

ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR ANDALUZ DE LA CONSTRUCCIÓN

Torres, Martos, María Jesús
Escuela Técnica Superior de Ingeniería en Edificación
Universidad de Sevilla
mjesus2510@hotmail.com

Román, Onsalo, Marisa
Departamento de Administración de Empresas y Marketing
Facultad de Ciencias del Trabajo.
Universidad de Sevilla
onsalo@us.es

RESUMEN

Tras casi cuatro años de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad de 2007, 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, el presente trabajo supone un análisis de impacto de dicha ley en el sector andaluz de la construcción, segundo eje productivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía. El principal objetivo es conocer en qué estado se encuentra la implantación de Planes de Igualdad, para lo cual se ha partido de la elaboración de un listado de empresas constructoras andaluzas y vinculadas al sector que, por imperativo legal, deben elaborar y aplicar un plan de igualdad. A continuación se ha procedido a conocer si poseían o no dichos planes en el marco de la responsabilidad social corporativa, para finalizar con una comparación entre la situación de las empresas andaluzas y las nacionales.

Los resultados muestran una muy baja, casi nula, implantación de Planes de Igualdad en las empresas del sector andaluz de la construcción obligadas por Ley a ello, y el hecho de que el grueso del tejido empresarial andaluz, conformado en más del 99% por microempresas, y pequeñas y medianas empresas quede exento de dicha obligación, dificulta la puesta en marcha de medidas concretas para fomentar y alcanzar la igualdad. En este contexto, la negociación colectiva, y concretamente los convenios sectoriales, adoptan un papel fundamental al ser éstos la herramienta idónea para regular las condiciones de trabajo.

PALABRAS CLAVE

Planes de igualdad, empresas constructoras, sector andaluz de la construcción, medidas de igualdad

1. INTRODUCCIÓN

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. 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.

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 y trabajos acerca del contexto laboral de la mujer, realizadas desde una perspectiva de género, han puesto de manifiesto las desigualdades existentes entre hombres y mujeres (Estebaranz A. (coord.) 2009), (Ayuso G., 2010), (Román M., (coord.) et al. 2009), (Ramos P., 2007) (Infante M., 2009). 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).

Los importantes avances legislativos en materia de igualdad desarrollados 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.

En el ámbito empresarial, la preocupación legal por velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se extiende igualmente, 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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante 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.

Andalucía ha sido en los últimos 15 años la cuarta comunidad autónoma 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 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 asalariados².

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

² Datos extraídos del DIRCE, a 1 de enero de 2009. *Referencias Empresariales de Andalucía 2010*. Central de Balances de Andalucía.

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% restante³. 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 sexo, se detalla en la tabla 1 la representatividad de la mujer en la población andaluza en los años 2008 a 2010.

	2008		2010		Incremento de la población ⁴ (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%
IF ⁵	101,45		101,92		131,04	

Tabla 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 INE⁶.

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.

³ Datos extraídos del DIRCE, a 1 de enero de 2009. *Referencias Empresariales de Andalucía 2010*. Central de Balances de Andalucía.

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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

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 inactiva tal y como se muestran en la tabla 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 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 2. Población andaluza según situación laboral. Anual 2008⁷
Fuente: Anual 2008. Consejería de Empleo.

De la lectura de la tabla 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.⁸

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

	Anual 2008	Anual 2010	Incremento de la población
Hombres	1.905,8	1.710,6	-195,2

⁷ 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.

⁸ Población Activa: Grupo de personas en edad de trabajar formado por Población Ocupada y Población Parada.

Mujeres	1.243,9	1.212,6	-31,3
Total	3.149,7	2.923,2	-226,5
IF	65,27	70,88	

Tabla 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 él⁹, 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, y teniendo en cuenta que la construcción es una de las actividades más productivas del país y de Andalucía, surge la necesidad de analizar más a fondo qué políticas de actuación se han previsto para paliar la desigualdad existente.

2. 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 de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tras la entrada en vigor de la LOIEMH en 2007. Se trata, por tanto, de un análisis de impacto de dicha ley.

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:

1. Identificar la relación de empresas constructoras andaluzas y vinculadas al sector que, por imperativo legal, deban elaborar y aplicar un plan de igualdad.
2. Conocer la existencia de planes de igualdad en el ámbito andaluz de la construcción dentro del marco de la responsabilidad social corporativa (RSC).
3. Comparar el grado de implantación de los planes de igualdad de las empresas del sector andaluz con las grandes empresas de ámbito nacional.

⁹ 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.

