

**FEM
CON**

Empowering
Women in
Construction



REACH & TEACH

Kit de Herramientas de Inclusión

**Tu guía para empoderar a las
mujeres en la construcción**

www.femalesinconstruction.eu

2023
REACH & TEACH. Kist de
Herramientas de Inclusión

Identificación del proyecto
KA220-VET-8BD6FFB9

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



Cofinanciado por
la Unión Europea



COMO USAR DE FORMA

INTERACTIVA EL

KIT DE HERRAMIENTAS

FEM
CON

Empowering
Women in
Construction



El Kit de herramientas de Inclusión del FemCon es un conjunto interactivo en línea de recursos y enlaces de aprendizaje adicionales. Este contenido ofrece una oportunidad de aprendizaje más profunda y autoguiada que presenta centros empresariales sostenibles de toda Europa. Le invitamos a utilizar estos enlaces y a explorar y profundizar en los estudios de casos y las buenas prácticas.

LOS CONTENIDOS **INTERACTIVOS** SE IDENTIFICAN EN ESTA GUÍA MEDIANTE ESTOS **ICONOS**



PINCHA
AQUÍ
PARA VER

CONOCIMIENTO PROFUNDO

Pincha aquí para conocer más sobre nuestros estudios de caso



CONSEJO

Para volver al compendio, utilice la opción "clic para volver" de su navegador.



NAVEGACIÓN RÁPIDA Y SENCILLA

Vaya al capítulo que desee haciendo clic en el índice interactivo situado al principio de la guía.



PROYECTO

Kit de herramientas de Inclusión REACH & TEACH.
Tu guía para empoderar a las mujeres en la
Construcción.

VERSIÓN DEL DOCUMENTO

Junio 2023

NÚMERO DE PROYECTO

KA220-VET-8BD6FFB9

AVISO LEGAL

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.

**FEM
CON**

Empowering
Women in
Construction



Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

Índice de Contenidos



01

Inclusion Reach & Teach Kit de herramientas 06

Agradecimientos 09

Abreviaciones 09

Conocimiento de la composición del sector de la construcción 11

1.1. El sector de la Construcción en Europa 14

1.1.1 Empresas de la construcción en la UE

1.1.2 Trabajadores y Trabajadoras en empresas de la construcción en la UE 17

1.1.3 Inversión en Vivienda 19

1.2. Mujeres en la construcción

1.3. Las diferentes realidades de las mujeres en la UE

1.3.1 Polonia

1.3.2 Irlanda

1.3.3 España

1.3.4 Alemania

1.3.5 Dinamarca

02

Conocimiento de los retos de la igualdad y la inclusión para las mujeres en la construcción 25

2.1 Principales obstáculos & retos para las mujeres en la construcción 26

2.1.1 Falta de modelos y mentores visibles

2.1.2 Percepción pública

2.1.3 Sensibilización

2.1.4 Vuelta al trabajo

2.1.5 Falta de diversidad

2.1.6 Comunicación

2.1.7 Cultura del sector

2.1.8 Cuestiones sistémicas y estructurales

2.1.9 Políticas

2.2 Impulsores del cambio 39

2.2.1 Educación y formación

2.2.2 Inversión en las personas y la cultura

2.2.3 Digitalización y nuevas tecnologías

2.2.4 Transiciones ecológicas

2.2.5 Comunicación y marca



Índice de Contenidos



03

Conocimientos sobre cómo crear un plan de acción 48

3.1 Plan de acción de género 49

3.1.1 Cómo crear un Plan de Acción

3.1.2 ¿Cómo diseñar la estrategia y las acciones?

3.1.3 Análisis y preparación

3.1.4 Aplicación y seguimiento

3.1.5 Evaluación

3.1.6 Ejemplos de buenos planes de acción

3.2 Buenas prácticas. Asesoramiento de expertos en cuestiones de género 54

3.2.1 Compromiso con las políticas de igualdad y regulación

3.2.2 Visibilidad y referentes femeninos en el sector

3.2.3 Formación y orientación profesional

3.2.4 Relevo generacional e innovación como herramientas de cambio

3.2.5 Plan de Acción FemCon

04

Inspiración para el cambio positivo en el sector de la construcción 60

4.1 Buenas prácticas 61

4.1.1 Compromiso y acción

4.1.2 Transparencia y labor de comunicación

4.1.3 Fomento del trabajo de las mujeres y reducción de la brecha de género

4.2 Aspectos que inspiran. ¿Qué es lo próximo para las mujeres jóvenes? 65

Bibliografía 70

Anexos 73

A1: Ficha informativa sobre la investigación 73

A2: Declaración del participante en la investigación 74



Kit de herramientas "Inclusión & Enseñar" para la inclusión

Introducción & Propósito

La igualdad es uno de los valores fundamentales que la Unión Europea se compromete a aplicar en todas sus políticas y ámbitos. Son las propias instituciones públicas de la UE y sus Estados miembros los que deben tomar la iniciativa e incorporar el valor de la igualdad en sus diferentes ámbitos. En el caso de la igualdad de género, es especialmente necesario en el sector laboral donde todavía encontramos una brecha muy grande en contraste con otros ámbitos políticos y sociales.

Teniendo esto en cuenta, hemos desarrollado un Kit de herramientas de inclusión "reach & teach" que consta de vídeos, textos y Figuras que permitirán a los formadores de Formación Profesional, en adelante educadores de (EFP), conectar con el trabajo de las mujeres en la construcción y con las empresas del sector para motivarlas a aprender más sobre la necesidad de cambio y a pasar a la acción.

Para quién está hecho el Kit de herramientas?

Este Kit de herramientas se centra en los educadores de EFP y las empresas del sector europeo de la construcción. También puede servir de guía para las organizaciones del sector de la construcción y los agentes que interactúan de una forma u otra en los procesos de contratación en el sector de la construcción, así como para las personas interesadas en comenzar a trabajar por la igualdad en sus organizaciones relacionadas con la construcción.

Dirigido a un público amplio, el conjunto de herramientas se centra en llegar a los educadores de FP y a las empresas de la construcción para diseñar políticas y estrategias de igualdad en todos

los niveles de trabajo. De este modo, pretende inspirar y mejorar la situación actual y mejorar la calidad de la formación de las mujeres en el sector de la construcción a través de guías y herramientas atractivas.

Dentro del Kit de herramientas

El Kit de herramientas se compone de cuatro secciones, la sección uno se centra en proporcionar información y conocimientos sobre las mujeres en el sector de la construcción, así como datos de los países de la Unión Europea y perspectivas dentro del sector. La sección dos trata de las barreras y retos a los que se enfrentan las mujeres en el sector, habiendo recopilado información a través de entrevistas, estudios e información de mujeres del sector de la construcción. La sección tres proporciona información clave sobre cómo crear un Plan de Acción de Género para que pueda aplicarse en cada organización, empresa o institución de formación, proporcionando las herramientas y los conocimientos necesarios para ello.

También presenta el Plan de Acción de FEMCON, que se centra en proporcionar a los educadores y a las empresas del sector de la construcción herramientas para mejorar la situación de las mujeres, así como los conocimientos necesarios para actuar desde una perspectiva de género. Por último, la cuarta sección ofrece material de inspiración, así como una guía de buenas prácticas. Todo el material audiovisual o interactivo de esta última sección se incluye en el sitio web de FEMCON, proporcionando una forma accesible de acceder.

PINCHA
AQUÍ
PARA VER

Empowering Women in Constr





Resultados del aprendizaje

El objetivo de este Kit de herramientas es proporcionar a las y los alumnos un mejor conocimiento del sector de la construcción en Europa y de la posición de la mujer en el mismo. De este modo, las y los alumnos obtendrán:

1

Una mejor comprensión de la participación femenina en el sector europeo de la construcción.

2

Conocimiento de los obstáculos a la entrada en el sector.

3

Mayor conocimiento de nuevas formas de atraer a las mujeres a la industria.

4

Los pasos clave para crear un plan de acción de género.

La construcción sigue siendo un sector muy masculinizado en el que, a veces, las empresas e instituciones apoyan poco a las mujeres que trabajan en él.



Teniendo en cuenta el camino recorrido hasta ahora, podemos destacar una serie de lecciones aprendidas que sirven de base para seguir avanzando y para el desarrollo de este Kit de herramientas que sirva como herramienta de información y conocimiento para educadores de FP, mujeres, trabajadores y empresas en general del sector...

El sector **necesita modernizarse** ya que se encuentra en un proceso de cambio y, por lo tanto, necesita adaptarse a las nuevas tendencias del mercado. Estas nuevas tendencias están generando nuevos puestos de trabajo relacionados con la sostenibilidad, las competencias digitales que ofrecen nuevas oportunidades para las mujeres que quieren iniciar una carrera en la construcción o para las que ya están en el sector y quieren mejorar o reciclarse.

Además, la modernización del sector ha puesto de manifiesto la **falta de formación**, tanto para hombres como para mujeres.

El sector necesita personas formadas, sobre todo en nuevas tecnologías y energías renovables. Para poder introducir a hombres y mujeres bien formados, es necesario ofrecer itinerarios de progresión tanto en los niveles de enseñanza superior (donde se encuentra el mayor porcentaje de mujeres en el sector) como en los oficios (donde existe el mayor porcentaje de desigualdad entre hombres y mujeres en la Construcción), ofreciendo un paquete completo de la formación necesaria para trabajar en el sector de la construcción. Hasta la fecha, en muchos casos, la formación no es completa e impide a las mujeres acceder directamente al sector una vez finalizada su formación.

Por último, lo aprendido en los últimos años nos indica que queda mucho trabajo por hacer para

promover y fomentar la participación de las mujeres que trabajan en el sector y su visibilidad dentro del mismo, ofreciendo puntos de referencia tanto a las mujeres que trabajan en el sector como a las jóvenes. Sigue existiendo una **falta de visibilidad en el sector** a la hora de elegir una profesión dentro del mismo, debido a la falta de formación y a la falta de concienciación por parte de los educadores sobre dónde y cómo orientar a las mujeres que quieren trabajar en el sector. Las políticas de conciliación han aumentado en los últimos años, permitiendo que muchas mujeres se planteen trabajar en la construcción. Sin embargo, la construcción sigue siendo un sector muy masculinizado en el que a veces hay poco apoyo por parte de las empresas e instituciones a las mujeres que trabajan en él, tanto en términos de visibilidad como de oferta de políticas flexibles para conciliar la vida familiar y laboral. La puesta en marcha del Plan de Acción de Género en empresas y organizaciones, es un paso para mejorar el status quo.

Este Kit de herramientas es un instrumento de aprendizaje y enseñanza en el que exponemos la situación actual de la mujer en el sector de la construcción, que ha mejorado, pero va a la zaga de otros sectores industriales. Gracias a la combinación de los conocimientos y la experiencia de expertas, trabajadoras del sector de la construcción y expertos en cuestiones de género, hemos diseñado conjuntamente un Plan de Acción de Género. Esto dotará a las empresas de una guía paso a paso sobre cómo implantar un modelo similar en su empresa u organización. Por último, ofrecemos algunos impulsores positivos del cambio y buenas prácticas que brindan oportunidades a las empresas para igualar las condiciones y abogar por un sector de la construcción diverso e inclusivo.

Agradecimientos

Este documento ha sido elaborado por los socios del proyecto FEMCON.

POLONIA: Federation of Associations of Scientifically technical notes council (NOT) (Project leaders, PR2 Project lead)

ESPAÑA: Fundación Laboral de la Construcción (FLC) (PR1 Project lead)

ALEMANIA: Outside Media & Knowledge (Outside) (PR3 Project lead)

IRELAND: Momentum Marketing Services Limited (MMS) (Quality & communication Project lead)

IRLANDA: Future Cast (FC) (PR1 Co Project lead)

DINAMARCA: European E-Learning Institute funded by the European Union (EUIE). (PR4 Project lead)

Este documento se ha elaborado con el apoyo de los participantes masculinos y femeninos en las entrevistas de investigación que hemos utilizado para obtener su punto de vista y experiencia dentro del sector de la construcción. Se realizaron entrevistas cualitativas a diecinueve participantes en la investigación del sector de la Construcción, una muestra de:

España - 4

Irlanda - 6

Polonia - 4

Alemania - 3

Dinamarca - 2

Se realizaron otras doce entrevistas cualitativas con expertos en cuestiones de género, dos de cada país socio, lo que proporciona una visión profunda de una rica muestra en toda Europa. Un agradecimiento especial a nuestros expertos en género que han compartido sus conocimientos y experiencia para informar nuestra guía de buenas prácticas.

Este informe de investigación ha sido recopilado y redactado por Beatriz Oliete y Marta Pérez Ríos, de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), y Mary Whitney y Niamh Kenny, de Future Cast (FC).

Las publicaciones en www.femalesinconstruction.eu se atribuyen a Kathy Kelly, Canice Hamill y Catherine Neill, del Instituto Europeo de E-learning. Lola González, de Momentum Marketing Services Limited (MMS), diseñó y dirigió los documentos y la bibliografía de las herramientas.

Abreviaciones

CIF	Federación de la Industria de la Construcción	OIT	Organización Internacional del Trabajo
EU	Unión Europea	WCB	Proyecto “Women Can Build”
EUIE	Instituto Europeo E-Learning	ETUI	Instituto Sindical Europeo de Investigación
FLC	Fundación Laboral de la Construcción	OECD	La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico
FC	Future Cast	HEA	Autoridad de Educación Superior
VAB	Valor Añadido Bruto	TEAGASC	Autoridad para el Desarrollo de la Agricultura y la Alimentación
Outside	Outside Media & Knowledge UG (Haftungsbechrant)		
NOT	Federación de Asociaciones de Notas Científico-Técnicas Consejo de la región de Zachodniopomorski en Szczecin		

“

Las mujeres del sector pueden
sentar unas bases sólidas para
quienes estén interesados en
seguir una carrera en la
construcción.



01

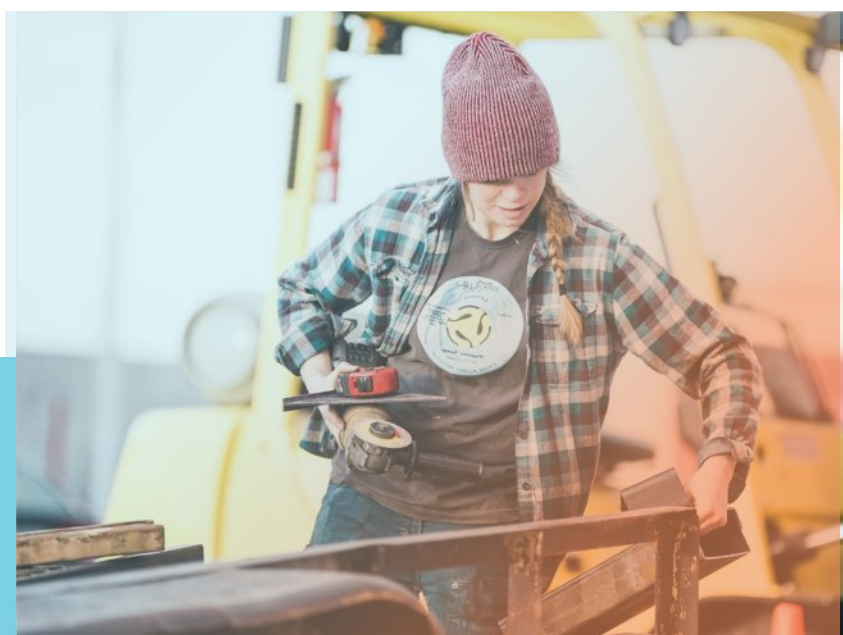
La composición del sector de la construcción



El futuro de la industria de la construcción de la UE está en peligro por una escasez crónica de mano de obra: la producción de la construcción europea no puede seguir el ritmo de la demanda. Antes de COVID-19, había escasez de mano de obra en el sector de la construcción. Ahora, la industria se enfrenta a retos laborales aún mayores, justo cuando el crecimiento parece vislumbrarse en el horizonte. Las mujeres sólo representan el 9% de la mano de obra del sector de la construcción en Europa, lo que deja sin explotar una enorme reserva de talento. También se prevé que la escasez de mano de obra en la construcción en la UE empeore en el futuro a medida que disminuya la población y envejezca la mano de obra. Durante la pandemia, el número de

mujeres en la construcción descendió aún más, según el artículo de investigación.

