

FEM CON

Empowering
Women in
Construction



Włączanie, docieranie i nauczanie

ZESTAW NARZĘDZI

Twój przewodnik po wzmacnianiu pozycji kobiet w branży budowlanej

www.femalesinconstruction.eu



FEMCON Reach and Teach

Toolkit ©

2022/2024 by FEMCON

Consortium is licensed

under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

FEM CON

Empowering
Women in
Construction



JAK Z TEGO KORZYSTAĆ

INTERAKTYWNOŚĆ

ZESTAW NARZĘDZI

Zestaw narzędzi FEMCON „Reach & Teach” to interaktywny zestaw zasobów online i dodatkowych linków edukacyjnych. Treści te zapewniają głębszą, samodzielną możliwość uczenia się, obejmującą zrównoważone centra przedsiębiorczości w całej Europie. Zachęcamy do korzystania z tych linków oraz do bardziej szczegółowego zapoznania się ze studiami przypadków i najlepszymi praktykami.

**TREŚCI INTERAKTYWNE SĄ
OZNACZONE W TYM PRZEWODNIKU
ZA POMOCĄ NASTĘPUJĄCYCH IKON**



POGŁĘBIONA NAUKA

Kliknij, aby dowiedzieć się więcej o naszych studiach przypadków



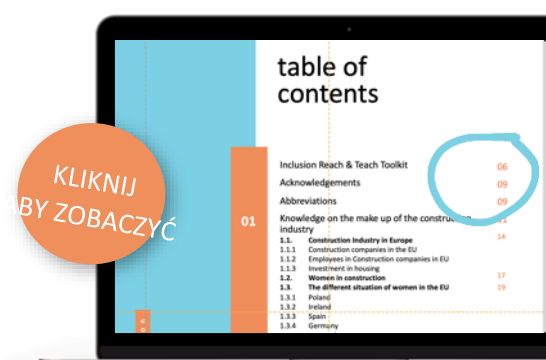
NAJWAŻNIEJSZE WSKAZÓWKI

Aby powrócić do kompendium - użyj opcji "kliknij, aby wrócić" w przeglądarce.



SZYBKA I ŁATWA NAWIGACJA

Przejdź do wybranego rozdziału, klikając interaktywny spis treści na początku zestawu narzędzi.



PROJEKT

Zestaw narzędzi „Reach & Teach”
Twój przewodnik po wzmacnianiu pozycji kobiet
w budownictwie

WERSJA DOKUMNETU

Czerwiec 2023

NUMER PROJEKTU

2021-2-PL01-KA220-VET-000049917

ZASTRZEŻENIE ODPOWIEDZIALNOŚCI

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

**FEM
CON**

Empowering
Women in
Construction



Spis treści



01

Zestaw narzędzi „Reach & Teach”	06
Podziękowania	09
Skróty	09
Wiedza na temat branży budowlanej	11
1.1. Przemysł budowlany w Europie	14
1.1.1 Przedsiębiorstwa budowlane w UE	
1.1.2 Pracownicy firm budowlanych w UE	
1.1.3 Inwestycje w budownictwo mieszkaniowe	
1.2. Kobiety w budownictwie	17
1.3. Zróżnicowana sytuacja kobiet w UE	19
1.3.1 Polska	
1.3.2 Irlandia	
1.3.3 Hiszpania	
1.3.4 Niemcy	
1.3.5 Dania	

02

Wiedza na temat wyzwań związanych z równością i integracją dla kobiet w budownictwie	25
2.1 Główne bariery i wyzwania dla kobiet w budownictwie	26
2.1.1 Brak widocznych wzorców do naśladowania i mentorów	
2.1.2 Odbiór społeczny	
2.1.3 Świadomość	
2.1.4 Powrót do pracy	
2.1.5 Brak różnorodności	
2.1.6 Komunikacja	
2.1.7 Kultura branżowa	
2.1.8 Kwestie systemowe i strukturalne	
2.1.9 Polityka	
2.2 Czynniki napędzające zmiany	39
2.2.1 Edukacja i szkolenia	
2.2.2 Inwestycje w ludzi i kulturę	
2.2.3 Cyfryzacja i nowe technologie	
2.2.4 Transformacja ekologiczna	
2.2.5 Komunikacja i budowanie marki	

Spis treści



03

Wiedza o tym, jak stworzyć plan działania	48
3.1 Plan działania na rzecz równouprawnienia płci	49
3.1.1 Jak stworzyć plan działania?	
3.1.2 Jak opracować strategię i działania?	
3.1.3 Analiza i przygotowanie	
3.1.4 Wdrażanie i monitorowanie	
3.1.5 Ocena	
3.1.6 Przykłady dobrych planów działania	
3.2 Najlepsze praktyki. Porady ekspertów ds. równouprawnienia płci	54
3.2.1 Zaangażowanie w politykę równości i regulacje prawne	
3.2.2 Widoczność i referencje kobiet w sektorze	
3.2.3 Szkolenia i doradztwo zawodowe	
3.2.4 Zmiana pokoleniowa i innowacje jako narzędzia zmian	
3.2.5 Plan działania FemCon	

04

Inspiracja do pozytywnych zmian w branży budowlanej	60
4.1 Dobre praktyki	61
4.1.1 Zaangażowanie i działanie	
4.1.2 Przejrzystość i komunikacja	
4.1.3 Promowanie pracy kobiet i zmniejszanie różnic między płciami	
4.2 Aspekty, które inspirują. Co dalej z młodymi kobietami?	65
Bibliografia	70
Załączniki	73
A1: Arkusz informacyjny dotyczący badań	73
A2: Oświadczenie uczestnika badania	74



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Zestaw narzędzi „Reach & Teach”

Wprowadzenie i cel

Równość jest jedną z podstawowych wartości, które Unia Europejska zobowiązuje się wdrażać we wszystkich swoich politykach i obszarach. To instytucje publiczne UE i jej państwa członkowskie muszą przejść inicjatywę i uwzględnić wartość równości w swoich różnych obszarach. W przypadku równości płci jest to szczególnie konieczne w tych sektorach, gdzie nadal istnieje bardzo duża luka w porównaniu z innymi obszarami politycznymi i społecznymi.

Mając to na uwadze, opracowaliśmy zestaw narzędzi do włączania i nauczania, składający się z filmów, tekstu i grafiki, które umożliwią trenerom kształcenia zawodowego, zwanym dalej edukatorami (VET), nawiązanie kontaktu z kobietami pracującymi w budownictwie i firmami w tym sektorze, aby zmotywować je do dowiedzenia się więcej o potrzebie zmian i podjęcia działań.

Dla kogo przeznaczony jest zestaw narzędzi?

Niniejszy zestaw narzędzi koncentruje się na edukatorach VET i firmach w europejskim sektorze budowlanym. Może również służyć jako przewodnik dla organizacji w sektorze budowlanym i podmiotów, które w taki czy inny sposób uczestniczą w procesach rekrutacyjnych w sektorze budowlanym, a także dla osób zainteresowanych rozpoczęciem pracy na rzecz równości w swoich organizacjach związanych z budownictwem.

Skierowany do szerokiego grona odbiorców, zestaw narzędzi koncentruje się na dotarciu do edukatorów VET i firm budowlanych w celu opracowania polityk i strategii równości na wszystkich poziomach pracy. W ten sposób ma na celu zainspirowanie i poprawę obecnej sytuacji oraz poprawę jakości szkoleń dla kobiet w sektorze budowlanym poprzez atrakcyjne przewodniki i narzędzia.

Zawartość zestawu narzędzi

Zestaw narzędzi składa się z czterech sekcji, sekcja pierwsza koncentruje się na dostarczaniu informacji i wiedzy na temat kobiet w sektorze budowlanym, a także danych z krajów Unii Europejskiej i perspektyw w tym sektorze. Sekcja druga dotyczy barier i wyzwań stojących przed kobietami w sektorze, po zebraniu informacji poprzez wywiady, badania i informacje od kobiet z sektora budowlanego. Część trzecia zawiera kluczowe informacje na temat tego, jak stworzyć plan działania na rzecz równouprawnienia płci, aby można go było wdrożyć w każdej organizacji, firmie lub instytucji szkoleniowej, zapewniając niezbędne narzędzia i wiedzę.

Przedstawia również plan działania FEMCON, który koncentruje się na zapewnieniu edukatorom i firmom z branży budowlanej narzędzi do poprawy sytuacji kobiet, a także wiedzy niezbędnej do działania z perspektywy płci. Wreszcie, sekcja czwarta oferuje inspirujące materiały, a także przewodnik po dobrych praktykach. Wszystkie materiały audiowizualne lub interaktywne w tej ostatniej sekcji są zawarte na stronie internetowej [FEMCON](#), zapewniając przystępny sposób dostępu do wszystkich materiałów.

KLIKNIJ
ABY ZOBACZYĆ





Efekty uczenia się

Ten zestaw narzędzi ma na celu zapewnienie uczestnikom poszerzonej wiedzy na temat sektora budowlanego w Europie i pozycji kobiet w tym sektorze. W ten sposób uczestnicy zyskają:

1

Lepsze zrozumienie roli kobiet w europejskim sektorze budowlanym.

2

Wgląd w bariery wejścia do sektora.

3

Zwiększona wiedza na temat nowych sposobów przyciągania kobiet do branży; oraz

4

Kluczowe kroki związane z tworzeniem planu działania na rzecz równouprawnienia płci.

Budownictwo jest nadal bardzo zmaskulinizowanym sektorem, w którym wsparcie ze strony firm i instytucji dla pracujących w nim kobiet jest czasami niewielkie



Biorąc pod uwagę drogę przebytą do tej pory, możemy wyróżnić szereg wyciągniętych wniosków, które służą jako podstawa do dalszych postępów i rozwoju tego NARZĘDZIA, które ma służyć jako narzędzie informacji i wiedzy dla nauczycieli VET, kobiet, pracowników i ogólnie firm w sektorze....

Sektor **wymaga modernizacji**, ponieważ jest w trakcie procesu zmian, a zatem musi dostosować się do nowych trendów rynkowych. Te nowe trendy generują nowe miejsca pracy związane ze zrównoważonym rozwojem, umiejętnościami cyfrowymi, które oferują nowe możliwości dla kobiet, które chcą rozpocząć karierę w budownictwie lub dla tych, które już pracują w tym sektorze i chcą podnieść lub zmienić swoje kwalifikacje.

Co więcej, zmiany zachodzące w sektorze, uwyppukliły **brak szkoleń** zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet.

Sektor potrzebuje przeszkolonych osób, zwłaszcza w zakresie nowych technologii i odnawialnych źródeł energii. Aby móc wprowadzać dobrze wyszkolonych mężczyzn i kobiety, ścieżki rozwoju muszą być oferowane zarówno na poziomie szkolnictwa wyższego (gdzie występuje najwyższy odsetek kobiet w sektorze), jak i w zawodach (gdzie występuje najwyższy odsetek nierówności między mężczyznami i kobietami w budownictwie), oferując kompletny pakiet szkoleń niezbędnych do pracy w sektorze budowlanym. Do tej pory w wielu przypadkach szkolenia nie są kompletne, co uniemożliwia kobietom uzyskanie bezpośredniego dostępu do sektora po ukończeniu szkolenia.

Wreszcie, nasze doświadczenia z ostatnich lat

wskazują na wiele do zrobienia w zakresie promowania i zachęcania do uczestnictwa kobiet pracujących w sektorze oraz ich widoczności w tym sektorze, oferując punkty odniesienia kobietom pracującym w sektorze, a także młodym kobietom. Nadal brakuje **przejrzystości w sektorze**, jeśli chodzi o wybór zawodu w tym sektorze, ze względu na brak szkoleń i brak świadomości ze strony nauczycieli na temat tego, gdzie i jak kierować kobiety, które chcą pracować w tym sektorze. W ostatnich latach polityka godzenia pracy z życiem prywatnym wzrosła, umożliwiając wielu kobietom rozważenie pracy w budownictwie. Budownictwo jest jednak nadal bardzo zmaskulinizowanym sektorem, w którym firmy i instytucje niekiedy w niewielkim stopniu wspierają pracujące w nim kobiety, zarówno pod względem widoczności, jak i oferowania elastycznych polityk umożliwiających łączenie życia rodzinnego i zawodowego. Wdrożenie planu działania na rzecz równouprawnienia płci w firmach i organizacjach jest krokiem w kierunku poprawy status quo.

Ten zestaw narzędzi jest narzędziem, w którym ujawniamy obecną sytuację kobiet w sektorze budowlanym, która uległa poprawie, jednak pozostaje w tyle za innymi sektorami przemysłu. Dzięki połączonej wiedzy i doświadczeniu kobiet-ekspertów, pracowników sektora budowlanego i ekspertów ds. płci opracowaliśmy Plan Działania na rzecz Równości Płci. Zapewni on firmom przewodnik krok po kroku, jak wdrożyć podobny model w swojej firmie lub organizacji. Wreszcie, oferujemy kilka pozytywnych czynników zmian i dobrych praktyk, które dają firmom możliwość wyrównania szans i bycia orędownikami zróżnicowanego i integracyjnego sektora budowlanego.

