigente desde 17 octubre de 2008)
- Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Córdoba 2008 (vigente desde 19 junio de 2008)
- Convenio Colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Granada, años 2007-2009 (publicado 28 octubre de 2008)
- Convenio Colectivo de Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Huelva 2009 (vigente desde 1 enero 2009)
- Convenio Provincial para la Construcción y Obras Públicas de Jaén 2008-2009 (vigente desde 7 septiembre 2009)
- Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrial de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su provincia para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 (vigente desde 1 enero 2008)
- Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Sevilla para el año 2008 (vigente desde 1 enero 2008)

Para facilitar la comprensión del estado de las vigencias de los citados convenios colectivos, se representan gráficamente la validez de sus respectivos periodos, obteniéndose una visión global del estado de la negociación colectiva sectorial en Andalucía. En la figura 4.1 se trazan cada uno de ellos y su alineación cronológica con la LOIEMH. En ésta se señala la vigencia efectiva definida en los convenios y la

vigencia económica de carácter retroactivo. El periodo de validez se entiende prorrogado tácitamente por periodos anuales, excepto en el caso que se denuncie con tres meses de antelación a la fecha de expiración del plazo de vigencia indicado o de la prórroga en curso. Por ello, se entienden prorrogados los convenios de las provincias de Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén y Sevilla hasta mediados del año 2010, fecha de cierre del presente estudio.

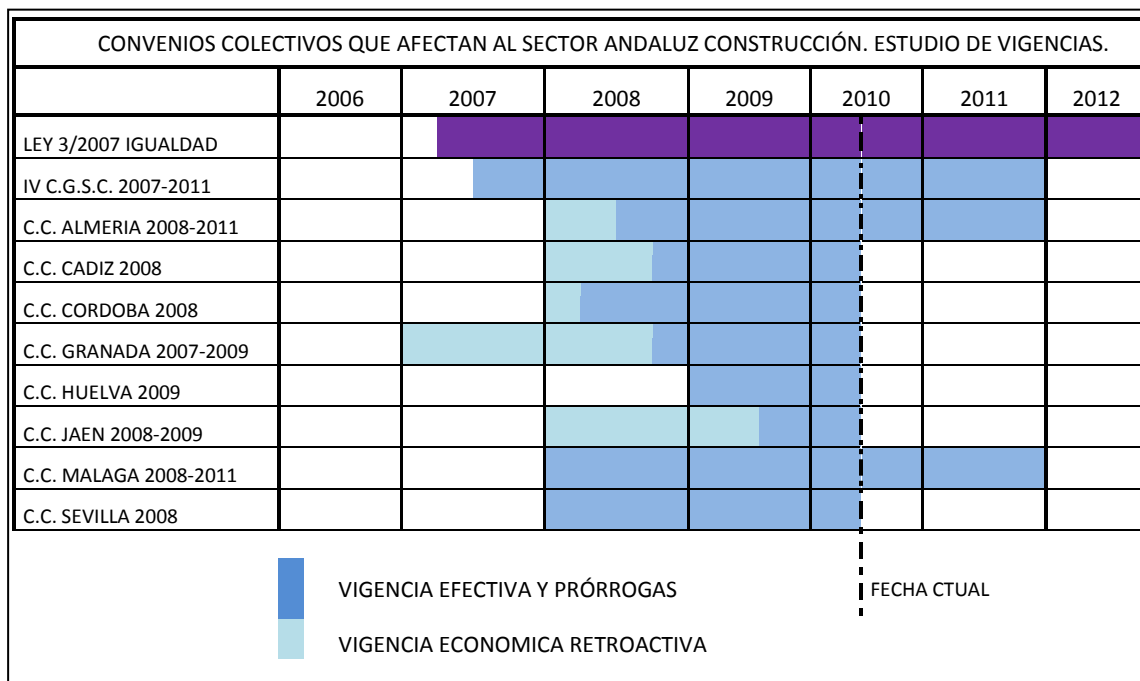


Figura 4.1. Representación cronológica de la vigencia de los Convenios Colectivos Sectoriales en Andalucía.

Fuente: Elaboración propia

La Ley Orgánica 3/2007 nos sitúa ante un nuevo escenario que debe ser contemplado y reflejado en distintos aspectos de la negociación colectiva. Es por ello que cobra mayor relevancia el hecho de abordar esta cuestión en las negociaciones acordadas, inscritas y publicadas tras la entrada en vigor de la ley, lo que, en principio, constituiría el contexto idóneo para su análisis. A su vez, obliga a que en todos los convenios colectivos denunciados desde su entrada en vigor, se negocien medidas y planes de igualdad, teniendo mayor relevancia en la negociación de nivel estatal, ya que repercute en la totalidad de empresas de su ámbito, con independencia del tamaño de la misma.

4.1. CONTEXTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

El presente estudio se elabora en una situación económica bien distinta de la existente en el momento en que se suscribieron los convenios colectivos objeto de análisis. Actualmente se está produciendo una destrucción de empleo que dificulta el contexto de la negociación colectiva. Surge la necesidad de un cambio de estrategia, en el que cobra fuerza incorporar medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desechando todos aquellos mecanismos discriminatorios y obsoletos, que no han conseguido resultados satisfactorios para el conjunto de la

sociedad trabajadora³¹. No son pocas las voces que consideran que las circunstancias adversas en que se contextualiza la negociación colectiva, no deben mermar ni sus contenidos ni su extensión. Al contrario, puede y debe verse interpretada como un factor que complementa el avance hacia otro modelo productivo, necesitando para ello una mayor participación de trabajadoras y trabajadores en la definición de las condiciones de trabajo para obtener los resultados requeridos con criterios no discriminatorios (Bajo, F., S. Llopis, E., Arroyo, L. 2009).

Dado lo reciente de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad (marzo 2007), muchos convenios que se han negociado en este tiempo, habían sido denunciados con anterioridad a la publicación de la Ley. Sin embargo, se comprueba que, empresas relevantes, han empezado a incluir Cláusulas de Igualdad en sus convenios. Son compromisos de elaboración de un Plan de Igualdad, en los que se declara la intención de las partes de garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades y poner en marcha los medios para que ello sea posible. Proceso comprensible, desde el punto de vista del tiempo necesario para la elaboración de los planes (Paz, M. en Román, M. 2009). Esto demuestra que en el sector privado, son las grandes empresas las que tienen que encabezar, por propia iniciativa, el proceso de cambio, para que pueda extenderse al conjunto del mundo empresarial.

4.2. ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva del sector de la construcción se estructura, conforme al artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes niveles:

- Convenio General del Sector de la Construcción, aplicable en todo el ámbito sectorial (CGSC).
- Acuerdos Sectoriales.
- Convenios Colectivos Provinciales, o, en su caso, de Comunidad Autónoma.

Esta estructura se rige por unos principios de concurrencia definidos en el artículo 13 "Concurrencia de Convenios" del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, que se resuelve por: los principios de jerarquía (la unidad preferente de negociación es la de ámbito estatal), de seguridad (los convenios provinciales que estén vigentes al entrar en vigor el convenio estatal, mantienen su vigencia hasta la conclusión de su ámbito temporal, o pueden acogerse si hay acuerdo de las partes), de complementariedad y subsidiariedad (el convenio general complementa los contenidos de los convenios de ámbito inferior, siendo supletorio en todo lo no previsto en los mismos), y principio de territorialidad (será de aplicación el convenio provincial o autonómico vigente).

Por la aplicación de estos principios, al convenio estatal se le reservan una serie de materias de competencia exclusiva, dejándose otras específicas para el ámbito provincial o autonómico, en su caso. Es por ello, que para facilitar la comprensión del presente estudio, se procede a analizar por separado el convenio de ámbito estatal por un lado y, por otro, los ocho convenios de ámbito provincial.

4.2.1. Negociación Colectiva de ámbito estatal

El análisis se realizará sobre las materias en las que el convenio general tiene carácter de norma exclusiva, como son: ingreso en el trabajo, contratación, clasificación profesional, ordenación y prestación del trabajo, productividad y

³¹ Informes de la Fundación. Volumen nº 14. Igualdad de género y negociación colectiva. Fundación 1º de Mayo. 2009.

rendimientos, promoción, percepciones económicas, tiempo de trabajo (en cuanto a jornada, turno de trabajo, vacaciones, permisos y licencias), movilidad funcional, movilidad geográfica, suspensión y extinción de la relación laboral, faltas y sanciones, representación de los trabajadores y comisiones mixtas.

En los artículos donde se detallan las **condiciones generales de ingreso** (ingreso en el trabajo, pruebas de aptitud, vigilancia y control de la salud y periodo de prueba) y contratación (contrato fijo de plantilla, contrato fijo de obra, otras modalidades de contratación y subcontratación) no se mencionan medidas relativas a la igualdad de oportunidades ni a la conciliación de vida laboral y personal.

La **clasificación profesional** publicada se define como provisional, hasta la elaboración, por parte de la Fundación Laboral de la Construcción, de una nueva clasificación adaptada que responda a las necesidades actuales del trabajo en el sector. Se establece un plazo de un año para dicha labor, la cual, hoy día, sigue sin realizarse, por lo que se sigue empleando un modelo desfasado, con categorías que no reflejan la realidad funcional al no adaptarse a los puestos laborales actuales.

Esto conlleva, además, arrastrar un uso sexista del lenguaje, al emplear en todo momento el masculino para la denominación de las categorías profesionales, y en el nivel XII, especificar ambos géneros en el puesto “limpiador/a”, como único trabajo posible a desempeñar por la mujer. Obsérvese la clasificación publicada en el presente convenio (figura 4.2).

Disposición transitoria primera.

En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la clasificación profesional prevista en el artículo 24, se aplicará la siguiente tabla de niveles, conforme a los contenidos de los precedentes Convenios Generales del Sector:

Nivel I: Personal Directivo.

Nivel II: Personal Titulado Superior.

Nivel III: Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1.^a, Jefe Sec. Org. 1.^a

Nivel IV: Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.

Nivel V: Jefe Administrativo de 2.^a, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2.^a, Jefe de Compras.

Nivel VI: Oficial Administrativo de 1.^a, Delineante de 1.^a, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1.^a, Técnico de Organización de 1.^a

Nivel VII: Delineante de 2.^a, Técnico de Organización de 2.^a, Práctico Topografía de 2.^a, Analista de 1.^a, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

Nivel VIII: Oficial Administrativo de 2.^a, Corredor de Plaza, Oficial 1.^a de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2.^a

Nivel IX: Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2.^a de Oficio.

Nivel X: Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1.^a

Nivel XI: Especialistas de 2.^a, Peón Especializado.

Nivel XII: Peón Ordinario, Limpiador/a.

Nivel XIII: Botones y Pinches de 16 a 18 años.

Nivel XIV: Trabajadores en formación.

Figura 4.2. Clasificación profesional vigente.

Fuente: Disposición Transitoria primera. IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

Los capítulos relativos a la **Ordenación y Prestación del trabajo, Productividad y tablas de rendimiento, Promoción en el trabajo y Percepciones económicas**, no hacen ninguna referencia en cuanto a materia de igualdad de género. Es más, se redactan en un lenguaje neutro, impersonal, empleándose criterios en los que formalmente no se incurre en discriminación.

Cabe destacar, la importancia del contenido antes referido ya que representa un tercio de las materias abarcadas por la negociación de ámbito estatal y constituyen la mayoría de los puntos a negociar y/o tener en cuenta entre trabajador/a y empresa.

No obstante, la realidad demuestra que la discriminación retributiva hacia las mujeres no siempre se manifiesta en el salario base o en las restantes percepciones económicas, sino en los distintos complementos personales procedentes de la discreción empresarial, que deben ser erradicados (Bajo F., S. Llopis, E. y Arroyo, L., 2009).

En cuanto al **Tiempo de trabajo** (jornada, turnos de trabajo, jornadas especiales, vacaciones, permisos y licencias) encontramos medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, de forma que cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho al disfrute de las mismas en fecha distinta (art. 69, apdo. 5). Así mismo, se les concede a las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que pueden dividir en 2 fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria (art. 70, apdo. 4).

En el apartado siguiente del mismo artículo, se hace una referencia expresa a que una reducción de jornada descrita anteriormente, constituye un derecho individual para mujeres y hombres, lo que se manifiesta como una discriminación indirecta, si se compara con el resto del articulado. Los capítulos de **movilidad funcional y geográfica** tampoco mencionan medidas de igualdad.

En el apartado de **Suspensión de la relación laboral**, cabe destacar algunas de las causas por la que puede suspenderse un contrato de trabajo, y que son, entre otras, la maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción o acogimiento, y por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género (art. 86, apdo. 1), **medidas de conciliación y protección imprescindibles**, aunque no se constituyan las medidas de igualdad de género que desarrollarían estos derechos.

Destaca en el artículo 89, en su apartado 2 la implantación de unas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, referentes al derecho de disponer de un periodo de excedencia para atender a hijos, por adopción, acogimiento y al cuidado de un familiar, con los límites que en la negociación se imponen.

En el resto de capítulos del convenio, no se aprecian medidas, siendo destacable su falta en el apartado de los **representantes de los trabajadores**, órgano de representación laboral en el que recae una gran responsabilidad sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y cuya composición constituye un reflejo de la situación en cuestión de género e igualdad de oportunidades en el seno de la empresa.

Se generaliza en todo el texto del convenio la **utilización sexista del lenguaje**, empleando el masculino como genérico, refiriéndose a mujeres en aquellos apartados que le son de competencia exclusiva, como embarazo, lactancia, víctimas de violencia

de género, lo que adolece al articulado de falta de revisión de contenidos y de transversalidad de género.

Este Convenio General concluye con una relación de Anexos entre los que se incluyen modelos tipo válidos para su empleo en diversas circunstancias de la relación laboral, así como el formato de la TPC (Tarjeta Profesional de la construcción) y su modelo para la renovación o solicitud. En el caso de la TPC, se emplea un lenguaje no sexista, ya que se mencionan ambos géneros, lo cual se valora positivamente. En el Modelo de renovación de Contrato Fijo de obra (Anexo II) y Modelo de recibo de Finiquito de la Relación (Anexo III), se emplea en todo momento el género masculino, pese a que en la mayoría de los formularios tipo, públicos y privados de uso extendido, ya se emplea un lenguaje no discriminatorio haciendo referencia a mujeres y hombres.

En la tabla 4.1 adjunta, se muestra de forma esquemática el análisis anteriormente descrito bajo la perspectiva de género, a modo de localizador de medidas y discriminaciones detectadas en el convenio objeto de análisis.

IV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN 2007-2011		
MATERIAS EXCLUSIVAS	MEDIDAS DE IGUALDAD	DISCRIMINACIONES
Condiciones de ingreso en el trabajo	No se establecen	
Contratación	No se establecen	
Clasificación profesional	No se establecen.	Discriminación en tabla de clasificación profesional. Disposición Transitoria primera.
Ordenación y prestación del trabajo	No se establecen	
Productividad y tablas de rendimientos	No se establecen	
Promoción en el trabajo	No se establecen	
Percepciones económicas	No se establecen	
Jornada de trabajo	No se establecen	
Turno de trabajo	No se establecen	
Vacaciones	En fecha distinta a la incapacidad temporal en caso de embarazo, lactancia, parto. (art. 69. apdo. 5)	
Permisos y licencias	Permiso por lactancia de hijo menor de nueve meses a 1 hora diaria de ausencia, o reducción de jornada para mismo fin. (art. 70, apdo.4)	Aclaración expresa de derecho de reducción de jornada en caso de guarda legal, válida para mujeres y hombres.(art. 70, apdo.4)
Movilidad funcional	No se establecen	
Movilidad geográfica	No se establecen	
Suspensión de la relación laboral	Causado por maternidad, riesgo durante embarazo, riesgo durante lactancia, adopción o acogimiento, por decisión de trabajadora víctima de violencia de género. (art. 86)	
Excedencias	Excedencia voluntaria por cuidado de hijos, acogimiento, cuidado de familiar. (art. 89, apdo. 2)	
Extinción de la relación laboral	No se establecen	
Faltas y sanciones	No se establecen	
Representantes de los trabajadores	No se establecen	
Comisiones mixtas	No se establecen	
Anexos	No se establecen	Falta de indicación de género femenino en los modelos tipo. (Anexos II y III.)