La construcción en la UE necesita emplear a más mujeres si quiere tener un futuro sostenible. Por eso, como presentamos en nuestro proyecto.



"A pesar de que los estudios indican que el 83% de los directivos del sector de la construcción creen que su industria sufre una escasez de mano de obra cualificada, se está haciendo poco para fomentar una mano de obra más diversa y, en consecuencia, ampliar la reserva de talento disponible".



¹ Fomentar la demanda de mano de obra cualificada en el sector de la construcción. Comisión Europea (noviembre de 2022) <https://build-up.ec.europa.eu/en/resources-and-tools/articles/overview-article-fostering-demand-skilled-labour-force-construction>. Consultado en Mayo de 2023

La misión de FEMCON es crear herramientas innovadoras de educación y formación profesional para ayudar a las mujeres que trabajan en el sector de la construcción o se plantean seguir una carrera en él a ascender a puestos visibles dentro del sector. El objetivo del proyecto es hacer la industria más atractiva para las mujeres, lo que se traducirá en un mayor número de mujeres que eligen el sector, creando condiciones para un cambio positivo, y mejorando la perspectiva de género de la industria y la calidad de vida en el sector dominado por los hombres.



1.1. El sector de la Construcción en Europa

El sector de la construcción se ha visto influido en 2022 por acontecimientos mundiales sísmicos; por un lado, la guerra de Ucrania ha afectado a toda Europa, junto con las secuelas de la pandemia mundial y el legado de Covid-19, que afectó a todos los tejidos de la vida social y económica. El impacto persistente es testigo de la inflación de los precios que afecta directamente al sector de la construcción a través del aumento vertiginoso de los costes de los materiales y la subida de los precios de la energía.

El sector de la construcción se encuentra actualmente en un periodo de estancamiento en términos de crecimiento pero manteniendo buenos niveles de producción tras la inflación y la crisis de COVID-19, cerrando 2022 con un crecimiento del 3%, en línea con las previsiones de Euroconstruct², que estimaba un crecimiento del 3,6% para 2022. Aún así, la situación actual en Europa tendrá un efecto directo en el sector de la construcción, donde se espera un estancamiento adicional del 0,2% y donde las previsiones para 2024 auguran un nuevo estancamiento del sector.

Centrándonos en los subsectores dentro de la construcción, la construcción nueva es la que tiene peores previsiones. En cuanto a la edificación residencial, el exceso de "stock" en algunos países de la UE debido a la falta de ventas está provocando que se detenga el desarrollo de nuevos proyectos, forzando los precios a la baja. Como resultado, se espera que el sector se contraiga durante 2023 y 2024.³

Por otro lado, en cuanto a la nueva producción en obras "no residenciales", aún no se ha recuperado a los niveles prepandémicos, siendo el subsector con

peor previsión de recuperación dentro del sector. Esto es un problema si entendemos que este subsector es responsable del 17% de la producción no residencial (ibid).

Si nos fijamos en el subsector de la rehabilitación, cerró 2022 con un 4,5%. Este crecimiento se debe en parte a algunos programas de financiación, como el "SuperBonus"⁴ del 110% en Italia, centrado en medidas de eficiencia energética, demolición y reconstrucción de edificios antiguos. Y si nos centramos en el subsector de la obra civil, es el que ha tenido un crecimiento del 0,6% pero a pesar de estos discretos datos, se espera que sea el subsector que más se beneficie de ayudas como los fondos *NextGeneration* de la UE, pudiendo evitar relativamente el estancamiento que encontramos en otros subsectores de la construcción.

Considerando los últimos datos proporcionados por la Unión Europea a través de Eurostat⁵, el porcentaje del PIB aportado por el sector de la construcción en la UE es del 5,5%. Otra forma de medir el tamaño del sector dentro de la UE es a través del Valor Añadido Bruto (VAB) que ha ido variando en los últimos 13 años, volviendo a aumentar a partir del periodo 2014 - 2017 registrando una caída del 5,1% y volviendo a aumentar hasta el 5,5% en 2020 y 2021.

Entre los países de la UE donde más ha caído el VAB entre 2010 y 2021 se encuentran España, Bulgaria, Grecia y Eslovaquia, mientras que el mayor crecimiento se ha registrado en Hungría, Lituania, Dinamarca, Alemania y Finlandia, siendo este último el que mayor crecimiento ha registrado en 2021 con un crecimiento del 7% (ibid).

² Euroconstruct - Resumen del informe Euroconstruct. (noviembre de 2022): <https://itec.es/servicios/estudios-mercado/euroconstruct-sumario-ultimo-informe/>. Consultado en Mayo de 2023

³ 3 Observatorio Europeo del Sector de la Construcción, 2021

⁴ Costruzioni Italia S.P.A. (2022): "Superbonus 110%". <https://www.costruzioniitalia.it/servizi/superbonus-110/#:~:text=Casa%20a%20zero%20o%20zero,2020%20al%2031%20dicembre%202021>. Consultado en Mayo de 2023

⁵ Sector de la construcción - Comisión Europea (2020) "Valor añadido bruto del sector de la construcción en la UE".

<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/housing/bloc-3a.html?lang=en#:~:text=Gross%20value%20added%20of%20the,the%20period%202010%20to%202021>. Consultado en Mayo de 2023

1.1.1 Empresas de la construcción en la UE

Francia es el país con mayor número de empresas y personas empleadas en el sector de la construcción. En 2020 Île de France registró un total de 176.000 empresas, en la zona de Provenza-Alpes-Costa Azul un total de 89.000 empresas y en Rhône-Alpes se contabilizaron 85.000 empresas de la construcción. En la región italiana de Lombardía hay 95.000 empresas de construcción⁶.

1.1.2 Trabajadoras y Trabajadores en empresas de la construcción en la UE

Si nos fijamos en las personas empleadas en empresas del sector, Île de France se sitúa a la cabeza con 605.000 personas empleadas en empresas de la construcción, seguida de Lombardía con 256.000 personas con datos de 2019, junto con Cataluña y Madrid que contaban con un total de 203.000 y 205.000 personas empleadas, respectivamente (ibid).

1.1.3 Inversión en vivienda

Si nos fijamos en los datos obtenidos tras la pandemia de Covid-19, Eurostat indica que en 2021 el 5,6% del PIB de la UE se invertirá en el sector de la vivienda, aunque se trata de una cifra irregular.

Por ejemplo, el mayor porcentaje de inversión se encuentra en países como Alemania con un 7,2% de su PIB o Chipre con un 7,6%, mientras que las cifras más bajas se encuentran en Grecia con un total del 1,3% o Irlanda con un 2,1%. (ibid).



⁶ Eurostat, 2019 <https://ec.europa.eu/eurostat>



A continuación figuran los datos de los países participantes en el proyecto FEMCON en relación a la inversión en vivienda que se ha realizado.

Investment in housing FEMCON'S country partners

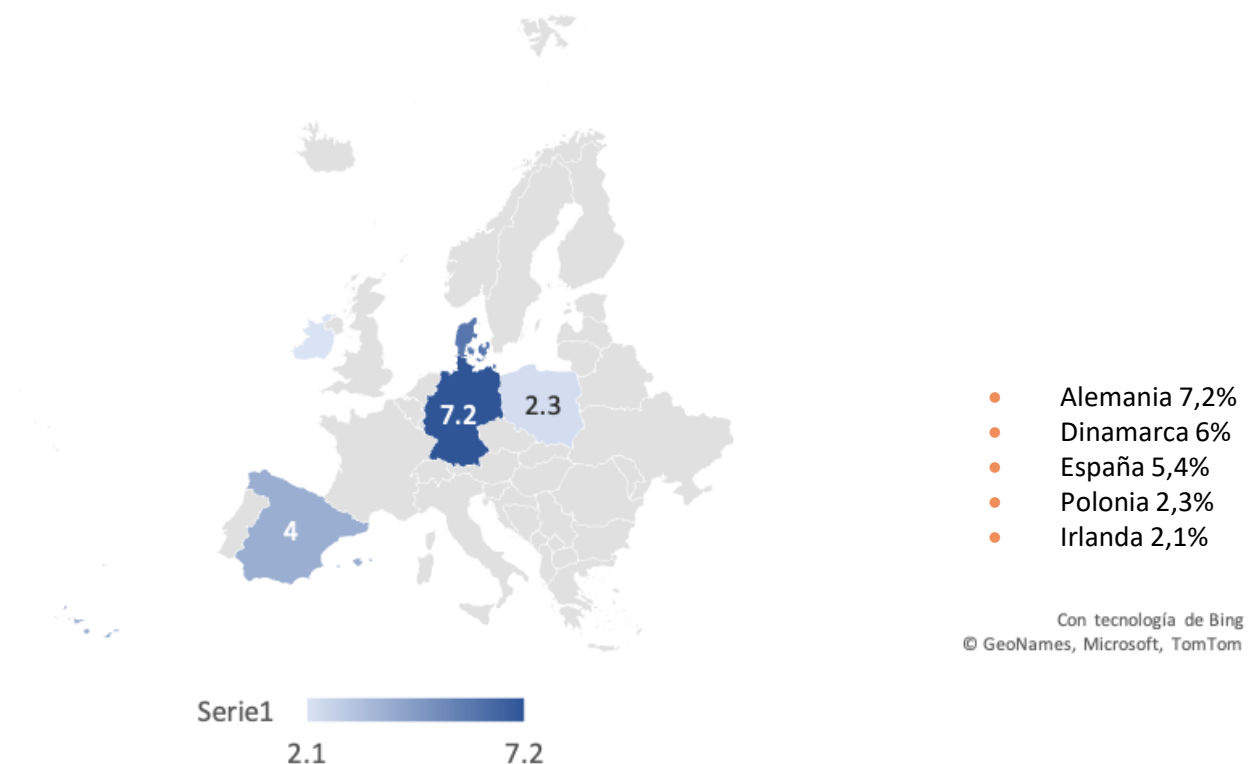


Figura 1: Inversión en vivienda en Alemania, Dinamarca, España, Polonia e Irlanda. Adaptado de Inversión en vivienda (en % del PIB) (2021) Fuente: Eurostat

1.2 Mujeres en la construcción

Históricamente, las mujeres han trabajado en la construcción desde la Edad Media. Podemos encontrar escritos que demuestran que algunas mujeres trabajaron en la construcción de la catedral de Toledo en España durante el siglo XV o en el Reino Unido. Woodward, 1995 señala que



En Durham, en 1687, John Baker y su hijo trabajaron durante cuatro días y medio, y Margaret Baker, su esposa, durante dos días "reparando las banderas de la iglesia y los claustros y quitando la suciedad". John recibía 12d al día, frente a los 10d normales por jornalero, y su hijo y su esposa recibían 6d al día cada uno".⁷

Tras la revolución industrial y hacia finales del siglo XIX, muchas mujeres empezaron a destacar en el sector de la construcción, con apariciones de mujeres como Ethel Charles, que fue la primera mujer en formar parte del Real Instituto de Arquitectos Británicos, o Julia Morgan, que fue la primera mujer miembro de la Escuela Nacional Superior de Bellas Artes de París en 1902. No hay que olvidar que, durante la Segunda Guerra Mundial, las mujeres desempeñaron un papel muy importante al ocupar muchos puestos de trabajo en la construcción, debido a la guerra y a la falta de mano de obra masculina (ibid).



⁷ Woodward, D. 1995 *Men at Work: Obreros y artesanos de la construcción en las ciudades del norte de Inglaterra 1450–1750*, Cambridge: Cambridge University Press.

En la actualidad, las cifras europeas muestran que el sector de la construcción sigue siendo el sector con menor representación femenina, mientras que las actividades domésticas o el sector sanitario y social tienen la mayor representación de mujeres, con un 88% y un 78% respectivamente.⁸

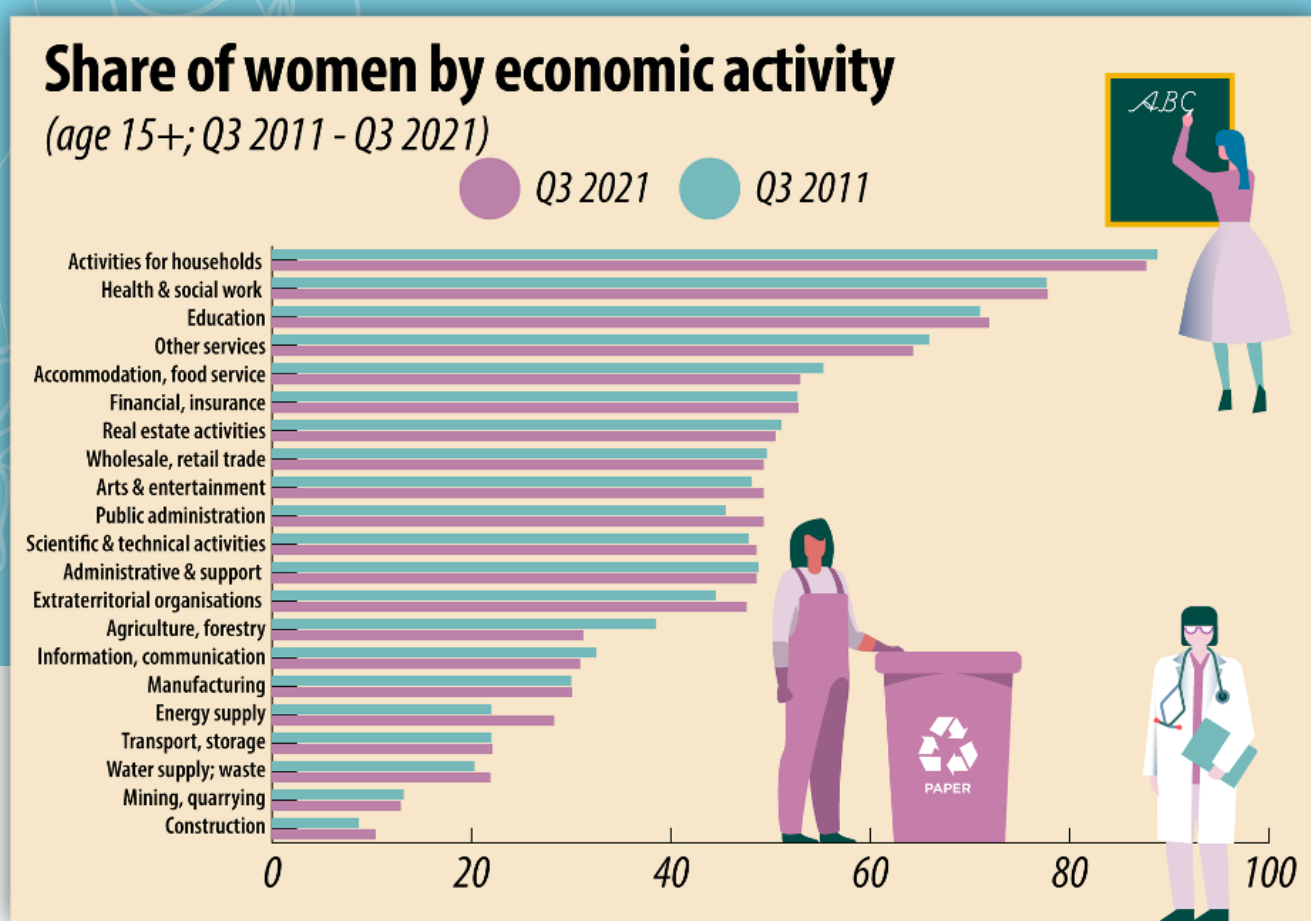


Figura 2: Proporción de mujeres por actividad económica. Empleo por sexo, edad y actividad económica (a partir de 2008, NACE Rev.2) - 100, (2023). Fuente: Eurostat.