Podziękowania

Niniejszy dokument został opracowany przez partnerów projektu FEMCON.

POLSKA: Federacja Stowarzyszeń Naukowo Technicznych (NOT) Rada Regionu Zachodniopomorskiego w Szczecinie (Lider Projektu, Lider PR2)

HISZPANIA: Fundación Laboral de la Construcción (FLC) (Lider PR1)

NIEMCY: Outside Media & Knowledge (Outside) (Lider PR3)

IRLANDIA: Momentum Marketing Services Limited (MMS) (Lider ds. jakości i komunikacji)

IRLANDIA: Future Cast (FC) (Lider PR1)

DANIA: European E-Learning Institute funded by the European Union (EUIE). (Lider PR4)

Niniejsze opracowanie powstało przy wsparciu kobiet i mężczyzn uczestniczących w wywiadach badawczych, które wykorzystaliśmy do uzyskania ich punktu widzenia i doświadczenia w sektorze budowlanym. Przeprowadzono wywiady jakościowe z dwiętnastoma uczestnikami badań z sektora budowlanego, próbka z

Hiszpania - 4 Irlandia - 6 Polska - 4 Niemcy - 3 Dania - 2

Przeprowadzono kolejnych dwanaście wywiadów jakościowych z ekspertami ds. płci, po dwóch z każdego kraju partnerskiego, co zapewniło dogłębny wgląd w bogatą próbę w całej Europie. Specjalne podziękowania dla naszych ekspertów ds. płci, którzy podzielili się swoją wiedzą i doświadczeniem w celu opracowania naszego przewodnika dobrych praktyk.

Niniejszy raport z badań został opracowany przez Beatriz Oliete i Martę Pérez Ríos z Fundación Laboral de la Construcción (FLC) oraz Mary Whitney i Niamh Kenny z Future Cast (FC).

Autorami publikacji na stronie www.femalesinconstruction.eu są Kathy Kelly, Canice Hamill i Catherine Neill z European E-learning Institute. Dokumenty zestawu narzędzi i literatura zostały zaprojektowane i wyreżyserowane przez Lolę Gonzalez z Momentum Marketing Services Limited (MMS).

Skróty

CIF	Construction Industry Federation/Federacja Przemysłu Budowlanego	WCB	Projekt “Women Can Build”
EU	European Union/Unia Europejska	ETUI	European Trade Union Institute for Research/ Europejski Instytut Związków Zawodowych
EUIE	European E-Learning Institute	OECD	The Organization of Economic Cooperation and Development/ Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
FLC	Fundación Laboral de la Construcción	HEA	Higher Education Authority/ Urząd ds. szkolnictwa wyższego
FC	Future Cast	TEAGASC	Agriculture and Food Development Authority/ Urząd ds. Rozwoju Rolnictwa i Żywności
GVA.	Gross Value Added/wartość dodana brutto		
Outside	Outside Media & Knowledge UG (Haftungsbechrant)		
NOT	Federacja Stowarzyszeń Naukowo Technicznych (NOT) Rada Regionu Zachodniopomorskiego w Szczecinie		
ILO	International Labour Organization/ Międzynarodowa Organizacja Pracy		

“

Kobiety w branży mogą zbudować solidne fundamenty dla osób zainteresowanych karierą w budownictwie.



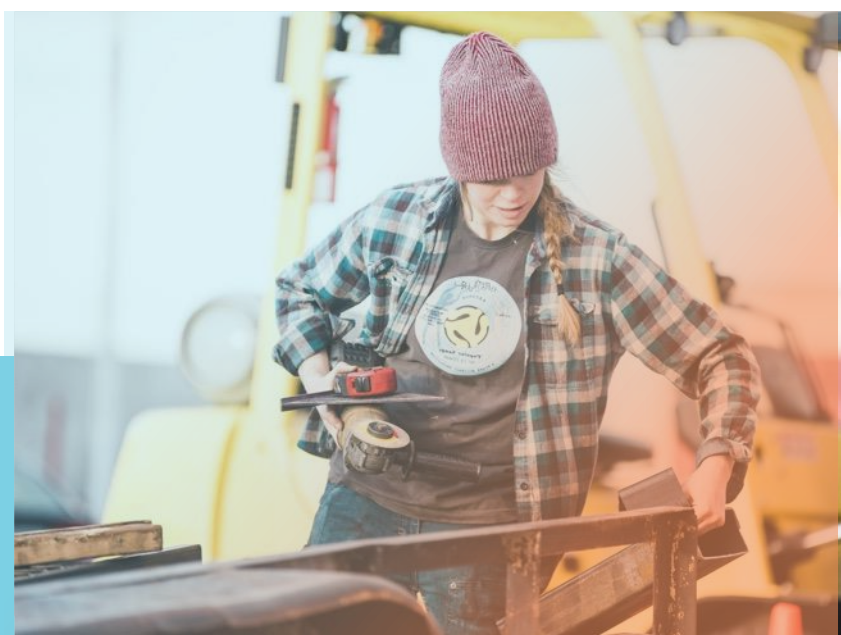
01

Wiedza na temat branży budowlanej



Przyszłość branży budowlanej w UE jest zagrożona przez chroniczny niedobór siły roboczej - produkcja budowlana w Europie nie nadąża za popytem. Przed pandemią COVID-19 w branży budowlanej występował niedobór siły roboczej. Obecnie branża stoi przed jeszcze większymi wyzwaniami związanymi z siłą roboczą. Kobiety stanowią zaledwie 9% siły roboczej w branży budowlanej w Europie, pozostawiając ogromną pulę niewykorzystanych talentów. Oczekuje się również, że niedobory siły roboczej w budownictwie w UE pogorszą się w przyszłości wraz ze spadkiem liczby ludności i starzeniem się siły roboczej. Według artykułu badawczego podczas pandemii liczba kobiet w budownictwie spadła jeszcze bardziej. Budownictwo

w UE musi zatrudniać więcej kobiet, jeśli ma mieć zrównoważoną przyszłość. Tak przedstawiamy to w naszym projekcie.



" Pomimo badań wskazujących, że 83% menedżerów w sektorze budowlanym uważa, że ich branża cierpi na niedobór umiejętności, niewiele robi się, aby zachęcić bardziej zróżnicowaną siłę roboczą, a w rezultacie poszerzyć dostępną pulę talentów". ¹



¹ Fostering the demand for a skilled labour force in the construction industry. European Commission (Listopad 2022) <https://build-up.ec.europa.eu/en/resources-and-tools/articles/overview-article-fostering-demand-skilled-labour-force-construction>. Dostęp w maju 2023

Misją projektu FEMCON jest tworzenie innowacyjnych narzędzi kształcenia i szkolenia zawodowego, aby pomóc kobietom pracującym lub rozważającym karierę w branży budowlanej awansować na widoczne stanowiska w branży. Celem projektu jest uczynienie branży bardziej atrakcyjnej dla kobiet, w wyniku czego większa liczba kobiet wybierze ten sektor, tworząc warunki dla pozytywnych zmian, poprawiając perspektywy płci w branży oraz jakość pracy w sektorze zdominowanym przez mężczyzn.



1.1. Europejski przemysł budowlany

W 2022 r. na sektor budowlany miały wpływ wstrząsające wydarzenia globalne; z jednej strony wojna na Ukrainie dotknęła całą Europę, wraz z następstwami globalnej pandemii i spuścizną Covid-19, która wpłynęła na każdą tkankę życia społecznego i gospodarczego. Utrzymujący się wpływ świadczy o inflacji, która bezpośrednio wpływa na sektor budowlany poprzez rosnące koszty materiałów i rosnące ceny energii.

Sektor budowlany znajduje się obecnie w okresie stagnacji pod względem wzrostu, ale utrzymuje dobry poziom produkcji po inflacji i kryzysie COVID-19, zamykając 2022 r. wzrostem o 3%, zgodnie z prognozami Euroconstruct², który oszacował wzrost na poziomie 3,6% w 2022 r. Mimo to obecna sytuacja w Europie będzie miała bezpośredni wpływ na sektor budowlany, w którym oczekuje się stagnacji o kolejne 0,2%, a prognozy na 2024 r. przewidują dalszą stagnację sektora.

Skupiając się na podsektorach w budownictwie, najgorsze prognozy dotyczą nowego budownictwa. Jeśli chodzi o budownictwo mieszkaniowe, nadmiar "zapasów" w niektórych krajach UE spowodowany brakiem sprzedaży powoduje zatrzymanie rozwoju nowych projektów, co wymusza spadek cen. W rezultacie oczekuje się, że sektor ten skurczy się w latach 2023 i 2024.³

Z drugiej strony, jeśli chodzi o nową produkcję w sektorze "niemieszkaniowym", nadal nie powróciła ona do poziomu sprzed pandemii, będąc podsektorem o najgorszej prognozie ożywienia w sektorze. Jest to problem, jeśli weźmiemy pod uwagę, że podsektor ten odpowiada za 17% produkcji w sektorze niemieszkaniowym (ibid).

Jeśli spojrzymy na podsektor renowacji, zamknął on rok 2022 z wynikiem 4,5%. Wzrost ten jest częściowo spowodowany niektórymi programami finansowania, takimi jak 110% "SuperBonus"⁴ we Włoszech koncentruje się na środkach efektywności energetycznej, rozbiorce i rekonstrukcji starych budynków. Jeśli skupimy się na podsektorze inżynierii lądowej i wodnej, odnotował on wzrost o 0,6%, pomimo tych danych oczekuje się, że będzie to podsektor, który najbardziej skorzysta z pomocy takiej jak fundusze UE NextGeneration, będąc w stanie stosunkowo uniknąć stagnacji, którą obserwujemy w innych podsektorach budownictwa.

Biorąc pod uwagę najnowsze dane dostarczone przez Unię Europejską za pośrednictwem Eurostatu⁵, procent PKB wytwarzany przez sektor budowlany w UE wynosi 5,5%. Innym sposobem pomiaru wielkości sektora w UE jest wartość dodana brutto (WDB), która zmieniała się w ciągu ostatnich 13 lat, wzrastając ponownie w latach 2014-2017, odnotowując spadek o 5,1% i ponownie wzrastając do 5,5% w 2020 i 2021 roku.

Wśród krajów UE, w których WDB spadła najbardziej w latach 2010-2021, znalazły się Hiszpania, Bułgaria, Grecja i Słowacja, podczas gdy najwyższy wzrost odnotowano na Węgrzech, Litwie, w Danii, Niemczech i Finlandii, przy czym ta ostatnia odnotowała najwyższy wzrost w 2021 r. o 7% (ibid).

² Euroconstruct - Summary of the Euroconstruct report. (November 2022): <https://itec.es/servicios/estudios-mercado/euroconstruct-sumario-ultimo-informe/>. Dostęp w maju 2023

³ European Construction Sector Observatory, 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>. Konsultacje przeprowadzone w maju 2023

⁵ Construction sector – European Commission (2020) "Gross value added of the construction sector in the EU".

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

1.1.1 Przedsiębiorstwa budowlane w UE

Francja ma największą liczbę firm i osób zatrudnionych w sektorze budowlanym. W 2020 r. w regionie Île de France odnotowano łącznie 176 000 firm, w regionie Prowansja-Alpy-Lazurowe Wybrzeże łącznie 89 000 firm, a w regionie Rodan-Alpy 85 000 firm budowlanych. W regionie Lombardia we Włoszech działa 95 000 firm budowlanych.⁶

1.1.2 Pracownicy w firmach budowlanych w UE

Jeśli spojrzymy na osoby zatrudnione w firmach w tym sektorze, Île de France przoduje z 605 000 osób zatrudnionych w firmach budowlanych, a następnie Lombardia z 256 000 osób (dane z 2019 r.), a także Katalonia i Madryt, które zatrudniały odpowiednio 203 000 i 205 000 osób (ibid).

1.1.3 Inwestycje w budownictwo mieszkaniowe

Jeśli spojrzymy na dane uzyskane po pandemii Covid-19, Eurostat wskazuje, że w 2021 r. 5,6% PKB w UE zostanie zainwestowane w sektor mieszkaniowy, choć jest to liczba nieregularna.

Na przykład najwyższy odsetek inwestycji odnotowano w krajach takich jak Niemcy z 7,2% PKB lub Cypr z 7,6%, podczas gdy najniższe wartości odnotowano w Grecji z 1,3% lub Irlandii z 2,1%. (ibid).