Tabla 4.1. Ficha del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.
Análisis de contenido bajo la perspectiva de género.

Fuente: Elaboración propia.

4.2.2. Negociación Colectiva andaluza de ámbito provincial

Ya que la estructura de la negociación colectiva se rige, entre otros, por el principio de jerarquía, al constituirse el Convenio General como unidad preferente de negociación y supletorio en lo no contemplado en los convenios provinciales, y toda la materia analizada en el apartado anterior constituye competencia exclusiva de ámbito estatal; se procederá en este punto al estudio de las cuestiones en materia de implantación de medidas de igualdad y discriminaciones, en su caso, detectadas en los siguientes convenios provinciales de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Es notoria la extensión del análisis dedicado al convenio de la provincia de Sevilla, motivado tanto por su relevancia territorial y de productividad en el sector andaluz de la construcción, como por ser el único convenio provincial que desarrolla materias que le son competencia específica, frente al resto de convenios provinciales que no incluyen medidas de desarrollo.

Convenio Colectivo para el Sector de Construcción y Obras Públicas de Sevilla.

Mantiene la misma estructura de contenido que el convenio sectorial estatal, reproduciendo gran parte de su articulado, añadiendo mejoras y desarrollando aquellas materias que le son competencia específica. Esto facilita la comparación entre ambos, con lo que se detectan con mayor rapidez las inclusiones que en materia de igualdad, conciliación y medidas de protección contra la violencia de género se hayan incluido en el convenio de la provincia de Sevilla.

En este apartado se especificarán aquellas cuestiones que difieran del Convenio General y que supongan la introducción de medidas positivas de igualdad, o discriminación, en su caso, agrupándose en distintos apartados según el contenido de las mismas.

a) Medidas de protección a mujeres víctimas de violencia de género.

En el artículo 18 "Otras modalidades de contratación", en su apartado 5, se concede el derecho a las empresas de una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, si formalizan contratos de interinidad durante el periodo de suspensión de la trabajadora víctima de violencia de género que haya suspendido su contrato de trabajo o haya ejercitado su derecho de cambio de centro de trabajo al ejercitar su derecho de movilidad geográfica. Tendrán preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso judicial (artículo 58, apartado 9).ç

En cuanto a la movilidad geográfica, y como medida de protección, se le concede a la trabajadora derecho preferente de ocupar otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo, en caso que se vea obligada para hacer efectiva su protección (artículo 65, apartado 5).

Se consideran faltas justificadas las ausencias de la trabajadora motivadas por su situación física o psicológica, cuando así lo determinen los Servicios Sociales de Atención o de Salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas en la mayor brevedad (artículo 88, apdo. 5).

b) Medidas de acción positivas para mujeres embarazadas o en período de lactancia.

En cuanto a los turnos de trabajo, si resultase necesario a fin de prevenir la salud de una trabajadora embarazada o el feto, ésta no realizará turno de noche si así se determina por prescripción médica (art. 54, apartado 5).

Como medida de conciliación se establece que los trabajadores o trabajadoras con hijos o personas dependientes a su cargo, tendrán preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares (artículo 58, apartado 9).

En los casos de trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud, se reconoce a las trabajadoras embarazadas el poder solicitar un cambio de puesto de trabajo, en caso que un médico certifique que sus condiciones de trabajo supongan un riesgo para ellas o para el feto, ampliándose dicho periodo durante la lactancia si fuera necesario (artículo 64, apartado 1)

- c) Acta de Acuerdo de la Comisión deliberadora del Convenio General de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla para el año 2008.

Cabe destacar, en su punto quinto, la orden de incluir en el articulado del convenio los temas siguientes:

- Conciliación de vida familiar,
- Movilidad funcional y geográfica por Violencia de género, y
- Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación.

Gran parte del contenido de estos temas ya se encuentra incluido en el articulado del convenio, como son los referentes a la conciliación y a la protección por violencia de género; pero no sucede con la declaración de principios, que, a su vez, se encuentra redactada en la Disposición final undécima.

Esta declaración de principios enumera las prescripciones que la legislación actual en materia de igualdad de género, de conciliación de la vida familiar y laboral, y de protección integral contra la violencia de género, establecen como objetivo a alcanzar mediante la implantación de las medidas de acción necesarias para su consecución.

Este hecho no supone ningún logro o mérito, ya que son consideraciones incluidas en leyes vigentes y que afectan a este convenio. Sería valorada una implantación progresiva de estos principios, que requeriría una profunda revisión del articulado para que la transversalidad de las cuestiones de igualdad y género se implantara de forma eficaz.

Todas estas consideraciones analizadas se representan en la tabla 4.2 adjunta, en la que se detallan las medidas en materia de igualdad y discriminaciones comentadas.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA PARA EL AÑO 2008

MATERIAS ESPECIFICAS	MEDIDAS DE IGUALDAD	DISCRIMINACIONES
Contratación	Contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género.(art.18,apdo.5)	
Turno de trabajo	A objeto de prevenir la salud de una trabajadora embarazada o el feto, ésta no realizará turno de noche, por prescripción médica. (art. 54, apdo. 5)	
Vacaciones	Trabajadores con hijos o personas a su cargo, y víctimas de violencia de género, tendrán preferencia en elegir vacaciones. (art. 58, apdo. 9)	
Movilidad funcional	Trabajadoras embarazadas podrán solicitar, en caso de riesgo, cambio puesto de trabajo (art. 64, apdo. 1)	
Movilidad geográfica	Derecho preferente a trabajadora víctima de violencia de género a ocupar puesto de trabajo en otro centro de trabajo de la empresa. (art. 65, apdo. 5)	
Faltas y sanciones	Ausencias o faltas de trabajadora víctima de violencia de género, se considerarán justificadas por Servicios Sociales. (art. 88, apdo.5)	
Disposición final undécima	Declaración de compromisos de eliminación de discriminaciones, aplicación de principio de no discriminación, desarrollo de ley de conciliación y medidas de protección contra violencia de género.	
Anexos	No se establecen	Discriminación en tabla de salarios y pagas extras. Anexos I y II.
Acta de acuerdo de la comisión deliberadora del presente convenio	Inclusión en convenio de: . Conciliación vida familiar . Movilidad funcional y geográfica por violencia de género . Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación (acuerdo quinto, temas A, B y C)	

Tabla 4.2. Ficha del Convenio Colectivo Provincial de la Construcción de Sevilla para año 2008. Análisis de contenido bajo la perspectiva de género.

Fuente: Elaboración propia.

Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de la provincia de Córdoba.

Este convenio constituye el único texto de negociación colectiva analizado en el presente estudio que utiliza un lenguaje no sexista en su contenido. La salvedad es que aquí se queda la intención en materia de igualdad, ya que no incluye ninguna medida nueva no contemplada en el Convenio General. Se observa, por tanto, un intento en revisar el contenido, de cuidar las formas, aplicando las exigencias en cuanto a la igualdad de género, pero no se han implantado medidas de acción positiva, que son las que surgen efecto y trascienden de la mera intención.

Se descuidan los anexos, ya que se toman los mismos que incluye el convenio estatal, arrastrando los errores de lenguaje, ya que no incluye el género femenino en los mismos.

Resto de convenios colectivos provinciales.

Los restantes convenios colectivos de las provincias de Cádiz, Huelva, Granada, Almería, Málaga y Jaén, se redactan prácticamente igual al Convenio General, reproduciendo en algunos casos casi la totalidad del texto original, no presentando por tanto ninguna medida adicional en materia de igualdad, por lo que, debido al carácter supletorio, se le consideran las mismas que el Convenio General.

4.3. CONTROL PARA LA DETECCIÓN DE DISCRIMINACIONES

Detección de cláusulas discriminatorias

La ley andaluza de promoción de la igualdad expresa que corresponde a la Junta de Andalucía garantizar que, en la elaboración de los planes de Actuación de la Inspección de Trabajo se considere objetivo prioritario actuar contra la discriminación laboral directa e indirecta.³²

Este plan de actuación establece que se realice una revisión constante de los convenios colectivos, sea cual sea su ámbito de aplicación, para detectar cláusulas discriminatorias en los mismos, e instar a la autoridad laboral pertinente las actuaciones legales que procedan para que estas sean eliminadas, iniciándose de este modo el procedimiento de oficio de impugnación del convenio colectivo.

En determinadas inspecciones, la autoridad laboral está remitiendo a la Inspección de Trabajo los convenios colectivos una vez presentados por las partes a registro y antes de su publicación, a efectos de poder detectar cláusulas discriminatorias, y que los mismos cumplan con el contenido mínimo previsto por el Estatuto de los Trabajadores tras la reforma realizada por la ley de Igualdad.

En el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, perteneciente al Título III “De la negociación y de los convenios colectivos”, se trata acerca de la validez de los mismos. En el apartado 5 puede leerse:

“5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.”

³² Apartado 7 del artículo 23. *Políticas de empleo* de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

A continuación de este apartado, la LOIEMH añade un nuevo punto 6, en el que se refiere que la autoridad laboral debe vigilar que se respete el principio de igualdad en los convenios colectivos.

“6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.”

Sanciones e Infracciones.

A través de la LOIEMH, se lleva a cabo una adaptación de las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, así como se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de planes de igualdad.³³ Como ya se han descrito anteriormente, en apartado 2.1.2.2. “Modificaciones de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social” del presente proyecto, la LOIEMH tipifica nuevas infracciones de carácter grave y muy grave, las cuales se muestran de forma esquemática y resumida.

INFRACCIÓN	TIPO DE INFRACCIÓN	ARTICULO LISOS
No elaborar o no aplicar el plan de igualdad	MUY GRAVE	8.17
Incumplir los términos previstos en el plan, cuando su realización se deba a lo establecido en el artículo 46 bis. apdo.2 (supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en que las sanciones pueden sustituirse por la elaboración de un plan de igualdad)	MUY GRAVE	8.17
No cumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad establecidas por ET o el convenio colectivo	GRAVE	7.13

Tabla 4.3. Relación de infracciones añadidas por la LOIEMH en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en materia de planes de igualdad.

Fuente: Elaboración propia.

Control de las discriminaciones.

El Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades establece, en su segundo eje de actuación *Participación Económica*, la importancia que tiene la

³³ Ley Orgánica 3/2007 LOIEMH, Exposición de motivos.

actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en la consecución del objetivo de fomentar el empleo, la calidad del mismo y la igualdad salarial de las mujeres.³⁴ Las actuaciones relativas adoptadas para alcanzar este objetivo, precisan acciones coordinadas con la ITSS, de agentes sociales y de las Administraciones Públicas. Para ello, el Ministerio de Igualdad impulsará protocolos de actuación con la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para lograr un mayor control del mercado de trabajo con el fin de evitar las posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en las empresas.

4.4. PROPUESTA DE ELABORACIÓN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA

Después de analizar toda la negociación colectiva de aplicación en Andalucía, no se encuentra un convenio que incluya políticas de igualdad en su contenido. Por ello, surge la necesidad de enumerar una serie de propuestas concretas en materia de igualdad que, con carácter subjetivo, se aproxima a la definición de convenio colectivo no discriminatorio.

- Uso de un lenguaje no sexista.
- Introducción de cláusulas que declaren la igualdad entre mujeres y hombres.
- Prever procesos de selección y promoción no discriminatorios.
- Inclusión de acciones positivas para el acceso y promoción de la mujer en categorías tradicionalmente masculinas.
- Eliminar toda discriminación retributiva en las tablas salariales.
- Inserción de políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Introducción de la formación dentro de la jornada laboral, o en caso incompatible, prever ayudas para cubrir las responsabilidades familiares.
- Regulación mediante cláusulas del acoso sexual y del acoso moral por razón de género.
- Necesidad de incluir los derechos de las víctimas de violencia de género.

En la figura 4.3 se muestra de un modo gráfico la relación expuesta anteriormente.

³⁴ Ministerio de Igualdad (2010): Documentos de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, disponible en http://www.migualdad.es/ss/Satellite?cid=1193047402942&pagename=MinisterioIgualdad%2FPage%2FMIGU_contenidoFinal. Consultado 24/05/2010

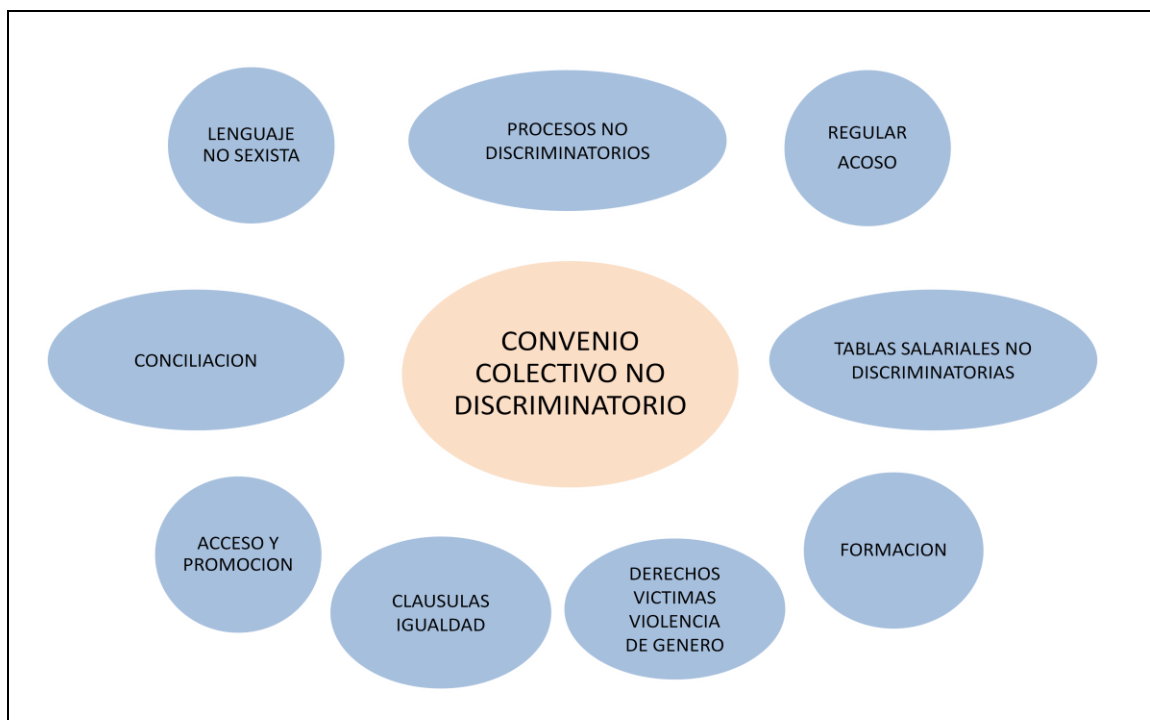


Figura 4.3. Propuesta de convenio colectivo no discriminatorio.
Fuente: Elaboración propia.

Para conseguir que las negociaciones colectivas analizadas en este trabajo se acerquen al modelo de convenio no discriminatorio propuesto anteriormente, sería conveniente seguir una serie de recomendaciones:

- a) Para que las empresas se iniciaran en la elaboración de los planes de igualdad, sería acertado acordar a nivel sectorial una introducción progresiva de las medidas y planes de igualdad, especificando medidas concretas y su tiempo de aplicación, ajustándolo según el grado de complejidad y el tamaño de la empresa.
- b) Sería necesario y aconsejable revisar los textos de los Convenios Colectivos, tanto de ámbito estatal, como provincial, con el fin de identificar el uso sexista del lenguaje en su contenido, así como los conceptos empleados que de forma directa o indirecta puedan estar generando discriminaciones acerca del uso y disfrute de los derechos reconocidos en dichos convenios.
- c) La fórmula más adecuada para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, sería la incorporación de la transversalidad de las cuestiones de género en todas y cada una de las materias que comprende el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, ya que posee competencia exclusiva en materias que son especialmente discriminatorias (clasificación profesional, modalidades de contratación, promoción, permisos, representación de los trabajadores/as,...)
- d) Es recomendable que los convenios colectivos contemplen la creación de Comisiones Paritarias de Igualdad de oportunidades, que tengan competencias de vigilancia y control sobre las situaciones de discriminación por razón de sexo, cuyo último objetivo sea la protección frente a las mismas y la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como el seguimiento y evaluación de las medidas de igualdad incluidas en el convenio y la evaluación sobre el grado de cumplimiento efectivo de las medidas tanto legales como convencionales al respecto y de los resultados logrados.