Desde entonces, hemos avanzado mucho, pero la construcción sigue siendo un sector dominado por los hombres, en el que las mujeres representan el 9% en Europa y en el que sigue habiendo una elevada proporción de mujeres en la mano de obra.

⁸ Proporción de mujeres por actividad económica (a partir de 2008, NACE Rev.2) - 100, (2023). Eurostat 2023

1.3 Las diferentes realidades de las mujeres en la UE



1.3.1 Polonia

Según el barómetro del mercado laboral polaco-2020, el pujante sector de la construcción sufre una escasez de trabajadores cualificados en un momento en que la calidad de la formación profesional lleva décadas disminuyendo. Aunque sigue habiendo diferencias significativas en el empleo entre hombres y mujeres en el sector de la construcción, no puede decirse que la construcción sea una ocupación exclusivamente masculina.

Según la Cámara de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, las mujeres representan el 12% de los ingenieros de la construcción autónomos (14.522 a finales de 2020). Cuando se trata de arquitectos en activo u oficios cualificados, la situación es diferente. En 2018, 10.356 mujeres eligieron la construcción como su campo de estudio, lo que representa el 34,1% de todos los estudiantes, frente al 32,8% en 2017. Mientras aumenta la tendencia de estudiantes femeninas en la construcción, el sector de la EFP necesita seguir & prepararse.⁹

El sector de la construcción en Polonia está representado mayoritariamente por hombres. Según datos oficiales de la UE de 2020, las mujeres representaban el 6,4% del sector. En comparación con el resto de países de la UE, Polonia ocupa la segunda posición con mayor proporción de mujeres en puestos directivos, con un total del 43%. Este dato puede atribuirse al hecho de que las mujeres en Polonia tienden a tener un mayor nivel de estudios que los hombres, con un 45% de mujeres con estudios superiores frente a un 27% de hombres con el mismo nivel de estudios superiores.¹⁰

Siguiendo estos datos, en octubre de 2021 el periódico financiero polaco Gazeta Finansowa, publicó un informe titulado "*La perla de la empresa polaca*" en el que en comparación con ediciones anteriores se puede observar un mayor número de mujeres en puestos de presidencia en sectores "masculinizados" como la construcción.¹¹

1.3.2 Irlanda

El documento de investigación de la Federación de la Industria de la Construcción en 2018 "*Las mujeres en la industria de la construcción*" realizado por Accuracy Marketing Research aborda la necesidad de emplear a más mujeres para un sector de la construcción sostenible y competitivo.¹²

La Federación de la Industria de la Construcción (CIF) ha descubierto que, por término medio, sólo 1 de cada 10 trabajadores de la construcción es mujer. Según la encuesta, en las obras el 99% de los trabajadores son hombres, mientras que fuera de ellas el 54% son hombres y el 46% mujeres. De las mujeres que trabajan en la construcción en puestos considerados "externos", la mayoría trabaja en administración, finanzas, recursos humanos y marketing.

Como ha puesto de relieve la investigación del CIF, abordar el desequilibrio de género en la construcción tiene un papel destacado a la hora de abordar la posible escasez de cualificaciones en los próximos años. Cada vez es más evidente que si queremos conseguir los 35.000 trabajadores necesarios para resolver la crisis de la vivienda y los 116.000 millones de euros que entrarán en el sector a todos los niveles.

Las empresas de la construcción tendrán que mejorar sus recursos de gestión, financieros, operativos, de marketing, tecnológicos y humanos para ofrecer una construcción moderna. Si las mujeres creen que esta industria no es para ellas, nunca alcanzaremos la ambición de las estrategias gubernamentales. En los últimos años, las profesiones de la construcción se han vuelto más familiares, más tecnológicas, más seguras, menos exigentes físicamente y cada vez más globales. Por tanto, el sector ofrece grandes oportunidades.

⁹ Chamber of Civil Engineers, Poland (2021)

¹⁰ Eurostat, 2021

¹¹ Gazeta Finansowa, Informe Perla de la Empresa Polaca, octubre de 2021

¹² Mujeres en la industria de la construcción. (2018) Accuracy Marketing & Federación de la Industria de la Construcción, Irlanda..



Nos queda mucho trabajo por hacer: aunque el 70% de las empresas reconoce que el sector necesita más mujeres, un bajo porcentaje cuenta con estructuras para lograrlo. La encuesta del CIF mostró que el 85% de los encuestados creía que los modelos femeninos son importantes, tanto para las mujeres jóvenes en la industria como para las chicas jóvenes que están considerando sus opciones profesionales. Sin embargo, sólo el 4% de las empresas se comprometieron a facilitar activamente este aspecto.

En resumen, en Irlanda el sector de la construcción sigue estando dominado por los hombres, con un porcentaje medio de hombres y mujeres estimado en el 89% y el 11%, respectivamente. Por otra parte, los hombres siguen ocupando los puestos de mayor responsabilidad dentro del sector y representan el 99% de los puestos in situ (ibid).

En Irlanda, la falta de equilibrio entre hombres y mujeres es un problema reconocido en la industria, con un 72% que reconoce la escasez de mujeres en el sector y un 65% que está de acuerdo en que la industria se está perdiendo al no atraer a licenciadas. El bajo número de mujeres en la industria se considera producto de los estereotipos de género, una visión que impregna todos los niveles de la sociedad, incluida la educación primaria y secundaria. Existe un amplio consenso sobre la necesidad de mejorar el equilibrio de género en el sector (ibid).

1.3.3 España

La presencia de la mujer en el sector español de la construcción siempre ha sido escasa, no superando el 10% de representación.

Aun así, según el último informe del Observatorio Español de la Industria de la Construcción,¹³ el número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social

que trabajan en el sector de la construcción fue de 147.337, lo que supuso un incremento de más de 7.000 mujeres respecto al año anterior. Se alcanzó así el mayor peso porcentual de mujeres trabajadoras en el sector desde 2016, con un 11,1% respecto al total de afiliados (ibídem).

¹³ Observatorio Español de la Construcción (2023): "La mujer en la construcción" 2022"

<https://www.observatoriodelaconstruccion.com/informes/detalle/mujeres-en-el-sector-de-la-construccion-2022#:~:text=En%20la%20edici%C3%B3n%20del,este%20y%20otros%20datos%20de>

Consultado en Mayo de 2023

En cuanto al sector en general, se ha detectado un crecimiento del 3,5% de trabajadores respecto a 2021, donde en el caso de las mujeres aumentó un 5,5%. Además, las mujeres del sector trabajan con mayor frecuencia con contratos indefinidos y a tiempo completo en España, destacando que 7 de cada 10 trabajadores son por cuenta ajena y el resto autónomos. Si comparamos estos datos, el número de mujeres autónomas en España que trabajan en el sector de la construcción es casi el doble que en otros sectores, un 26,7% frente a un 13,8% (ibid).

También hay que señalar que las actividades más desarrolladas por las mujeres en el sector son las actividades relacionadas con la construcción especializada, donde se encuentran la mitad de las

mujeres españolas que trabajan en el sector, un 51,2%, y la construcción de edificios, donde se encuentran el 44,7% de las mujeres. Las mujeres en actividades relacionadas con la ingeniería civil representan el 4,1% (ibid).

Por otro lado, el porcentaje de mujeres con estudios superiores es el más alto en el sector de la construcción con un 62,3% frente al 53% del sector español, y 9 de cada 10 mujeres que trabajan en el sector son de nacionalidad española. Podemos concluir indicando que el sector de la construcción sigue siendo un sector muy masculinizado en España, que sin embargo está tomando conciencia de la situación y está adoptando medidas inclusivas e integradoras (ibid).

Los datos españoles, en comparación con otros años, son positivos, ya que la proporción de mujeres ha aumentado hasta el 11,1%;¹⁴ Sin embargo, muchas mujeres se concentran en puestos administrativos y en profesiones que requieren estudios superiores. Existe una dificultad para incorporar a las mujeres a los puestos de trabajo en la construcción. Además, la construcción española no tiene referentes femeninos visibles. Debido a lo anterior, la mayoría de las

mujeres trabajan en empresas grandes o medianas, donde hay más puestos administrativos, ya que suele ser más difícil para las mujeres incorporarse a las pymes y microempresas. Por otro lado, existe una ausencia de mujeres formadoras, lo que dificulta la labor de inclusión e integración de las mujeres en el sector, intensificando la percepción de ser un sector enteramente masculino (ibid).

1.3.4 Alemania

Históricamente, en Alemania también se excluía cada vez más y de forma sistemática a las mujeres de la construcción en las zonas occidentales, a diferencia de lo que ocurría en las orientales. En Alemania, las mujeres sólo pueden trabajar en la construcción desde hace 26 años. También tiene mucho que ver con la historia. Hasta 1994, en los antiguos Estados federados seguía vigente la banda de empleo femenino en el sector de la construcción, que databa de 120 años.¹⁵ El trabajo en las obras es demasiado pesado y sucio. Sólo en la RDA se permitía a las mujeres manejar grúas y otra maquinaria de construcción. Una realidad de Alemania Oriental que se contrarrestó con clausuras y prejuicios en Occidente tras la reunificación..¹⁶

Mientras que en 2010 era inferior al 10%, el número de mujeres en el sector alemán de la construcción ha crecido hasta situarse en torno al 15%.¹⁷ También en otros países occidentales la proporción de mujeres en la construcción se mueve a un nivel similar. Aunque su número aumenta lentamente, aunque de forma constante, en los distintos departamentos, la tasa de empleo de las trabajadoras puede diferir mucho de unos a otros. Según la Oficina Federal de Estadística, en 2023, las mujeres se encuentran más a menudo en la construcción en los campos de la arquitectura, la ingeniería civil, la pintura o en la topografía y la cartografía. Aquí a veces representan más de una cuarta parte de la mano de obra existente. La tendencia de las profesiones de la construcción con cualificaciones superiores sigue siendo positiva, como muestra un vistazo a las universidades y escuelas técnicas superiores. En arquitectura, más de la mitad de los titulados en toda Alemania son mujeres. Alrededor de un tercio de los estudiantes de ingeniería civil son mujeres. La situación es diferente en los oficios cualificados. En sectores como la ingeniería civil, la carpintería o el revestimiento de suelos, la proporción de mujeres empleadas oscila apenas entre el 1% y el 3% (ibid).

¹⁴ Observatorio Español de la Construcción (2023): "La mujer en la construcción 2022"

<https://www.observatoriodelaconstruccion.com/informes/detalle/mujeres-en-el-sector-de-la-construccion-2022#:~:text=En%20la%20edici%C3%B3n%202022%20del,este%20y%20otros%20datos%20de>

pag 12, Consultado en Mayo de 2023

¹⁵ <https://www.sueddeutsche.de/geld/berufswahl-frau-am-bau-1.5033545>

¹⁶ <http://bauhandwerkerinnen.de/geschichte/geschichte.htm>

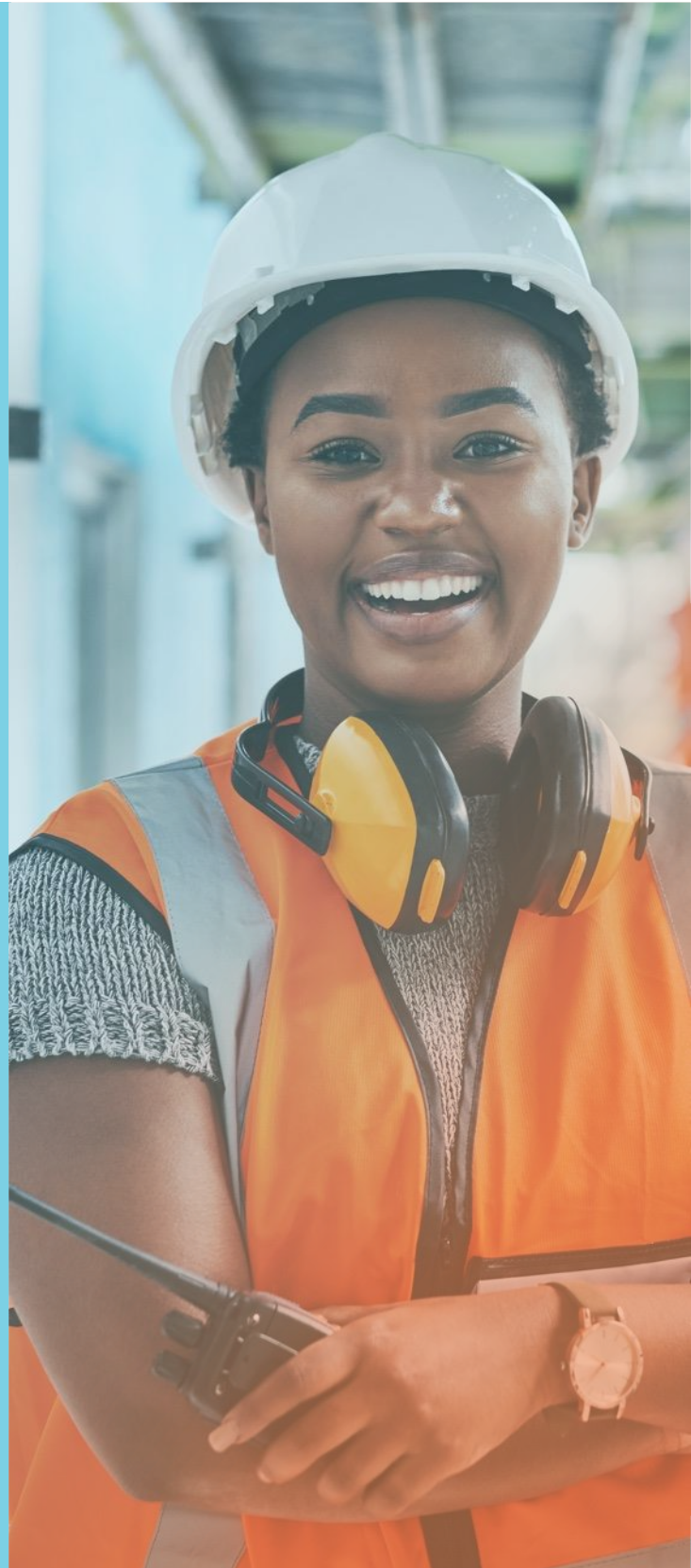
¹⁷ (Agencia Federal de Empleo, 2023)

1.3.5 Dinamarca

Según los últimos datos disponibles del informe *"Empleo por industria, ocupación, sexo y región"* de Statistics Denmark para 2020, las mujeres representaban el 17,3% de la mano de obra del sector de la construcción en Dinamarca. Esto corresponde a un total de 19.400 mujeres de una plantilla total de 111.800 trabajadores. Cabe señalar que esta cifra ha ido aumentando gradualmente a lo largo de la última década, pero sigue existiendo un importante desequilibrio entre hombres y mujeres en el sector.¹⁹

Como muchos países, Dinamarca ha sido históricamente una industria dominada por los hombres, con un bajo número de mujeres trabajando en la construcción. Sin embargo, en la última década ha aumentado la concienciación sobre la necesidad de abordar la desigualdad de género en el sector y promover una mayor diversidad e inclusión. El sector de la construcción en Dinamarca se enfrenta a varios retos a la hora de atraer y retener a las mujeres. Entre ellos, la percepción de que el sector está dominado por los hombres y no es especialmente acogedor para las mujeres, la falta de modelos femeninos y la preocupación por la seguridad en las obras.