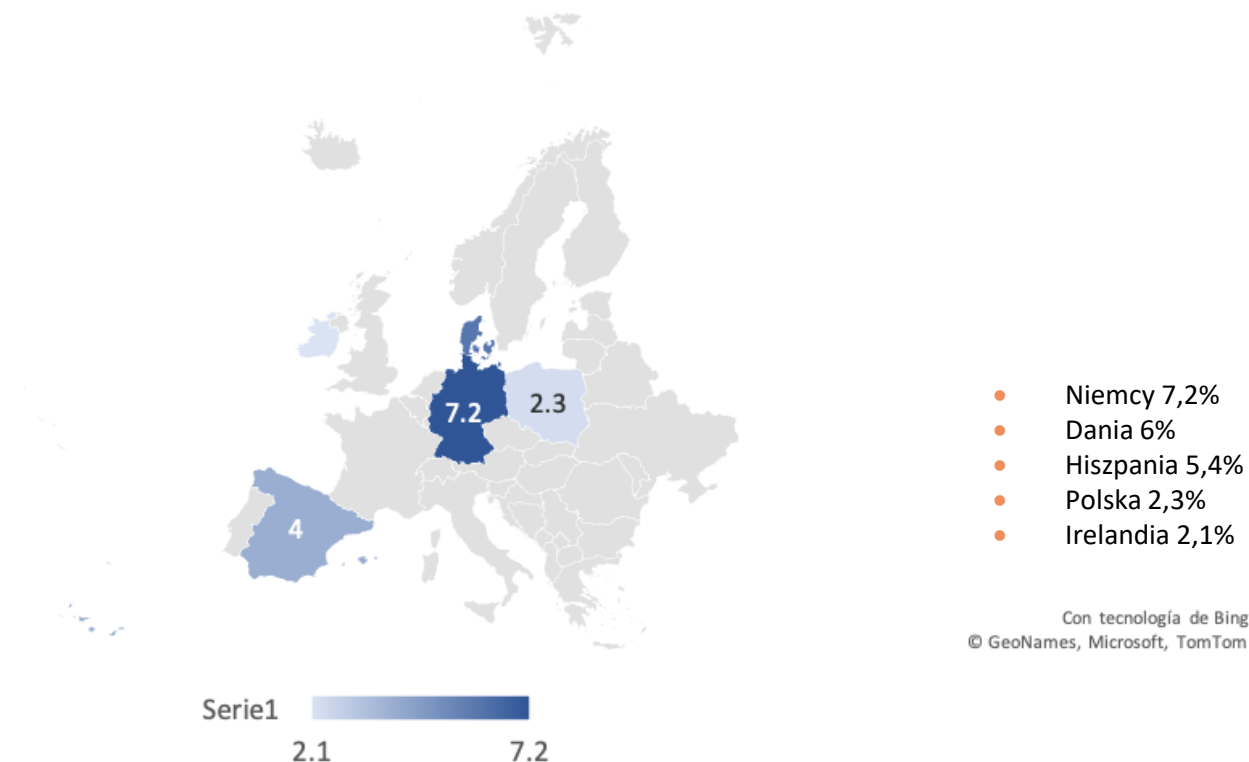


⁶ Eurostat, 2019 <https://ec.europa.eu/eurostat>



Poniżej znajdują się dane krajów uczestniczących w projekcie FEMCON.

Investment in housing FEMCON'S country partners



Rysunek 1: Inwestycje mieszkaniowe w Niemczech, Danii, Hiszpanii, Polsce i Irlandii. Dostosowane z Inwestycje mieszkaniowe (w % PKB) (2021) Źródło: Eurostat

1.2 Kobiety w budownictwie

Kobiety historycznie pracowały w budownictwie od czasów średniowiecza. Możemy znaleźć pisma pokazujące, że niektóre kobiety pracowały przy budowie katedry w Toledo w Hiszpanii w XV wieku lub w Wielkiej Brytanii. Woodward, 1995 zauważa, że



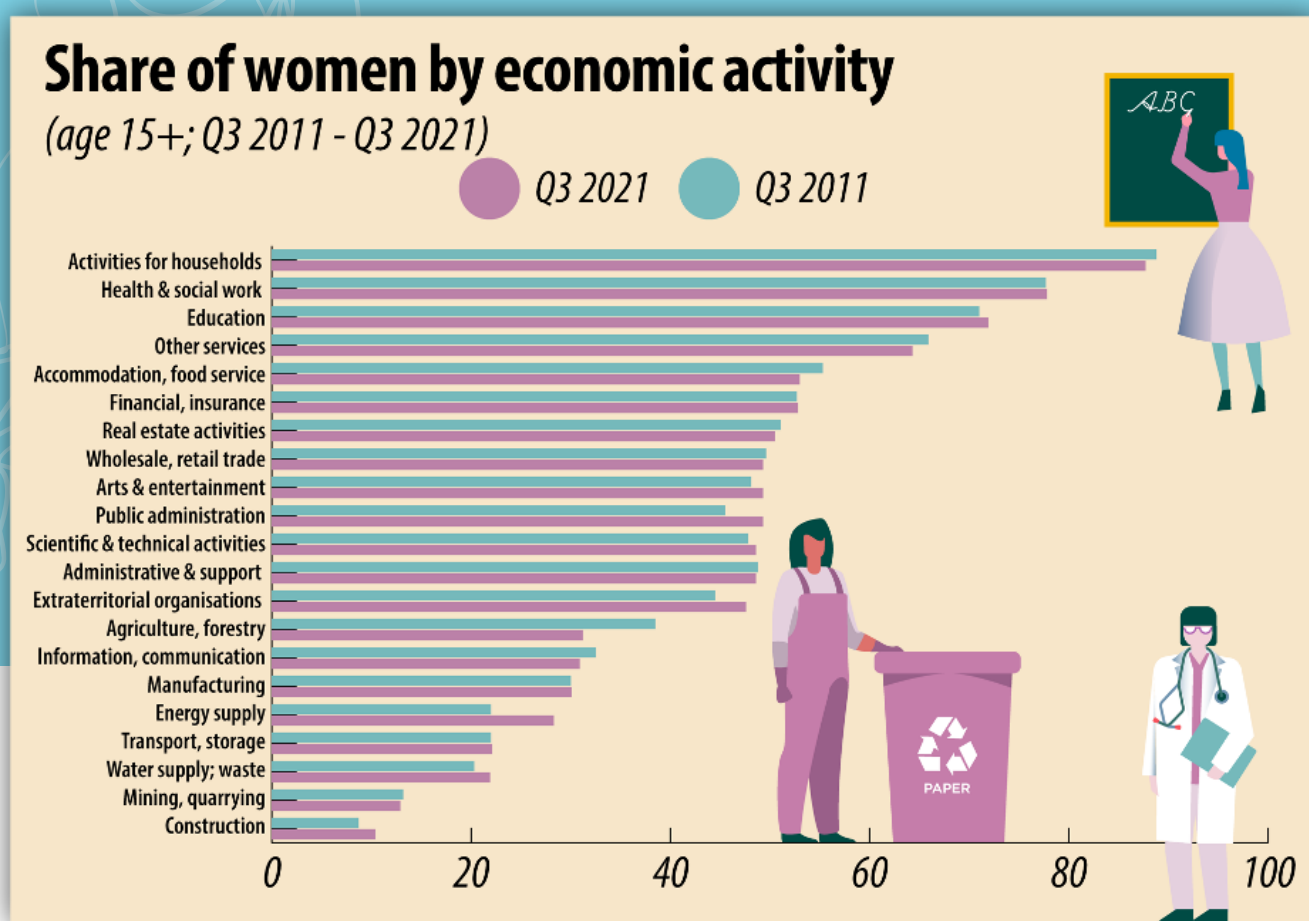
"W Durham w 1687 r. John Baker i jego syn pracowali przez cztery i pół dnia, a Margaret Baker, jego żona, przez dwa dni naprawiając chorągwie w kościele i krużgankach oraz wynosząc brud - John otrzymywał 12d dziennie, w porównaniu do normalnych 10d dla robotnika, a jego syn i żona po 6d dziennie."⁷

Po rewolucji przemysłowej i pod koniec XIX wieku wiele kobiet zaczęło się wyróżniać w sektorze budowlanym. Pojawiły się wśród nich ostacie takie jak Ethel Charles, która była pierwszą kobietą w Królewskim Instytucie Brytyjskich Architektów lub Julia Morgan, która była pierwszą kobietą-członkiem École Nationale Supérieure des Beaux-Arts School of Architecture w Paryżu w 1902 roku. Nie powinniśmy zapominać, że podczas II wojny światowej kobiety odegrały bardzo ważną rolę w zajmowaniu wielu stanowisk w budownictwie, ze względu na wojnę i brak męskiej siły roboczej (ibid).



⁷ Woodward, D. 1995 *Men at Work: Labourers and Building Craftsmen in the Towns of Northern England 1450–1750*, Cambridge: Cambridge University Press.

Obecnie dane europejskie pokazują, że sektor budowlany jest nadal sektorem o najniższej reprezentacji kobiet, podczas gdy działalność domowa lub sektor zdrowia i opieki społecznej mają najwyższą reprezentację kobiet, odpowiednio 88% i 78%.⁸

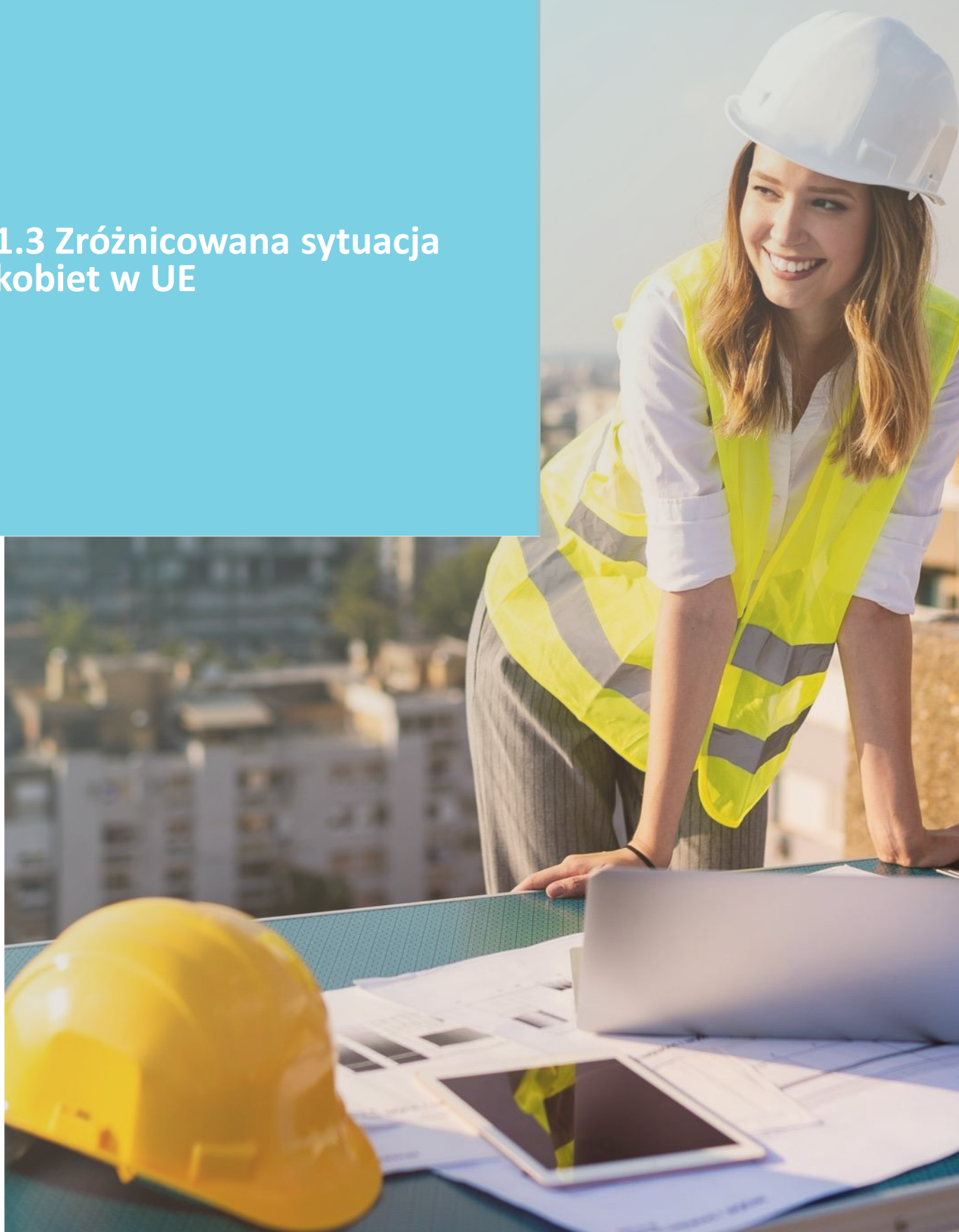


Rysunek 2: Udział kobiet według działalności gospodarczej. Zatrudnienie według płci, wieku i działalności gospodarczej (od 2008 r., NACE Rev.2) - 100, (2023). Źródło : Eurostat.

Od tego czasu przeszliśmy długą drogę, ale budownictwo nadal jest sektorem zdominowanym przez mężczyzn, w którym kobiety stanowią 9% w Europie i w którym nadal występuje niski odsetek kobiet wśród siły roboczej.