CAPÍTULO 5.

ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007 trata en el Capítulo III del Título IV. *El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*, los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad en las empresas. En el apartado 2 del artículo 45 establece:

“En el caso de las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior³⁵ deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”

De esta lectura se deduce que la LOIEMH sólo obliga a que las empresas con más de doscientos trabajadores deben negociar un plan de igualdad, pero no refiere nada en cuanto a que su ejecución sea mediante pacto o acuerdo entre las partes interesadas.

Debe de entenderse que un plan de igualdad es un proyecto de mejora de las condiciones de trabajo, que busca una relación laboral más justa para trabajadores de ambos sexos, no sólo para las mujeres. Para que este propósito sea posible, debe fijar unos objetivos concretos, contener un diagnóstico de la situación real de la empresa, establecer un conjunto de medidas con estrategias y prácticas a seguir y con una programación definida, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación necesarios para la comprobación periódica de las medidas y objetivos propuestos.

Es en campo empresarial donde los planes de igualdad alcanzan su valor real y efectivo, ya que de su nivel de implantación dependen las mediciones cuantitativas y/o cualitativas de los indicadores de igualdad y de género.

Como se ha comentado en apartados anteriores, la construcción se engloba como una de las actividades más productivas del país. De ahí radica la importancia de analizar en qué nivel de implantación de los planes de igualdad se encuentran las empresas constructoras y, concretamente, las ubicadas en Andalucía cuya actividad se desarrolla en esta Comunidad Autónoma.

A fin de proceder de un modo ordenado, se analiza en primer lugar el estado en que se encuentra el sector económico andaluz, con indicación de la estructura empresarial existente. Sobre esta situación socio-económica se investiga qué porcentajes corresponden al sector de la construcción, así como la obligación legal de elaborar y ejecutar un plan de igualdad. Por último, se realiza un estudio comparativo de los planes localizados, con crítica acerca de su estado, y propuestas de mejora y de elaboración de un plan de igualdad que contenga los contenidos exigidos y cumpla, tal como se ha ido refiriendo a lo largo del presente proyecto, los objetivos de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades y eliminar la discriminación por razón de sexo.³⁶

³⁵ Medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (artículo 45.1 LOIEMH).

³⁶ Artículo 46 apartado 1 de LOIEMH.

5.1. ANÁLISIS DEL SECTOR ANDALUZ

Andalucía ha sido en los últimos 15 años la cuarta comunidad autonómica más dinámica en cuanto a la creación de empresas, en la que se encuentran domiciliadas el 15.2 % de las empresas españolas. Tal y como publica la Central de Balances de Andalucía en su informe Referencias Empresariales de Andalucía 2010, esta comunidad posee un mayor porcentaje de microempresas que respecto al total del país, y al contrario, menos empresas pequeñas, medianas y grandes. Más de la mitad del tejido empresarial andaluz no tiene asalariados, mientras que el 90% del resto, lo conforman empresas de 1 a 9 asalariados.³⁷

Dentro de la estructura empresarial andaluza, al igual que en el resto de España, predominan las actividades terciarias, siendo el sector servicios el principal soporte del conjunto empresarial, cifrándose, en el año 2009, al 78.5% del total de la actividad productiva regional. Tras éste, destaca el volumen de empresas dedicadas a la construcción, cifrándose en 75.610 (14.8% del total), frente a la industria, que representa el 6.7% restante³⁸. Esta participación del 14.8% (tras sufrir un descenso de casi 2 puntos en el último año) coloca la construcción como uno de los ejes productivos de la comunidad autónoma.

A fin de comprender la situación socioeconómica andaluza, se hace necesaria la introducción, a modo genérico, del reparto de la población en el mercado laboral. Para ello se toman los datos recogidos en el *I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013*, constituyendo un fiel reflejo de la realidad social existente.

Para justificar la necesidad de realizar un análisis de la situación laboral segregado por género, se detalla en la tabla 5.1 la representatividad de la mujer en la población andaluza en los años 2008 a 2010.

	2008		2010		Diferencia ³⁹ (2008-2010)	
Hombres	4.071.500	49,64%	4.137.125	49,52%	65.625	43,28%
Mujeres	4.130.720	50,36%	4.216.718	50,48%	85.998	56,72%
Total	8.202.220	100%	8.353.843	100%	151.623	100%
IF⁴⁰	101,45		101,92		131,04	

Tabla 5.1. Población según sexo en Andalucía. Años 2008 y 2010. Valores absolutos en número de habitantes. Datos porcentuales en tanto por cien.

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de INE⁴¹.

³⁷ Datos extraídos del DIRCE, a 1 de enero de 2009. *Referencias Empresariales de Andalucía 2010*. Central de Balances de Andalucía.

³⁸ Datos extraídos del DIRCE, a 1 de enero de 2009. *Referencias Empresariales de Andalucía 2010*. Central de Balances de Andalucía.

³⁹ Diferencia en valores absolutos del incremento de la población del año 2010 respecto de los datos del año 2008, con inclusión de datos porcentuales relativos.

⁴⁰ Índice de feminización. Este indicador nos señala el número de mujeres por cada cien hombres de forma que existiría pleno equilibrio si el valor del índice es igual a 100 (cien mujeres por cada cien hombres), siendo su fórmula N° de mujeres/ N° de hombres x 100.

⁴¹ Datos extraídos de INE. Padrón Municipal de habitantes 2008. Comunidad Autónoma de Andalucía a fecha 1 enero de 2008. www.ine.es/jaxi/tabla.do

La población femenina tiene un peso demográfico ligeramente mayor a la población masculina en Andalucía, en aumento en los dos últimos años, desde un 50,36% en el año 2008 hasta un 50,48% en el presente año. Los últimos datos publicados reflejan un incremento de la población andaluza en algo más de 150.000 habitantes (151.623), a 1 de enero de 2010, que representa un aumento de 1,85%, del cual más de la mitad (56,72%) son mujeres, sobre un 43.28% de hombres.

Este análisis denota que, siendo mayor el porcentaje de población femenina, su presencia en el mundo laboral no se aproxima a un reparto equitativo de la población activa, tal y como se muestra en las tablas siguientes.

Diferenciando cada situación por sexo y posición laboral, clasificada en población activa, ocupada, subempleada, parada e inactiva⁴², tal y como se muestran en la tabla 5.2, y aportando los datos en valores absolutos y porcentuales, se obtiene una mejor perspectiva de la posición real de la mujer en este contexto, referidos al año 2008, así como de la distancia que resta para al alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

	P. Activa	P. Ocupada	Población Subempleada	P. Parada	Población Inactiva
Hombres	2.248,6	1.905,8	120,1	342,8	1.028,4
Mujeres	1.584,7	1.243,9	152,6	340,8	1.797,8
Total	3.833,3	3.149,7	272,7	683,6	2.826,1

Nota: Población de 16 a 64 años según situación en el mercado laboral en Andalucía. Datos absolutos (miles de personas).

	P. Activa	P. Ocupada	P. Subempleada	P. Parada	P. Inactiva
Hombres	58,66%	60,51%	44,04%	50,14%	36,39%
Mujeres	41,34%	39,49%	55,96%	49,86%	63,61%

Nota: Valores porcentuales sobre el total, de cada situación en el mercado laboral en Andalucía, diferenciando por sexo.

Tabla 5.2. Población andaluza según situación laboral. Anual 2008⁴³
Fuente: Anual 2008. Consejería de Empleo.

De la lectura de la tabla 5.2 se observa que las mujeres representan el 41.34% de la población activa, frente al 58.66% de hombres, lo que significa que 4 de cada 10 personas activas en Andalucía son mujeres, y 6 son hombres. En cuanto a la situación de población ocupada, las mujeres constituyen el 39.49% del total, siendo, por tanto, menor su representación que en la población activa.⁴⁴

Estos datos se comparan con los publicados en la web del INE, concretamente se coteja la Población Ocupada de los años 2008 a 2010, ya que es la situación

⁴² Definiciones en Anexo I. Glosario

⁴³ Datos obtenidos del I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013. Anual 2008. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social.

⁴⁴ Población Activa: Grupo de personas en edad de trabajar formado por Población Ocupada y Población Parada.

realmente representativa del contexto laboral de la mujer en Andalucía, para ser analizada desde una perspectiva de género.

	Anual 2008	Anual 2010	Diferencia
Hombres	1.905,8	1.710,6	-195,2
Mujeres	1.243,9	1.212,6	-31,3
Total	3.149,7	2.923,2	-226,5
IF	65,27	70,88	

Tabla 5.3. Población Ocupada en Andalucía. Anual 2008-2010.

Nota: Datos absolutos (miles de personas)

Fuente: Elaboración propia. Datos procedentes del INE. Encuesta de Población Activa.

De la lectura de esta tabla se advierte como los valores de población ocupada de hombres y mujeres ha reducido la distancia que existía entre ambas tasas, aunque no constituye un resultado positivo, ya que los empleos perdidos en los 2 últimos años se definen como mayoritariamente masculinos.

En el sector de la construcción en el año 2008, la presencia de mujeres es escasa, sólo el 1,4% de las ocupadas se encuentra en él⁴⁵, siendo el sector más masculinizado, por cada 100 hombres hay 3 mujeres trabajando.

En el I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013 se concluye que las mujeres siguen ocupando puestos de trabajo en las ramas de la administración pública, educación, sanidad, servicios sociales, comercio y hostelería, tareas consideradas tradicionalmente como “femeninas”, mientras que los hombres se encuentran más diversificados.

Tras esta descripción, a grandes rasgos, del panorama laboral andaluz considerando la perspectiva de género, surge la necesidad de analizar más a fondo qué políticas de actuación se han previsto para paliar la desigualdad existente. Tal y como se ha indicado, en el sector de la construcción esta situación se agrava.

Para estudiar la implantación de políticas de igualdad en las empresas andaluzas del sector, se elabora un análisis cuantitativo de la existencia o no en las mismas de planes de igualdad, mediante un rastreo de la información disponible publicada en diversos medios de comunicación, tal como se describe en el apartado dedicado a la metodología.

5.2. ESTUDIO DE LOS PLANES DE IGUALDAD ELABORADOS POR EMPRESAS CONSTRUCTORAS

Clasificación de las empresas.

Resulta imprescindible mostrar un estudio previo de la clasificación de las empresas andaluzas según su tamaño (número de asalariados/as), a partir de la cual se determina la obligatoriedad legal de la ejecución de un plan de igualdad.

⁴⁵ Porcentaje obtenido de: Número de mujeres ocupadas en la construcción / Número total de mujeres ocupadas x 100. I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013. Anual 2008. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social.

Para ello, y tomando como referencia la codificación de actividad empresarial CNAE 2009, se analizan únicamente las empresas andaluzas cuya actividad se enmarque en la siguiente codificación, cuya relación se muestra en la figura 1, en Anexo III.

Grupo C. Industria Manufacturera.

16. Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería.

23. Fabricación de otros productos minerales no metálicos

24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones

25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo

Grupo F. Construcción.

41. Construcción de edificios

43. Actividades de construcción especializada

Grupo M. Actividades profesionales, científicas y técnicas

71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos

Estos apartados se dividen, a su vez, en subapartados, de los cuales no todos son aplicables al sector de la construcción, tal como puede comprobarse en la clasificación mostrada.

En la tabla 5.4 se presenta el total de empresas de la construcción en Andalucía, diferenciadas por número de personas asalariadas, con actividad principal englobadas en los apartados nº 41 y 43 del grupo F (Construcción) del CNAE 2009⁴⁶.

Se comparan los valores en los dos últimos períodos, años 2009 y 2010, donde se observa que el número total de empresas ha descendido ligeramente, tan solo un 1.94% respecto a los valores del año 2009, que equivale en valores absolutos a 1469 empresas menos en el año 2010.

	Hasta 49 asalariado/as	De 50 a 199 asalariados/as	A partir de 200 asalariados/as	Total de empresas
Año 2009	74.878	699	33	75.610
Año 2010	73.579	531	31	74.141

Tabla 5.4. Clasificación de empresas constructoras andaluzas nº 41 y 43 de CNAE 2009.
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de DIRCE.

Tamaño	Hasta 49 asalariados/as	De 50 a 199 asalariados/as	A partir de 200 asalariados/as	Total de empresas
Año 2009	99,03%	0,93%	0,04%	100%
Año 2010	99,24%	0,72%	0,04%	100%
No obligadas				

Tabla 5.5. Clasificación porcentual de empresas constructoras andaluzas nº 41 y 43 de CNAE 2009 y su obligación de elaboración de plan de igualdad.
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de DIRCE.

⁴⁶ Datos extraídos de los números 1.7 “Datos de empresas por CCAA, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados”, y 2.6 “Datos de unidades locales por CCAA, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estratos de asalariados”, del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística (INE), disponible en <http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?type=db&divi=dir&his=0&L=0>. Consultado 12/06/2010.

Con esta clasificación no puede obtenerse un porcentaje exacto de las empresas que están obligadas a la elaboración de un plan de igualdad, ya que la distinción de “a partir de 200 asalariados” no delimita a las grandes empresas, que se definen como las que tienen más de 250 trabajadores. No obstante, sí puede hacerse una aproximación del alto porcentaje que están exentas de esta obligación (más del 99 % en los años 2009 y 2010).

Listado de empresas constructoras andaluzas

Debido a la complejidad que entraña la búsqueda de información de empresas privadas, es necesario comparar y contrastar todos los datos conseguidos, para así poder abarcar el amplio abanico de información existente. Los datos obtenidos no corresponden a una única fuente, sino que son objeto de estudios y análisis comparativos, con la intención de adaptarlos a la propia necesidad.

El proceso de investigación de empresas constructoras obligadas por la LOIEMH a la elaboración de un plan de igualdad, se ha desarrollado por una doble vertiente. Por un lado se han buscado empresas que superen el número de trabajadores exigido en la ley, y de otro lado, se han indagado rankings y listados de empresas según facturación anual, seleccionando aquellas catalogadas como grandes empresas, ya que uno de los requisitos para esta denominación es contar con más de 250 asalariados⁴⁷.

De este modo se muestran los resultados de dicho estudio con la intención de presentarlos lo más nítido posible, entre los que se han escogido aquellos que incluyen un contenido más interesante y adecuado a las necesidades del presente trabajo de investigación.

Desde la primera vertiente, a fin de conseguir datos con rigor, se ha consultado la web de la Central de Balances de Andalucía, en la que tras una búsqueda por ámbito territorial y sector productivo, se ha extraído un listado de empresas cuya actividad se enmarca en los códigos 16 (162), 23, 24, 25, 41, 43 y 71, propios de la construcción, correspondiente al ejercicio 2008. De esta relación se ha elaborado las siguientes tablas, tomando aquellas empresas que tengan los mayores valores, tanto de empleados como del nivel de ingresos o de producción económica, con la intención de identificar las grandes empresas. No obstante, ya que la LOIEMH a la hora de establecer la obligación de elaborar y aplicar el plan de igualdad, no menciona volumen de negocio, de producción o balance general, y tan sólo fija el criterio del número de personas trabajadoras de la empresa, en la relación mostrada en la tabla 5.6 solo aquellas que registren un número de empleados superior a 250 tienen el deber de cumplir este mandato legal.

Del conjunto de tablas elaboradas, las cuales pueden ser consultadas en el Anexo IV, se han extraído los datos más significativos de las tablas 1 y 2, correspondientes a las actividades 41. *Construcción de edificios* y 43. *Actividades de construcción especializada*, que reflejan las empresas enmarcadas en el *Grupo F. Construcción*.