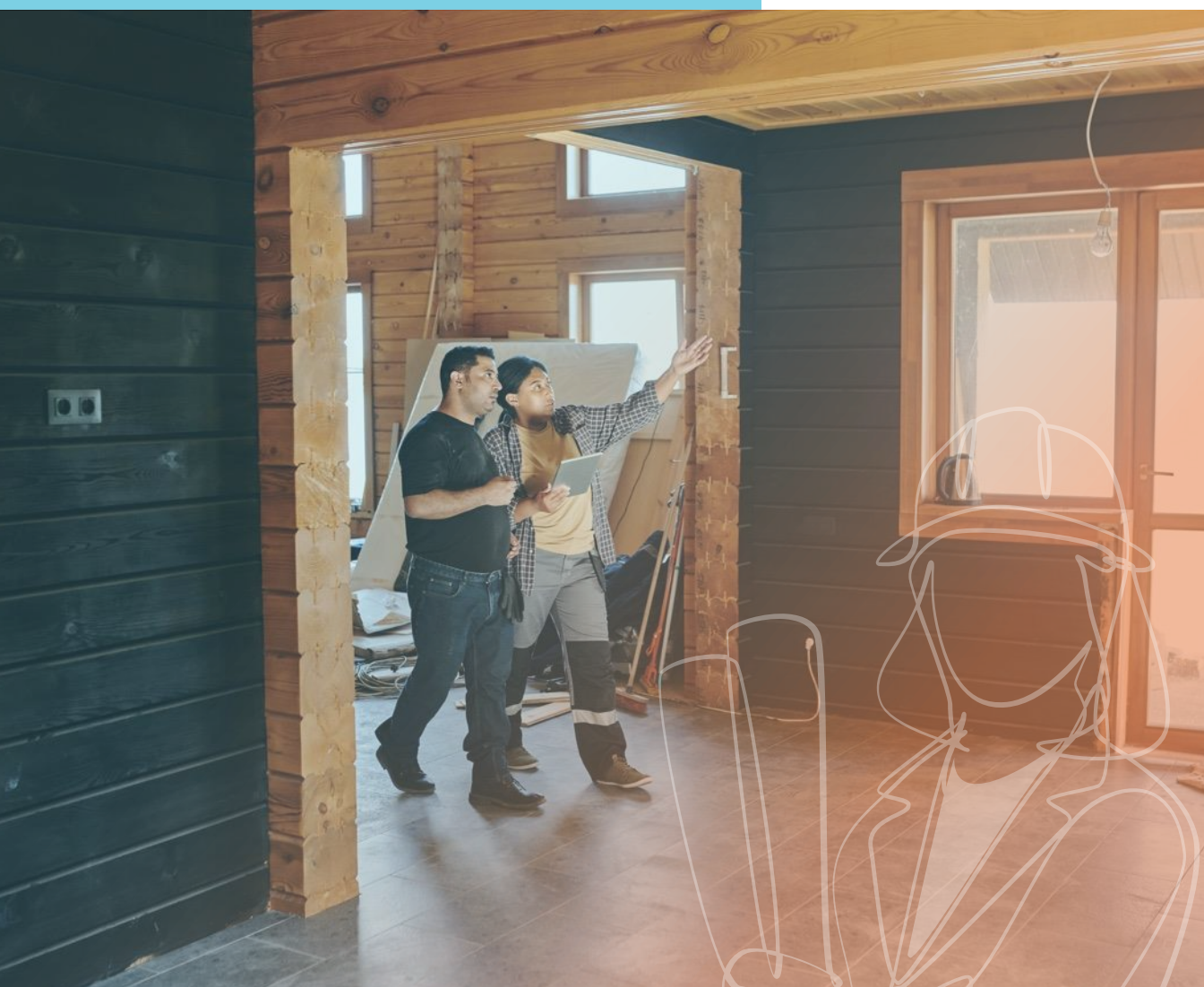
Además, las exigencias físicas de muchos trabajos de la construcción pueden considerarse menos atractivas para las mujeres, aunque esta percepción está cambiando a medida que se introducen nuevas tecnologías y métodos de trabajo. Para hacer frente a estos retos, en Dinamarca se han introducido algunas iniciativas para animar a más mujeres a entrar en el sector de la construcción. Entre ellas se incluyen campañas de contratación específicas, programas de formación y educación para mujeres y esfuerzos para promover el sector como una opción profesional viable para las mujeres. También se están realizando esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad en las obras de construcción para que sean más acogedoras para todos los trabajadores, independientemente de su sexo. A pesar de estos esfuerzos, aún queda mucho camino por recorrer para alcanzar el equilibrio de género en la industria danesa de la construcción. Sin embargo, cada vez se reconocen más los beneficios de una mano de obra más diversa e integradora, y existe el compromiso de seguir promoviendo una mayor igualdad de género en el sector (ibid).



¹⁹ Estadísticas de Dinamarca, 2020. Empleo por industria, ocupación, sexo y región Informe 2020.

“

Las mujeres del sector pueden sentar unas bases sólidas para quienes estén interesados en seguir una carrera en la construcción.



02

Los retos para la igualdad y la inclusión de las mujeres en la construcción



Para conocer de primera mano las barreras y la situación de las mujeres que trabajan en el sector de la construcción, hemos realizado una serie de entrevistas tanto a mujeres expertas con un papel relevante en el sector, como a mujeres expertas en el desarrollo de políticas y proyectos con perspectiva de género.

De esta serie de entrevistas hemos extraído reflexiones que hemos utilizado para la elaboración de esta Caja de Herramientas, así como material inspirador que esperamos sirva para animar a las jóvenes que quieran entrar en el sector, así como para apoyar a las mujeres que ya están en él y quieren mejorar su posición y visibilidad en el mismo.

También pretendemos acercar la experiencia y perspectiva de estas mujeres a través de la publicación de las entrevistas o extractos de las mismas, lo que nos permitirá ofrecer una reflexión para todos aquellos que vean estos materiales.

Finalmente, esta información ha sido analizada e incluida en la elaboración de materiales como el Plan de Acción de Género vinculado a los objetivos del proyecto FEMCON, así como el análisis de la situación actual y real de las mujeres en la construcción.

2.1 Principales obstáculos y retos para las mujeres en la construcción

La construcción ha sido durante mucho tiempo un sector dominado por los hombres, sinónimo de comportamiento machista y masculinidad, asociado a la fuerza y la resistencia, la adaptabilidad a los elementos y el trabajo al aire libre. Esta percepción pública, unida a la reticencia de los profesores de las escuelas y de los orientadores profesionales a recomendarla como opción profesional, influye negativamente en la decisión de las chicas de alejarse del sector de la construcción.

Existe una plétora de barreras para que las chicas y las mujeres entren en la industria, que van desde las prácticas sociales, económicas, educativas y excluyentes de la industria. Los problemas de retención son diversos e incluyen la falta de flexibilidad, las trayectorias profesionales limitadas, la cultura tóxica y el sexismo manifiesto. Nuestras entrevistas con profesionales de la construcción identifican las principales barreras que afectan a la entrada de las mujeres jóvenes en el sector. La retención de las mujeres en el sector es otro problema que apunta a la existencia de barreras sistémicas que, de forma encubierta, impiden a las mujeres progresar en su carrera profesional o disponer de flexibilidad para disfrutar de un buen

equilibrio entre la vida laboral y personal.

A continuación se analizan los principales obstáculos, extrapolados principalmente de nuestra investigación primaria en forma de entrevistas cualitativas. Esto se complementa con algunas investigaciones secundarias y datos de informes clave del sector que analizan específicamente los retos a los que se enfrentan las mujeres en el sector de la construcción.



2.1.1 Falta de modelos y mentores visibles

Este fue un tema recurrente a lo largo de las entrevistas.

"Si no puedes verlo, no puedes serlo"



"Existe una notable diferencia en el nivel de antigüedad de las mujeres que trabajan en el sector, ya que las empresas estiman que sólo el 10% de los altos directivos y el 3% de los directores generales son mujeres". ²⁰

Debido a la falta de visibilidad de las mujeres que trabajan en el sector, las jóvenes carecen de modelos femeninos a seguir. Esto puede ser perjudicial para las jóvenes que eligen la construcción como opción profesional y podría desalentar a las que ya están en la industria para avanzar en sus campos elegidos.

El informe del organismo irlandés de representación de la construcción CIF de 2018 afirmaba que.



²⁰ *Mujeres en la industria de la construcción.* (2018) Accuracy Marketing & Construction Industry Federation, Irlanda.

Chadwicks Grupo, empresa líder en el sector de la construcción en Irlanda, llevó a cabo un estudio cuantitativo con vistas al Día Internacional de la Mujer, que se celebrará en marzo de 2023. De una muestra de 350 mujeres de entre 18 y 24 años, el 44 % cree que no hay representación femenina en el sector y el 93 % cree que hay que hacer más para promocionar el sector entre las mujeres.²¹

Esto confirma que la visibilidad de las mujeres en la alta dirección de la construcción es un problema grave. Esto se suma al sesgo de confirmación de que se trata de una industria para hombres. Las mujeres que participaron en nuestra investigación subrayaron la importancia de que las trayectorias profesionales sean transparentes y justas, y de que las prácticas de contratación incluyan criterios de evaluación y rúbricas de puntuación justos y objetivos, y desalienten el *cloning* social, es decir, la práctica de contratar y promocionar a personas que se ajustan al mismo perfil que los responsables de la toma de decisiones. La transparencia salarial es otro paso importante para atraer a las mujeres al sector y que permanezcan en él. Vea a continuación extractos de las entrevistas.



"Se necesitan programas de tutoría para garantizar que haya modelos femeninos en el sector. Las mujeres deben sentir que cuentan con apoyo durante su formación y una vez que empiezan a trabajar".



Figura 3: Concha Santos, Presidenta ANCI, España



²¹ Chadwicks Grupo, 2023 <https://chadwicksgroup.ie/lack-of-female-role-models-and-representation-is-the-key-barrier/>

"Cabe destacar que las empresas están reconociendo este problema y poniendo remedio. "



Figura 4: Carol Tallon, Property District, Irlanda

"En los últimos dos o tres meses he tenido una experiencia que me ha animado mucho. Estoy trabajando con una organización de la construcción en la que muchos organismos van a trabajar juntos. Cuando se formó la empresa, había 40 miembros y se estaba creando una junta de miembros. Se sometió a votación de todos los miembros, de forma muy transparente y democrática. En la primera reunión del consejo, sin que nadie se lo pidiera, uno de los miembros miró a su alrededor y vio que el consejo estaba lleno de hombres blancos de la misma edad. Y fue señalado inmediatamente. En la primera reunión del consejo, debatieron qué iban a hacer al respecto.... y decidieron crear un puesto adicional en el consejo... con pleno derecho a voto y con la responsabilidad de garantizar el EDI en todas las actividades de la organización. Pero asegurándose de que estuviera en los niveles más altos posibles".

"A los tres meses de proponerlo a los miembros, han nombrado a un miembro de la junta con la misión de garantizar la igualdad de género en todas las actividades de la organización. No dijeron que tuviera que ser un hombre o una mujer, de cualquier edad o etnia. Sólo querían a alguien con experiencia y pasión por el tema. Así que ahora hay una mujer en ese consejo. Pero para mí lo más alentador fue que no hizo falta decírselo a la junta. Se sentaron. Miraron a su alrededor y fue lo primero que notaron. Y no estoy segura de que hace diez años se hubieran dado cuenta, así que no parece que se haya avanzado mucho. Pero yo sí veo progreso".

"El mayor reto en la construcción es la vía de acceso, ya que no hay una trayectoria profesional obvia y actualmente es compleja y confusa, no está muy claro cuáles son las cualificaciones adecuadas y es difícil para los jóvenes y sus padres y profesores encontrar la información correcta, por lo que a menudo no son conscientes de las oportunidades y se van a otra parte".

Directora ejecutiva del sector de la construcción, Reino Unido



2.1.2 Percepción pública

El principal reto del sector de la construcción es cómo posicionarse. Se compone de una amplia gama de actividades, algunas de carácter fragmentario, lo que dificulta la presentación de una narrativa coherente a los posibles nuevos participantes. Una gran parte del sector se compone de microempresas que emplean a 10 personas o menos, y alrededor del 27,7% de todos los trabajadores son autónomos..²²

La oferta de puestos y profesiones es muy variada: profesionales como electricistas y fontaneros, profesionales como ingenieros y aparejadores, y funciones de apoyo como recursos humanos, finanzas y marketing. Cada una con sus propias vías de acceso.

Otros obstáculos son las dificultades de los jóvenes para acceder a empleos a tiempo parcial, que son útiles para iniciarse en el sector. Esta situación no se ve favorecida por la práctica habitual de los pequeños empresarios de contratar a sus empleados a través del boca a boca, utilizando sus propias redes de familiares y amigos, lo que reduce el número de posibles talentos.

"Estas barreras se traducen en una percepción pública de que la construcción sigue siendo "muy blanca y orientada a los hombres" y "se considera de la vieja escuela y no diversa".

Trabajador de la construcción, Londres

"El sector de la construcción ha estado tradicionalmente dominado por los hombres, y las mujeres han tenido que esforzarse más para introducirse en él. Sigue existiendo el estereotipo de que la construcción es cosa de hombres, y algunas personas creen que las mujeres no tienen la fuerza o las aptitudes necesarias para desenvolverse bien en este sector".

*Sarah Hansen, Ingeniera Estructural y Medioambiental,
Dinamarca*

²² Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, Eurostat (2020) <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/self-employment?year=2020&country=EU#6>

2.1.3 Concienciación

La investigación indica que deben realizarse más esfuerzos de concienciación en la enseñanza secundaria, incluyendo visitas a los colegios de mujeres profesionales de la construcción, la presencia de organismos de la industria en ferias profesionales y la reeducación de los educadores sobre la amplitud y profundidad de los puestos de trabajo disponibles en el sector. La construcción es una industria dinámica que se orienta cada vez más hacia los métodos modernos y la energía verde, y que requerirá una gama más diversa de actores para ocupar puestos clave en el futuro. La educación y la formación son temas bien documentados en la investigación.

"Es necesario dar visibilidad a los programas educativos y a las oportunidades profesionales en la construcción".



Figura 6: Concha Santos, Presidenta de la Asociación Nacional de Trabajadores de la Construcción, España.



"Donde yo vivo, hay un instituto para chicas y otro para chicos. Mi hija ni siquiera tiene la posibilidad de cursar asignaturas técnicas. Y está eligiendo asignaturas para su certificado de fin de estudios, hablando con orientadores profesionales, asistiendo a jornadas de puertas abiertas, y la construcción no está en el radar, ni la ingeniería, ni la gestión de proyectos, ni la tecnología de la construcción".



Figura 5: Ger Ronayne, Director General de JJ Rhatigan & Co.

"Mucha gente puede estar haciendo trabajo, trabajo de diversidad e inclusión. Pero no hablan de ello, por lo que no lo vemos".