⁸ Share of women by economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev.2) – 100, (2023). Eurostat 2023

1.3 Zróżnicowana sytuacja kobiet w UE



1.3.1 Polska

Według polskiego barometru rynku pracy - 2020, dynamicznie rozwijająca się branża budowlana cierpi na niedobór wykwalifikowanych pracowników w czasie, gdy jakość kształcenia zawodowego spada od dziesięcioleci. Choć nadal istnieją znaczne różnice w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w branży budowlanej, nie można powiedzieć, że budownictwo jest wyłącznie męskim zawodem.

Według Izby Inżynierów Budownictwa kobiety stanowią 12% samorządu inżynierów budownictwa (14 522 do końca 2020 r.). Jeśli chodzi o czynnych zawodowo architektów czy specjalistów, sytuacja wygląda inaczej. W 2018 roku 10 356 kobiet wybrało budownictwo jako kierunek studiów, co stanowi 34,1% wszystkich studentów, w porównaniu z 32,8% w 2017 roku. Podczas gdy tendencja wzrostu liczby kobiet studiujących w budownictwie rośnie, sektor kształcenia i szkolenia zawodowego musi nadążyć i przygotować się.⁹

Sektor budowlany w Polsce reprezentowany jest głównie przez mężczyzn. Według oficjalnych danych UE z 2020 r. kobiety stanowiły 6,4% w tym sektorze. W porównaniu z resztą krajów UE, Polska znajduje się na drugim miejscu z najwyższym odsetkiem kobiet na stanowiskach kierowniczych, wynoszącym łącznie 43%. Dane te można przypisać faktowi, że kobiety w Polsce są zwykle lepiej wykształcone niż mężczyźni, przy czym 45% kobiet ma wyższe wykształcenie w porównaniu do 27% mężczyzn z tym samym poziomem wykształcenia wyższego.¹⁰

Podążając za tymi danymi, w październiku 2021 roku Gazeta Finansowa opublikowała raport *"Perły Polskiego Biznesu"*, w którym w porównaniu z poprzednimi edycjami widać więcej kobiet na stanowiskach prezesów w "zmaskulinizowanych" sektorach, takich jak budownictwo.¹¹

1.3.2 Ireland

Dokument badawczy Federacji Przemysłu Budowlanego z 2018 r. *"Kobiety w branży budowlanej"* przeprowadzony przez Accuracy Marketing Research dotyczy potrzeby zatrudniania większej liczby kobiet w celu zapewnienia zrównoważonego i konkurencyjnego sektora budowlanego.¹²

Federacja Przemysłu Budowlanego (CIF) stwierdziła, że średnio tylko 1 na 10 pracowników budowlanych to kobieta. Badanie wykazało, że na placach budowy 99% pracowników to mężczyźni, podczas gdy poza placem budowy 54% to mężczyźni, a 46% to kobiety. Spośród kobiet pracujących na stanowiskach budowlanych uznawanych za "offsite" większość pracuje w administracji, finansach, HR i marketingu.

Jak podkreśliły badania CIF, rozwiązanie problemu nierównowagi płci w budownictwie ma do odegrania znaczącą rolę w rozwiązywaniu potencjalnych niedoborów umiejętności w nadchodzących latach. Jest coraz bardziej oczywiste, że jeśli mamy dostarczyć 35 000 potrzebnych do rozwiązania kryzysu mieszkaniowego i 116 miliardów euro wchodzących do branży na wszystkich poziomach.

Firmy budowlane będą musiały wzmocnić swoje zasoby zarządcze, finansowe, operacyjne, marketingowe, technologiczne i ludzkie, aby zapewnić nowoczesne budownictwo. Jeśli kobiety poczują, że ta branża nie jest dla nich, nigdy nie spełnimy ambicji strategii rządowych. W ostatnich latach kariery w budownictwie stały się bardziej przyjazne dla rodzin, bardziej oparte na technologii, bezpieczniejsze, mniej wymagające fizycznie i coraz bardziej globalne. W branży pojawiły się więc duże możliwości.

⁹ Chamber of Civil Engineers, Polska (2021)

¹⁰ Eurostat, 2021

¹¹ Gazeta Finansowa, Pearl of Polish Business Report, Październik 2021

¹² Women in the Construction Industry. (2018) Accuracy Marketing & Construction Industry Federation, Ireland.



Mamy wiele do zrobienia, podczas gdy 70% firm zdaje sobie sprawę, że branża potrzebuje większej liczby kobiet, niski odsetek ma struktury, aby to osiągnąć. Badanie CIF wykazało, że 85% respondentów uważa, że kobiece wzorce do naśladowania są ważne, zarówno w rozmowach z młodymi kobietami w branży, jak i z młodymi dziewczętami rozważającymi opcje kariery. Jednak tylko 4% firm było zaangażowanych w aktywne ułatwianie tego.

Podsumowując, w Irlandii sektor budowlany jest nadal zdominowany przez mężczyzn, a średni procentowy udział mężczyzn i kobiet szacuje się odpowiednio na 89% i 11%. Z drugiej strony, mężczyźni nadal zajmują wyższe stanowiska w branży i stanowią 99% stanowisk na budowie (ibid).

W Irlandii brak równowagi płci jest uznanym problemem w branży, przy czym 72% respondentów przyznaje, że w sektorze brakuje kobiet, a 65% zgadza się, że branża traci, nie przyciągając absolwentek. Niska liczba kobiet w branży jest postrzegana jako produkt stereotypów związanych z płcią, pogląd, który przenika wszystkie poziomy społeczeństwa, w tym edukację podstawową i średnią. Panuje powszechna zgoda co do tego, że istnieje potrzeba poprawy równowagi płci w sektorze (ibid).

1.3.3 Hiszpania

Obecność kobiet w hiszpańskim sektorze budowlanym zawsze była niewielka i nie przekraczała 10%.

Mimo to, według ostatniego raportu Spanish Construction Industry Observatory,¹³ Liczba kobiet zrzeszonych w systemie zabezpieczenia społecznego

pracujących w sektorze budowlanym wyniosła 147 337, co stanowiło wzrost o ponad 7 000 kobiet w porównaniu z rokiem poprzednim. Osiągnięto zatem najwyższy od 2016 r. procentowy udział kobiet pracujących w tej branży, wynoszący 11,1% w odniesieniu do całkowitej liczby osób zrzeszonych (ibid).

¹³ Spanish Construction Industry Observatory (2023): "Women in Construction" 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> Consulted in May 2023

Jeśli chodzi o sektor ogólnie, odnotowano wzrost liczby pracowników o 3,5% w porównaniu do 2021 r., przy czym w przypadku kobiet wzrost ten wyniósł 5,5%. Ponadto kobiety w tym sektorze częściej pracują w Hiszpanii na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze godzin, podkreślając, że 7 na 10 pracowników jest zatrudnionych przez innych, a pozostali są samozatrudnieni. Jeśli porównamy te dane, liczba samozatrudnionych kobiet w Hiszpanii pracujących w sektorze budowlanym jest prawie dwukrotnie wyższa niż w innych sektorach, 26,7% w porównaniu do 13,8% (ibid).

Należy również zauważyć, że działalność najbardziej rozwinięta przez kobiety w sektorze to działalność

związana z budownictwem specjalistycznym, gdzie znajduje się połowa hiszpańskich kobiet pracujących w sektorze, 51,2%, oraz budownictwo, gdzie znajduje się 44,7% kobiet. Kobiety w działalności związanej z inżynierią lądową stanowią 4,1% (ibid).

Z drugiej strony, odsetek kobiet z wyższym wykształceniem jest najwyższy w sektorze budowlanym i wynosi 62,3% w porównaniu do 53% w sektorze hiszpańskim, a 9 na 10 kobiet pracujących w tym sektorze jest narodowości hiszpańskiej. Możemy podsumować, wskazując, że sektor budowlany nadal jest bardzo zdominowany przez mężczyzn w Hiszpanii, która jednak staje się świadoma sytuacji i podejmuje działania integracyjne (ibid).

Hiszpańskie dane, w porównaniu z innymi latami, są pozytywne, a odsetek kobiet wzrósł do 11,1%,¹⁴ jednak wiele kobiet koncentruje się na stanowiskach administracyjnych i w zawodach wymagających wyższego wykształcenia. Istnieją trudności w zatrudnianiu kobiet na budowach. Co więcej, w hiszpańskim budownictwie nie ma widocznych kobiet. W związku z powyższym, większość kobiet

pracuje w dużych lub średnich firmach, gdzie jest więcej stanowisk administracyjnych, ponieważ kobietom zazwyczaj trudniej jest dołączyć do MŚP i mikroprzedsiębiorstw. Z drugiej strony, brakuje kobiet-trenerów, co utrudnia pracę nad włączeniem i integracją kobiet w sektorze, potęgując postrzeganie go jako sektora całkowicie męskiego (ibid).

1.3.4 Niemcy

Historycznie w Niemczech kobiety były również coraz bardziej i systematycznie wykluczane z budownictwa w strefach zachodnich, w przeciwieństwie do wschodu. W Niemczech kobiety mogą pracować w budownictwie dopiero od 26 lat. Ma to również wiele wspólnego z historią. Do 1994 r. w starych krajach związkowych nadal obowiązywał 120-letni zakaz zatrudniania kobiet w głównym zawodzie budowlanym.¹⁵ Praca na budowach jest zbyt ciężka i zbyt brudna. Tylko w NRD kobiety mogły obsługiwać dźwigi i inne maszyny budowlane. To wschodniemiecka rzeczywistość, której po zjednoczeniu przeciwstawiły się blokady i uprzedzenia na Zachodzie.¹⁶

Podczas gdy w 2010 r. było to mniej niż 10%, liczba kobiet w niemieckim przemyśle budowlanym wzrosła obecnie do około 15%.¹⁷ Również w innych krajach zachodnich odsetek kobiet w budownictwie utrzymuje się na podobnym poziomie. Chociaż ich liczba rośnie powoli, aczkolwiek stale, w poszczególnych działach, wskaźnik zatrudnienia kobiet może się znacznie różnić od siebie. Według Federalnego Urzędu Statystycznego z 2023 r. kobiety najczęściej można znaleźć na placu budowy w dziedzinie architektury, inżynierii lądowej i wodnej, malarstwa lub geodezji i kartografii. Czasami stanowią one ponad jedną czwartą istniejącej siły roboczej. Tendencja w zakresie zawodów budowlanych z wyższymi kwalifikacjami jest nadal pozytywna, co pokazuje spojrzenie na uniwersytety i uczelnie techniczne. W architekturze ponad połowa absolwentów w całym Niemczech to kobiety. Około jedna trzecia studentów inżynierii lądowej to kobiety. Inaczej wygląda sytuacja w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji. W obszarach takich jak inżynieria lądowa, stolarstwo czy układanie podłóg, odsetek kobiet wśród pracowników waha się od 1% do 3% (ibid).

¹⁴ Spanish Construction Observatory (2023): "Women in Construction 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, Konsultowane w maju 2023

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

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

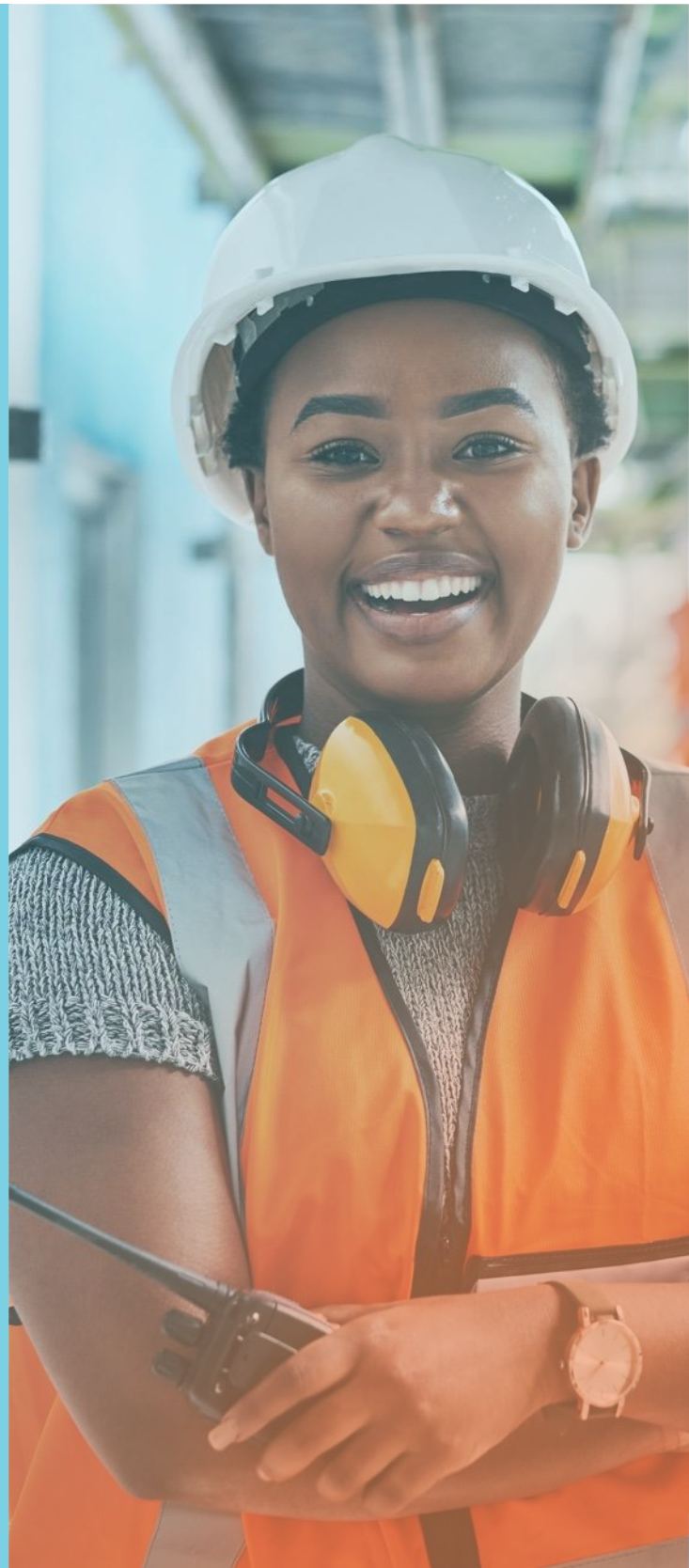
¹⁷ (Federal Employment Agency, 2023)