3. METODOLOGÍA

Para alcanzar el objetivo 1, se ha procedido a elaborar un listado de empresas constructoras andaluzas. Como fase inicial, se han recopilado diversas bases de datos a fin de obtener un listado o ranking de las empresas constructoras andaluzas según su 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.¹⁰
- 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”¹¹ 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)¹², “Las mayores empresas andaluzas por facturación” (junio 2010)¹³.
- 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)¹⁴.
- g) *Webs de las empresas* identificadas como grandes o medianas, en las que pudo obtenerse algunos datos secundarios y de carácter complementario.

Una segunda fase ha consistido en elaborar un listado con las empresas obligadas por ley a la elaboración de un plan de igualdad, clasificándolas siguiendo los criterios establecidos por la

¹⁰ 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.

¹¹ Fundación 1º de Mayo (2010): “Negociación Colectiva y Planes de Igualdad”, en: Situación Laboral de las Mujeres en Andalucía, CCOO-Andalucía, Madrid (40-59).

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

¹³ Segura, Marta (2010): “Las mayores empresas andaluzas por facturación”, Especiales ABC de Sevilla, <http://www.contenidosabcde Sevilla.es/especiales/index.php>. Consultado: 19/07/2010.

¹⁴ Ranking de las 1200 empresas en Andalucía. *Andalucía Económica*, nº 221 y 222, mayo y junio 2010. Pág. 6-29: Sevilla.

Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas¹⁵, según la cual las empresas se clasifican en PYME (que engloba a microempresa, pequeña y mediana empresa) y gran empresa. 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 han consultado 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*¹⁶, del que se ha obtenido una completa información de la población de empresas andaluzas de todos los sectores productivos.

Conocer la existencia de planes de igualdad en las empresas andaluzas de la construcción dentro del marco de la responsabilidad social corporativa (RSC), objetivo 2, ha constituido, sin lugar a dudas, el paso más laborioso y complejo, ya que, al no poder consultar 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.

¹⁵ 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/inditema.htm>

¹⁶ Araceli Estebaranz 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

Cabe destacar la existencia del RD 713/2010¹⁷, que tiene por objeto la regulación del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y su funcionamiento a través de medios electrónicos, así como la inscripción y depósito de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el que se incluye dentro de su ámbito de aplicación, entre otros, los siguientes actos inscribibles (art. 2 apdo. f, RD 713/2010):

“Los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa.”

Queda reflejada la importancia y trascendencia de este real decreto en las investigaciones que incluyan y examinen la implantación de planes de igualdad en empresas. Debido a que la entrada en vigor se fija el día 1 de octubre de 2010, fecha posterior a la del cierre de recogida de datos e investigación del presente estudio, y que, junto con los dilatados procesos de implantación de nuevas normativas del que adolece el sector empresarial, este trabajo de investigación no ha podido beneficiarse de los registros que pudiesen encontrarse realizados o en trámites de ejecución desde la fecha.

El proceso de identificar las empresas constructoras obligadas por la LOIEMH a elaborar un plan de igualdad, se ha desarrollado desde 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 asalariados/as.

Desde la primera vertiente, a fin de conseguir datos con rigor, se ha consultado la web de la Central de Balances de Andalucía, datos correspondientes al ejercicio 2008, 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, definiendo en la búsqueda los criterios en cuanto al mayor número de empleados y de ingresos.

Desde la segunda vertiente, se han consultado listados y rankings de empresas según su volumen de facturación, catalogadas como grandes empresas, siendo uno de los requisitos para tal denominación contar con más de 250 trabajadores/as. Dichos listados y rankings han sido obtenidos de artículos de prensa en la sección especializada de economía, de los que se extraen parte de los datos contenidos en las tablas que hemos elaborado y que mostramos en los resultados del estudio. Concretamente, 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 el 8 de julio de 2009, y “Las mayores empresas andaluzas por facturación” (Segura, 2010), publicado el 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

¹⁷ RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro de depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, publicado en BOE número 143 de 12/6/2010, páginas 50339 a 50369.

análisis, se contrasta la veracidad de la información empleada en el presente trabajo de investigación.

A su vez, se planificó completar los datos obtenidos con entrevistas telefónicas y/o personales con 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 que hayan sido firmados en presencia de sus respectivas Confederaciones Sindicales.

Para alcanzar el objetivo 3: comparar el grado de implantación de los planes de igualdad de las empresas del sector andaluz con las grandes empresas de ámbito nacional, se ha establecido un orden de prioridad, siendo las empresas constructoras de Andalucía las analizadas 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, no siendo constructoras, y que hayan elaborado un plan de igualdad, que por su calidad merezca ser referido en este estudio.

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)”¹⁸, del que se han extraído las empresas cuya actividad se desarrolla en el sector de la construcción.

4. RESULTADOS DEL ESTUDIO

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 anterior¹⁹ 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.”