Maria Hegarty, Equality Strategies, Irlanda

2.1.4 Vuelta al trabajo

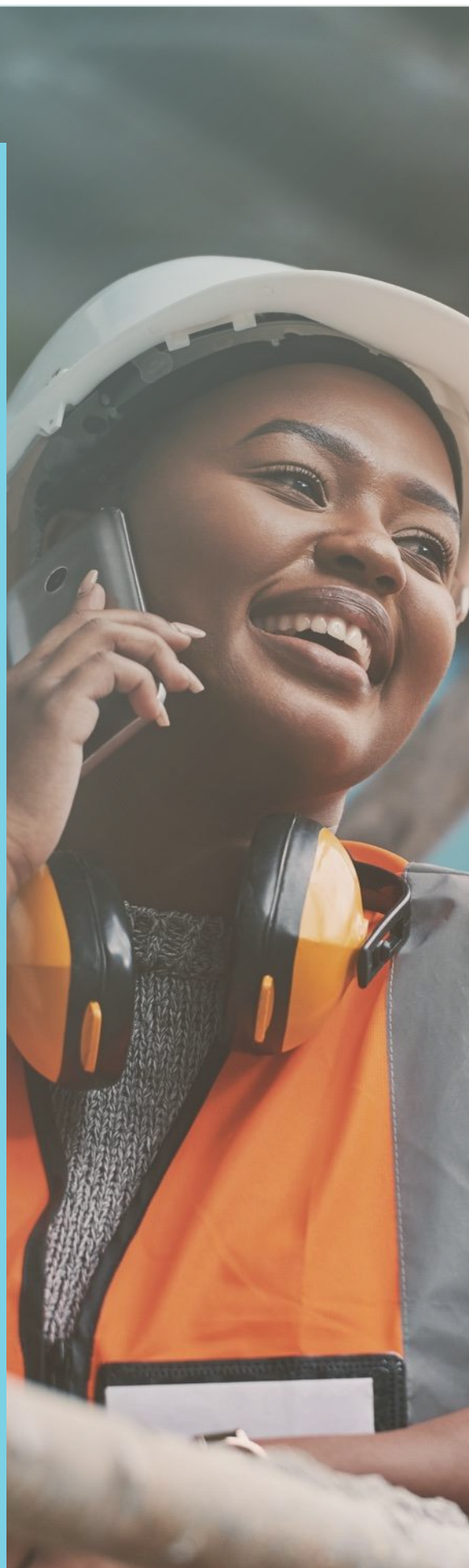
La investigación indica que a una gran proporción de mujeres les resulta difícil gestionar las responsabilidades familiares y permanecer en la industria. La naturaleza de una industria basada en proyectos requiere el empleo de una mano de obra transitoria, que puede desplazarse de un proyecto a otro. Esto supone un difícil equilibrio para las mujeres con familiares a su cargo.

Las trayectorias profesionales y los modelos de trabajo siguen basándose en un modelo de "jornada completa y trabajo continuo" en el que las responsabilidades familiares reciben una consideración mínima. La invisibilidad de la familia es fundamental para las exigencias del sector de la construcción. Hay poco espacio para un estilo de vida orientado a la familia. El trabajo en la construcción, y en particular las funciones en la obra, se consideran exigentes, que requieren mucho tiempo y que afectan negativamente al equilibrio entre la vida laboral y personal y a las responsabilidades familiares. El resultado es que algunas mujeres adoptan estilos de vida centrados en la carrera profesional.



"Creo que este tipo de negocio requiere amor por el trabajo y la decisión de llevar un modo de vida así, que a veces es extremadamente exigente y estresante porque está relacionado con un mercado que cambia constantemente de dirección".

Mujer alemana experta en construcción



2.1.5 Falta de diversidad

Los estudios coinciden en señalar que en el sector faltan agentes de diversa índole, como mujeres, personas de color, personas neurodiversas y de culturas y orígenes diferentes. La investigación apunta a empresas familiares en las que incluso los hombres son incapaces de progresar en su carrera profesional.

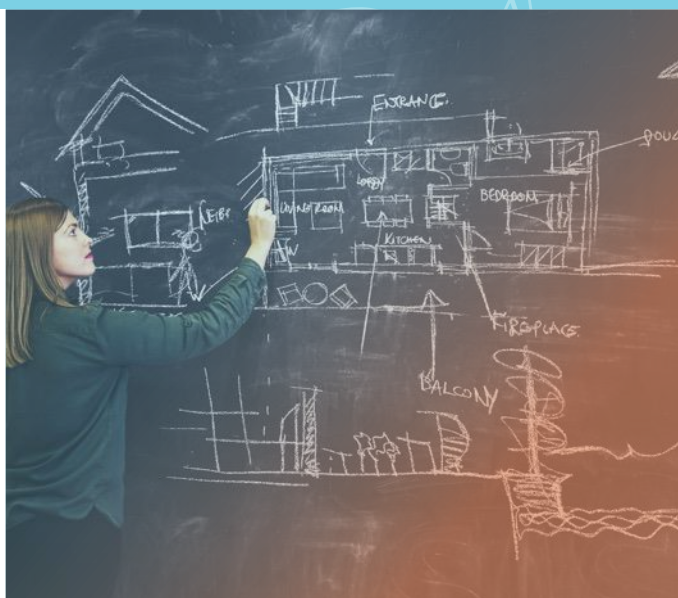


Figura 4: Carol Tallon, Property District, Irlanda

"Las únicas mujeres que he visto en puestos decisorios llevaban el apellido de la empresa... la realidad es que he visto que los hombres se sienten muy excluidos de los niveles superiores de las empresas contratistas".

Carol Tallon, Distrito de la Propiedad, Irlanda.

Muchos de los encuestados destacaron el valor de contar con un amplio espectro de actores en la industria, las experiencias y las diferentes perspectivas que aportan para poner sobre la mesa ideas y soluciones creativas.



"Al tener acceso a una amplia gama de personas, se introducen diferentes culturas, personas de diferentes orígenes, etnias... se tiene un espectro más amplio... si se trae a otras personas a la sala, tendrán una forma diferente de retroalimentación. Creo que es un enorme caudal de información que probablemente no estamos aprovechando todo lo que podríamos".

Directora ejecutiva del sector de la construcción, Reino Unido



Figura 7: Jennifer Bradfield, Sisk, Irlanda

Además, la naturaleza y la dinámica de los equipos cambian si hay diversidad en la sala.

"La cultura de la reunión cambia mucho si participa al menos una de las mujeres".

Kamila Ślęga, Eko Inwest, Polonia

2.1.6 Comunicación

Un tema común que surgió de la investigación fue la comunicación. Entre otras cosas, cómo se ve el sector y sus estrategias de comunicación para que las mujeres puedan comunicar sus necesidades y expectativas. Hay que dar visibilidad y una estrategia de comunicación más sólida que promueva el sector entre todos.

"Las mujeres que quieran trabajar en el sector deben ser conscientes de que es un sector en crecimiento. Hay una necesidad de crecimiento en el trabajo de la construcción. La construcción tiene una de las mayores previsiones de crecimiento y estabilidad y el sector ha cambiado. Ya no son trabajos relacionados con 'jornadas completas'".



Figura 8: Carolina Roca, Asprima, España

Shauna Coyne, Directora de Operaciones de una empresa siderúrgica irlandesa, dio este consejo.



"Desarrollar buenas habilidades de comunicación y mantenerse al día de las tendencias y noticias del sector".



Figura 9: Shauna Coyne, COO, Skyclad Ltd, Irlanda

Otro aspecto de la comunicación estudiado fue la transmisión de mensajes comprensibles. Garantizar que las convenciones orales sean comprensibles. Romper las barreras lingüísticas y culturales trabajando con grupos diversos y dando a conocer nuevas formas de trabajar y aprender.



"Es mostrar a la gente. Es enseñar a la gente a compartir más de esto y educar a la gente para... mostrar más de esto, lo tienes dentro de tu negocio. Si lo compartes más, más gente lo verá y se creará ese flujo, a veces incluso para algo que podrían temer hacer. Tienen miedo de y potencialmente obtener un áspero en los nudillos si no lo hacen de la manera correcta."

Jennifer Bradfield, Sisk, Irlanda

2.1.7 Cultura industrial

El sector de la construcción está dominado por los hombres. Como tal, se ha prestado poca atención a nuevos enfoques que fomenten la participación de otros grupos, incluidas las mujeres. Se crea una cultura con una perspectiva masculina en mente, incluida la ropa de construcción, los aseos, la salud y la seguridad, el lenguaje y la señalización, por ejemplo, señales de tráfico de hombres trabajando y, aún hoy, sigue habiendo grandes empresas de construcción que terminan en "& Sons".



"Estamos viendo un ligero aumento del número de mujeres en la construcción, pero en mi opinión siguen en el mismo lugar, siguen en las oficinas y se las sigue llamando las chicas de la oficina. Por desgracia, no creo que haya pasado un mes, en los últimos 10 años, en el que no haya tenido que corregir a alguien por decir las chicas de la oficina. Es omnipresente".

Carol Tallon, Directora General de Property District





"Cada vez que algo es monodimensional, cuando sólo vemos una perspectiva, nos estamos perdiendo... El exceso de crítica crea resistencia, así que la solución es multidisciplinar. Y no se trata sólo de amplias campañas nacionales e internacionales. Es importante mantener conversaciones con nuestros amigos, familiares y comunidades".

Sanja Ivandic, Outside Media, Alemania

2.1.8 Cuestiones sistémicas y estructurales

El sector de la construcción adolece de estereotipos arcaicos como la misoginia, la cultura machista y los comportamientos sexistas. Estos supuestos deben cuestionarse en todas las etapas, desde el hogar hasta la escuela, pasando por los profesores de orientación profesional. Las pruebas indican que las chicas tienen menos probabilidades que sus homólogos masculinos de elegir asignaturas de STEM y estudios de construcción.

La investigación indica que sigue habiendo problemas para ser tomadas en serio y que las mujeres tienen que demostrar su valía más que sus homólogos masculinos.



Estereotipos de género

"La industria tiene que creer que merece la pena. Mientras se imponga, siguiendo alguna moda, no funcionará. Para que entre en el ADN de la empresa o del sector, tiene que haber un convencimiento de que tiene sentido. Que beneficie tanto a la empresa como a los empleados. Para que todos sientan que se hace porque es lo correcto, no porque es lo correcto porque nos pagan por ello. La industria sólo puede sacar provecho de aunar diferentes sensibilidades y competencias porque, una vez que las mujeres se conviertan en una masa crítica en la organización, podrán abrirse a la acción".

Małgorzata Kopka- Piątek, Directora del Programa de Política Europea y Migratoria del Instituto de Asuntos Públicos de Polonia.



"He oído decir a otras compañeras de profesión que se han enfrentado a algunas barreras, como los estereotipos de género, que dificultan que se las tome en serio en determinadas situaciones".

Anne Pendersen, Ingeniera de Caminos, Dinamarca

"El sector de la construcción sigue estando dominado por los hombres y, como mujer, a veces me enfrento a problemas relacionados con estereotipos y prejuicios sexistas. Por ejemplo, ha habido ocasiones en que clientes o colegas han dudado de mi competencia, simplemente por ser mujer en un campo tradicionalmente masculino. He tenido que demostrar mis habilidades y experiencia para ganarme su confianza y respeto".

Klara Larsen, aparejadora, Dinamarca

Barreras profesionales

Existe un grave problema de falta de conocimientos generales e información sobre el sector, las oportunidades profesionales y las cualificaciones exigidas. Los profesores y los padres parecen tener un conocimiento limitado de lo que hay disponible. Esto influye directamente en la elección de carrera de las niñas.



2.1.9 Políticas

El sector de la construcción debe examinar sus políticas y procedimientos desde una perspectiva de género. Algunas cuestiones importantes que hay que plantearse son:

- ¿Es excluyente el lenguaje utilizado en las descripciones de los puestos, las especificaciones de los puestos y los anuncios?
- ¿Ofrecemos aseos tanto a mujeres como a hombres?
- ¿Proporcionamos un entorno de trabajo seguro, libre de intimidación, acoso y discriminación manifiesta?
- ¿Ofrecemos condiciones de trabajo flexibles que permitan un equilibrio saludable entre la vida laboral y la personal?
- ¿Tenemos mentores?
- ¿Contamos con la participación del equipo directivo para garantizar que las mujeres puedan desarrollar todo su potencial en el trabajo?

"Tiene que haber una revisión sistemática en todos los puntos de entrada a la industria y antes del punto de entrada, cuáles son los factores que influyen para que las mujeres consideren la construcción ."

Sarah Jane Piscioti, Sisk, Irlanda

2.2 Impulsores del cambio

El ritmo del cambio en el sector de la construcción está bien documentado. Con nuevos puestos de trabajo como BIM Managers, BIM Coordinators y BIM Technicians, técnicos de construcción 3D y Chief People officers, Chief Technology officers, el panorama es muy diferente al de hace 10 años. Sin embargo, el déficit de competencias en el sector de la construcción es muy preocupante.

Si el sector de la construcción quiere seguir innovando y ser más eficiente, necesita diversificarse.

Según el informe McKinsey Why Diversity Matters (Por qué importa la diversidad), las empresas con diversidad de género tienen un 14% más de

probabilidades de obtener mejores resultados que las empresas sin diversidad, y las empresas con diversidad étnica tienen un 35% más de probabilidades de obtener mejores resultados. ¿Cómo podemos animar a los futuros trabajadores a seguir este camino? ²³

Ahora existen oportunidades más diversas, gratificantes y estimulantes que no están condicionadas por el género, y es de esperar que disipen la percepción de que la construcción es un sector dominado por los hombres. Para que el sector atraiga a las mujeres y fomente la diversidad, hay que prestar mucha atención a la creciente lista de nuevos puestos de trabajo que se ofrecen.

²³ Por qué importa la diversidad. (2015) McKinsey & Company

2.2.1 Educación y Formación

Atraer a más alumnas a los cursos de construcción.

La investigación sugiere que las estudiantes tienden a interesarse más por temas más amplios, en comparación con sus homólogos masculinos, habilidades como:

- Trabajo en equipo
- Investigación
- Colaboración
- El impacto positivo de su trabajo en la sociedad

La mejor manera de atraer a las alumnas a las clases de STEM es destacar estos elementos al promocionar los cursos de construcción.²⁴

Todos hemos oído el eslogan "si no puedes verlo, no puedes serlo", en el contexto de animar a las mujeres jóvenes y a las niñas a participar más en el deporte de carreras dominadas por hombres. Es importante que los modelos femeninos del sector estén presentes en conferencias, jornadas profesionales y exposiciones, que escriban artículos y que sean visibles para las jóvenes. De este modo, refuerzan positivamente el mensaje de pertenencia al sector, muestran las salidas profesionales de las jóvenes y demuestran que es posible hacer carrera en la construcción y, lo que es más importante, que es gratificante.

Reeducar a las y los educadores.

Los orientadores profesionales deberían aprender más sobre las distintas carreras de la construcción, para poder transmitir con confianza información actualizada a sus alumnos sobre la posibilidad de disfrutar de una carrera satisfactoria y satisfactoria. Trabajar en colaboración con las empresas de construcción mediante visitas escolares ayuda a los estudiantes a explorar las carreras de la construcción. El uso de auriculares de realidad aumentada es una forma innovadora de exponer a las niñas a diversas opciones profesionales y mostrarles lo que ocurre en una obra de construcción a través de la tecnología virtual.



"Esfuerzos conjuntos de empresas, unis e instituciones para atraer y retener el talento"

Ángela Baldellou, Arquitecta y Directora del Gabinete de la Presidencia del Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España

Programas de tutoría.

La importancia de las tutorías y los modelos de conducta aparece constantemente en la investigación.

Las empresas pueden introducir programas estructurados de tutoría de mujeres en los que las nuevas contratadas reciban tutoría en la organización y tengan un modelo de conocimiento que pueda guiarlas a lo largo de su trayectoria profesional.

Disponer de una red de mentores (tanto hombres como mujeres) que apoyen y animen a las mujeres que inician su carrera a desarrollar sus capacidades y alcanzar sus objetivos personales y profesionales.