Del mismo modo, se elabora la tabla 5.7, para la que se reagrupan los datos de las relaciones incluidas en el mismo Anexo IV, correspondientes a las actividades 16 (concretamente 162), 23, 24 y 25 del *Grupo C. Industria manufacturera*, y las incluidas en el código 71 del *Grupo M. Actividades profesionales, científicas y técnicas*, las

⁴⁷ Ver definición de empresa *grande* en Anexo I. Glosario.

cuales catalogan las empresas que en este proyecto se han definido como “del sector de la construcción”, diferenciándolas de las empresas propiamente “constructoras”.

Cabe destacar, tras una simple revisión de los valores de la tabla 5.6, como se producen casos paradójicos, como es el caso de la DETEA, empresa que por no superar el límite de asalariados/as, no está obligada a realizar un plan de igualdad, aún cuando dispone de un volumen de ingresos de casi 90 millones de euros, cuantía superada tan solo por 5 empresas del listado con el mismo código de actividad.

En la tabla 5.7, no se han incluido empresas pertenecientes a la actividad laboral 16 (162), ya que ninguna de ellas supera los 150 empleados, siendo su valor máximo 141, aún inferior a la última empresa de la tabla con 147 trabajadores/as. Se han quedado excluidas de la tabla importantes empresas productoras de hormigones, cementos y materiales de construcción, tan relevantes para el sector ya que, aunque presentan altos ingresos desde 31,7 a 73,6 millones de euros, sus plantillas oscilan entre 141 a 177 personas asalariadas.

EMPRESA (41 y 43 del Grupo F)	CNAE⁴⁸	Empleados/as⁴⁹	Ingresos Actividad (€)
CONSTRUCCIONES SANCHEZ DOMINGUEZ SANDO SA	412	1.200,00	658.033.315,00
INSTALACIONES INABENSA, SA	432	1092,00	501.200.000,00
EIFPAGE INFRAESTRUCTURAS SA	432	767,00	159.172.000,00
ABENTEL TELECOMUNICACIONES SA	432	719,00	59.303.000,00
CONSTRUCCIONES DE LAS CONDUCCIONES DEL SUR SA	432	619,00	36.207.280,00
AGRUPACION EMPRESAS AUTOMATISMOS MONTAJES Y SERVICIOS S LI	432	529,00	98.570.766,00
NORIEGA SL	439	499,34	345.411.429,40
JARQUIL ANDALUCIA SA	412	492,00	144.506.083,88
ELIMCO SOLUCIONES INTEGRALES SA	432	469,07	46.188.015,98
ACCIONA INSTALACIONES S.A	432	465,00	47.399.000,00
NORIEGA EDIFICACION Y OBRA CIVIL SL	411	453,43	179.927.450,91
EOC DE OBRAS Y SERVICIOS SA	412	442,34	71.222.656,36
INMOBILIARIA GUADALMEDINA SA	411	434,00	74.693.230,00
CONSTRUCCIONES VERA SA	412	413,00	157.580.450,92
GARASA-ESÑECO SA	412	390,00	139.932.283,89
ISSOMAFER DE PEDRERA S.L	412	386,00	3.318.342,49
A EMBARBA SA	432	347,00	44.486.657,36
WOOLWICH INVESTMENTS SA	411	324,00	15.174.760,65
MONDISA MONTAJES DIVERSOS SA	432	321,00	58.486.846,27
RISUR-COMPANIA GENERAL DE PROMOCION CONSTRUCCION Y REFORMAS SL.	412	299,00	2.473.715,00
TARJE SL	412	296,00	59.069.002,00
JALE CONSTRUCCIONES SA	412	257,00	20.010.937,37
SALESUR ESTEPONA SL	412	251,00	1.742.784,64
INGENIERIA DE SUELOS Y EXPLOTACIÓN DE RECURSOS, S.A.	412	250,00	44.580.276,00
CONSTRUCCIONES CORGU SL	412	243,00	6.414.862,39
DETEA SA	412	241,00	89.917.348,61

Tabla 5.6. Listado de empresas andaluzas con código de actividad nº 41 y 43 de CNAE 2009, según número de empleados/as, ordenados de mayor a menor valor.

Fuente: Elaboración propia. Datos de CBA. Ejercicio 2008.

⁴⁸ Codificación de actividades según CNAE 2009. Ver correspondencia en la Figura 1. Anexo III

⁴⁹ Número medio anual de trabajadores/as en la empresa.

EMPRESA 23, 24 y 25 del Grupo C 71 del Grupo M	CNAE⁵⁰	Empleados/as 51	Ingresos Actividad (€)
ACERINOX SA	241	2.667,00	2.115.670.000,00
SAINT GOBAIN VICASA SA	231	1126,00	351.888.000,00
COSENTINO SA	237	1011,00	263.940.850,00
HOLCIM -ESPAÑA- SA	235	853,00	433.501.000,00
CROWN EMBALAJES ESPAÑA SL	259	849,00	174.452.000,00
DISEÑOS Y PROYECTOS TENICOS SA	252	837,00	67.775.089,71
AGUA Y ESTRUCTURAS SA	711	626,00	64.301.814,00
CENTRO DE ESTUDIOS DE MATERIALES Y CONTROL DE OBRA SA	712	593,44	39.767.260,92
HOLCIM HORMIGONES SA	236	539,00	160.068.000,00
TALLERES MECANICOS DEL SUR SA	259	526,00	30.069.832,82
SOCIEDAD FINANCIERA Y MINERA S.A.	235	413,00	208.877.000,00
BEFESA AGUA SA	711	410,00	189.622.000,00
SIDERURGICA SEVILLANA SA	241	366,00	351.783.179,90
AT4 WIRELESS SA	711	342,25	26.777.905,00
EUROPEA DE CONSTRUCCIONES METALICAS SA	251	332,00	63.527.000,00
O-I MANUFACTURING HOLDING SPAIN SL	231	292,00	79.621.000,00
CERAMICA DE BELLAVISTA SA	234	263,00	21.822.341,00
IBP ATCOSA S.L.	259	237,00	57.022.000,00
INERCO INGENIERIA TECNOLOGIA Y CONSULTORIA SA	711	237,00	23.780.469,76
HORMIGONES DOMINGO GIMENEZ SOCIEDAD ANONIMA	236	177,00	31.722.604,55
PROTECCIONES Y LACADOS SL	244	147,00	24.129.434,52

Tabla 5.7. Listado de empresas andaluzas con código de actividad nº 23, 24, 25 y 71 de CNAE 2009, según número de empleados/as, ordenados de mayor a menor valor.

Fuente: Elaboración propia. Datos de CBA. Ejercicio 2008.

⁵⁰ Codificación de actividades según CNAE 2009. Ver correspondencia en Figura 1, Anexo III.

⁵¹ Número medio anual de trabajadores/as en la empresa.

Para completar el proceso de investigación, desde la segunda vertiente, se localizan listados y rankings de empresas según su volumen de facturación, datos obtenidos de artículos de prensa en la sección especializada de economía, de los que se extraen parte de los datos contenidos en las siguientes tablas.

De la sección de *Especiales de Economía* del diario ABC de Sevilla, en su formato digital, se recogen datos de interés de dos de sus artículos publicados: “*Las cincuenta mayores empresas andaluzas por facturación*” (Segura, 2009), publicado 8 de julio de 2009, y “*Las mayores empresas andaluzas por facturación*” (Segura, 2010), publicado 30 de junio de 2010, ambos elaborados por Analistas Económicos de Andalucía (del Grupo Unicaja), según la información disponible en la Central de Balances de Andalucía, a raíz de la información financiera obtenida de las cuentas anuales depositadas en el Registro Mercantil.

Ya que la fuente de estos artículos la constituye la Central de Balances de Andalucía, los datos que aportan coinciden con los ya obtenidos directamente de su Directorio, por lo que, del análisis, se contrasta la veracidad de la información empleada en el presente trabajo de investigación.

5.2.1. Planes de Igualdad de empresas constructoras andaluzas

Del listado de empresas mostrado en la tabla 5.6 anterior, pertenecientes al Grupo F. Construcción de CNAE 2009 que conforman el objeto de estudio de este apartado, se extraen aquellas que, al tener más de 250 trabajadores, están obligadas por la LOIEMH a la elaboración y ejecución de un plan de igualdad.

Se investigan cada una de forma individual, buscando la información en las páginas webs corporativas, contrastándose los datos obtenidos a través de otros criterios de búsqueda en sitios webs.

Para tener presente el tamaño de la empresa se mantienen la columna del número de empleados/as. Con objeto de facilitar la consulta de los resultados, se esquematiza la información hallada respecto a la existencia o no de Responsabilidad Social en materia de igualdad de género y de oportunidades. En la columna RSC se incluye toda aquella mención en la materia, declaración de intenciones, premisas, valores o principios corporativos encontrados. Así mismo, se detalla la existencia o no de un plan de igualdad en la empresa.

En la tabla 5.8 se relacionan las empresas constructoras andaluzas con más de 250 empleados, obligadas por la LOIEMH a la elaboración y ejecución de un plan de igualdad. Constituyen un listado de organizaciones empresariales con reconocido prestigio y relevancia en el sector, ya que, aunque es cierto que el criterio de selección ha sido el tamaño de la plantilla y no la facturación o el volumen de ingresos, valores independientes entre sí, que no van en proporción, solo un 15% de ellas facturó menos de 10 millones de euros en el año 2008.

Del análisis de los resultados que aporta la tabla, un alto porcentaje de las empresas ni tan siquiera considera la materia de igualdad en su política empresarial (70,83%). Del resto, sólo un 25% refiere algunas menciones de conciliación de la vida laboral y familiar, de flexibilidad horaria, de permisos y, en menor medida, de igualdad de oportunidades.

El dato más negativo lo constituye el que sólo una única empresa de la muestra de 24, tenga elaborado y publicado un plan de igualdad (representa un irrisorio 4,17%).

GRUPO F. CONSTRUCCION**41. Construcción de edificios****4.3. Actividades de construcción especializada.**

EMPRESA	PLANTILLA⁵²	RSC	PLAN DE IGUALDAD
CONSTRUCCIONES SANCHEZ DOMINGUEZ SANDO SA http://www.sando.net/	1.200,00	SI	NO
INSTALACIONES INABENSA, SA http://www.inabensa.com/	1092,00	SI	NO
EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS SA http://www.infraestructuras.eiffage.es/	767,00	SI	SI
ABENTEL TELECOMUNICACIONES SA http://www.abentel.com/inicio.htm	719,00	NO	NO
CONSTRUCCIONES DE LAS CONDUCCIONES DEL SUR SA http://www.cotronic.es/	619,00	NO	NO
AGRUPACION EMPRESAS AUTOMATISMOS MONTAJES Y SERVICIOS S L http://www.grupoams.es/	529,00	NO	NO
NORIEGA SL http://www.noriega.es/	499,34	SI	NO
JARQUIL ANDALUCIA SA http://www.jarquil.com/	492,00	SI	NO
ELIMCO SOLUCIONES INTEGRALES SA http://www.elimco.com/index.php	469,07	SI	NO
ACCIONA INSTALACIONES S.A http://www.acciona-infraestructuras.es/	465,00	NO	NO
NORIEGA EDIFICACION Y OBRA CIVIL SL http://www.noriega.es/	453,43	SI	NO
EOC DE OBRAS Y SERVICIOS SA http://www.eoc.es/	442,34	NO	NO
INMOBILIARIA GUADALMEDINA SA	434,00	NO	NO
CONSTRUCCIONES VERA SA http://www.construccionesvera.es/	413,00	NO	NO
GARASA-ESÑECO SA http://www.garasa.com/garasa-esneco/	390,00	NO	NO

⁵² Número medio anual de trabajadores/as en la empresa.

ISSOMAFER DE PEDRERA S.L	386,00	NO	NO
A EMBARBA SA http://www.embarba.com/	347,00	NO	NO
WOOLWICH INVESTMENTS SA	324,00	NO	NO
MONDISA MONTAJES DIVERSOS SA http://www.mondisa.com/quien.htm	321,00	NO	NO
RISUR-COMPANIA GENERAL DE PROMOCION CONSTRUCCION Y REFORMAS SL.	299,00	NO	NO
TARJE SL www.tinol.es	296,00	NO	NO
JALE CONSTRUCCIONES SA http://www.jale.com/construccion/	257,00	NO	NO
SALESUR ESTEPONA SL http://www.salesur.es/	251,00	NO	NO
INGENIERIA DE SUELOS Y EXPLOTACIÓN DE RECURSOS, S.A. http://www.insersa.es/	250,00	NO	NO

Tabla 5.8. Existencia de planes de igualdad en empresas andaluzas con códigos de actividad nº 41 y 43 de CNAE 2009.

Fuente: Elaboración propia. Información obtenida de las páginas webs corporativas.

5.2.2. Planes de Igualdad de empresas constructoras estatales

Para elaborar el listado de empresas constructoras de ámbito nacional se ha consultado el sitio web “Las 100 primeras empresas de España del Ranking 5000 (2008)”⁵³, de la que se han extraído las empresas cuya actividad se desarrolla en el sector de la construcción. El número que antecede a cada una corresponde al lugar en que se sitúa en el citado ranking.

Es obligada una mención especial a la empresa *Contratas y Obras Empresa Constructora S.A.* que, sin tener la obligación por ser mediana empresa, ha elaborado e implantado un Plan de Igualdad.

Aunque el tamaño de la muestra es bastante inferior al anterior apartado, es suficientemente representativo de la situación en que se encuentra la implantación de igualdad de trato y de oportunidades del sector en el ámbito nacional. Se han tomado las 6 grandes empresas constructoras situadas entre las 100 primeras del país, que copan un alto porcentaje de la facturación anual nacional del sector. Todas dedican un apartado a la Responsabilidad Social Corporativa, en la que la mayoría de ellas implanta planes de conciliación de la vida familiar y laboral, protocolos de actuación frente a acoso y mejoras de las condiciones de trabajo, iniciativas que constituyen parte de los contenidos de un plan de igualdad.

⁵³ Dirección: <http://www.ranking5000.com>

Del análisis de la tabla 5.9 se deduce que a nivel estatal, la igualdad está reconocida y en proceso de implantación.

EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE ÁMBITO NACIONAL				
EMPRESA	TAMAÑO EMPRESA	RSC	PLAN DE IGUALDAD	
22. DRAGADOS www.grupoacs.com	GRANDE	SI	NO	
35. FERROVIAL AGROMAN http://www.ferrovial.com/es/index.asp	GRANDE	SI	SI	
41.FCC-CONSTRUCCIÓN www.fccco.es	GRANDE	SI	SI	
58. SACYR VALLEHERMOSO www.gruposyv.com	GRANDE	SI	NO	
77. OHL www.ohl.es	GRANDE	SI	NO	
98. ACS Actividades de Construcción y Servicios www.elecnor.es	GRANDE	SI	NO	
CONTRATAS Y OBRAS EMPRESA CONSTRUCTORA S.A. http://www.contratasyobras.com	MEDIANA	SI	SI	

Tabla 5.9. Existencia de planes de igualdad en empresas constructoras de ámbito nacional.
Fuente: Elaboración propia. Información obtenida de las páginas webs corporativas.

5.2.3. Planes de Igualdad de empresas andaluzas del sector

Es, en esta sección, donde se estudian las empresas que mayores índices de desigualdad presentan. En la tabla 5.10 se incluyen empresas clasificadas en los subgrupos 23, 24 y 25 de fabricación de productos minerales no metálicos, de productos de hierro, acero y ferroaleaciones, de productos metálicos, así como servicios técnicos de arquitectura e ingeniería (subgrupo 71). Es notoria la identificación masculina de la mayoría de las actividades mencionadas, que dificulta la implantación en la conciencia empresarial de la existencia de la igualdad de trato y de oportunidades. Habría que preguntarse si hay mujeres trabajando en estas empresas. Se supone que así es.

Del análisis de los resultados obtenidos, tan solo una empresa *AT4 Wireless SA* (código 711) dedicada a servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, incluye en su gestión corporativa un reconocimiento a la conciliación. De hecho a esta empresa le ha sido otorgado el premio “Andalucía-Concilia”, en su modalidad “Buenas Prácticas en conciliación” otorgado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía⁵⁴. No obstante, ninguna empresa tiene un plan de igualdad.