Es en el 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.

A continuación presentamos los principales resultados obtenidos que tratan de responder a los tres objetivos planteados.

¹⁸ Dirección: <http://www ranking5000.com>

¹⁹ Medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (artículo 45.1 LOIEMH).

4.1. RELACIÓN DE EMPRESAS CON OBLIGATORIEDAD DE IMPLANTAR PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR ANDALUZ DE LA CONSTRUCCIÓN

La elaboración de una relación de empresas del sector analizado con la obligación de diseñar e implantar un plan de igualdad por tener una plantilla superior a 250 trabajadores/as, ha sido, sin lugar a dudas una labor larga y compleja ya que los datos encontrados en las fuentes utilizadas no reflejaban dicho tamaño específico imprescindible para acotar las empresas que sí tienen dicha obligación.

Tomando como referencia la codificación de actividad empresarial CNAE 2009, se han analizado únicamente las empresas andaluzas cuya actividad se enmarca en la siguiente codificación:

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.

En la tabla 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 2009²⁰. 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 asalariados/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 4. Clasificación de empresas constructoras andaluzas nº 41 y 43 de CNAE 2009. Unidades totales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de DIRCE (INE).

²⁰ 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.

	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. 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.

Con esta clasificación no se ha podido obtener 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).

A fin de obtener datos concluyentes en los que identificar que empresas están incluidas en los porcentajes referidos, se procede a identificar aquellas constructoras obligadas que estén obligadas por la LOIEMH a elaborar un plan de igualdad.

Tal como se describió en el apartado de metodología, se han buscado empresas que superen el número de trabajadores exigido en la ley, consultándose la web de la Central de Balances de Andalucía, y siguiendo los criterios del ámbito territorial y sector productivo, se han extraído las empresas con código de actividad 16 (162), 23, 24, 25, 41, 43 y 71, propios de la construcción, correspondiente al ejercicio 2008. De esta relación se ha elaborado las tablas 6 y 7, 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 las siguientes tabla solo aquellas que registren un número de empleados superior a 250 tienen el deber de cumplir este mandato legal.

Para la elaboración de esta tabla 6, se han incluido la relación de empresas pertenecientes 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 7, para la que se reagrupan las empresas incluidas en 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 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 6, como se producen casos paradójicos, como es el caso de 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 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)	CNAE ²¹	Empleados/as ²²	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
EIFFAGE 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

21 Codificación de actividades según CNAE 2009.

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

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 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.

EMPRESA 23, 24 y 25 del Grupo C 71 del Grupo M	CNAE ²³	Empleados/as ²⁴	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

²³ Codificación de actividades según CNAE 2009.

²⁴ Número medio anual de trabajadores/as en la empresa.

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 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.

4.2. GRADO DE IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS CONSTRUCTORAS ANDALUZAS

Del listado de empresas mostrado en la tabla 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/as, están obligadas por la LOIEMH a la elaboración y ejecución de un plan de igualdad. Para conocer si cuentan o no con un Plan de Igualdad, se consultan las páginas webs corporativas, concretamente si cuentan con políticas de responsabilidad social (RSC) y además, con un plan concreto de Igualdad.

De esta relación de empresas constructoras andaluzas con más de 250 empleados/as, obligadas por la LOIEMH a la elaboración y ejecución de un plan de igualdad, se estructura la tabla 8. 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.

En la tabla 8, junto con el nombre de las empresas y sus webs, figuran tres columnas, detallándose el tamaño de la plantilla, la existencia o no de RSC, la cual hace referencia a si la empresa hace o no mención a ella en su web, con una declaración de intenciones, premisas, valores o principios corporativos. Así mismo, se detalla la existencia o no de un plan de igualdad en la empresa.

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	PLANTILLA ²⁵	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

²⁵ Número medio anual de trabajadores/as en la empresa.

GARASA-ESÑECO SA http://www.garasa.com/garasa-esneco/	390,00	NO	NO
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 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.

4.3. GRADO DE IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE ÁMBITO NACIONAL

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 (tabla 9).

Todas dedican un apartado a la Responsabilidad Social Corporativa, implantándose, en la mayoría de ellas, 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. Dos de ellas tienen un Plan de Igualdad.

A nivel estatal, la RSC está más arraigada y la igualdad entre hombres y mujeres está más reconocida y en proceso de implantación.

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

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

Tabla 9. Existencia de planes de igualdad en empresas constructoras de ámbito nacional.

Fuente: Elaboración propia. Información obtenida de las páginas webs corporativas. El número que antecede a cada empresa corresponde al lugar en que se sitúa en el citado ranking.