²⁴ Ben F. Bigelow, Anusree Saseendran y Jonathan W. Elliott (2018) Atraer a los estudiantes a los programas de educación de la construcción: Una exploración de las percepciones según el género, Revista internacional de educación e investigación en construcción, 14:3, 179-197, DOI: 10.1080/15578771.2017.1280101r

"El cambio social se produce lentamente, pero no lo hace solo... los rostros de las campañas de promoción del trabajo en el sector de la construcción deben ser las propias mujeres. El sistema de tutoría funciona muy bien para las mujeres".

Małgorzata Kopka Piąte, Directora del Programa de Política Europea y Migratoria del Instytut Spraw Publicznych, Polonia.

"Una de las cosas más importantes que pueden hacer las mujeres jóvenes al empezar una nueva carrera es encontrar mentores y aliados que puedan ofrecerles orientación, apoyo y ánimo. También es importante que las jóvenes busquen oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Siendo proactivas en su propio aprendizaje y desarrollo, las jóvenes pueden adquirir las habilidades, los conocimientos y la confianza".

Hanna Larsen, experta en igualdad, Dinamarca





2.2.2 Inversión en las personas y la cultura

La tarea de atraer nuevos talentos en el sector de la construcción es grande, y aún mayor la de las mujeres. Sin embargo, las empresas necesitan ir por delante de sus competidores a la hora de atraer y retener a los mejores talentos. Por ello, el sector debe adaptarse y ser más flexible para abrir el campo de juego a las mujeres y a otros grupos minoritarios. Esto incluye:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

Condiciones laborales

Trayectorias profesionales transparentes

Formación y educación

Condiciones de trabajo flexibles

Pruebas de género (contratación y prácticas laborales) ROI

Prácticas de contratación

Políticas de retención

Planificación de la sucesión

Modelos y defensores de la diversidad



1

2

3

4

5

6

Es preciso abordar la conciliación de la vida laboral y familiar, y cualquier nueva iniciativa tiene el poder de ser transformadora para todo el sector. Nuestra investigación pone de relieve las áreas en las que las empresas pueden demostrar su compromiso con la progresión y la retención de las mujeres mediante la introducción y adopción de iniciativas como: :

Trabajo compartido

Tolerancia cero con el acoso en el lugar de trabajo.

Transparencia en los procesos de promoción.

Revisar los itinerarios profesionales.

Apoyar las prácticas de permiso parental para todos los empleados.

Mayor flexibilidad en el lugar de trabajo.

Avanzar y retener

Lamentablemente, la investigación muestra que un elevado número de mujeres abandonan su carrera profesional en la construcción al cabo de pocos años. Esto puede deberse a muchas razones, pero sobre todo a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la falta de oportunidades y la discriminación. A medida que la innovación impulsa el cambio, la construcción se está convirtiendo cada vez menos en trabajo manual, oficinas de obra frías y "botas embarradas", y más en métodos modernos de construcción fuera de la obra y procesos digitales que pueden resultar más atractivos para las mujeres. La obra se está convirtiendo en un entorno más seguro en el que no es necesaria la fuerza manual para montar un edificio. Las mujeres pueden desempeñar un papel muy importante durante todo el ciclo de vida del proyecto.

2.2.3 Digitalización y nuevas tecnologías

La digitalización del sector de la construcción requiere nuevas competencias y formas diferentes de resolver problemas, lo que en última instancia abre más oportunidades para las mujeres.

La utilización de la tecnología abre oportunidades de trabajo más flexibles. La digitalización va más allá del trabajo flexible e introduce oportunidades laborales completamente nuevas. Los trabajadores del sector de la construcción necesitarán conocimientos técnicos, experiencia digital y una serie de nuevas competencias en las que antes no invertían. Esto representa una gran oportunidad para aumentar la diversidad de género y abrir nuevas vías de progresión para las mujeres.

La tecnología también fomenta nuevas formas de comunicación. Hoy en día, es posible aprender virtualmente de diferentes personas en diferentes lugares. Al amplificar las voces de las mujeres en la construcción a través de programas de tutoría, comunicaciones con los empleados y redes sociales, se eleva el perfil de las mujeres en el sector. Esto, a su vez, ayuda a educar a los trabajadores sobre la experiencia vivida por las mujeres en el sector, lo que fomenta la empatía y hace evolucionar actitudes anticuadas. Pero también muestra a otras mujeres que es posible desempeñar un papel emocionante y progresista en la construcción, lo que ayuda a atraer más talento.



"De repente, con la digitalización, hay muchas más funciones. Hay muchos más avances tecnológicos que debemos tener en cuenta y que podemos utilizar en la ejecución de proyectos. Creo que las funciones han crecido enormemente, lo que da más oportunidades a la gente y nos reta a nosotros y a las empresas a trabajar y pensar de forma innovadora, lo cual es genial".

"De estudiar arquitectura a usar un lápiz y un trozo de papel y dibujar algo. De repente, todo gira en torno al BIM. Todo gira en torno al cuatro D. Todo gira en torno a ese aspecto. Y el lápiz y el papel ya no son tan importantes... Ha cambiado por completo nuestra forma de diseñar, construir y considerar las cosas".

Jennifer Bradfield, Sisk



"La digitalización y la industrialización hacen que el sector sea más atractivo. Estos cambios en el sector deberían ser atractivos para las mujeres. La introducción de nuevos procesos o la eficiencia energética suponen nuevos puestos de trabajo que no tienen por qué estar en una obra o en un plan industrial."

Carolina Roca, España



"Creo que las nuevas tecnologías pueden cambiar el panorama de la participación femenina en el sector de la construcción".

Sławomir Rutkowski, Presidente de la Asociación de Ingenieros de Transporte y Comunicaciones, Polonia

"Las mujeres no deben limitarse porque piensen que no pueden tener esas aptitudes para trabajar en el sector. La construcción ya no es la tradicional que tenemos en mente. Se están abriendo muchas posibilidades relacionadas con las nuevas energías renovables, las agendas verdes y las tecnologías ."

Deirdre Bennet, CPO, JJ Rhatigan & Co

2.2.4 Transición verde

Cero emisiones netas es una palabra de moda, pero los países tienen la obligación de reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero a cero emisiones netas de aquí a 2050, ya que casi el 40% de las emisiones mundiales proceden del sector de la construcción. La construcción y la ingeniería sostenibles garantizarán que el sector se comprometa a hacer frente a los retos sociales, éticos, medioambientales y económicos a través de su práctica de la regulación y el cumplimiento y el uso eficiente de los recursos.



"La sostenibilidad puede atraer a más mujeres".

Ángela Baldellou, Arquitecta y Directora del Gabinete de la Presidencia del Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España

"Los edificios tienen que hablar a las comunidades en las que se asientan", afirma. "No basta con que reduzcamos la cantidad de carbono operativo que genera un edificio, también tiene que ser un edificio que guste: si falla a su vecindario y a sus ocupantes, hay que derribarlo y empezar de nuevo, y eso es un gran fracaso de la sostenibilidad".

Mel Allwood, Aruo





"Cambiar la imagen de la construcción es fundamental para hacer frente a la escasez de mano de obra cualificada. Hay que destacar los avances tecnológicos en la construcción y su valor, así como nuestro papel en la creación de comunidades sostenibles. El público debe comprender las complejidades de la construcción y su papel en la búsqueda de soluciones".

Jennifer Bradfield, Sisk

2.2.5 Comunicación y Marca

La investigación indica claramente que hay problemas con la forma en que se presenta la industria. Los estereotipos siguen existiendo y la percepción pública de un trabajo tradicional, pesado y dominado por los hombres debe sustituirse por una nueva narrativa.

En conclusión, es evidente que el sector de la construcción y sus empresas miembros deben adoptar nuevas formas de garantizar:

1

promoción activa de la industria entre las mujeres

2

Inclusión de las políticas de contratación y selección.

3

Sensibilización sobre las salidas profesionales disponibles para los consejeros de orientación profesional de las escuelas y para las mujeres jóvenes.

4

prácticas laborales más flexibles y favorables a la familia; y

5

la erradicación de la intimidación y el acoso.

De este modo, la industria de la construcción prosperará con una reputación de igualdad, diversidad e inclusión.



03

Como crear un plan de acción





3.1 Plan de acción de género

¿Qué es un Plan de Acción?

Los planes de acción en materia de género son planes en los que se aborda el aspecto técnico de lo que posteriormente se pondrá en práctica para aplicar la igualdad de género en distintos ámbitos. Puede ser en un ámbito político, en un ámbito educativo o, como en nuestro caso, en un ámbito laboral concreto dentro del sector de la construcción.

Dependiendo del ámbito en el que se vaya a desarrollar el Plan de Acción, tendremos que determinar diferentes objetivos, las medidas para alcanzar estos objetivos, el impacto de nuestras medidas y los indicadores que se utilizarán para supervisar y evaluar la aplicación de nuestro Plan de Acción.

Teniendo en cuenta estas acciones clave, la Comisión Europea²⁵ define la planificación de género como *"un enfoque activo de la planificación que toma el género como variable o criterio clave, y que trata de incorporar una dimensión de género explícita en la política o la acción"*.²⁶

¿Qué es importante?

Introducir una perspectiva de género en el diseño de proyectos o programas es beneficioso tanto para los hombres, como para las mujeres para identificar necesidades y hacer visibles los problemas subyacentes que afectan a todos.

Además, incluir una perspectiva de género puede contribuir a aumentar la relevancia de ese proyecto o programa haciéndolo más transparente o a aumentar las personas afectadas por el proyecto.

²⁵ Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2019): "Planificación de género". https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/genderplanning?language_content_entity=en&~:text=The%20European%20Commission%20defines%20gender,or%20action'%20%5B1%5D. Consultado en Abril de 2023.

²⁶ Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo - Programa de acción para la integración del factor género en la cooperación de la Comunidad al desarrollo, COM (2001)295 final), 2001. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+RE-PORT+A5-2002-0066+0+DOC+XML+V0//EN>

3.1.1 Cómo crear un Plan de Acción

El desarrollo de un Plan de Acción puede desarrollarse de diversas formas, pero teniendo en cuenta ideas y directrices como la del Instituto Europeo para la Igualdad de Género, podemos determinar que en todo Plan de Acción existen tres fases:

1. **Una fase de preparación:** en la que se debe llevar a cabo una fase de análisis.
2. **Una fase de aplicación y seguimiento del plan:** dentro del área de especialización donde se va a desarrollar y una labor de seguimiento para detectar problemas y mejorarlo.
3. **Una fase de evaluación:** para determinar la eficacia del plan.

3.1.2 ¿Cómo diseñar la estrategia y las acciones?

Si hemos seguido los pasos anteriores, habremos podido determinar qué estrategia vamos a llevar a cabo o qué personas van a estar implicadas en las acciones que debemos determinar.

Las acciones deben conseguir los objetivos que hemos determinado tras detectar los problemas. Las acciones deben desarrollarse en el plazo que hemos indicado y con los recursos financieros internos o externos que también hemos identificado en nuestra fase de diseño.

Un ejemplo de un buen diseño de estrategia y seguimiento de las acciones es la Estrategia de la OIT para la integración de la perspectiva de género en el sector del empleo 2010 - 2015.²⁷

3.1.3 Análisis y preparación

En esta fase inicial, debemos detectar los aspectos más relevantes dentro del ámbito donde se va a implantar el Plan de Acción, por ejemplo dentro del sector de la construcción para determinar la representación de las mujeres, la clasificación de los puestos de trabajo según la edad o el tipo de trabajo, así como la jornada laboral predominante... Teniendo una idea general del ámbito en el que se va a aplicar el Plan de Acción, la fase de preparación inicial se puede clasificar de la siguiente manera:

Definir el problema:

Después de haber analizado la situación general del ámbito en el que se va a desarrollar nuestro Plan de Acción, debemos analizar y definir el problema desde una perspectiva de género con el que se encuentran las mujeres. También debemos tratar de encontrar las causas y los factores que pueden influir o provocar estas diferencias de género.

Definir los objetivos:

Tras comprender los problemas y factores que afectan a la igualdad de género en el sector en el que se va a aplicar el Plan de Acción, debemos determinar los objetivos que queremos alcanzar mediante la aplicación de nuestro Plan. Para determinar estos objetivos, debemos tener en cuenta la metodología **S.M.A.R.T.** donde deben estar nuestras metas y objetivos:

- **S:** específico
- **M:** medible
- **A:** conseguible
- **R:** relevante
- **T:** basado en el tiempo

²⁷ ILO, Strategy for Gender Mainstreaming in the Employment Sector: Summary matrix
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_190234.pdf



1

Para que un Plan de Acción tenga éxito, es importante determinar un objetivo principal y "subobjetivos" determinados por este objetivo principal que estén relacionados con el objetivo principal.

Teniendo en cuenta estas ideas, debemos diseñar una estrategia y unas acciones. En este punto debemos determinar la estrategia que vamos a seguir para crear nuestro Plan de Acción y las acciones o medidas que vamos a considerar.

Para poder desarrollar las acciones, debemos determinar una estrategia a tener en cuenta:

2

Determinar los recursos: debemos determinar los recursos con los que vamos a contar para desarrollar nuestro Plan de Acción, teniendo en cuenta los recursos financieros de la empresa.

3

Responsables en la organización: qué personas o departamentos se encargarán de liderar el Plan de Acción para cumplir con las acciones y estrategias que se determinen. Se debe determinar jerárquicamente, de forma que cada responsable asuma una serie de responsabilidades.

4

Determinar cómo se comunicará y aplicará el Plan de Acción: es necesario determinar cómo se comunicará el Plan de Acción para que las estrategias surtan efecto. En este punto, se debe desarrollar un plan de comunicación para determinar cómo se comunicará el Plan internamente en la empresa y externamente.

Calendario: Antes de poner en marcha el Plan de Acción, hay que determinar el periodo en el que se desarrollará y el calendario de cada fase de actuación.

3.1.4 Aplicación y seguimiento

Una vez que hemos realizado la investigación y el diseño de nuestro Plan de Acción, debemos ponerlo en práctica de acuerdo con las acciones, el calendario propuesto, así como la guía estratégica para la acción y otros aspectos como la comunicación.

Mientras se pone en marcha nuestro plan, es importante contar con una plataforma o sistema de información. Esto nos permitirá aumentar la participación en nuestro Plan de Acción, así como presentar la documentación o material que desarrollemos.

Un ejemplo de plataforma que podemos utilizar mientras aplicamos nuestro Plan de Acción es la **Transformación Estructural para Conseguir la Igualdad de Género en la Ciencia** ²⁸ un proyecto italiano financiado por la Comisión Europea para aumentar la participación de las mujeres en la investigación y las carreras científicas. Podemos incluir esta información sobre nuestro Plan de Acción en la propia plataforma web de nuestra empresa u organización.

3.1.5 Evaluación

La fase de evaluación le permite valorar el éxito o el fracaso de su Plan de Acción, así como los cambios que deben aplicarse.

La evaluación sólo puede llevarse a cabo si se han determinado bien las estrategias y los objetivos que se pretenden alcanzar con el Plan de Acción. Para llevar a cabo este proceso de evaluación, deberás

- Determinar el grupo de evaluación y ordenarlo jerárquicamente.
- Elaborar informes periódicos: donde se elaboren informes periódicos o encuestas para evaluar cada una de las acciones a través de los indicadores que hayamos determinado.

Además, a medida que desarrollamos nuestro Plan de Acción, debemos supervisar su progreso. Para ello, debemos revisar si se están alcanzando las metas y objetivos presentados en la fase de diseño.

Para ello, es necesario:

- Programar una serie de reuniones de evaluación
- Indique las personas que supervisarán esta fase de seguimiento y evaluación. Estas personas deben haberse definido de antemano. Es importante que en este punto se considere una amplia representación de hombres y mujeres como grupo de seguimiento. En caso de que se detecten problemas, deberán reajustarse e incluirse en el Plan de Acción, actualizando tanto el Cronograma como las acciones.