1.3.5 Dania

Według najnowszych dostępnych danych z raportu Statistics Denmark *"Zatrudnienie według branży, zawodu, płci i regionu"* za 2020 r., kobiety stanowiły 17,3% siły roboczej w branży budowlanej w Danii. Odpowiada to łącznie 19 400 kobietom z całkowitej siły roboczej wynoszącej 111 800. Warto zauważyć, że liczba ta stopniowo rosta w ciągu ostatniej dekady, ale nadal istnieje znaczna nierównowaga płci w branży.¹⁹

Podobnie jak wiele innych krajów, Dania historycznie była branżą zdominowaną przez mężczyzn, z niską liczbą kobiet pracujących w budownictwie. Jednak w ciągu ostatniej dekady wzrosła świadomość potrzeby zajęcia się nierównością płci w sektorze oraz promowania większej różnorodności i integracji. Branża budowlana w Danii stoi przed kilkoma wyzwaniami, jeśli chodzi o przyciąganie i zatrzymywanie kobiet. Obejmują one postrzeganie branży jako zdominowanej przez mężczyzn i niezbyt przyjaznej dla kobiet, brak kobiecych wzorców do naśladowania oraz obawy dotyczące bezpieczeństwa na placach budowy.

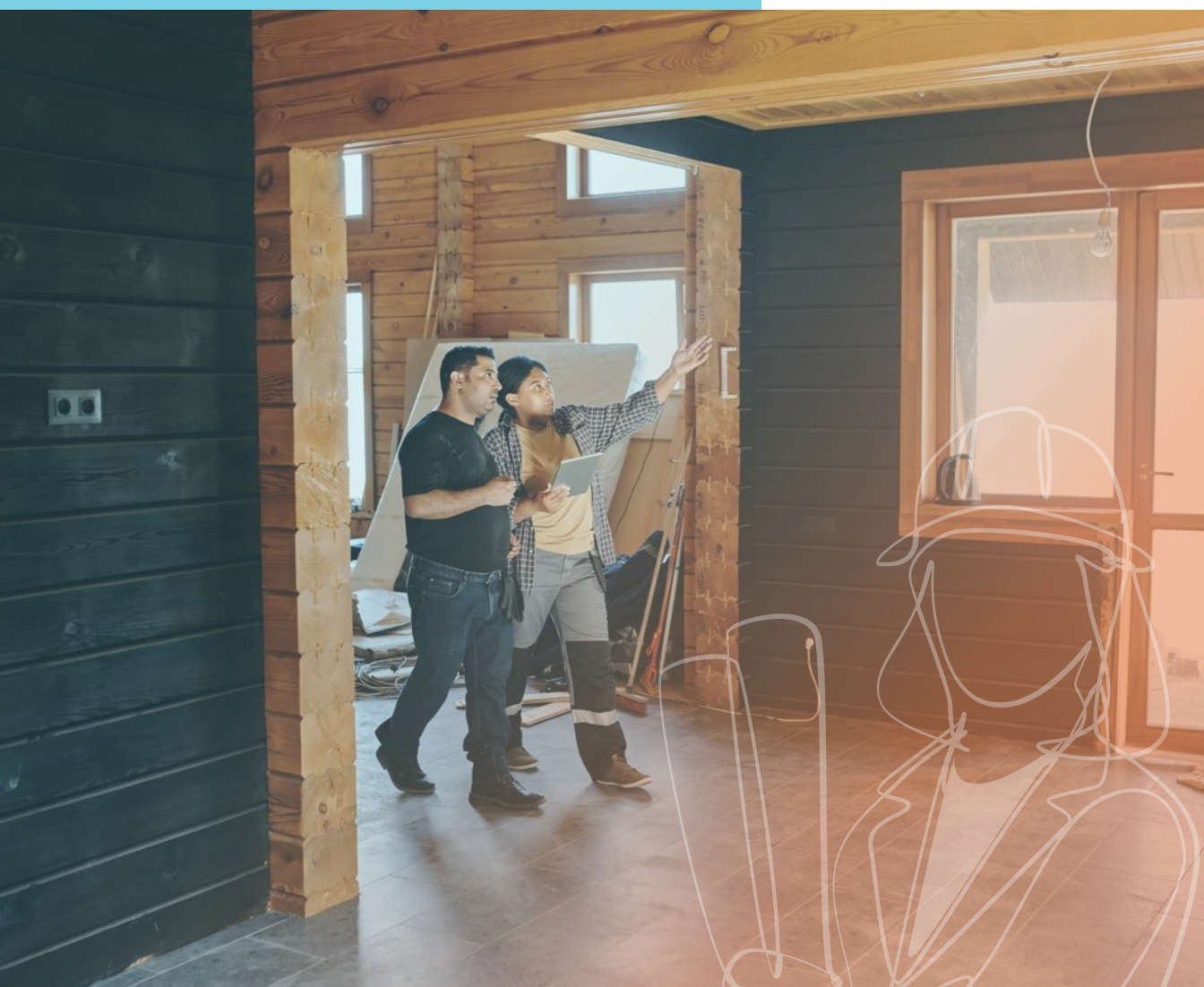
Dodatkowo, fizyczne wymagania wielu prac budowlanych mogą być postrzegane jako mniej atrakcyjne dla kobiet, choć to postrzeganie zmienia się wraz z wprowadzaniem nowych technologii i metod pracy. Aby sprostać tym wyzwaniom, w Danii wprowadzono pewne inicjatywy mające na celu zachęcenie większej liczby kobiet do podjęcia pracy w branży budowlanej. Obejmują one ukierunkowane kampanie rekrutacyjne, zapewnienie szkoleń i programów edukacyjnych dla kobiet oraz wysiłki na rzecz promowania branży jako realnej opcji kariery dla kobiet. Podejmowane są również ciągłe wysiłki na rzecz poprawy warunków pracy i bezpieczeństwa na placach budowy, aby uczynić je bardziej przyjaznymi dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci. Pomimo tych wysiłków, do osiągnięcia równowagi płci w duńskiej branży budowlanej jest jeszcze długa droga. Rośnie jednak uznanie dla korzyści płynących z bardziej zróżnicowanej i integracyjnej siły roboczej oraz zaangażowanie w dalsze promowanie większej równości płci w sektorze (ibid).



¹⁹ Statistics Denmark, 2020. Employment by industry, occupation, sex, and region Report 2020



Kobiety w branży mogą
położyć solidne fundamenty
dla osób zainteresowanych
karierą w budownictwie.



02

Wiedza na temat
wyzwań związanych z
równością i integracją
kobiet w
budownictwie



Aby zdobyć wiedzę z pierwszej ręki na temat barier i sytuacji kobiet pracujących w sektorze budowlanym, przeprowadziliśmy serię wywiadów zarówno z kobietami-ekspertami odgrywającymi istotną rolę w sektorze, jak i z kobietami-ekspertami w zakresie polityki i rozwoju projektów z uwzględnieniem perspektywy płci.

Z tej serii wywiadów wyciągnęliśmy refleksje, które wykorzystaliśmy do opracowania tego zestawu narzędzi, a także inspirujące materiały, które, mamy nadzieję, pomogą zachęcić młode kobiety, które chcą wejść do sektora, a także wesprzeć kobiety, które już są w sektorze i chcą poprawić swoją pozycję i widoczność. Staramy

się również przybliżyć doświadczenie i perspektywę tych kobiet poprzez publikację wywiadów lub ich fragmentów, co pozwoli nam zaoferować refleksję wszystkim, którzy przeglądają te materiały.

Wreszcie, informacje te zostały przeanalizowane i uwzględnione w opracowywaniu materiałów, takich jak Action Gender Plan powiązany z celami projektu FEMCON, a także analiza obecnej i rzeczywistej sytuacji kobiet w budownictwie.

2.1 Główne bariery i wyzwania dla kobiet w budownictwie

Budownictwo przez długi czas było sektorem zdominowanym przez mężczyzn, kojarzonym z siłą i odpornością, zdolnością adaptacji do żywiołów i pracą na świeżym powietrzu. To publiczne postrzeganie w połączeniu z niechęcią nauczycieli szkolnych i nauczycieli doradztwa zawodowego do polecenia go jako wyboru kariery negatywnie wpływa na wybory dziewcząt z dala od branży budowlanej.

Istnieje wiele barier dla dziewcząt i kobiet wchodzących do branży, począwszy od społecznych, ekonomicznych, edukacyjnych i wykluczających praktyk branżowych. Problemy z utrzymaniem zatrudnienia są zróżnicowane i obejmują brak elastyczności, utrudnione ścieżki kariery, toksyczną kulturę i jawny seksizm. Nasze wywiady z profesjonalistkami z branży budowlanej identyfikują kluczowe bariery, które wpływają na wejście młodych kobiet do branży. Zatrzymanie kobiet w branży to kolejna kwestia, która wskazuje na bariery systemowe, które potajemnie uniemożliwiają kobietom rozwój kariery lub zapewniają elastyczność pozwalającą cieszyć się równowagą między życiem zawodowym a prywatnym.

Główne bariery zostaną omówione poniżej,

przede wszystkim na podstawie naszych badań pierwotnych w formie wywiadów jakościowych. Zostały one uzupełnione badaniami wtórnymi i spostrzeżeniami z kluczowych raportów branżowych dotyczących wyzwań stojących przed kobietami w branży budowlanej.



2.1.1 Brak widocznych wzorców do naśladowania i mentorów

Pojawiało się to jako powracający temat podczas całego procesu wywiadów.

"Jeśli tego nie widzisz, nie możesz tym być"



"Istnieje znacząca różnica w poziomie stażu pracy kobiet pracujących w tym sektorze, przy czym firmy szacują, że tylko 10% kierownictwa wyższego szczebla i 3% dyrektorów generalnych to kobiety".²⁰

Ze względu na brak widoczności kobiet pracujących w tym sektorze, młodym kobietom brakuje kobiecych wzorców do naśladowania. Może to być szkodliwe dla młodych kobiet wybierających budownictwo jako karierę zawodową i może zniechęcać te, które już pracują w branży, do rozwoju w wybranych przez siebie dziedzinach.

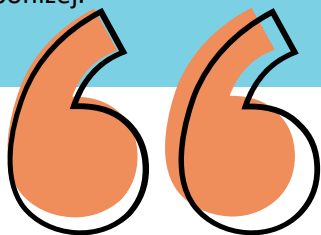
W raporcie irlandzkiego organu reprezentującego branżę budowlaną CIF z 2018 r. stwierdzono, że:



²⁰ Women in the Construction Industry. (2018) Accuracy Marketing & Construction Industry Federation, Irlandia.

Grupa Chadwicks, wiodący sprzedawca budowlany w Irlandii, przeprowadziła badania ilościowe przed Międzynarodowym Dniem Kobiet w marcu 2023 roku. Z próby 350 kobiet w wieku 18-24 lat 44% uważało, że w branży brakuje reprezentacji kobiet, a 93% uważało, że należy zrobić więcej, aby promować branżę wśród kobiet.²¹

Potwierdza to, że widoczność kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych w budownictwie jest poważnym problemem. Przyczynia się to do potwierdzenia uprzedzeń, że jest to branża dla mężczyzn. Kobiety biorące udział w naszych badaniach podkreślały znaczenie przejrzystych i sprawiedliwych ścieżek rozwoju kariery oraz praktyk rekrutacyjnych, które obejmują uczciwe i obiektywne kryteria oceny oraz zniechęcają do klonowania społecznego - praktyki rekrutowania i promowania osób, które pasują do tego samego profilu, co decydenci. Przejrzystość wynagrodzeń to kolejny znaczący krok w kierunku zachęcenia kobiet do wejścia i pozostania w branży. Zobacz fragmenty wywiadów poniżej.



“Potrzebne są programy mentorskie, aby zapewnić, że w sektorze istnieją kobiece wzorce do naśladowania. Kobiety muszą czuć, że mają wsparcie podczas szkolenia i po rozpoczęciu pracy.”