⁵⁴ <http://www.europapress.es/andalucia/noticia-junta-concede-fundacion-valdocco-at4-wireless-premios-andalucia-concilia-promover-conciliacion-20100307110657.html>

Se deduce, por tanto, que las empresas que pertenecen al conjunto del sector, siendo proveedoras, subcontratas, de producción de materias primas y de servicios ajenos a las empresas, que sí son netamente constructoras, no consideran la igualdad de oportunidades como política social a implantar ya que, además, ninguna de ellas posee plan de igualdad. Resultado no positivo ya que en el año 2011, el Gobierno realizará, en el año 2011, una evaluación del estado de la negociación colectiva en materia de igualdad.

GRUPO C. INDUSTRIA MANUFACTURERA GRUPO M. ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.			
EMPRESA	PLANTILLA⁵⁵	RSC	PLAN DE IGUALDAD
ACERINOX SA http://www.acerinox.es/	2.667,00	NO	NO
SAINT GOBAIN VICASA SA http://www.vicasa.es/	1126,00	NO	NO
COSENTINO SA http://www.cosentinogroup.net/web2009/home.asp?lan=ES	1011,00	NO	NO
HOLCIM -ESPAÑA- SA http://www.holcim.es/ESP/ES/page/home.html	853,00	NO	NO
CROWN EMBALAJES ESPAÑA SL	849,00	NO	NO
DISEÑOS Y PROYECTOS TENICOS SA http://www.ditecsa.org/	837,00	NO	NO
AGUA Y ESTRUCTURAS SA http://www.ayesa.es/	626,00	NO	NO
CENTRO DE ESTUDIOS DE MATERIALES Y CONTROL DE OBRA SA http://www.cemosa.es/index.asp	593,44	NO	NO
HOLCIM HORMIGONES SA http://www.holcim.com/	539,00	NO	NO
TALLERES MECANICOS DEL SUR SA http://www.tmssa.com/	526,00	NO	NO
SOCIEDAD FINANCIERA Y MINERA S.A. http://www.fym.es/ES/FYM/	413,00	NO	NO
BEFESA AGUA SA http://www.befesaagua.es/home/inicio.htm	410,00	NO	NO
SIDERURGICA SEVILLANA SA http://www.rivagroup.com/spain/	366,00	NO	NO
AT4 WIRELESS SA http://www.at4wireless.com/web_esp.html	342,25	SI	NO
EUROPEA DE CONSTRUCCIONES METALICAS SA http://www.eucomsa.es/	332,00	NO	NO

⁵⁵ Número medio anual de trabajadores en la empresa.

O-I MANUFACTURING HOLDING SPAIN SL http://www.o-i.com/	292,00	NO	NO
CERAMICA DE BELLAVISTA SA http://www.bellavista.com/	263,00	NO	NO

Tabla 5.10. Existencia de planes de igualdad en empresas andaluzas con códigos de actividad nº 23, 24, 25 y 71 de CNAE 2009.

Fuente: Elaboración propia. Información obtenida de las páginas webs corporativas.

5.3. DISTINTIVO DE IGUALDAD

5.3.1. Disposición normativa

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la **LOIEMH** prevé, en su artículo 50, la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres tanto en las condiciones de trabajo, modelos de organización como en otros ámbitos (servicios, productos y publicidad de la empresa). En su apartado 4 establece las condiciones en materia de igualdad mínimas para su concesión.

“4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.” (Art. 50.4 LOIEMH)

Es en el **Real Decreto 1615/2009**, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo *“Igualdad en la Empresa”*, donde se desarrolla reglamentariamente la denominación del distintivo de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, los derechos y facultades derivados de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas. Asimismo, establecerá los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y de retirada del mismo en caso de incumplimiento por parte de las empresas.

La ley andaluza **12/2007**, refiere en su artículo 35. *Marca de excelencia en igualdad*, un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad, a fin de incentivar la implantación de medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos y mejoras en la calidad del empleo femenino. Para la obtención de este reconocimiento, se valoran una serie de criterios, entre los que destaca la implantación de un Plan de Igualdad en la empresa:

- a) Representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.
- b) Garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- c) Medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- d) Implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.

- e) Publicidad no sexista.
- f) Implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.
- g) Implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

5.3.2. Condiciones para su concesión. Contenido.

Para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”, destacan aspectos tan relevantes como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados, que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres, tanto si se trata de trabajos diferentes como de los mismos trabajos. En la evaluación se atenderá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos⁵⁶:

1. Aspectos generales relativos al Plan de Igualdad o las políticas de igualdad
2. Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo.
3. Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas.

En necesario destacar la relevancia del punto 1 anterior, debido a que de su contenido, que se relaciona a continuación, se extraen los aspectos que debe comprender todo plan de igualdad de una empresa, a fin de alcanzar los objetivos para el fin que fue creado:

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD PARA LA OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO EN IGUALDAD
Claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.
Adecuación del Plan al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa de forma integral.
Proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el Plan de Igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.
La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.
Implicación, tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla, en el compromiso empresarial en materia de igualdad.
Participación de los representantes del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad y su control y evaluación.
Participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del Plan de Igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.
Constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del Plan de Igualdad.
Compromiso de la dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.

⁵⁶ Artículo 10. *Criterios de valoración*.R.D.1615/2009.

Diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.

Adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.

Figura 5.1. Contenido del plan de igualdad para la obtención de “Distintivo en igualdad”
Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos del artículo 10.1 R.D. 1615/2009.

El distintivo empresarial “Igualdad en la Empresa”, se constituye como una marca de excelencia en igualdad que servirá de estímulo y reconocimiento a aquellas empresas comprometidas con la igualdad y que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa. Se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años, si bien las empresas distinguidas deberán remitir un informe anual, que será evaluado por la Dirección General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad, para demostrar que mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que se les concedió el distintivo.

La primera convocatoria del procedimiento de concesión es la del presente año 2010, que establece que las empresas interesadas deben presentar una memoria que permita conocer amplia y verazmente las prácticas de la entidad en materia de igualdad, con el fin de identificar su excelencia.⁵⁷ Se valorará, entre otros, los siguientes aspectos:

- Análisis detallado y comparativo de la plantilla, diferenciada por sexo y por tipos de jornada (completa/parcial), de contratos (indefinido, fijo, temporal, etc.), vinculación de personas autónomas, de E.T.T., etc.
- Situación y evolución temporal del personal por niveles de responsabilidad y categorías.
- Presencia de colectivos con dificultades de acceso al empleo: mayores de 45 años, víctimas de violencia de género y personas discapacitadas.
- Análisis detallado de las medidas de igualdad de la entidad y situación de las mismas: previsión, implantación y evaluación.

La importancia de la obtención de este distintivo radica, además de la implícita implantación de medidas y políticas en materia de igualdad en el seno de la empresa, en que éste podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios. Igualmente la posesión del distintivo será valorada en relación con la adjudicación de los contratos con las Administración Pública en los términos y condiciones previstos en la LOIEMH.⁵⁸

Este distintivo posee una representación gráfica para su identificación, el cual se aprobó en el año 2009, y cuyo logotipo se muestra en la figura 5.2⁵⁹.

A fecha de hoy no se sabe qué empresas lo han solicitado, ni a cuántas ni a quiénes se les ha otorgado el distintivo.

⁵⁷ Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”, correspondiente al año 2010.

⁵⁸ Ministerio de Igualdad (2010): Distintivo “Igualdad en la empresa”. Disponible en <http://www.migualdad.es>. Consultado 14/07/2010

⁵⁹ Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo «Igualdad en la empresa» (BOE de 27/11/2009)



Figura 5.2. Logotipo del distintivo “Igualdad en la empresa”
Fuente: Orden IGD/3195/2009 (BOE nº 286 de 27/11/2009)

5.4. PAUTAS PARA ABORDAR UN PLAN DE IGUALDAD

Tras los resultados obtenidos en cuanto al grado de implantación de las políticas de igualdad en el tejido empresarial andaluz de la construcción, se hace necesaria la redacción de una guía, con indicación de las pautas a seguir, para iniciar el proceso de elaboración de un plan de igualdad. Es este apartado se detalla su contenido exigible, con distinción de las fases imprescindibles a seguir.

A fin de fomentar la adopción de los planes por parte de las empresas, las administraciones públicas, tanto autonómica como estatal, ofrecen asesoramiento y orientación en todas las fases de elaboración de un plan de igualdad.

Por último se propone un ejemplo de plan realizado por una empresa, a la que se le reconoce los méritos en esta labor.

5.4.1. Contenido de un Plan de Igualdad

Para que un plan de igualdad sea eficaz debe comprender una serie de fases o etapas imprescindibles para alcanzar los objetivos propuestos. Se distinguen cinco, de riguroso orden de cumplimiento:

1. Compromiso
2. Diagnóstico
3. Programación
4. Ejecución
5. Seguimiento y Evaluación

1. Compromiso.

Constituye la primera etapa en la elaboración de un plan de igualdad, en la que tanto la dirección de la empresa, como la representación sindical y la plantilla, deben comprometerse con esta labor, ya que, a mayor participación, más efectividad. En este compromiso, deben determinarse los recursos humanos y los materiales de que dispone la empresa.

Las entidades sindicales aconsejan la no externalización del plan, ya que eso conllevaría una escasa o nula participación sindical en los mismos, y recomiendan constituir una Comisión de Igualdad, paritaria, que se encargue de negociar, implantar y evaluar el plan, mediante una serie de competencias en materia de información, programación, seguimiento y control de las medidas y acciones desarrolladas. se propone que la Comisión redactara un Reglamento de constitución, a fin de determinar las reuniones, las actas, la asistencia de personas asesoras y la validez de los acuerdos.

Entre las materias a negociar en su elaboración no deben faltar:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción y formación
- Retribuciones
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Prevención sobre el acoso sexual y moral por razón de sexo

En la negociación del plan deben cumplirse una serie de requisitos, fundamentales e imprescindibles, como adquirir la sensibilidad y conocimientos necesarios en materia de igualdad, conocer la legislación de igualdad vigente, fomentar la participación e implicación de la plantilla, sobre todo la femenina, integrar acuerdos del Plan en los Convenios colectivos y, como último y trascendental, darle al plan de igualdad la entidad e importancia que merece.

Todo ello exige contar con personas formadas en profundidad en igualdad. La figura del Agente de Igualdad responde a un perfil profesional preparado para desarrollar planes de igualdad, implantarlos y velar por su cumplimiento.

2. Diagnóstico

El diagnóstico de situación debe incluir información real y actualizada de la empresa, para así diseñar unas medidas de acción ajustadas a las necesidades y carencias detectadas. La primera labor consiste en una recogida de datos esenciales acerca de las condiciones laborales de la plantilla y las necesidades personales y familiares de los trabajadores.

En la figura 5.3 se detalla el contenido de la fase de recogida de datos del diagnóstico.

FASE II. DIAGNÓSTICO. Recogida de datos.

1. SITUACIÓN REAL DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO
 - . EDAD
 - . NIVEL DE ESTUDIOS
 - . CATEGORÍAS PROFESIONALES
 - . AREAS FUNCIONALES
 - . TIPO DE CONTRATO Y JORNADA
 - . RESPONSABILIDADES FAMILIARES
3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA
4. POLITICA DE GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS
 - . CRITERIOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
 - . PRACTICAS DE FORMACIÓN
 - . PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
 - . POLITICA SALARIAL
 - . POLITICAS DE COMUNICACIÓN EXTERIOR E INTERIOR
 - . POLITICA DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES
 - . CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR
 - . PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO MORAL POR RAZON DE SEXO
5. ANALISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LOS DATOS REFERENTES A LA SITUACIÓN REAL DE LA PLANTILLA Y A LAS CARÁCTERISTICAS DE LA EMPRESA

Figura 5.3. Esquema del contenido de la Recogida de datos de la fase de Diagnóstico de un plan de igualdad.

Fuente: Elaboración propia a partir de los documentos reseñados en la metodología.

3. Programación

La programación se basa en establecimiento de unos objetivos concretos basados en los resultados del diagnóstico, que deben contemplar medidas específicas, delimitadas en el tiempo y evaluables. De un modo más detallado, la programación debe contener los siguientes elementos, tal como se detalla en la figura 5.4.

Para que la negociación del plan no se dilate en exceso, es recomendable fijar unos plazos, pero el tiempo va a depender de la voluntad negociadora de las partes. El plan de Igualdad no caduca, ya que cada medida tiene asignada un tiempo determinado, que puede ajustarse en función de la efectividad de su cumplimiento. El plan debe seguir vigente hasta la consecución de los objetivos previstos, pudiendo coincidir su plazo con la vigencia de alguno de los convenios aplicables en la empresa.

FASE III. PROGRAMACIÓN. Contenido.

1. PLANIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
2. OBJETIVOS A CORTO Y A LARGO PLAZO
3. PLANIFICACIÓN DE ACCIONES CONCRETAS A DESARROLLAR
4. IDENTIFICACION DE LAS PERSONAS OBJETO DE LAS ACCIONES
5. RECURSOS NECESARIOS PARA EMPRENDER LAS ACCIONES
6. CALENDARIO DE ACTUACIÓN PARA CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS
7. PLANIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LOS OBJETIVOS A CORTO PLAZO
8. PLANIFICACIÓN DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS A LARGO PLAZO

Figura 5.4. Esquema del contenido de la fase de Programación de un plan de igualdad.
Fuente: Elaboración propia a partir de los documentos reseñados en la metodología.

4. Ejecución

Esta fase es la que mayor complejidad presenta, ya que es donde se llevan a cabo las acciones previstas. Para poder aplicar las medidas de acción debe de estimarse una cierta flexibilidad en la ejecución de las mismas, para así poder solventar las posibles dificultades que puedan presentarse. Para una correcta ejecución deben de seguirse unas pautas, las cuales se muestran en la figura 5.5.

FASE IV.EJECUCIÓN. Contenido.

1. LLEVAR A CABO LAS ACCIONES PREVISTAS
2. FLEXIBILIDAD EN LA APLICACIÓN DE PAUTAS
 - . ASIGNACION DE RESPONSABLES PARA CONTROLAR LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS
 - . EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS
 - . COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA RESPECTO A LAS MEDIDAS Y RESULTADOS
3. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN E IMPLICACIÓN A TODAS LAS PARTES

Figura 5.5. Esquema del contenido de la fase de Ejecución de un plan de igualdad.
Fuente: Elaboración propia a partir de los documentos reseñados en la metodología.

5. Seguimiento y Evaluación

En esta fase se deben evaluar los objetivos propuestos, las acciones realizadas, los recursos asignados, los plazos de ejecución, los resultados obtenidos y la inversión realizada. No debe faltar una evaluación comparativa de la situación de las mujeres y hombres, respecto a la igualdad de oportunidades en la empresa, antes, durante y después de la ejecución y aplicación del plan de igualdad. Para ello, es indispensable evaluar cuantitativa y cualitativamente la planificación de las acciones y los resultados

de las mismas, debiendo ser siempre continua. El contenido de esta fase y su forma de ejecución se detalla en la figura 5.6 adjunta.

FASE V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. Contenido.

1. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DURANTE EL DESARROLLO DEL PLAN
2. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PLAN
3. GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DISEÑADOS A CORTO Y A LARGO PLAZO
4. NIVEL DE CONSECUCIÓN DE LAS ACCIONES
5. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS
6. DETECCIÓN DE OBSTÁCULOS DURANTE EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES
7. DISEÑO DE NUEVAS ESTRATEGIAS PARA EL BUEN CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PREVISTOS

Figura 5.6. Esquema del contenido del Seguimiento y Evaluación de un plan de igualdad.
Fuente: Elaboración propia a partir de los documentos reseñados en la metodología.

5.4.2. Medidas para fomentar los Planes de Igualdad

Medidas impulsadas desde Administración Autonómica

El Programa **Planes de Igualdad en Empresas (IGUALEM)**, es otro de los programas que el Instituto Andaluz de la Mujer ha encomendado a la *Fundación para la Atención e Incorporación Social*. Este Programa se desarrolla además con la colaboración de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. de Andalucía y está cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Principalmente, su cometido se centra en asesorar y orientar a empresas andaluzas en todas las fases de elaboración de un plan de igualdad, con procesos personalizados. Su metodología favorece la responsabilidad social corporativa de la empresa en igualdad de oportunidades, ofrece fórmulas de organización del trabajo más productivas y de conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla y, en definitiva, mejora las condiciones laborales de mujeres y hombres.