²⁸ Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science, STAGES (2013). <http://stages.csmcd.ro/index.php>. Consultado en Abril de 2023.

3.1.6 Buenos ejemplos de Planes de Acción

Algunos buenos ejemplos de los que se pueden tomar ideas para diseñar su Plan de Acción:

de la construcción. A continuación encontrará el PLAN DE ACCIÓN diseñado.²⁹

WomenCanBuild

Proyecto desarrollado por la Fundación Laboral de la Construcción en España, en colaboración con la Agencia para el Empleo de Madrid en España, el Instituto para la Formación Profesional en el Sector de la Construcción en Italia, la Fundación ECIPA en Italia, el Centro de Formación Profesional de la Industria de la Construcción Civil y Obras Públicas CENFIC en Portugal y la organización de formación en edificios BZP de Alemania.

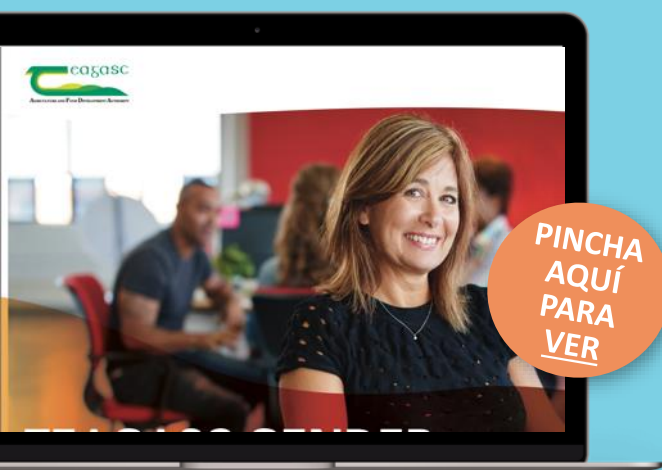
El objetivo del proyecto era mejorar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el sector



Plan de Igualdad de Género de Teagasc

TEAGASC es la Autoridad para el Desarrollo de la Agricultura y la Alimentación - es el organismo nacional que presta servicios integrados de investigación, asesoramiento y formación a la industria agrícola y alimentaria y a las comunidades rurales.

En febrero de 2022 presentaron el plan de igualdad de género a desarrollar. Puedes leer el documento completo aquí: ³⁰



HEA: Autoridad de Educación Superior

La HEA lidera las estrategias de desarrollo de Irlanda dentro del sistema de educación superior e investigación para alcanzar una serie de objetivos relacionados con un sistema coherente de instituciones diversas con diferentes misiones. La HEA publicó en 2016 la primera Revisión nacional de igualdad de género de las instituciones de educación superior irlandesas. Aquí puede encontrar el segundo informe publicado en noviembre de 2022. ³¹



²⁹ Women Can Build, Erasmus+ https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/IO4_Action-Plan_WCB-160x200_EN.pdf

³⁰ Plan de Igualdad de Género de Teagasc <https://www.teagasc.ie/media/website/publications/2022/Teagasc-Gender-Equality-Report-2021.pdf>

³¹ Autoridad Irlandesa de Educación Superior <https://hea.ie/assets/uploads/2022/03/Report-of-the-Expert-Group-2nd-HEA-National-Review-of-Gender-Equality-in-Irish-Higher-Education-Institutions-1.pdf>

3.2 Buenas prácticas.

Asesoramiento de expertos en cuestiones de género

Las políticas de sensibilización dentro de las organizaciones y empresas, así como el desarrollo y puesta en marcha de medidas igualitarias son esenciales para mejorar la visibilidad y la situación de las mujeres en el sector de la construcción; un sector que, como ya hemos mencionado, es predominantemente masculino.

Los Planes de Acción dentro de las organizaciones son una herramienta para empezar a sensibilizar y promover la inclusión e igualdad de las mujeres en el sector, pero existen otras medidas y consejos a tener en cuenta.

3.2.1 Compromiso con las políticas y la normativa de igualdad

Las empresas y organizaciones están cada vez más comprometidas con la igualdad en el lugar de trabajo, pero sigue siendo necesario fomentar un mayor compromiso con el trabajo de desarrollo e inclusión desde una perspectiva de cumplimiento, normativa, legislación e igualdad.



"Debe haber una concienciación previa para que las políticas que puedan surgir sean bien recibidas".

Alicia Sánchez. Técnica de Empleo e Intervención de Género de España

Es importante que todas estas normas no sólo se apliquen, sino que se acepte su correcto cumplimiento y aplicación dentro de las organizaciones, no sólo por parte de los directivos, sino que se refuerce positivamente la información a todos los trabajadores mediante formaciones y orientaciones.



3.2.2 Visibilidad y referentes femeninos en el sector

Aunque la situación ha ido cambiando en los últimos años, en la UE todavía nos encontramos con que la representación de las mujeres en el sector de la construcción es del 9%, no porque no haya mujeres en el sector, sino porque en muchos casos no son visibilizadas por las propias organizaciones o no se promocionan los referentes femeninos en el sector.



La falta de modelos femeninos es uno de los mayores problemas en la lucha por la igualdad en la construcción. Muchos de los estereotipos que existen sobre los trabajos dentro del sector están creados por la falta de conocimiento, así como por la falta de visibilidad de las mujeres que ya están realizando esos trabajos.

"Las mujeres están muy poco representadas, sobre todo en Irlanda. Por eso, tenemos que tener una mentalidad más abierta en general sobre cómo las mujeres pueden desempeñar estos trabajos".

Lola González Experta en igualdad de Irlanda

Esta falta de visibilidad y compromiso por parte de las organizaciones perpetúa roles y estereotipos de género que el propio sector ha ido destruyendo gracias a la reindustrialización del sector que ha permitido que muchos trabajos tradicionalmente relacionados con la fuerza física puedan ser desempeñados por cualquiera. Es a través de la visibilidad y la comunicación como se pueden romper estos roles de género y acabar con la infrarrepresentación de las mujeres.

"Mucha gente puede estar haciendo trabajo, trabajo de diversidad e inclusión. Pero no hablan de ello, por lo que no lo vemos".

Maria Hegarty, experta en igualdad de Irlanda



"Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en muchos ámbitos de la industria, sobre todo en funciones comerciales y artesanales, y existe una persistente brecha salarial entre hombres y mujeres que es preciso abordar".

Hanna Larsen Experta en género y diversidad de Dinamarca

3.2.3 Formación y orientación profesional

La falta de visibilidad y representación de referentes femeninos está asociada a la orientación de la formación hacia mujeres jóvenes que planean desarrollar su carrera profesional en el sector de la construcción.



"También sería bueno disponer de itinerarios especializados para las mujeres del sector de la construcción, para acompañar a estas mujeres".

Mónica Nevado. Consejera y Técnica de Empleo de España

Es importante que tanto los formadores como las empresas traten de orientar a las mujeres no sólo hacia sectores tradicionalmente feminizados, como el sector servicios o el sanitario. Esta orientación debe basarse en la visibilidad y la representación de las mujeres en el sector para animar a las jóvenes a entrar en el sector de la construcción y seguir acompañada del compromiso de las políticas empresariales.

La propia industria está dando pasos en esta dirección, intentando acabar con los estereotipos de que la construcción es un sector masculino, pero de nuevo la orientación y la formación siguen desempeñando un papel necesario para ofrecer más oportunidades a las mujeres que quieran trabajar en la construcción.



"El sector también ha ido tomando medidas para promover la igualdad de género, como ofrecer más oportunidades de educación y formación a las mujeres y crear un entorno laboral más integrador".

Sarah Hansen Ingeniería estructural danesa

"Siempre que algo es monodimensional, cuando sólo vemos una perspectiva, nos lo estamos perdiendo".

Sanja Ivandic Experta en igualdad de Alemania.



3.2.4 Cambio generacional e innovación como herramientas para el cambio

También nos encontramos en un momento en el que el sector está experimentando un proceso de cambio e innovación. Esto significa que cada vez se necesitan más trabajadores y mejor formados para hacer frente a las necesidades del sector.

Las mujeres son una pieza clave para afrontar los retos del sector de la construcción y así deben verlo las organizaciones y los empresarios, desafiando los roles de género antes mencionados para tener más oportunidades de futuro. Son las mujeres las que desempeñan aquí un papel clave.

Además, como hemos visto, el propio sector está facilitando la necesidad de cubrir nuevos puestos de trabajo, tanto por el gran número de trabajadores próximos a la edad de jubilación,

como por trabajadores expertos en nuevos empleos relacionados con el desarrollo tecnológico, la economía circular...

El cambio social se produce lentamente, pero no por sí solo. En el sector de la construcción siempre se han perpetuado ideas de que las mujeres no pueden trabajar en el sector, pero vemos que estos estereotipos están cambiando en las nuevas generaciones.

Son las mujeres jóvenes las que saben que tienen derechos laborales que deben cumplir, que su salario debe ser el mismo que el de los hombres y que pueden hacer los mismos trabajos que ellos.

"Observamos una diferencia generacional en las actitudes sociales. Esto es especialmente evidente entre las mujeres jóvenes. Las mujeres ven que tienen derechos y tampoco tienen miedo de alcanzarlos".

Małgorzata Kopka- Piątek, Directora del Programa de Política Europea y Migratoria del Instituto de Asuntos Públicos de Polonia.



3.2.5 Plan de Acción: FemCon

“Para leer nuestro Plan de Acción, ve a <https://femalesinconstruction.eu/resources/femcon-inclusion-reach-teach-toolkit/>”





"El lugar de una mujer está donde ella quiera, incluso en la cabina de una excavadora de 40 toneladas".



04

Inspiración para un cambio positivo en el sector de la construcción



El sector de la construcción ha estado tradicionalmente masculinizado, en gran parte debido a la relación de los trabajos del sector con la fuerza bruta, sin embargo la evolución del sector ha permitido mecanizar muchas tareas, permitiendo que tanto hombres como mujeres puedan acceder y realizar las mismas tareas.

Aún así, el sector sigue presentando dificultades para las mujeres tanto para acceder al mismo como para mantener y desarrollar su carrera profesional en él. Algunas de estas barreras son:

4.1 Buenas prácticas

El objetivo de incluir buenas prácticas es ayudar a las organizaciones y empresas a disponer de material de inspiración para implementar acciones y medidas que promuevan políticas de igualdad y equidad de género.

El programa de Buenas prácticas de FEMCON responde a la necesidad de organizaciones, educadores de FP, instituciones... de disponer de información práctica y accesible para la implementación de estrategias de género dentro del sector de la construcción. De este modo, hemos incluido entrevistas, lecciones aprendidas o iniciativas de proyectos inspiradores para proporcionar herramientas a educadores y gestores del sector de la construcción, con la intención de mejorar, visibilizar y aumentar la presencia de la mujer en la construcción.

CONSEJOS - ¿Cómo puedo hacerlo mejor?

La mejor manera de mejorar es empezar por tomar conciencia de la situación de las mujeres en nuestra organización o empresa. De esta forma, podemos

decidir comprometernos a empezar a tomar medidas que provoquen un cambio real.



4.1.1 Compromiso y acción

Una de las acciones que deben emprender los líderes o directivos de las empresas y organizaciones es el compromiso de actuar. Para ello, la agenda de acciones y medidas debe firmarse y aplicarse desde arriba, para garantizar que funcionan para la promoción y representación de las mujeres dentro del sector.

Como *Małgorzata Kopka- Piątek, Directora del Programa de Política Europea y Migratoria del Instituto de Asuntos Públicos, Polonia* que debe trabajar para desarrollar:

"Diversidad de equipos. Mecanismos de las empresas que faciliten la conciliación de roles. La importancia de promover ejemplos de éxito entre las mujeres y de que los empleos en la construcción no son sólo para las jóvenes licenciadas."

4.1.2 Transparencia y comunicación

La comunicación, como nos han comentado muchos expertos y expertas del sector, es fundamental para la promoción de la mujer en el sector. Por un lado, se deben realizar campañas de comunicación para visibilizar a las mujeres que ya trabajan en el sector, así como de innovación y actualidad del sector de la construcción, para mostrar que es un sector actual, en proceso de industrialización.



Como señala *Sarah Jane Piscioti, Directora de Innovación y Diseño de John Sisk & Son,*

"Puede resultar difícil para las mujeres elegir la construcción si no ven una representación positiva tanto en las empresas como en los medios de comunicación. Para que esto se haga realidad es necesaria la colaboración de la industria, el apoyo de los gobiernos y un mayor interés de los medios de comunicación por las historias de la vida real para crear las condiciones que atraigan a una mano de obra cualificada adecuada a nuestras necesidades futuras".

Por otro lado, la transparencia es vital para que la empresa u organización avance. Es a través de la transparencia como se consigue el impacto de los objetivos.



4.1.3 Fomentar el trabajo de las mujeres y reducir la brecha de género

Se deben adoptar políticas que promuevan la igualdad dentro del sector y estas medidas deben comenzar por los procesos de selección, donde debe existir un proceso de selección igualitario, facilitando el acceso a las entrevistas desde el primer minuto y no descartando perfiles por el hecho de ser mujer. Además, es en este punto donde se debe incluir la perspectiva de género, utilizando un lenguaje inclusivo.



Si ya contamos con mujeres en el mundo laboral, se debe promover la visibilidad de la mujer, así como su promoción a través de políticas y medidas de conciliación familiar, luchando así contra la imagen de "cuidadora" que muchas veces tiene la mujer, y que la obliga a realizar funciones más relacionadas con las tareas del hogar y el cuidado de la familia.

Y por último, intentar combatir la brecha de género a través de acciones o participación en proyectos e iniciativas que promuevan la inclusión de la mujer en el sector de la construcción.

Como *Hanna Larsen. Experta en igualdad:*

"Alcanzar la igualdad de género en el sector de la construcción exige hacer frente a barreras sistémicas como los estereotipos de género, la falta de modelos femeninos y los prejuicios en los procesos de contratación y promoción".



**Commitment
and action**



**Transparency
and
communication
work**



**Promoting
women's work
and reducing
the gender gap**

Figura 10: Elaboración propia a partir de la información facilitada por las mujeres entrevistadas.

QUIZ: ¿Estás comprometido/a con la igualdad en el sector de la construcción?

¿Quiere saber si la empresa en la que trabajas apuesta por la visibilidad y la igualdad de las mujeres en su trabajo? ¿Crees que tu organización está haciendo todo lo posible por la igualdad entre hombres y mujeres en la construcción? Hemos elaborado un pequeño cuestionario en el que podrás conocer en qué nivel de compromiso se encuentra tu empresa u organización. Puedes acceder y responder a las preguntas en el siguiente enlace: <https://femalesinconstruction.eu/resources/femcon-inclusion-reach-teach-toolkit-pl/>

PINCHA
AQUÍ
PARA VER



1

4.2 Aspectos que inspiran. ¿Qué es lo próximo para las mujeres jóvenes?

La construcción tiene mucho que ofrecer a las jóvenes que se plantean una carrera en el sector. La industria de la construcción es un sector en constante evolución.

Las mujeres más influyentes del sector en Europa han ofrecido sus opiniones, consejos y recomendaciones tanto a las jóvenes como a las mujeres que ya trabajan en el sector, para motivarlas a seguir creciendo o a entrar en la industria.

Hemos recopilado algunos de estos puntos destacados.

No están solas.

Aunque en Europa el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector de la construcción es del 9%, cada vez hay más mujeres en puestos directivos, como ingenieras o jefas de obra... Además, en los últimos años han aumentado las iniciativas para aumentar la presencia y visibilidad de las mujeres.

El sector de la construcción sigue estando muy dominado por los hombres, pero eso no significa que las mujeres que trabajan en él deban sentirse solas o aisladas.



2

Hay sitio y trabajo para todas.