Rysunek 3: Concha Santos, prezes ANCI, Hiszpania



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

“Warto wspomnieć, że firmy dostrzegają ten problem i starają się go rozwiązać. “



Rysunek 4: Carol Tallon, Property District, Irlandia

“W ciągu ostatnich dwóch lub trzech miesięcy miałem doświadczenie, które naprawdę dodało mi otuchy. Współpracuję z organizacją budowlaną, w której do współpracy przystępuje wiele podmiotów. Gdy firma powstawała, liczyła 40 członków i tworzono zarząd członkowski. W głosowaniu wzięli udział wszyscy członkowie, a wszystko odbyło się w bardzo przejrzysty i demokratyczny sposób. Na pierwszym spotkaniu zarządu, bez żadnej zachęty, jeden z członków zarządu rozejrzał się i zobaczył, że zarząd jest pełen białych mężczyzn w tym samym wieku. Od razu zostało to zasygnalizowane. Na pierwszym spotkaniu zarządu dyskutowali, co zamierzają z tym zrobić.... postanowili stworzyć dodatkowe miejsce w zarządzie... z pełnym prawem głosu i rolami odpowiedzialnymi za zapewnienie EDI we wszystkich działaniach organizacji. Ale upewniając się, że było to na najwyższym możliwym poziomie.”

“W ciągu trzech miesięcy od przedstawienia tego członkom, wyznaczyli oni członka zarządu, którego zadaniem jest zapewnienie EDI w całej działalności organizacji. Nie powiedzieli, że musi to być mężczyzna lub kobieta, osoba w jakimkolwiek wieku lub pochodząca z jakiegokolwiek grupy etnicznej. Chcieli po prostu kogoś, kto naprawdę ma doświadczenie i pasję. Teraz w zarządzie zasiada kobieta. Ale dla mnie naprawdę pocieszające było to, że zarządowi nie trzeba było o tym mówić. Usiedli. Rozejrzeli się i to była pierwsza rzecz, którą zauważyli. Nie jestem pewien, czy 10 lat temu zwróciliby na to uwagę, więc nie wydaje mi się to dużym postępem. Ale ja widzę postęp”.

“Największym wyzwaniem w budownictwie jest ścieżka wejścia, ponieważ nie ma oczywistej ścieżki kariery, a obecnie jest ona złożona i zagmatwana, nie jest jasne, jakie są odpowiednie kwalifikacje, a młodym ludziom, ich rodzicom i nauczycielom trudno jest znaleźć odpowiednie informacje, więc często nie są świadomi możliwości i idą gdzie indziej”.

Construction Female CEO, UK



2.1.2 Postrzeganie przez opinię publiczną

Kluczowym wyzwaniem dla sektora budowlanego jest jego pozycjonowanie. Składa się on z szerokiego zakresu działań, z których niektóre mają charakter fragmentaryczny, co utrudnia przedstawienie spójnej narracji potencjalnym nowym podmiotom. Duża część branży składa się z mikroprzedsiębiorstw zatrudniających 10 lub mniej osób, a około 27,7% wszystkich pracowników jest samozatrudnionych.²²

W ofercie znajduje się szeroki wachlarz ról i zawodów, w tym rzemieślnicy, tacy jak elektrycy i hydraulicy, wraz z profesjonalistami, takimi jak inżynierowie i inspektorzy ilościowi, oraz funkcje wsparcia, takie jak HR, finanse i marketing. Każdy z nich ma własną ścieżkę wejścia.

Inne bariery obejmują trudności, z jakimi borykają się młodzi ludzie w uzyskaniu pracy w niepełnym wymiarze godzin, która jest pomocna w zapoznaniu się z sektorem. Sytuacji tej nie ułatwia powszechna praktyka wśród małych pracodawców, polegająca na rekrutacji ustnej z wykorzystaniem własnych sieci rodziny i przyjaciół, co zawęża potencjalną pulę talentów.

“Bariery te powodują, że w opinii publicznej budownictwo pozostaje "bardzo białe i zorientowane na mężczyzn" i jest "postrzegane jako stara szkoła i brak różnorodności”.

Pracownik budowlany, Londyn

"Sektor budowlany był tradycyjnie zdominowany przez mężczyzn, a kobiety musiały ciężiej pracować, aby wejść do branży. Nadal istnieje stereotyp, że budownictwo to męska praca, a niektórzy uważają, że kobiety nie mają wystarczającej siły lub umiejętności, aby dobrze radzić sobie w tym sektorze”.

Sarah Hansen, inżynier budowlany i środowiskowy, Dania

²² European Centre for the Development of Vocational Training, Eurostat (2020) <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/self-employment?year=2020&country=EU#6>

2.1.3 Świadomość

Badanie wskazuje, że należy podjąć więcej wysiłków na rzecz budowania świadomości na poziomie szkoły średniej, w tym wizyt w szkołach kobiet zajmujących się zawodowo budownictwem, obecności organów branżowych na targach kariery oraz reedukacji nauczycieli na temat zakresu i głębokości miejsc pracy dostępnych w sektorze. Budownictwo to dynamiczna branża, która w coraz większym stopniu zmierza w kierunku nowoczesnych metod, zielonej energii i będzie wymagać bardziej zróżnicowanych podmiotów do obsadzenia kluczowych ról w przyszłości. Edukacja i szkolenia są dobrze udokumentowanym tematem badań.

“Konieczne jest wyeksponowanie programów edukacyjnych i możliwości zawodowych w budownictwie”.



Rysunek 6: Concha Santos, prezes Hiszpańskiego Krajowego Stowarzyszenia Pracowników Budowlanych, Hiszpania.



" Tam, gdzie mieszkam, jest szkoła średnia dla dziewcząt i druga dla chłopców. Moja córka nie ma nawet możliwości wyboru przedmiotów technicznych. A ona wybiera przedmioty na maturę, rozmawia z doradcami zawodowymi, uczestniczy w dniach otwartych i budownictwo nie jest na radarze, inżynieria, zarządzanie projektami, technologia budowlana nie istnieje”



Rysunek 5: Ger Ronayne, dyrektor generalny, JJ Rhatigan & Co

"Wiele osób może pracować nad różnorodnością i integracją. Ale o tym nie mówią, więc tego nie widzimy".

Maria Hegarty, Strategie Równości, Irlandia

2.1.4 Powrót do pracy

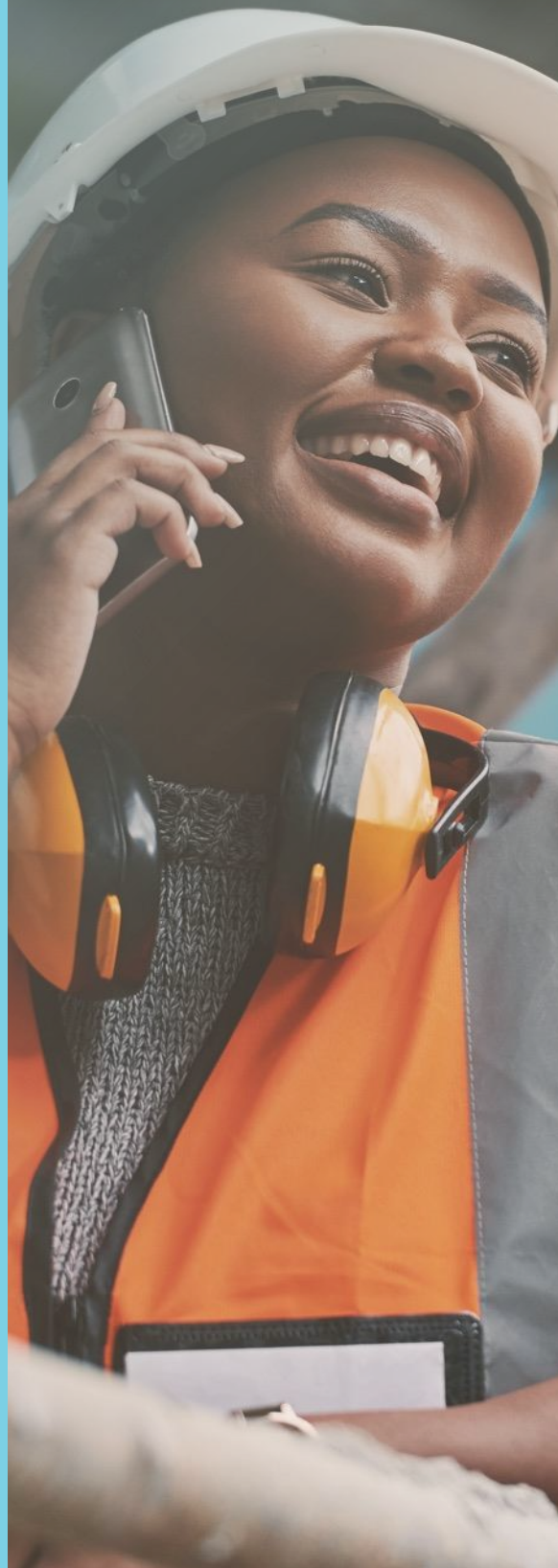
Badania wskazują, że dużej części kobiet trudno jest poradzić sobie z obowiązkami rodzinnymi i pozostać w branży. Charakter branży opartej na projektach wymaga zatrudnienia siły roboczej, która może przemieszczać się z jednej lokalizacji projektu do drugiej. Jest to trudne do pogodzenia dla kobiet mających na utrzymaniu inne osoby.

Ścieżki kariery i wzorce pracy nadal opierają się na modelu "pełnoetatowej, ciągłej pracy", w którym obowiązki rodzinne są brane pod uwagę w minimalnym stopniu. Niewidoczność rodziny ma kluczowe znaczenie dla wymagań branży budowlanej. Niewiele jest miejsca na rodzinny styl życia. Praca w budownictwie, a w szczególności praca na budowie, jest postrzegana jako wymagająca i czasochłonna, co negatywnie wpływa na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. W rezultacie niektóre kobiety przyjmują styl życia skoncentrowany na karierze.



“Myślę, że ten rodzaj biznesu wymaga miłości do pracy i decyzji, aby żyć w taki sposób, który czasami jest niezwykle wymagający i stresujący, ponieważ jest związany z rynkiem, który nieustannie zmienia kierunki”.

Kobieta ekspert budowlany z Niemiec



2.1.5 Brak różnorodności

W badaniach panuje powszechna zgoda co do tego, że w sektorze brakuje różnorodności wśród graczy. Badania wskazują na firmy rodzinne, w których nawet mężczyźni nie są w stanie awansować.



“Jedynie kobiety, które widziałam na stanowiskach decyzyjnych, nosiły nazwisko rodziny firmy... w rzeczywistości widziałam, że mężczyźni czuli się bardzo zamknięci na wyższych szczeblach firm kontraktowych”.

Carol Tallon, Okręg Nieruchomości, Irlandia.

Wielu respondentów podkreśliło wartość szerokiego spektrum podmiotów w branży, ich doświadczeń i różnych perspektyw, które wnoszą do stołu w tworzeniu kreatywnych pomysłów i rozwiązań.



“Mając dostęp do szerokiego grona ludzi, wprowadzasz różne kultury, ludzi z różnych środowisk, grup etnicznych... masz szersze spektrum... jeśli wprowadzisz innych ludzi do pokoju, będą mieli inną formę informacji zwrotnej. Myślę, że jest to ogromna pula informacji, z której prawdopodobnie nie korzystamy w takim stopniu, w jakim możemy.”

Kobieta CEO z branży budowlanej, Wielka Brytania



Rysunek 7: Jennifer Bradfield, Sisk, Irlandia

Co więcej, natura i dynamika zespołów zmienia się, jeśli w pomieszczeniu jest różnorodność.

“Kultura spotkania bardzo się zmienia, jeśli uczestniczy w nim przynajmniej jedna z kobiet.”

Kamila Ślęga, Eko Inwest, Polska

2.1.6 Komunikacja

Wspólnym tematem, który wyłonił się z badań, była komunikacja. Obejmowało to sposób postrzegania branży i strategię komunikacji z kobietami, które są w stanie komunikować swoje potrzeby i oczekiwania. Należy zapewnić widoczność i silniejszą strategię komunikacji, która promuje sektor wśród wszystkich.

"Kobiety, które chcą pracować w tym sektorze, muszą mieć świadomość, że jest to sektor rozwijający się. Istnieje potrzeba wzrostu w budownictwie.

Budownictwo ma jedną z najwyższych prognoz wzrostu i stabilności, a sektor się zmienił. Nie są to już prace związane z "całodniowymi dniami pracy"."



Rysunek 8: Carolina Roca, Asprima, Hiszpania

Shauna Coyne, dyrektor operacyjny firmy produkującej stal w Irlandii, udzieliła następującej rady.



“Rozwijaj dobre umiejętności komunikacyjne i bądź na bieżąco z trendami i nowościami w branży”.



Rysunek 9: Shauna Coyne, dyrektor operacyjny, Skyklad Ltd, Irlandia

Innym badanym aspektem komunikacji było przekazywanie wiadomości, które są zrozumiałe. Upewnienie się, że konwencje słowa mówionego są zrozumiałe. Przełamywanie barier językowych i kulturowych poprzez pracę z różnymi grupami i eksponowanie nowych sposobów pracy i uczenia się.