4.4. GRADO DE IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS ANDALUZAS NO CONSTRUCTORAS DEL SECTOR

Es en este apartado donde se encuentran las empresas que tienen un menor o nulo compromiso con las políticas sociales y con la igualdad entre mujeres y hombres. En la tabla 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 podría dificultar 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.

La ausencia de compromiso con las políticas sociales se pone de manifiesto entre estas empresas. Tan solo una: 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 Andalucía²⁶.

Es, cuanto menos, sorprendente que ninguna tenga un plan de igualdad, deduciéndose que las empresas que pertenecen al conjunto del sector, siendo proveedoras, subcontratas, de

²⁶ <http://www.europapress.es/andalucia/noticia-junta-concede-fundacion-valdooco-at4-wireless-premios-andalucia-concilia-promover-conciliacion-20100307110657.html>

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.

GRUPO C. INDUSTRIA MANUFACTURERA GRUPO M. ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.			
EMPRESA	PLANTILLA ²⁷	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
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 10. Existencia de planes de igualdad en empresas andaluzas con códigos de actividad

²⁷ Número medio anual de trabajadores en la empresa.

nº 23, 24, 25 y 71 de CNAE 2009.

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

5. CONCLUSIONES

Una primera conclusión a señalar es la enorme dificultad encontrada para elaborar una clasificación de las empresas del sector de la construcción en función del tamaño de la plantilla. Los datos de las empresas publicados en las fuentes consultadas no están clasificados atendiendo a que el tamaño de la plantilla sea mayor o menor a 250 trabajadores/as, número que representa el punto de inflexión que obliga o exime a las empresas de la responsabilidad de contar con un Plan de Igualdad.

A su vez, teniendo en cuenta las características del tejido empresarial del sector de la construcción, se considera conveniente revisar este número de 250 trabajadores/as y reducirlo, ya que queda fuera de la obligación legal de contar con dicho Plan el grueso del tejido empresarial andaluz, teniendo en cuenta que más del 99% lo conforman microempresas, y pequeñas y medianas empresas, exentas de este deber.

En líneas generales se puede afirmar que aún queda mucha labor de concienciación social en materia de igualdad. De las empresas del sector de la construcción analizadas, todas ellas con obligación legal de contar con un Plan de Igualdad, se obtienen los siguientes resultados de las fuentes consultadas:

- De las 24 empresas constructoras andaluzas, sólo una tiene plan de igualdad
- De las 6 empresas constructoras estatales, dos tienen plan de igualdad.
- De las 17 empresas andaluzas vinculadas al sector, no constructoras, ninguna tiene plan de igualdad.

Lo cual nos lleva a dibujar un escenario alarmante teniendo en cuenta que todas ellas están obligadas por la LOIEMH y que ésta entró en vigor en marzo de 2007.

Queda claro que, en el sector andaluz de la construcción, aún no se ha implantado una conciencia en materia de igualdad, ya que tan solo un 4,17 % cuenta con 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 ninguna de las estudiadas tiene un Plan de Igualdad.

A nivel nacional, el panorama es más alentador. Las grandes empresas constructoras, concretamente las incluidas entre las 100 primeras del país, sí 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.

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, habida cuenta de que el convenio colectivo está legitimado para incorporar medidas que promocionen la igualdad real y

efectiva en las empresas privadas así como para acordar medidas específicas dirigidas a erradicar desigualdades históricas entre mujeres y hombres.

No cabe duda que la LOIEMH supone un importante pilar por la igualdad, impulsando y obligando a las empresas a poner en marcha planes de igualdad, pero junto a este imperativo legal, y a una concienciación empresarial, es necesaria una inspección periódica de las acciones contempladas en los Planes de Igualdad y de su puesta en práctica.

Por todo lo expuesto concluimos que, desafortunadamente, el impacto de la LOIEMH en lo concerniente a la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas del sector de la construcción de la Comunidad Autónoma de Andalucía, es bastante bajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

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-Constuyendo Futuro.

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

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

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.

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (2009): *I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía (2010-2013)*. Instituto Andaluz de la Mujer.

Fundación de Formación y Empleo de Andalucía (2004): *“Igualdad de oportunidades en el sector de la Construcción”*, Proyecto Equal-Constuyendo 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*. Trabajo de investigación de fin de master. 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).

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2007): *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)*.

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 Río, 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 (coord.) et al. (2009): *Manual de Agentes de Igualdad*, Diputación Provincial de Sevilla, Sevilla.

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

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.contenidosabcde Sevilla.es/especiales/index.php>, consultado 12/07/2010

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

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.

Páginas webs consultadas:

Central de Balances de Andalucía: <http://www.centraldebaldancesdeandalucia.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/lstContenidos.asp>

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

Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es

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>