Por su sencillez y eficacia, constituye una alternativa viable a las empresas que deseen incorporar la igualdad de género en su política corporativa. Dada la escasez de planes de igualdad implantados en el tejido empresarial andaluz, destacan los datos que publica la Fundación para la Atención e Incorporación Social, en los que se cifra que durante el 2008, se presentó la metodología del programa Igualem a 47 empresas ubicadas en Andalucía, de las que 20 de ellas se suscriben al programa y se comprometen a ejecutar cada una de las fases necesarias para la elaboración de un Plan de Igualdad.⁶⁰

⁶⁰ http://www.juntadeandalucia.es/fundacionincorporacionsocial/fadais/uploads/memoria_actuaciones08/programa_igualem.html

Medidas impulsadas desde la Administración Central

Para impulsar la adopción de planes de igualdad, el Gobierno ha establecido medidas de fomento, dirigidas a empresas y otras entidades. Entre estas medidas, la Dirección General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad ha puesto en marcha dos actuaciones: la *Convocatoria de subvenciones para PYMES para la implantación de planes de igualdad*, y la creación de un *Servicio de Apoyo al diseño y ejecución de planes de igualdad en las empresas*⁶¹, que responden al compromiso de facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas.

Este servicio se constituye como una excelente opción para las empresas que por sus características no están obligadas a la elaboración de un plan de igualdad, y que, por propia iniciativa, deseen realizarlo como elemento de mejora.

Desde el *Servicio de apoyo al diseño y ejecución de planes de igualdad en las empresas*, el Ministerio de Igualdad desarrolla una línea de actividad que consiste en el asesoramiento on-line a empresas y otras organizaciones laborales para la realización de diagnósticos y planes de igualdad, así como para su puesta en marcha, seguimiento y evaluación. Este se realiza on-line, a través de la página web del servicio⁶², y cuyo proceso se compone de las siguientes fases:

- a) Puesta en marcha (toma de decisión, información del proceso, establecimiento de los mecanismos de participación)
- b) Realización del diagnóstico (recogida de información y análisis, elaboración y validación del informe)
- c) Diseño del plan de igualdad (elaboración de propuestas, articulación y aprobación del plan)
- d) Desarrollo del plan de igualdad (implantación, seguimiento y evaluación)

5.4.3. Ejemplo a seguir de un Plan de Igualdad de Empresa

Son pocos los planes de igualdad encontrados que hayan sido elaborados por empresas de la construcción. Ante la idea inicial de analizar los planes de igualdad existentes y de proponer un modelo tipo de plan de igualdad que subsane los errores localizados y supla las carencias detectadas, se ha estimado más conveniente ofrecer, para el conocimiento general, el plan de igualdad elaborado, publicado y puesto en marcha por una importante empresa constructora de ámbito nacional.

El reconocimiento ofrecido desde este estudio, es insignificante ante los logros en materia de igualdad conseguidos por esta empresa, que la hace merecedora del presente gesto.

Se trata de la empresa *Contratas y Obras Empresa Constructora S.A.*, empresa constructora ubicada en Barcelona, con ámbito de actuación en todo el territorio nacional, ganadora en los *Premios Nacionales Alares 2008* a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en la categoría de empresas.

Entre sus valores corporativos destaca la construcción ética y sostenible, con una Responsabilidad Social Corporativa que abarca a todas las personas que integran la

⁶¹ Disponible en: <http://www.igualdadenaempresa.es/web/guest/asesoramiento-a-empresas>

⁶² Solicitud de asesoramiento on-line disponible en:
<http://www.igualdadenaempresa.es/web/guest/empresas-solicitar-asesoramiento>

organización. El modelo de Responsabilidad Social Corporativa se articula a través de programas de acción, modelos a seguir para el resto de empresas del sector:

1. Código Ético
2. Programa de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral
3. Plan de Igualdad, que incluye la creación de la figura de un Agente de Igualdad
4. Manual de Gestión del Protocolo en Materia de Acoso
5. Principios del Protocolo de Actuación en Materia de Acoso
6. Integración laboral de personal discapacitado
7. Incentivo a la Innovación

Este modelo se complementa con la política práctica de los Recursos Humanos, en el que se está aplicando un sistema de evaluación por competencias como indicador estratégico para el crecimiento y consolidación de la empresa. Los datos cuantitativos de la plantilla están publicados en su página web segregados por sexo, representando su evolución temporal y distribución por sexos, datos que difícilmente son aportados por otras empresas.

El plan de igualdad de Contratas y Obras, publicado en su página web <http://www.contratasyobras.com>, incluye contenidos tan diversos como los especificados anteriormente en el apartado 5.4.1 del presente capítulo, como la creación de la figura física del Agente de Igualdad, un tríptico del plan a modo de comunicación rápida y eficaz de su existencia, así como un dossier de prensa en el que se recogen artículos publicados en materia de igualdad de género acerca de Contratas y Obras, entre otros.

En la figura 5.7 se ofrece un resumen esquemático de los contenidos más relevantes de este mencionado Plan de Igualdad de empresa.

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA CONTRATAS Y OBRAS, EMPRESA CONSTRUCTORA S.A.

1. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
2. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD
3. EL AGENTE DE IGUALDAD EN CONTRATAS Y OBRAS
4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN EMBARAZOS DE RIESGO
7. MEDIDAS DE MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
8. PROYECTO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE POBLACIÓN VULNERABLE
9. TRÍPTICO DEL PLAN DE IGUALDAD
10. DOSSIER DE PRENSA EN CONTRATAS Y OBRAS

Figura 5.7. Esquema del contenido del Plan de Igualdad de la empresa Contratas y Obras S.A..
Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES PARCIALES SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA:

- Los convenios colectivos sectoriales constituyen una herramienta adecuada para abordar la negociación de medidas y planes de igualdad, cuya aplicación se extiende a todo su ámbito. Por ello, se les asigna un importante papel en la consecución de los objetivos establecido en la Ley de Igualdad, y es poco el que realmente asumen.
- En el Convenio General se observa una referencia a una norma, R.D. 395/2007 de 23 de marzo, sobre la regulación del subsistema de formación profesional para el empleo, y sin embargo, no menciona la Ley 3/2007 de 22 de marzo, lo cual no puede excusarse por motivos de organización ni redacción del texto, constituyendo un agravio a la legislación de igualdad de género.
- Se observa una carencia de medidas de acción positiva en el Convenio General, la cual se extrapola a los convenios colectivos de rango inferior, ya que constituye el modelo de negociación a seguir; responsabilidad que debería afrontar por el ámbito de aplicación territorial del mismo.
- Se encuentran discriminaciones arraigadas en los textos de las negociaciones debido a la falta de actualización de las estructuras profesionales que se establecieron en las ya derogadas Ordenanzas Laborales.
- Todos los Convenios analizados adolecen de la carencia del binomio formación-promoción en sus contenidos, con el que poder lograr un sistema objetivo de promoción, en el que habría que dirigir la formación hacia la adquisición de competencias básicas para el desempeño de puestos de trabajo en que la mujer esté subrepresentada.
- Solo el Convenio Colectivo de la provincia de Sevilla ha incluido en su articulado medidas en igualdad, conciliación de la vida familiar y laboral, y de protección de víctimas de violencia de género, además de las indicadas en el convenio general, que no constituyen medidas de acción positiva, ya que no se especifican plazos temporales ni límites de aplicación.
- Resulta llamativo que el Convenio Provincial de Huelva para el año 2009 presente numerosas carencias en medidas de igualdad que sí recogen otros convenios provinciales andaluces con entrada en vigor anterior a éste, como es el caso del convenio de la provincia de Sevilla, cuyo ámbito temporal corresponde al año 2008.

CONCLUSIONES PARCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD:

- En el sector andaluz de la construcción, no se ha implantado una conciencia en materia de igualdad, ya que, de las empresas obligadas a la elaboración de un plan de igualdad, tan solo un 4,17 % han ejecutado dicho plan, un 25% mencionan en su Responsabilidad Social Corporativa el respeto por acciones en materia de igualdad, y, más de un 70% no hacen ninguna referencia a la igualdad de género y oportunidades, ni aún a la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Las empresas no constructoras, pertenecientes al sector de la construcción, no consideran la igualdad de oportunidades como política social a implantar ya que, aun estando obligadas a la elaboración de un plan de igualdad, ninguna de las estudiadas lo posee.
- Las grandes empresas constructoras del sector de ámbito nacional, concretamente las incluidas entre las 100 primeras del país, si consideran la igualdad como política social corporativa, ya que todas incluyen medidas de conciliación, protocolos de actuación, compromisos de acción, aunque solo el 42,86% de ellas han elaborado y ejecutado un plan de igualdad.
- De las empresas del sector de la construcción analizadas, a partir de la información contenida en su webs corporativas, se obtienen los siguientes resultados:
 - . de las 24 empresas constructoras andaluzas, sólo una tiene plan de igualdad
 - . de las 7 empresas constructoras estatales, tres tienen plan de igualdad.
 - . de las 17 empresas andaluzas vinculadas al sector, ninguna tiene plan de igualdad.
 Son datos preocupantes, teniendo en cuenta que la LOIEMH lleva vigente más de tres años, y está muy próxima la evaluación del estado de la negociación colectiva en materia de igualdad.

CONCLUSIONES FINALES

- Para que la Igualdad de Oportunidades sea un hecho, y las empresas la consideren como una política social dentro de su compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa, debe de ser incluida en la negociación colectiva tanto sectorial como de empresa.
- Se considera conveniente revisar el límite relativo al tamaño de la plantilla de una empresa, que delimita la obligación de ejecutar un plan de igualdad, ya que el afectar sólo a las grandes empresas, no incide en el grueso del tejido empresarial andaluz, que más del 99% lo conforman microempresa, y pequeña y mediana empresa, exentas de este deber.
- A modo de síntesis de la situación actual, esta se resume en que la ley va muy por encima de la realidad social.
- La búsqueda de la igualdad debería formar parte de los valores de las empresas y el desarrollo de acciones debería hacerse por convicción. Si el imperativo legal no las impulsa a invertir en igualdad, difícilmente se conseguirá la igualdad real en el sector estudiado.
- La Ley de Igualdad supone el primer escalón hacia la igualdad, impulsando y obligando a las empresas a poner en marcha planes de igualdad, pero si no existe una inspección periódica, todo puede quedar en un documento diseñado y redactado para evitar una sanción.
- Del análisis realizado se deduce que entre la ley y la realidad social existe un espacio, provocado por la falta de conciencia social en materia de igualdad en las políticas de gestión de las empresas del sector de la construcción.

- Sobre el objetivo marcado en este estudio referente a la identificación de empresas que deban elaborar un plan de igualdad, así como indagar la existencia de estos, los resultados obtenidos hacen pensar que aún queda mucha labor de concienciación social en materia de igualdad.
- El principal objetivo marcado acerca del estado de implantación de los Planes de Igualdad en las empresas constructoras andaluzas, con la información contenida en las páginas webs de las empresas, el resultado es alarmante, ya que solo una de 24 empresas obligadas a su elaboración, tiene Plan de Igualdad.

RECOMENDACIONES PARA FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

- Estudio de la Negociación Colectiva del sector de la Construcción tras la entrada en vigor del V Convenio General Sectorial, con análisis de los distintos convenios posteriores al mismo.
- Análisis de la situación de la Negociación Colectiva tras cumplirse los 4 años de entrada en vigor de la LOIEMH, fecha en que el Gobierno debe hacer una Evaluación del estado de la misma.
- Análisis de la implantación de planes de igualdad en las empresas andaluzas del sector de la construcción tras la inclusión en la Negociación Colectiva del deber de su elaboración para las empresas que en este se determinen.
- Análisis detallado de los contenidos de los planes de igualdad publicados por las empresas andaluzas del sector de la construcción y del grado de cumplimiento de las medidas de acción incluidas.
- Elaboración de un directorio de empresas concienciadas, que incluyan la elaboración y ejecución de planes de igualdad en su Responsabilidad Social Corporativa.
- Elaboración de un registro de las empresas andaluzas que elaboren un plan de igualdad.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Agencias Sevilla (2010): "La igualdad puntuará positivo en la empresa", *ADN*, (11).

ATC3 (2003): "Análisis económico del sector de la construcción en Andalucía. Oferta y demanda por ocupaciones y por sexo. Prospectiva hacia el 2004-06", Instituto Andaluz de la Mujer, Proyecto Equal-Construyendo Futuro.

Ayuso, G. y Lasheras, A. (2010): "Vigilar la desigualdad laboral es rentable", *Público* (30)

Bajo, Fernando, S. Llopis, Elvira y Arroyo, Laura (2009): "Igualdad de género y negociación colectiva", *Informes de la Fundación*, Vol. Nº 14 (12-33).

Castellano, Nina (2010): "Los planes de igualdad", en Facultad de Ciencias del Trabajo: *Aplicación de la Ley de Igualdad. Lagunas y barreras*, Sevilla.

Comisión de las Comunidades Europeas (2000): "Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)", Bruselas.

Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (2008): "La ley de igualdad y la Negociación Colectiva". UGT. Madrid.

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (2009): "Estructura de la negociación colectiva". *Memoria negociación colectiva 2009*. Consejería de empleo. Junta de Andalucía.

Fundación de Formación y Empleo de Andalucía (2004): "Igualdad de oportunidades en el sector de la Construcción", Proyecto Equal-Construyendo Futuro.

Gómez Torralbo, Rosa y Rastrollo Horrillo, M^a Ángeles (2005): Eficiencia en la Gestión de Personas e Igualdad de Género, Federación Andaluza de Mujeres Empresarias y Junta de Andalucía. Consejería de Empleo. Servicio Andaluz de Empleo. Sevilla.

Gómez Sánchez-Albornoz, Elisa e Alonso Cuervo, Isabel (2003): Acompañar procesos de diversificación profesional en el sector de la construcción"

G. Suero, Isabel (2010): "Andalucía Económica presenta en Sevilla su Ranking de empresas 2010", *Andalucía Económica*, Vol.222, (96-98).

Infante Perea, Margarita (2009): Empleabilidad de la mujer en el sector de la construcción en Andalucía, Universidad de Sevilla, Sevilla.

Mallorca Donaire, M^a José; Alonso Cuervo, Isabel; González González, Ángeles (2008): Información útil desde la perspectiva de género, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.

Maurell, Pilar (2010): "El incierto futuro del ladrillo", *ADN* (6).

Núñez Domínguez, Trinidad, Loscertales Abril, Felicidad, Gallego Noche, Beatriz y Peceño Capilla, Carmen (2007): "Rompiendo barreras. Las personas y la organización en la empresa andaluza", en Estebaranz García, Araceli (Coordinadora): *Avanzando*

hacia la igualdad: argumentos para el cambio, Universidad de Sevilla, Edición Digital @ tres, S.L.L., Sevilla, (71-114.)

Pérez del Rio, Teresa (2010): "Igualdad de género en el empleo", CARL. <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/historico-noticias/2010>

Ramos Pérez (2007): "Diversificación laboral de las Mujeres en el sector de la Construcción".

Rendón de Lope, Cristina (2009): "Mujeres y hombres en la empresa andaluza", Las mujeres en las Empresas de Comunicación, <http://fcom.us.es/blogs/mujereseempresas/2009/06/25/mujeres-y-hombres-en-la-empresa-andaluza/>. Consultado: 13/01/2010

Rendón de Lope, Cristina (2009): "Trabajando por la igualdad de oportunidades", Las mujeres en las Empresas de Comunicación, <http://fcom.us.es/blogs/mujereseempresas/2009/05/01/trabajando-por-la-igualdad-de-oportunidades>. Consultado: 13/01/2010

Román Onsalo, Marisa (2009): Manual de Agentes de Igualdad, Diputación de Sevilla, Sevilla.

Secretaría de la Mujer UGT Andalucía (2010): "La negociación colectiva con perspectiva de género". Huelva.