“To pokazywanie ludziom. To uczenie ludzi, aby dzielili się tym więcej i edukowali ludzi, aby... pokazywali więcej tego, co masz w swojej firmie. Jeśli podzielisz się tym więcej, więcej osób to zobaczy i stworzy to przepływ, czasami nawet dla czegoś, czego mogą się obawiać. Boją się i potencjalnie mogą dostać szorstkie w knykciach, jeśli nie zrobią tego we właściwy sposób.”

Jennifer Bradfield, Sisk, Irlandia

2.1.7 Kultura branżowa

Branża budowlana jest zdominowana przez mężczyzn. W związku z tym niewiele uwagi poświęcono nowym podejściom, które zachęcają do uczestnictwa inne grupy, w tym kobiety. Kultura jest tworzona z myślą o mężczyznach, w tym odzież budowlana, toalety, zdrowie i bezpieczeństwo, język i oznakowanie, np. znaki drogowe dla mężczyzn w pracy, a nawet dziś istnieją duże firmy budowlane, które kończą się na "& Synowie".



“Obserwujemy niewielki wzrost liczby kobiet w budownictwie, ale moim zdaniem nadal są one w tym samym miejscu, nadal są w biurach i nadal są określane jako dziewczyny w biurze. Niestety, w ciągu ostatnich 10 lat nie było chyba miesiąca, żebym nie musiał kogoś poprawiać za mówienie o dziewczynach w biurze. To jest wszechobecne”.

Carol Tallon, dyrektor generalny Property District





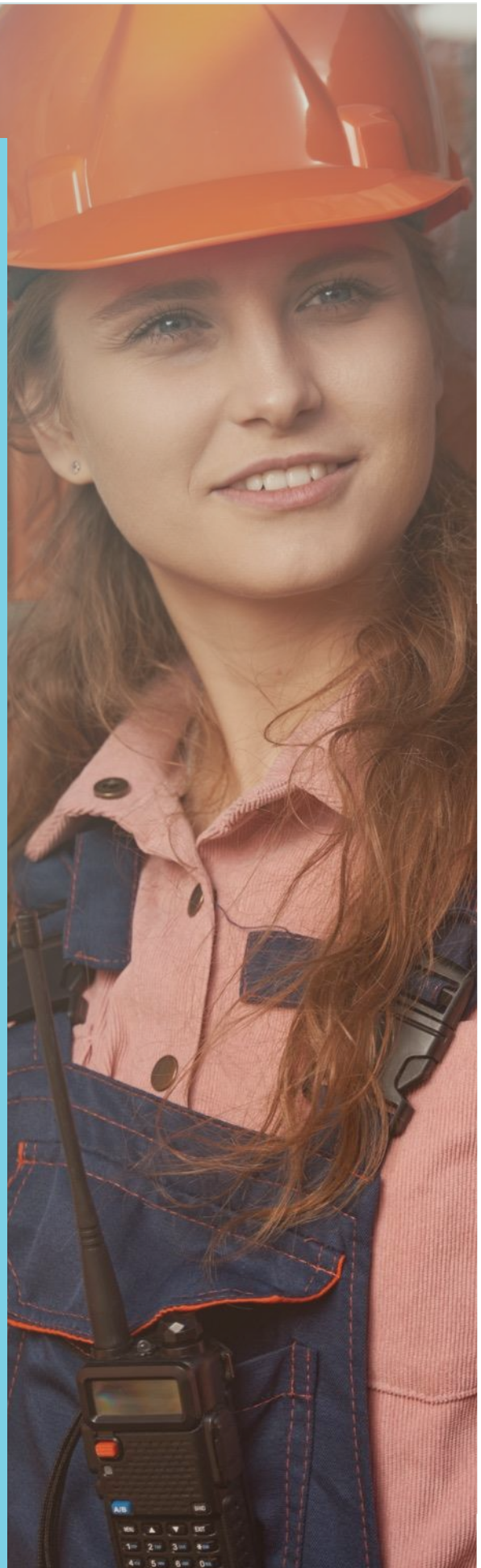
“Za każdym razem, gdy coś jest jednowymiarowe, gdy widzimy tylko jedną perspektywę, tracimy... Nadmiar krytyki tworzy opór, więc rozwiązanie jest multidyscyplinarne. I nie chodzi tylko o szeroko zakrojone kampanie krajowe i międzynarodowe. Ważne jest, aby prowadzić rozmowy z naszymi przyjaciółmi, rodziną i społecznościami”.

Sanja Ivandic, Outside Media, Niemcy

2.1.8 Kwestie systemowe i strukturalne

Branża budowlana cierpi z powodu archaicznych stereotypów, w tym mizoginii, kultury macho i seksistowskich zachowań. Założenia te muszą być kwestionowane na każdym etapie, w tym w domu, w szkołach i przez nauczycieli doradztwa zawodowego. Dowody wskazują, że młode dziewczęta rzadziej niż ich koleżdy wybierają przedmioty ścisłe i budownictwo.

Badania wskazują, że nadal istnieją problemy z byciem traktowanym poważnie, a kobiety muszą udowadniać swoją wartość bardziej niż ich mężczyźni odpowiednicy.



Stereotypy dotyczące płci



“Branża musi uwierzyć, że warto. Dopóki jest to narzucone, podążając za jakąś modą, nie zadziała. Musi to być przekonanie, aby weszło w DNA firmy lub branży, że ma to sens. Że przynosi korzyści zarówno firmie, jak i pracownikom. Aby każdy czuł, że robi to, ponieważ jest to słuszne, a nie dlatego, że jest to słuszne, ponieważ otrzymujemy za to wynagrodzenie. Branża może czerpać korzyści z łączenia różnych wrażliwości i kompetencji, ponieważ gdy kobiety staną się masą krytyczną w organizacji, będą w stanie otworzyć się na działanie”.

Małgorzata Kopka- Piątek, Dyrektór Programu Polityki Europejskiej i Migracyjnej w Instytucie Spraw Publicznych, Polska

“Słyszałam od innych koleżanek z branży, że napotykają na pewne bariery, takie jak stereotypy związane z płcią, które utrudniają im poważne traktowanie w niektórych sytuacjach”.

Anne Pendersen, inżynier budownictwa, Dania

“Sektor budowlany jest nadal zdominowany przez mężczyzn, a ja, jako kobieta, od czasu do czasu staję w obliczu wyzwań związanych ze stereotypami i uprzedzeniami związanymi z płcią. Na przykład, zdarzało się, że klienci lub koledzy wątpili w moje kompetencje, tylko dlatego, że jestem kobietą w tradycyjnie męskiej dziedzinie. Musiałam udowodnić swoje umiejętności i wiedzę, aby zdobyć ich zaufanie i szacunek”.

Klara Larsen, rzeczoznawca ds. ilości, Dania

Bariery w karierze

Głównym problemem jest brak ogólnej wiedzy i informacji na temat branży, możliwości kariery i wymaganych kwalifikacji. Nauczyciele i rodzice wydają się mieć ograniczone zrozumienie tego, co jest dostępne. Ma to bezpośredni wpływ na wybory zawodowe dziewcząt.



2.1.9 Polityka

Branża budowlana musi przyjrzeć się swoim politykom i procedurom pod kątem płci. Kilka poważnych pytań do rozważenia to:

- Czy język używany w opisach stanowisk, specyfikacjach stanowisk i ogłoszeniach jest wykluczający?
- Czy oferujemy łazienki zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn?
- Czy zapewniamy bezpieczne środowisko pracy wolne od mobbingu, molestowania i jawnej dyskryminacji?
- Czy oferujemy elastyczne warunki pracy umożliwiające zachowanie zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym?
- Czy mamy mentorów na miejscu?
- Czy mamy kierownictwo wyższego szczebla, które dba o to, by kobiety mogły w pełni wykorzystywać swój potencjał w pracy?

“Konieczny jest systematyczny przegląd wszystkich punktów wejścia do branży, a przed punktem wejścia, jakie czynniki mają wpływ na kobiety, które powinny rozważyć budowę.”

Sarah Jane Piscioti, Sisk, Irlandia

2.2 Czynniki napędzające zmiany

Tempo zmian w sektorze budowlanym jest dobrze udokumentowane. Dzięki nowym stanowiskom, takim jak menedżerowie BIM, koordynatorzy BIM i technicy BIM, technicy budownictwa 3D oraz dyrektorzy ds. ludzi i technologii, krajobraz jest zupełnie inny niż 10 lat temu. Jednak luka w umiejętnościach w branży budowlanej jest bardzo niepokojąca.

Jeśli branża budowlana ma nadal wprowadzać innowacje i stawać się bardziej wydajna, musi stać się bardziej zróżnicowana.

Według raportu McKinsey, Why Diversity Matters, firmy zróżnicowane pod względem płci mają o 14%

większe szanse na osiągnięcie lepszych wyników niż firmy niezróżnicowane, a firmy zróżnicowane etnicznie mają o 35% większe szanse na osiągnięcie lepszych wyników. W jaki sposób możemy zachęcić przyszłych rekrutów do podążania ścieżką w tym obszarze branży?²³

Obecnie istnieje więcej zróżnicowanych, satysfakcjonujących i wymagających możliwości, które nie są związane z płcią i miejmy nadzieję, że rozwieją przekonanie, że budownictwo jest branżą zdominowaną przez mężczyzn. Aby branża przyciągała kobiety i zachęcała do różnorodności, należy zwrócić dużą uwagę na stale poszerzającą się listę oferowanych nowych stanowisk pracy.

²³ Why Diversity Matters. (2015) McKinsey & Company

2.2.1 Edukacja i szkolenia

Przyciągnięcie większej liczby studentek na kursy budowlane.

Badania sugerują, że studentki są bardziej zainteresowane szerszymi kwestiami, w porównaniu do ich męskich kolegów, umiejętnościami takimi jak:

- Praca zespołowa
- Badania
- Współpraca
- Pozytywny wpływ ich pracy na społeczeństwo

Najlepszym sposobem na przyciągnięcie studentek na zajęcia STEM jest podkreślenie tych elementów podczas promowania kursów budowlanych.²⁴

Wszyscy słyszeliśmy slogan "jeśli go nie widzisz, nie możesz nim być" w kontekście zachęcania młodych kobiet i dziewcząt do większego udziału w sporcie zdominowanym przez mężczyzn. Ważne jest, aby kobiety będące wzorem do naśladowania były obecne na konferencjach, dniach kariery i wystawach, pisały artykuły i były widoczne dla młodych kobiet. W ten sposób pozytywnie wzmacniają przynależność do branży i prezentują ścieżki kariery dla młodych kobiet w branży oraz pokazują, że kariera w budownictwie jest możliwa, a co ważniejsze, że jest satysfakcjonująca.

Reedukacja nauczycieli.

Doradcy zawodowi powinni dowiedzieć się więcej o różnych karierach w budownictwie, aby mogli z przekonaniem przekazywać swoim uczniom aktualne informacje na temat możliwości cieszenia się udaną i satysfakcjonującą karierą. Współpraca z firmami budowlanymi poprzez wizyty w szkołach pomaga uczniom w odkrywaniu kariery w budownictwie. Korzystanie z zestawów rozszerzonej rzeczywistości to innowacyjny sposób na zapoznanie dziewcząt z różnymi opcjami kariery i pokazanie im, co dzieje się na placu budowy za pomocą technologii wirtualnej.



“Wspólne wysiłki firm,
uniwersytetów i instytucji w celu
przyciągnięcia i zatrzymania
talentów”

*Ángela Baldellou, architekt i dyrektor biura prezesa Wyższej
Rady Stowarzyszeń Architektów Hiszpanii*

Programy mentorskie.

Znaczenie mentoringu i wzorów do naśladowania konsekwentnie pojawiało się w badaniach. Firmy mogą wprowadzać ustrukturyzowane programy mentorskie dla kobiet, w ramach których nowo zatrudnione kobiety są mentorami w organizacji i mają wzór do naśladowania, który może poprowadzić je przez ścieżkę rozwoju kariery. Posiadanie sieci mentorów (zarówno mężczyzn, jak i kobiet), którzy zapewniają wsparcie i zachętę kobietom rozpoczynającym karierę zawodową do rozwijania swoich umiejętności i osiągnięcia celów osobistych i zawodowych.

²⁴ Ben F. Bigelow, Anusree Saseendran & Jonathan W. Elliott (2018) Attracting Students to Construction Education Programs: An Exploration of Perceptions by Gender, International Journal of Construction Education and Research, 14:3, 179-197, DOI: 10.1080/15578771.2017.1280101r



“Zmiany społeczne zachodzą powoli, ale nie dzieją się same... twarzami kampanii promujących pracę w branży budowlanej powinny być same kobiety. System mentorski działa bardzo dobrze dla kobiet”.