El sector de la construcción es uno de los que más crece, aunque haya sufrido las consecuencias de la crisis de COVID-19 o de la guerra de Ucrania.

Aun así, los expertos recuerdan a las mujeres que estén pensando en hacer carrera en este sector que la construcción es un sector en continua expansión y que necesitará urgentemente mano de obra en los próximos 10 años. Por tanto, hay y habrá muchas ofertas de empleo tanto en oficios tradicionales como, sobre todo, en profesiones relacionadas con la digitalización y las nuevas energías renovables.

Las mujeres deben aprovechar estas oportunidades y saber sacarles el máximo partido, como aconseja *Natalija Plascevic, Directora de la Empresa de Instalaciones Mecánicas en Alemania*, a las jóvenes para convertir la crisis y la falta de mano de obra cualificada en una ventaja.



"Las jóvenes deben estudiar la demanda, formarse e ir a por todas".



3

No os pongáis límites.

El sector de la construcción es un sector muy masculinizado y tradicionalmente relacionado con el trabajo de fuerza, pero hoy en día el sector está evolucionando como hemos visto hacia la digitalización o las energías renovables.

Además, aunque la presencia de mujeres es todavía escasa, podemos encontrar mujeres en diferentes áreas del sector, desde el trabajo "de campo" hasta puestos directivos. Estas son las características que destacan las mujeres del sector para animar a las jóvenes a entrar en el sector de la construcción. El sector en sí no pone límites a las mujeres a la hora de trabajar en él, son los estereotipos predeterminados, así como la imagen tradicional del sector los que nos ponen límites a nosotras mismas. Límites que no deberíamos ponernos nosotras mismas.



"Cuando te apasiona desempeñar un papel en la construcción o en la transformación del sector, es muy fácil encontrar aquí un hogar. Hay sitio para todos los que trabajan en el sector de la construcción".

Sarah Jane Piscioti, Directora de Innovación y Diseño de John Sisk & Son



El conocimiento es poder

La falta de trabajadores y trabajadoras para los próximos años va unida a la falta de personas formadas y cualificadas. Esto es algo que todas las mujeres nos han recalcado. La importancia de la formación para el acceso y la promoción en el sector de la construcción.

La falta de trabajadores y trabajadoras se prevé en todos los niveles de educación y formación. Por ello, *Kamila Slega, Jefa del Equipo de Ingenieros Contratistas de P.U.I. EKO-INWEST de Polonia*, subraya e informa a las jóvenes de que :



"El sector de la construcción necesita trabajadores de todos los niveles. Las empresas buscan empleados con experiencia".

Como una oportunidad de acceder a través de sus conocimientos y formación.

Además, la construcción es un sector en el que todo el mundo con formación tiene cabida y es a través de estas habilidades y conocimientos como las mujeres jóvenes pueden acceder al sector. *Klara Lund Diseño y Análisis Estructural asesoramiento experto* a mujeres jóvenes interesadas en la construcción:

"Investiga, adquiere las competencias pertinentes y confía en ti misma y en tus capacidades".



Sector gratificante y diferente.

Otra característica a tener en cuenta son las distintas opciones que existen en la construcción, donde cada día es diferente. Es un sector donde, al final, se construyen edificios, viviendas, residencias, hospitales, centros educativos..., dando sentido al trabajo realizado y siendo muy gratificante al final del día.

Petra, de Alemania, recomienda el sector para las mujeres jóvenes:



"Ningún día de trabajo es igual, cada día hay nuevos retos, pero la sensación de satisfacción al final de cada proyecto no tiene precio".

Además, el sector está en constante cambio y poco a poco se van destruyendo los estereotipos de género y la idea de que es un sector sólo para hombres, como señala la irlandesa Deirdre Bennett CPO JJ Rhatigan & CO, que anima a las jóvenes a desterrar estas ideas y descubrir un sector diferente:

"Las mujeres no deben limitarse porque piensen que no pueden tener esas aptitudes para trabajar en el sector. La construcción ya no es la tradicional que tenemos en mente. Se están abriendo muchas posibilidades relacionadas con las nuevas energías".

Bibliografía

Ben F. Bigelow, Anusree Saseendran y Jonathan W. Elliott (2018) Atraer a los estudiantes a los programas de educación de la construcción: Una exploración de las percepciones según el género, *Revista internacional de educación e investigación en construcción*, 14:3, 179-197, DOI: 10.1080/15578771.2017.1280101r

Chadwicks Group (2023)
<https://chadwicksgroup.ie/lack-of-female-role-models-and-representation-is-the-key-barrier/>

Cámara de Ingenieros Civiles, Polonia (2021) Disponible en : <https://www.piib.org.pl/>

Comité Europeo de Equipos de Construcción, CECE (2023): *Informe económico anual*. Consultado en: <https://www.cece.eu/news/cece-annual-economic-report-2023>

Federación de la industria de la construcción de Irlanda. (2018)
Mujeres en la industria de la construcción. Precisión Marketing. Costruzioni Italia S.P.A. (2022): *Superbonus 110%*. <https://www.costruzioniitalia.it/servizi/superbonus10/#:~:text=Casa%20a%20zero%20o%20zero,2021%20al%2031%20dicembre%202021> Accessed in May 2023

Euroconstruct (2022) - Informe Euroconstruct. Disponible en: <https://itec.es/servicios/estudios-mercado/euroconstruct-sumario-ultimo-informe/> Accessed in May 2023

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, Eurostat (2020)
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skillsintelligence/self-employment?year=2020&country=EU#6>

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2019): *Planificación de género*. Luxemburgo. Consultado en: https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh031923enn_002_0.pdf

Comisión Europea (2022) Fomentar la demanda de mano de obra cualificada en el sector de la construcción. <https://build-up.ec.europa.eu/en/resources-and-tools/articles/overview-article-fostering-demand-skilled-labour-force-construction> . Acceso en mayo de 2023

Comisión Europea (2001) Communication from the Commission to the Council and the European Parliament- Programme of action for the

Programa de acción para la integración del factor género en la cooperación de la Comunidad al desarrollo, (COM 295 final), Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+RE-PORT+A5-2002-0066+0+DOC+XML+V0//EN> Acceso en abril de 2023
Comisión Europea. Las mujeres pueden construir (2021) Erasmus+ Disponible en https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/IO4_Action-Plan_WCB-160x200_EN.pdf Consultado en abril de 2023

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2019): *Planificación de género*. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-planning?language_content_entity=en#:~:text=The%20European%20Commission%20defines%20gender,or%20action'%20%5B1%5D. Consultado en Abril de 2023

Observatorio Europeo del Sector de la Construcción, 2021 Eurostat(2021)
<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/housing/bl-oc-3a.html?lang=en#:~:text=Gross%20value%20added%20of%20the,the%20period%202010%20to%202021>. Consultado en Mayo de 2023

Eurostat (2023) *Proporción de mujeres por actividad económica* (a partir de 2008, NACE Rev.2) – 100

Agencia Federal de Empleo/ Bundesagentur für Arbeit. Fecha desconocida. Disponible en <https://www.arbeitsagentur.de/en>

Fundación Laboral de la Construcción (2020): *Cuenta con ellos para tu empresa. Plan de acción de las empresas hacia un sector en igualdad de oportunidades*. Madrid, España.
Consultado en : https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/IO4_Action-Plan_WCB-160x200_EN.pdf

Gazeta Finansowa, Informe Perla de la Empresa Polaca, octubre de 2021

Oficina Federal de Estadística de Alemania/ Statistisches Bundesamt. Fecha desconocida. Disponible en https://www.destatis.de/EN/Home/_node.html

Hatipkarasulu y Roff (2011): *"Las mujeres en la construcción: Una perspectiva histórica temprana"*. Universidad de Texas en San Antonio. Consultado en <http://ascpro0.ascweb.org/archives/2011/CEGT353002011.pdf>

Autoridad de Educación Superior de Irlanda (2022). *Revisión de la igualdad de género en las instituciones de enseñanza superior irlandesas*. Disponible en <https://hea.ie/assets/uploads/2022/03/Report-of-the-Expert-Group-2nd-HEA-National-Review-of-Gender-Equality-in-Irish-Higher-Education-Institutions-1.pdf>

Consultado en Marzo de 2023

OIT, Estrategia para la integración de la perspectiva de género en el sector del empleo: Matriz de síntesis https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_190234.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT (2020): *Empoderar a las mujeres en el trabajo - Políticas y prácticas empresariales para la igualdad de género*. Pag 64.

Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_756721.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2015) *Women in business and management: gaining momentum*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf

Plan Radar (2022) Disponible en:

<https://www.planradar.com/de/frauen-am-bau/>

Observatorio Español de la Construcción (2023): *La mujer en la construcción 2022*

<https://www.observatoriodelaconstruccion.com/informes/detalle/mujeres-en-el-sector-de-la-construccion2022#:~:text=En%20la%20edici%C3%B3n%202022%20del,este%20y%20otros%20datos%20de>
e Consultado en Mayo de 2023

Estadísticas Dinamarca (2020) *Empleo por industria, ocupación, sexo y región Informe 2020*

Transformación estructural para lograr la igualdad de género en la ciencia, STAGES (2013). Disponible en <http://stages.csmcd.ro/index.php> Accessed in April 2023

Teagasc (2021) *Plan de Igualdad de Género*. Disponible en

<https://www.teagasc.ie/media/website/publications/2022/Teagasc-Gender-Equality-Report-2021.pdf>

Consultado en Marzo de 2023

Instituto Smith (2014): *Construyendo el futuro: las mujeres en la construcción*. Disponible en:

<https://www.women-into-construction.org/wp-content/uploads/2019/08/building-the-future-women-in-construction.pdf>

Por qué importa la diversidad. (2015) McKinsey & Company

Winke, Rebecca (2023): *Historia de las mujeres en la construcción. Manitas de la familia*.

<https://www.familyhandyman.com/article/women-in-construction-history/>

Woodward, D. 1995 *Men at Work: Labourers and Building Craftsmen in the Towns of Northern England 1450-1750*, Cambridge: Cambridge University Press.

Índice de Figuras



01	Figura 1 Inversión en vivienda en Alemania, Dinamarca, España, Polonia e Irlanda. Fuente: Eurostat	16
02	Figura 2 Proporción de mujeres por actividad económica. Fuente: Eurostat.	18
03	Figura 3 Concha Santos, Presidenta ANCI, España	28
04	Figura 4 Carol Tallon, Distrito de la Propiedad, Irlanda	29
05	Figura 5 Ger Ronayne, Director General, JJ Rhatigan & Co	31
06	Figura 6 Concha Santos, Presidenta de la Asociación Nacional de Trabajadores de la Construcción, España.	31
07	Figura 7 Jennifer Bradfield, Sisk, Irlanda	34
08	Figura 8 Carolina Roca, Asprima, España	34
09	Figura 9 Shauna Coyne, Directora de Operaciones, Skyclad Ltd, Irlanda	35
10	Figura 10 Shauna Coyne, Directora de Operaciones, Skyclad Ltd, Irlanda	63



A1 Ficha informativa sobre la investigación

Gracias por considerar su participación en este proyecto de investigación. La finalidad de este documento es explicarle en qué consiste el trabajo y en qué consistiría su participación, para que pueda tomar una decisión con conocimiento de causa.

Proyecto Femcon

El futuro del sector de la construcción en la UE se ve amenazado por una escasez crónica de mano de obra agravada por la crisis COVID. Se prevé que la escasez de trabajadores de la construcción en la UE aumente en el futuro debido al descenso de la población y al envejecimiento de la mano de obra. En toda Europa, las mujeres sólo representan el 9% de la mano de obra de la construcción, lo que supone una enorme reserva de talento que no se aprovecha. El número de mujeres en la construcción ha disminuido aún más durante los años de la pandemia. El sector de la construcción de la UE necesita emplear a más mujeres si quiere tener un futuro sostenible. Según EUROSTAT, el sector de la construcción tiene el mayor porcentaje de empleados masculinos (92%).

Objetivos del Proyecto

FEMCON desarrollará una educación y formación profesional innovadoras que ayuden a las mujeres que trabajan en el sector de la construcción o que se plantean desarrollar una carrera profesional en el mismo, a progresar hacia puestos visibles dentro del sector. De este modo, FEMCON aumentará el atractivo de la industria para otras personas, lo que conducirá a que un mayor número de mujeres elijan el sector. Nuestra educación orientada a la EFP tendrá un mayor impacto en la mano de obra femenina de la industria de la construcción en toda Europa, para que tomen conciencia de sus derechos a la igualdad en la industria y utilicen sus habilidades en la industria hacia su progresión profesional, creando así las condiciones para que se produzca un cambio positivo, mejorando las perspectivas de la industria y la calidad de vida de estos grupos.

Objetivos de la investigación

Investigación La finalidad de este estudio es **determinar cuáles son los principales obstáculos a la contratación de mujeres en la construcción y cuáles son los principales motores del cambio.**

El propósito de esta investigación es reunir conocimientos especializados de profesionales de la igualdad de género sobre cómo crear un plan de acción para apoyar la entrada, retención y atracción de mujeres en la industria de la Construcción.

Participación

Si decide participar, se le pedirá que participe en una entrevista (cuestionario en línea/presencial/por correo electrónico con preguntas abiertas) con un miembro del equipo de investigación. Esta entrevista se grabará en audio y se espera que dure entre 30 y 40 minutos. La participación en este estudio es totalmente voluntaria. No hay ninguna obligación de participar y, si así lo decide, puede negarse a responder a preguntas concretas o decidir retirarse de la entrevista. Una vez concluida la entrevista, puede optar por retirar sus datos en cualquier momento durante los seis meses siguientes.

Protección de datos

Los datos se almacenarán de forma segura en _____. ¿Dónde? ¿Cómo se encriptan? La información que proporcione contribuirá a la base de conocimientos sobre las mejores prácticas para las mujeres en la construcción. Todos los datos se gestionarán de conformidad con el **Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)**.

Si tiene alguna duda sobre cómo hemos tratado sus datos personales, tiene derecho a ello ante la Comisión de Protección de Datos <https://www.dataprotection.ie/>. El responsable del tratamiento de los datos de este estudio es **INCLUYA EL NOMBRE Y LOS DATOS DE CONTACTO DEL INVESTIGADOR PRINCIPAL.**

Consultas

No prevemos ningún resultado negativo por participar en este estudio. Si tiene alguna duda sobre su participación en la investigación, o si ésta le plantea algún problema, los datos de contacto de los servicios de apoyo proporcionados pueden serle de ayuda.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede ponerse en contacto conmigo en **Por favor, facilítenos sus datos de contacto.**

Si está de acuerdo en participar en este estudio, firme el formulario de consentimiento que figura al dorso.

A2 Declaración del participante en la investigación

I have read this information sheet and have had time to consider whether to take part in this study. I understand that my participation is voluntary (it is my choice) and that I am free to withdraw from the research at any time without disadvantage. Therefore, I agree to take part in this research.

(Please tick the box) ☐ Signature: _____

**I hereby give permission for the use of the data collected from me using the following methods only:
(Please tick the relevant box or boxes you are agreeing to)**

All data collected from me: Signature: _____

De-identified data only: Signature: _____

Personal Details only: Signature: _____

Taped Interview (audio): Signature: _____

Photographs: Signature: _____

Film/Video/DVD Signature: _____

☐
☐
☐
☐
☐
☐

I hereby give permission for the use of the data collected from me to be anonymised and archived for future use by other researchers:

All data collected from me: Signature: _____

De-identified data only: Signature: _____

Personal Details only: Signature: _____

Name of Participant (in block letters): _____

Signature: _____

Date: / /



FEM CON

Empowering
Women in
Construction



SIGUE NUESTRO VIAJE



PINCHA
AQUÍ PARA
VER