Secretaría de la Mujer UGT Andalucía (2010): "Aplicación de la ley de igualdad: lagunas y barreras". Sevilla.

Secretaría General técnica (2009) "Derecho al trabajador en igualdad de oportunidades". *Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Unidad de Igualdad. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Segura, Marta (2009): "Ranking. Las cincuenta mayores empresas andaluzas por facturación", ABC de Sevilla, <http://www.contenidosabcdesevilla.es/especiales/index.php>., consultado 12/07/2010

Segura, Marta (2010): "Ranking. Las mayores empresas andaluzas por facturación", ABC de Sevilla, <http://www.contenidosabcdesevilla.es/especiales/index.php>. Consultado 12/07/2010

Suárez Llobregat, Anna (2003): "Desempleo femenino, discriminación positiva y rol de género: el desencuentro entre política y experiencia", Universidad de Barcelona. Barcelona.

Villalba Cabello, Francisco (Dirección) y Muñoz López, J. Antonio (Coordinación) (2010): Referencias empresariales de Andalucía. Empresas líderes, gacelas, de alta rentabilidad y de alta productividad, Central de Balances de Andalucía, Instituto de Análisis Económico y Empresarial de Andalucía, Málaga.

Villalba Cabello, Francisco (Dirección) y Muñoz López, J. Antonio (Coordinación) (2009): Análisis Económico-Financiero de la empresa andaluza, 2009. Directorio 40.000 empresas, Central de Balances de Andalucía, Instituto de Análisis Económico y Empresarial de Andalucía, Málaga.

PAGINAS WEBS:

Central de Balances de Andalucía: <http://www.centraldebalancesdeandalucia.org/>

Comisiones Obreras Andalucía. Área de la Mujer:
<http://www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/menu.do?Areas:Mujer>

Confederación Nacional de la Construcción:
<http://www.portal-cnc.com/Master/presentacion.aspx>

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (Junta de Andalucía):
<http://www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial/opencms/system/modules/com.opencms.presentationCIBS/paginas/portada.jsp>

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía):
<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/historico/1stContenidos.asp>

Convenios jurídicos: <http://convenios.juridicas.com/convenios-sectores.php>

Derecho. Legislación: negociación colectiva:
<http://www.derecho.com/legislacion/boe/categorias/558/Negociaci%C3%B3n%20Colectiva.html>

Facultad de Comunicación (Universidad de Sevilla): <http://www.fcom.us.es/>

Fundación 1º de Mayo: <http://www.1mayo.ccoo.es>

Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad):
www.inmujer.migualdad.es/.../Plan%20Igualdad%20en%20empresa.pdf

Ministerio de Igualdad:
http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home

Optimiza. Conciliación Empresa-Persona. Igualdad de oportunidades:
<http://www.optimiza.com/>

Unión General de Trabajadores Andalucía. Área de la Mujer:
<http://www.ugt-andalucia.com/areas/mujer/index.aspx>

ANEXOS

ANEXO I. GLOSARIO

Acoso sexual: Situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

CNAE: Corresponde a las siglas de Codificación Nacional de Actividades Económicas, codificación que asigna un código a cada actividad económica de las que se pueden realizar. Este código se utiliza en muchos formularios e impresos, tanto oficiales como a nivel de empresa. La última establecida es del año 2009. En el grupo F se encuentra la actividad de la Construcción la cual se clasifica en 41.- Construcción de edificios, 42.- Ingeniería Civil y 43.- Actividades de construcción especializada, los cuales, a su vez, se subdividen dos niveles más.

Discriminación directa por razón de sexo: Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación equiparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: Situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Discriminación por razón de sexo: El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Gran empresa: categoría de empresa que supera los umbrales de la PYME, es decir, que está constituida por las empresas que ocupan a más de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual excede de 43 millones de euros. (2003/361/CE, DO UE L-124 de 20.5.2003).

Marca de excelencia en Igualdad. Es el reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres (artículo 35 Ley 12/2007, de 26 de noviembre)

Microempresa: En la categoría de las PYME, se define a una microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros. (Art. 2 de la

Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas 2003/361/CE, publicado en DO UE L-124 de 20.5.2003).

Paridad. La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.

Perspectiva de género. Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género

Pequeña empresa: en la categoría de las PYME, se define a una pequeña empresa como una empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros. (Art. 2 de la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas 2003/361/CE, publicado en DO UE L-124 de 20.5.2003).

Plan de Igualdad en las empresas. Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. (Art. 46 LOIEMH)

Población Activa: Son las personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista de la EPA), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

Población Inactiva: Personas que estando en edad de trabajar, o no pueden o no quieren trabajar. En esta situación se encontrarían, fundamentalmente, los colectivos de personas que se ocupan del hogar, estudiantes, jubilados o prejubilados, personas que realizan trabajos sociales o benéficos no remunerados, incapacitados laborales, o personas que reciben otras remuneraciones tales como prestaciones sociales, o rentas del capital que les permiten vivir sin realizar una actividad laboral.

Población Ocupada: Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un empleo por cuenta ajena (personas asalariadas) o ejercido una actividad por cuenta propia, pudiendo haber estado durante la semana de referencia: trabajando al menos una hora a cambio de un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, en metálico o en especie o con empleo pero sin trabajar, es decir, ausentes de su trabajo pero manteniendo un fuerte vínculo con él

(espera poder reincorporarse a su trabajo al término de la contingencia que origina la ausencia).

Población Parada: Personas de 16 o más años que durante la semana de referencia hayan estado simultáneamente:

- sin trabajo: que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena o por cuenta propia durante la semana de referencia,
- en busca activa de empleo (en el sentido estipulado por el Reglamento 1897/2000 de la Comisión Europea): que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente,
- disponibles para trabajar: que estén en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

También se consideran paradas las personas de 16 y más años que durante la semana de referencia hayan estado sin empleo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán en fecha posterior a la semana de referencia.

Asimismo, son paradas las personas ausentes del empleo a consecuencia de una suspensión por regulación de empleo que no crean poder incorporarse a la empresa y que hayan buscado trabajo y que estén disponibles para desempeñarlo.

Población Subempleada: Son aquellas personas que pertenecen a la población ocupada, que quieren y pueden trabajar más tiempo del que usualmente le dedican, a sus actividades remuneradas. La población subempleada se divide en población subempleada visible y en población subempleada invisible. La población subempleada visible son quienes reconocen ser subempleados y trabajan menos de 32 horas semanales. Y la población subempleada invisible, es el conjunto de individuos que trabajando 32 horas semanales, afirman que sus ingresos no son suficientes para atender sus gastos; y que juzgan que su ocupación no está de acuerdo con su profesión.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se lleva a la práctica.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Principio de Igualdad de Oportunidades. Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. Tomar la decisión: igualdad de oportunidades, principio, políticas.

PYME: categoría de empresas que incluye a microempresas, pequeñas y medianas empresas, que está constituida por las empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros. (Art. 2 de la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas 2003/361/CE, publicado en DO UE L-124 de 20.5.2003).

Representación equilibrada. aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento (art. 3.3 Ley 12/2007, de 26 de noviembre)

Responsabilidad social en las empresas. Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

Segregación Horizontal. Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.

Segregación Vertical. Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.

Sexismo. Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

Sexo. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

Techo de Cristal. Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar

Transversalidad. el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género (art. 3.5 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

Violencia de género: Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.

ANEXO II. MARCO NORMATIVO

MARCO INTERNACIONAL.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.
 - La *Convención para Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* de 1979 (CEDAW) que fue ratificada por España y publicada oficialmente (BOE de 21 de marzo de 1984).
 - *Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, en Nueva York el día 6 de octubre de 1999. El Instrumento de Ratificación por España se publicó el 9 de agosto de 2001, El Protocolo entró en vigor, de forma general, el día 22 de diciembre de 2000 y, para España, el día 6 de octubre de 2001.
 - Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
 - Declaración y Programa de Acción de Viena, A/CONF.157/23.
 - Declaración 47/104 de la Asamblea General de las Naciones Unidas).

Conferencias Mundiales de las Mujeres

- I Conferencia Mundial del Año Internacional de las Mujeres, México, 19 de junio-2 de julio 1975. Plan Mundial de Acción para la implementación de los objetivos del Año Internacional de las Mujeres. Declaración de México sobre la igualdad de las mujeres y su contribución al desarrollo y la paz. Resoluciones adoptadas por la conferencia.
- II Conferencia Mundial de la Década de las Naciones Unidas para las Mujeres: igualdad, desarrollo y paz, Copenhague, 14-30 julio de 1980. Programa de Acción para la segunda mitad de la década de las NN.UU. para las mujeres y resoluciones adoptadas por la conferencia.
- III Conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los logros del decenio de las Naciones Unidas para la mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, (15-26 de julio, 1985).Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer.
- IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Naciones Unidas, Beijing (4-15 de septiembre de 1995).Declaración de Beijing y Plataforma para la acción.
- Conferencia de Nueva York (Beijing + 10), 28 de febrero-11 de marzo de 2005, "Mujeres 2000: igualdad de Género, desarrollo y paz para el siglo XXI. Examina el cumplimiento de la Plataforma de Acción de Pekín y de los Acuerdos adoptados por los gobiernos.

MARCO EUROPEO.

- El Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997, por el que se modifica el Tratado de la Unión Europea.
- La *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, que fue hecha en Niza con fecha 7 de diciembre de 2000, proclamada por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, publicado en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas, en Estrasburgo, el día 12 de diciembre de 2007.
- *Tratado de Lisboa*, 13 de diciembre de 2007, por este Tratado se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.
- *Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales*.

- Protocolo nº 12 al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, el instrumento de Ratificación de este Protocolo se ha publicado en BOE de 14 de marzo de 2008.

- *Carta Social Europea*, de 18 de octubre de 1961, fue ratificada por España el día 29 de abril de 1980 y publicada en el BOE de 26 de junio de 1980. La revisión de 1996 está pendiente de ratificación por España.

- Protocolo Adicional a la Carta Social Europea. El Instrumento de Ratificación por España del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el día 5 de mayo de 1988, se publicó en el BOE de 25 de abril de 2000 y entró en vigor para España a partir del día 23 de febrero de 2000.

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

- Reglamento (CE) n.º 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Y Decisión de 11 de diciembre de 2006, estableciendo su sede en Vilnius.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

- Resolución del Parlamento Europeo sobre los resultados del periodo extraordinario de la Asamblea General de las Naciones Unidas titulado "Mujeres 2000: Igualdad de Género, desarrollo y paz para el siglo XXI", junio, 2000.

- Resolución del Parlamento Europeo R5-0034/2001, sobre la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones.

- Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de mayo de 2008, sobre los progresos realizados respecto a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la Unión Europea (transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE).

- Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2009, sobre la transposición y aplicación de la Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- Agenda de Política Social 2000-2005, Consejo Europeo de Niza, 7 de diciembre de 2000, Comunicación de la Comisión de la Unión Europea en materia de Igualdad de Oportunidades.

MARCO NACIONAL

- *La Constitución Española*

- Ley 16/1983, de 24 de octubre, por el que se crea el Instituto de la Mujer, como organismo responsable de velar y promover la efectiva igualdad entre las personas de ambos sexos.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- Ley 40/1999, de 5 de noviembre, sobre nombre y apellidos y el orden de los mismos. El apellido de la madre puede anteponerse al del padre.

- R.D. 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (BOE de 19/10/00).

- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica (BOE de 1 de agosto de 2003).

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (BOE de 14 de octubre de 2003).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE de 29 diciembre de 2004).
- Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.
- Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre organización y funcionamiento del fondo de garantía del pago de alimentos.
- Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del informe periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 432/2008 de 12 de abril por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, creándose el Ministerio de Igualdad.

Planes de Igualdad del Gobierno de España

- Se han implementado cuatro Planes de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, en los años: (1988-1990) (1993-1995) (1997-2000) (2003-2006).
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

MARCO ANDALUZ

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Ley 2/1988 de 4 de abril de Servicios Sociales de Andalucía.
- Ley 10/1988 de 29 de Diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por la que se crea el Instituto Andaluz de la Mujer.
- Ley 8/2002, de 17 de diciembre, del Plan Estadístico de Andalucía 2003-2006, en el que se obliga a la desagregación de datos por sexo en estadísticas oficiales.
- Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, en la que se establece la composición paritaria de órganos consultivos y asesoramiento del Gobierno, el Informe de Evaluación de Impacto de Género, Comisión de Presupuestos con enfoque de género.
- Ley 1/2004, de 17 de diciembre de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de creación del Consejo Audiovisual de Andalucía. Aplica la paridad en la composición y la no discriminación entre sus fines y objetivos.
- Ley 4/2005, de 8 de abril, del Consejo Consultivo de Andalucía. Aplica la paridad en la composición.
- Ley 5/2005, de 8 de abril, por la que se modifica Ley 1/1986, de 2 de enero, Electoral de Andalucía.
- Ley 6/2005 de 8 de abril sobre actividad publicitaria de las Administraciones Públicas.
- Ley 6/2006 de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en la que establece la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno.
- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, que recoge la representación equilibrada.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

- Ley 13/2007, de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas.
- Decreto 93/2004, de 9 de marzo sobre el Informe de Evaluación de Impacto de Género en los Proyectos de Ley y Reglamentos que aprueba el Consejo de Gobierno.
- Decreto 67/2008, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos.
- Orden conjunta de 19 de febrero de 1993, de las Consejerías de la Presidencia y de Asuntos Sociales, por la que se dictan normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la acción institucional de la Junta de Andalucía.
- Resolución de la presidencia del Parlamento de Andalucía, de 28 de marzo de 2007, sobre adecuación de los nombramientos y designaciones que efectúe el Parlamento de Andalucía al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Planes de Igualdad del Gobierno de Andalucía

- I Plan de Igualdad de oportunidades (1990-1992).
- II Plan Andaluz para la Igualdad de Mujeres (1995-1997).
- I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000).
- II Plan de Acción del Gobierno andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).
- I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la Educación, 2 de noviembre de 2005.
- I Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013.

ANEXO III.

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES SEGÚN CNAE 2009.

GRUPO C. INDUSTRIA MANUFACTURERA

16.- Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería

- 161.- Aserrado y cepillado de la madera
 - 1610.- Aserrado y cepillado de la madera
- 162.- Fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería
 - 1621.- Fabricación de chapas y tableros de madera
 - 1622.- Fabricación de suelos de madera ensamblados
 - 1623.- Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción
 - 1624.- Fabricación de envases y embalajes de madera
 - 1629.- Fabricación de otros productos de madera; artículos de corcho, cestería y espartería

23.- Fabricación de otros productos minerales no metálicos

- 231.- Fabricación de vidrio y productos de vidrio
 - 2311.- Fabricación de vidrio plano
 - 2312.- Manipulado y transformación de vidrio plano
 - 2313.- Fabricación de vidrio hueco
 - 2314.- Fabricación de fibra de vidrio
 - 2319.- Fabricación y manipulado de otro vidrio, incluido el vidrio técnico
- 232.- Fabricación de productos cerámicos refractarios
 - 2320.- Fabricación de productos cerámicos refractarios
- 233.- Fabricación de productos cerámicos para la construcción
 - 2331.- Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica
 - 2332.- Fabricación de ladrillos, tejas y productos de tierras cocidas para la construcción
- 234.- Fabricación de otros productos cerámicos
 - 2341.- Fabricación de artículos cerámicos de uso doméstico y ornamental
 - 2342.- Fabricación de aparatos sanitarios cerámicos
 - 2343.- Fabricación de aisladores y piezas aislantes de material cerámico
 - 2344.- Fabricación de otros productos cerámicos de uso técnico
 - 2349.- Fabricación de otros productos cerámicos
- 235.- Fabricación de cemento, cal y yeso
 - 2351.- Fabricación de cemento
 - 2352.- Fabricación de cal y yeso
- 236.- Fabricación de elementos de hormigón, cemento y yeso
 - 2361.- Fabricación de elementos de hormigón para la construcción
 - 2362.- Fabricación de elementos de yeso para la construcción
 - 2363.- Fabricación de hormigón fresco
 - 2364.- Fabricación de mortero
 - 2365.- Fabricación de fibrocemento
 - 2369.- Fabricación de otros productos de hormigón, yeso y cemento
- 237.- Corte, tallado y acabado de la piedra
 - 2370.- Corte, tallado y acabado de la piedra

- 239.- Fabricación de productos abrasivos y productos minerales no metálicos n.c.o.p.⁶³
- 2391.- Fabricación de productos abrasivos
- 2399.- Fabricación de otros productos minerales no metálicos n.c.o.p.

24.- Metalurgia; fabricación productos de hierro, acero y ferroaleaciones

- 241.- Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones
 - 2410.- Fabricación productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones
- 242.- Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero
 - 2420.- Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero
- 243.- Fabricación de otros productos de primera transformación del acero
 - 2431.- Estirado en frío
 - 2432.- Laminación en frío
 - 2433.- Producción de perfiles en frío por conformación con plegado
 - 2434.- Trefilado en frío
- 244.- Producción de metales preciosos y de otros metales no féreos
 - 2441.- Producción de metales preciosos
 - 2442.- Producción de aluminio
 - 2443.- Producción de plomo, zinc y estaño
 - 2444.- Producción de cobre
 - 2445.- Producción de otros metales no féreos
 - 2446.- Procesamiento de combustibles nucleares
- 245.- Fundición de metales
 - 2451.- Fundición de hierro
 - 2452.- Fundición de acero
 - 2453.- Fundición de metales ligeros
 - 2454.- Fundición de otros metales no féreos

25.- Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo

- 251.- Fabricación de elementos metálicos para la construcción
 - 2511.- Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
 - 2512.- Fabricación de carpintería metálica
- 252.- Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
 - 2521.- Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central
 - 2529.- Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
- 253.- Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central
 - 2530.- Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central
- 254.- Fabricación de armas y municiones
 - 2540.- Fabricación de armas y municiones
- 255.- Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos
 - 2550.- Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos
- 256.- Tratamiento y revestimiento de metales; ingeniería mecánica por cuenta de terceros
 - 2561.- Tratamiento y revestimiento de metales
 - 2562.- Ingeniería mecánica por cuenta de terceros
- 257.- Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería, herramientas y ferretería

⁶³ No comprendidos en otros apartados.

- 2571.- Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
- 2572.- Fabricación de cerraduras y herrajes
- 2573.- Fabricación de herramientas
- 259.- Fabricación de otros productos metálicos
 - 2591.- Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
 - 2592.- Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
 - 2593.- Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
 - 2594.- Fabricación de pernos y productos de tornillería
 - 2599.- Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

GRUPO F. CONSTRUCCIÓN

41.- Construcción de edificios

- 411.- Promoción inmobiliaria
 - 4110.- Promoción inmobiliaria
- 412.- Construcción de edificios
 - 4121.- Construcción de edificios residenciales
 - 4122.- Construcción de edificios no residenciales

43.- Actividades de construcción especializada

- 431.- Demolición y preparación de terrenos
 - 4311.- Demolición
 - 4312.- Preparación de terrenos
 - 4313.- Perforaciones y sondeos
- 432.- Instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción
 - 4321.- Instalaciones eléctricas
 - 4322.- Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
 - 4329.- Otras instalaciones en obras de construcción
- 433.- Acabado de edificios
 - 4331.- Revocamiento
 - 4332.- Instalación de carpintería
 - 4333.- Revestimiento de suelos y paredes
 - 4334.- Pintura y acristalamiento
 - 4339.- Otro acabado de edificios
- 439.- Otras actividades de construcción especializada
 - 4391.- Construcción de cubiertas
 - 4399.- Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

GRUPO M.- ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

71.- Servicios técnicos arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos

- 711.- Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
 - 7111.- Servicios técnicos de arquitectura
 - 7112.- Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
- 712.- Ensayos y análisis técnicos
 - 7120.- Ensayos y análisis técnicos

Figura 1. Listado de actividades relacionadas con el sector de la construcción, grupos C, F y M de la clasificación CNAE 2009.

Fuente: Elaboración propia. Datos de CNAE 2009⁶⁴

⁶⁴ CNAE 2009. <http://www.cnae.com.es/actividades.php?grupo=F>. Consultado 28/05/2010

ANEXO IV

LISTADO DE EMPRESAS SEGÚN CODIFICACIÓN CNAE 2009

GRUPO F. CONSTRUCCION					
41. Construcción de edificios					
EMPRESA	Provincia	CNAE⁶⁵	Plantilla⁶⁶	Ingresos Actividad⁶⁷	Ejer-cicio
CONSTRUCCIONES SANCHEZ DOMINGUEZ SANDO SA	Málaga	412	1.200,00	658.033.315,00	2008
JARQUIL ANDALUCIA SA	Almería	412	492,00	144.506.083,88	2008
NORIEGA EDIFICACION Y OBRA CIVIL SL	Córdoba	411	453,43	179.927.450,91	2008
EOC DE OBRAS Y SERVICIOS SA	Málaga	412	442,34	71.222.656,36	2008
INMOBILIARIA GUADALMEDINA SA	Málaga	411	434,00	74.693.230,00	2008
CONSTRUCCIONES VERA SA	Málaga	412	413,00	157.580.450,92	2008
GARASA-ESÑECO SA	Granada	412	390,00	139.932.283,89	2008
ISSOMAFER DE PEDRERA S.L	Sevilla	412	386,00	3.318.342,49	2008
WOOLWICH INVESTMENTS SA	Málaga	411	324,00	15.174.760,65	2007
RISUR-COMPANIA GENERAL DE PROMOCION CONSTRUCCION Y REFORMAS SL.	Málaga	412	299,00	2.473.715,00	2007
TARJE SL	Sevilla	412	296,00	59.069.002,00	2008
JALE CONSTRUCCIONES SA	Málaga	412	257,00	20.010.937,37	2008
SALESUR ESTEPONA SL	Málaga	412	251,00	1.742.784,64	2008
INGENIERIA DE SUELOS Y EXPLOTACIÓN DE RECURSOS, S.A.	Huelva	412	250,00	44.580.276,00	2008
CONSTRUCCIONES CORGU SL	Cádiz	412	243,00	6.414.862,39	2008
DETEA SA	Sevilla	412	241,00	89.917.348,61	2008

Tabla 1. Listado de empresas andaluzas con código de actividad nº 41 CNAE 2009, según número de empleados/as, ordenados de mayor a menor valor.

Fuente: Elaboración propia. Datos de CBA. Ejercicio 2008.

⁶⁵ Codificación de actividades según CNAE 2009. Ver correspondencia en la figura 5.1.

⁶⁶ Número medio anual de trabajadores/as en la empresa.

⁶⁷ Cuantía anual referida en euros.

GRUPO F. CONSTRUCCION					
43. Actividades de construcción especializada					
EMPRESA	Provincia	CNAE	Empleados/as	Ingresos Actividad	Ejercicio
INSTALACIONES INABENSA, SA	Sevilla	432	1092,00	501.200.000	2008
EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS SA	Sevilla	432	767,00	159.172.000	2008
ABENTEL TELECOMUNICACIONES SA	Sevilla	432	719,00	59.303.000	2008
CONSTRUCCIONES DE LAS CONDUCCIONES DEL SUR SA	Málaga	432	619,00	36.207.280,00	2008
AGRUPACION EMPRESAS AUTOMATISMOS MONTAJES Y SERVICIOS S LI	Sevilla	432	529,00	98.570.766,00	2008
NORIEGA SL	Córdoba	439	499,34	345.411.429,40	2007
ELIMCO SOLUCIONES INTEGRALES SA	Sevilla	432	469,07	46.188.015,98	2008
ACCIONA INSTALACIONES S.A	Sevilla	432	465,00	47.399.000,00	2008
A EMBARBA SA	Málaga	432	347,00	44.486.657,36	2007
MONDISA MONTAJES DIVERSOS SA	Sevilla	432	321,00	58.486.846,27	2008
COMOMIN DE TUBERIAS SL	Cádiz	431	246,00	21.128.387,83	2008
ESINOR INSTALACIONES ESPECIALES SL	Sevilla	432	221,82	17.168.063,09	2007
GRUPO PRA SA	Córdoba	439	221,00	379.377.537,00	2007
PROYECTADOS Y PREFABRICADOS TECNICOS SL	Málaga	433	211,53	11.625.785,55	2008
MAC PUAR ASCENSORES SL	Sevilla	432	204,00	28.213.004,56	2008

Tabla 2. Listado de empresas andaluzas con código de actividad nº 43 CNAE 2009, según número de empleados/as, ordenados de mayor a menor valor.
Fuente: Elaboración propia. Datos de CBA. Ejercicio 2008.

GRUPO C. INDUSTRIA MANUFACTURERA**16. Industria de la madera y del corcho, excepto muebles, cestería y espartería**

EMPRESA	Provincia	CNAE	Empleados/as	Ingresos Actividad	Ejercicio
MOLDURAS POLANCO ENRI SA	Cádiz	162	141,00	11.260.000,00	2008
INDUSTRIAS ESPEJO SA	Córdoba	162	97,16	7.616.192,12	2008
LA ALMORAIMA, S.A.	Cádiz	162	86,00	3.157.938,00	2008
TORINCO SL	Córdoba	162	69,00	5.385.057,60	2008
SOCIEDAD ANONIMA MANUFACTURA ESPAÑOLA DEL CORCHO	Sevilla	162	68,00	10.358.027,11	2007
MADERAS Y PUERTAS ALCALA SL	Cádiz	162	64,50	3.536.114,24	2008
HIPRAMER SL.	Málaga	162	58,00	889.328,00	2007
ANZUR DE MOLDURAS SL	Córdoba	162	53,88	4.996.542,23	2008
CUARTO SEGMENTO SISTEMAS MODULARES SL	Málaga	162	49,90	3.200.421,96	2008
PUERTAS POLISUR SL	Córdoba	162	48,00	2.796.732,00	2007

Tabla 3. Listado de empresas andaluzas con código de actividad nº 162 CNAE 2009, según número de empleados/as, ordenados de mayor a menor valor.

Fuente: Elaboración propia. Datos de CBA. Ejercicio 2008.

GRUPO C. INDUSTRIA MANUFACTURERA					
23. Fabricación de otros productos minerales no metálicos					
EMPRESA	Provincia	CNAE	Empleados/as	Ingresos Actividad	Ejercicio
SAINT GOBAIN VICASA SA	Cádiz	231	1126,00	351.888.000,00	2008
COSENTINO SA	Almería	237	1011,00	263.940.850,00	2008
HOLCIM -ESPAÑA- SA	Cádiz	235	853,00	433.501.000,00	2008
HOLCIM HORMIGONES SA	Granada	236	539,00	160.068.000,00	2008
SOCIEDAD FINANCIERA Y MINERA S.A.	Málaga	235	413,00	208.877.000,00	2008
O-I MANUFACTURING HOLDING SPAIN SL	Sevilla	231	292,00	79.621.000,00	2008
CERAMICA DE BELLAVISTA SA	Sevilla	234	263,00	21.822.341,00	2008
HORMIGONES DOMINGO GIMENEZ SOCIEDAD ANONIMA	Almería	236	177,00	31.722.604,55	2008
TINO EMPRESARIAL E INDUSTRIAL SL	Almería	237	175,00	45.257.000,61	2008
SOCIEDAD DE CEMENTOS Y MATERIALES DE CONSTRUCCION DE ANDALUCIA SA	Córdoba	235	141,00	73.621.731,02	
PREFABRICADOS GUADALQUIVIR SOCIEDAD LIMITADA	Jaén	236	135,00	10.033.921,05	

Tabla 4. Listado de empresas andaluzas con código de actividad nº 23 CNAE 2009, según número de empleados/as, ordenados de mayor a menor valor.

Fuente: Elaboración propia. Datos de CBA. Ejercicio 2007-2008.

GRUPO C. INDUSTRIA MANUFACTURERA					
24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones					
EMPRESA	Provincia	CNAE	Empleados/as	Ingresos Actividad	Ejercicio
ACERINOX SA	Cádiz	241	2.667,00	2.115.670.000,00	2008
SIDERURGICA SEVILLANA SA	Sevilla	241	366,00	351.783.179,90	2008
PROTECCIONES Y LACADOS SL	Sevilla	244	147,00	24.129.434,52	2008
CUNEXT COPPER INDUSTRIES SL	Córdoba	244	114,00	822.618.964,00	2008
PENINSULAR DEL LATON SA	Córdoba	244	107,00	88.257.119,00	2008
EURALEX SL	Málaga	244	99,83	48.098.562,17	2008
TRANSFORMADOS HUEVAR SA	Sevilla	241	77,00	62.541.278,88	2007
ALUCOAT CONVERSION SOCIEDAD ANONIMA	Jaén	244	66,58	25.810.836,05	2008

Tabla 5. Empresas andaluzas con código 24 CNAE 2009, ordenados por nº de empleados/as.
Fuente: Elaboración propia. Datos de CBA. Ejercicio 2007-2008.

GRUPO C. INDUSTRIA MANUFACTURERA					
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo					
EMPRESA	Provincia	CNAE	Empleados/as	Ingresos Actividad	Ejercicio
CROWN EMBALAJES ESPAÑA SL	Sevilla	259	849,00	174.452.000,00	2008
DISEÑOS Y PROYECTOS TENICOS SA	Sevilla	252	837,00	67.775.089,71	2008
TALLERES MECANICOS DEL SUR SA	Huelva	259	526,00	30.069.832,82	2008
EUROPEA DE CONSTRUCCIONES METALICAS SA	Sevilla	251	332,00	63.527.000,00	2008
IBP ATCOSA S.L.	Córdoba	259	237,00	57.022.000,00	2008
CALDERERIAS INDALICAS SOCIEDAD LIMITADA	Almería	252	201,00	14.423.634,08	2008
COMEUT CONSTRUCCIONES METALICAS SL	Sevilla	251	164,00	11.632.147,15	2007
EXTINMAN SL	Granada	259	151,00	9.187.164,78	2007
CONSTRUCCIONES METALICAS PYLSA SL	Granada	259	143,86	21.957.941,32	2008

Tabla 6. Empresas andaluzas con código 25 CNAE 2009, ordenados por nº de empleados/as.
Fuente: Elaboración propia. Datos de CBA. Ejercicio 2007-2008.

GRUPO M. ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS					
71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos					
EMPRESA	Provincia	CNAE	Empleados/as	Ingresos Actividad	Ejercicio
AGUA Y ESTRUCTURAS SA	Sevilla	711	626,00	64.301.814,00	2008
CENTRO DE ESTUDIOS DE MATERIALES Y CONTROL DE OBRA SA	Málaga	712	593,44	39.767.260,92	2008
BEFESA AGUA SA	Sevilla	711	410,00	189.622.000,00	2008
AT4 WIRELESS SA	Málaga	711	342,25	26.777.905,00	2008
INERCO INGENIERIA TECNOLOGIA Y CONSULTORIA SA	Sevilla	711	237,00	23.780.469,76	2008
NUEVA LIMA SA	Huelva	711	191,00	7.911.017,00	2008
IDOM SERVICIOS INTEGRALES DE INGENIERIA SL	Sevilla	711	181,13	16.283.506,00	2008
TELVENT ENVIRONMENT SA	Sevilla	711	161,00	29.234.000,00	2008
CENTROS PARA LA FORMACION Y PREVENCION LABORAL SL	Sevilla	712	159,45	8.704.492,85	2008
IVESUR SOCIEDAD ANONIMA	Málaga	712	159,00	13.602.382,87	2007
TECNOLOGICA INGENIERIA CALIDAD Y ENSAYOS SA	Sevilla	712	127,00	19.941.571,00	2008
ENDESA COGENERACION Y RENOVABLES S L	Sevilla	711	114,00	294.094.000,00	2008
CODEXSA INGENIERIA Y CONTROL SL	Sevilla	712	99,00	6.319.159,81	2008
UNTERHALT UND DIENST IBERICA SL	Sevilla	712	96,00	3.512.337,01	2008

Tabla 7. Listado de empresas andaluzas con código de actividad nº 71 CNAE 2009, según número de empleados/as, ordenados de mayor a menor valor.

Fuente: Elaboración propia. Datos de CBA. Ejercicio 2007-2008.