Małgorzata Kopka Piątek, Dyrektor Programu Polityki Europejskiej i Migracyjnej w Instytucie Spraw Publicznych, Polska

“Jedną z najważniejszych rzeczy, które młode kobiety mogą zrobić, rozpoczynając nową karierę, jest znalezienie mentorów i sojuszników, którzy mogą zapewnić wskazówki, wsparcie i zachętę. Ważne jest również, aby młode kobiety szukały możliwości nauki i rozwoju. Poprzez proaktywne podejście do własnej nauki i rozwoju, młode kobiety mogą budować umiejętności, wiedzę i pewność siebie”.

Hanna Larsen, Ekspert ds. równości, Dania





2.2.2 Inwestycje w ludzi i kulturę

Zadanie przyciągnięcia nowych talentów w branży budowlanej jest ogromne, a tym bardziej kobiet. Firmy muszą jednak wyprzedzić konkurencję w przyciąganiu i zatrzymywaniu największych talentów. W związku z tym branża musi się dostosować i stać się bardziej elastyczna, aby otworzyć pole gry dla kobiet i innych grup mniejszościowych. Obejmuje to:

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

Warunki i zasady pracy

Przejrzyste ścieżki kariery

Szkolenia i edukacja

Elastyczne warunki pracy
Dostosowanie do płci
(rekrutacja i praktyki pracy)

Praktyki rekrutacyjne

Polityka zatrzymywania
pracowników

Planowanie sukcesji

Różnorodne wzorce do
naśladowania i mistrzowie



1

Należy zająć się kwestią równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a wszelkie nowe inicjatywy mogą być przełomowe dla całej branży. Nasze badania podkreślają obszary, w których firmy mogą wykazać się zaangażowaniem w rozwój i zatrzymywanie kobiet, wprowadzając i przyjmując inicjatywy takie jak:

Dzielenie się pracą.

2

Zero tolerancji dla nękania w miejscu pracy.

3

Przejrzystość procesów awansu.

4

Przegląd ścieżek kariery.

5

Wspieranie urlopów rodzicielskich dla wszystkich pracowników.

6

Większa elastyczność w miejscu pracy.

Zaliczka i zatrzymanie

Co rozczarowujące, badania pokazują, że duża liczba kobiet porzuca karierę w budownictwie po zaledwie kilku latach. Może to wynikać z wielu różnych powodów, ale głównie z powodu różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, braku możliwości awansu i dyskryminacji. Wraz z postępowaniem innowacji, budownictwo staje się mniej związane z pracą fizyczną, zimnymi biurami na budowie i "zabłoconymi butami", a bardziej z nowoczesnymi metodami budowy poza placem budowy i procesami cyfrowymi, które mogą być bardziej atrakcyjne dla kobiet. Plac budowy staje się bezpieczniejszym środowiskiem, w którym siła fizyczna nie jest konieczna do montażu budynku. Kobiety mogą odgrywać bardzo ważną rolę w całym cyklu życia projektu.

2.2.3 Digitalizacja i nowe technologie

Cyfryzacja branży budowlanej wymaga nowych umiejętności i innych sposobów rozwiązywania problemów, a ostatecznie otwiera więcej możliwości dla kobiet.

Wykorzystanie technologii odblokowuje bardziej elastyczne możliwości pracy. Cyfryzacja wykracza poza umożliwienie elastycznej pracy i wprowadza zupełnie nowe możliwości zatrudnienia. Osoby z branży budowlanej będą potrzebowały wiedzy technicznej, doświadczenia cyfrowego i wielu nowych umiejętności, w które wcześniej nie inwestowały. Stanowi to ogromną szansę na zwiększenie różnorodności płci i otwarcie nowych ścieżek awansu dla kobiet.

Technologia zachęca również do nowych form komunikacji. Dziś uczenie się od różnych osób w różnych lokalizacjach jest możliwe wirtualnie. Wzmocnienie głosu kobiet w branży budowlanej poprzez programy mentorskie, komunikację z pracownikami i media społecznościowe podnosi rangę kobiet w branży. To z kolei pomaga edukować pracowników na temat doświadczeń kobiet w tym sektorze, co zachęca do empatii i zmienia przestarzałe postawy. Pokazuje to również innym kobietom, że można pełnić ekscytującą, postępową rolę w budownictwie, pomagając przyciągnąć więcej talentów.



“Nagle wraz z cyfryzacją pojawiło się o wiele więcej ról. Jest o wiele więcej postępu technologicznego, który musimy wziąć pod uwagę i który możemy wykorzystać w ramach realizacji projektów.

Myślę, że role znacznie się rozwinęły, co daje ludziom więcej możliwości i stanowi wyzwanie dla nas i firm w zakresie sposobu pracy i nieszablonowego myślenia, co jest świetne”.

“Od studiowania architektury i używania ołówka i kartki papieru do rysowania czegoś. Nagle wszystko kręci się wokół BIM. Chodzi o cztery D, o tę stronę rzeczy. Ołówek i papier nie są już tak ważne... To całkowicie zmieniło sposób, w jaki projektujemy, budujemy i rozważamy różne rzeczy”.

Jennifer Bradfield, Sisk



“Cyfryzacja i industrializacja czynią branżę bardziej atrakcyjną. Te zmiany w sektorze powinny być atrakcyjne dla kobiet.

Wprowadzenie nowych procesów lub efektywności energetycznej oznacza nowe miejsca pracy, które nie muszą znajdować się na placu budowy lub w zakładzie przemysłowym.”

Carolina Roca, Hiszpania



“Wierzę, że nowe technologie mogą zmienić krajobraz udziału kobiet w branży budowlanej”.

*Sławomir Rutkowski, Prezes Stowarzyszenia Inżynierów
Komunikacji i Transportu, Polska*

“Kobiety nie powinny się ograniczać, ponieważ uważają, że nie mogą mieć takich umiejętności, aby pracować w tym sektorze. Budownictwo nie jest już tradycyjnym sektorem, który mamy na myśli. Otwiera się wiele możliwości związanych z nowymi odnawialnymi źródłami energii, zielonymi programami i technologiami.”

Deirdre Bennet, CPO, JJ Rhatigan & Co

2.2.4 Zielone zmiany

Net zero to modne hasło, ale na krajach spoczywa obowiązek ograniczenia emisji gazów cieplarnianych do zera netto do 2050 r., przy czym prawie 40% globalnych emisji pochodzi z branży budowlanej. Zrównoważone budownictwo i inżynieria zapewnią, że branża będzie zaangażowana w stawianie czoła wyzwaniom społecznym, etycznym, środowiskowym i gospodarczym poprzez praktykę regulacji i zgodności oraz efektywne wykorzystanie zasobów.



“Zrównoważony rozwój może przyciągnąć więcej kobiet”.

Ángela Baldellou, architekt i dyrektor biura prezesa Wyższej Rady Stowarzyszeń Architektów Hiszpanii

“Budynki muszą przemawiać do społeczności, w których się znajdują” - mówi. "Nie wystarczy nam zmniejszenie ilości dwutlenku węgla generowanego przez budynek, musi to być również budynek, który jest kochany - jeśli zawiedzie swoją okolicę i mieszkańców, zostanie zburzony i rozpoczęty od nowa, a to ogromna porażka w zakresie zrównoważonego rozwoju”.

Mel Allwood, Aruo





“Zmiana wizerunku branży budowlanej ma kluczowe znaczenie dla rozwiązania problemu niedoboru wykwalifikowanych pracowników.

Postęp technologiczny w budownictwie i jego wartość muszą być podkreślane w połączeniu z naszą rolą w tworzeniu zrównoważonych społeczności. Opinia publiczna musi zrozumieć złożoność budownictwa i swoją rolę w znajdowaniu rozwiązań.”

Jennifer Bradfield, Sisk

2.2.5 Komunikacja i budowanie marki

Badania wyraźnie wskazują, że istnieją problemy ze sposobem przedstawiania branży. Stereotypy nadal istnieją, a publiczne postrzeganie tradycyjnej, zdominowanej przez mężczyzn i ciężkiej pracy musi zostać zastąpione nową narracją.

Podsumowując, oczywiste jest, że branża budowlana i jej firmy członkowskie muszą przyjąć nowe sposoby zapewnienia:

1

Aktywnej promocji branży wśród kobiet.

2

Integracyjnej polityki rekrutacji i selekcji.

3

Budowania świadomości na temat dostępnych ścieżek kariery dla szkolnych doradców zawodowych i młodych kobiet.

4

Bardziej elastycznej i przyjaznej rodzinie praktyki pracy,

5

oraz wyeliminowanie mobbingu i molestowania.

W ten sposób branża budowlana będzie się rozwijać, ciesząc się reputacją równości, różnorodności i integracji.



03

Wiedza na temat tworzenia planu działania





3.1 Plan działania na rzecz równouprawnienia płci

Czym jest Plan Działania?

Plany działania na rzecz równouprawnienia płci to plany, w których określa się techniczny aspekt tego, co zostanie później wprowadzone w życie w celu wdrożenia równości płci w różnych dziedzinach. Może to być dziedzina polityczna, edukacyjna lub, jak w naszym przypadku, konkretna dziedzina pracy w sektorze budowlanym. W zależności od dziedziny, w której ma zostać opracowany plan działania, będziemy musieli określić różne cele, środki służące osiągnięciu tych celów, wpływ naszych środków oraz wskaźniki, które zostaną wykorzystane do monitorowania i oceny realizacji naszego planu działania. Biorąc pod uwagę te kluczowe działania, Komisja Europejska²⁵ definiuje planowanie pod kątem płci jako "aktywne podejście do planowania, które podejście do planowania, w którym płeć jest

kluczową zmienną lub kryterium i które ma na celu włączenie wyraźnego wymiaru płci do polityki lub działań".²⁶

Dlaczego jest to ważne?

Wprowadzenie perspektywy płci do projektowania projektów lub programów jest korzystne zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet, ponieważ pozwala zidentyfikować potrzeby i uwidocznić podstawowe problemy, które dotyczą wszystkich. Ponadto uwzględnienie perspektywy płci może przyczynić się do zwiększenia znaczenia projektu lub programu poprzez uczynienie go bardziej przejrzystym lub zwiększenie liczby osób dotkniętych projektem.

²⁵ European Institute for Gender Equality (2019): "Gender planning". https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/genderplanning?language_content_entity=en#:~:text=The%20European%20Commission%20defines%20gender,or%20action%20%5B1%5D. Konsultowane w kwietniu 2023.

²⁶ European Commission, Communication from the Commission to the Council and the European Parliament — Programme of action for the mainstreaming of gender equality in Community development co-operation, COM (2001)295 final), 2001. Dostępne pod adresem : <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+RE-PORT+A5-2002-0066+0+DOC+XML+V0//EN>

3.1.1 Jak stworzyć plan działania

Plan działania można opracować na różne sposoby, ale biorąc pod uwagę pomysły i wytyczne, takie jak te Europejskiego Instytutu ds. Równości Płci, możemy stwierdzić, że w każdym planie działania istnieją trzy fazy:

1. Faza przygotowawcza: gdzie należy przeprowadzić fazę analizy.
2. Faza wdrażania i monitorowania planu: w

ramach obszaru specjalizacji, w którym będzie rozwijany, oraz monitorowanie w celu wykrycia problemów i poprawy.

3. Faza oceny: w celu określenia skuteczności planu.

3.1.2 Jak opracować strategię i działania?

Jeśli postępowaliśmy zgodnie z poprzednimi krokami, będziemy w stanie określić strategię, którą będziemy realizować lub osoby, które będą zaangażowane w działania, które musimy określić. Działania muszą osiągnąć cele, które określiliśmy po wykryciu problemów.

Działania te muszą zostać opracowane we wskazanych przez nas ramach czasowych i przy użyciu wewnętrznych lub zewnętrznych zasobów finansowych, które również zidentyfikowaliśmy w fazie projektowania.

Przykładem dobrego projektu strategii i działań następczych jest Strategia MOP na rzecz uwzględniania aspektu płci w sektorze zatrudnienia na lata 2010-2015.²⁷

3.1.3 Analiza i przygotowanie

Na tym początkowym etapie musimy wykryć najistotniejsze aspekty w obszarze, w którym plan działania ma zostać wdrożony, na przykład w branży budowlanej, aby określić reprezentację kobiet, klasyfikację miejsc pracy według wieku lub rodzaju pracy, a także dominujący dzień pracy.... Mając ogólne pojęcie o obszarze, w którym ma zostać wdrożony plan działania, wstępny etap przygotowań można sklasyfikować w następujący sposób:

Zdefiniowanie problemu:

Po przeanalizowaniu ogólnej sytuacji w obszarze, w którym ma zostać opracowany nasz plan działania, musimy przeanalizować i zdefiniować problem z perspektywy płci, z którym spotykają się kobiety. Musimy również spróbować znaleźć przyczyny i czynniki, które mogą wpływać lub wywoływać te różnice między płciami.

Zdefiniowanie celów:

Po zrozumieniu problemów i czynników, które wpływają na równość płci w sektorze, w którym ma zostać wdrożony plan działania, musimy określić cele, które chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie naszego planu. Aby określić te cele, musimy wziąć pod uwagę **S.M.A.R.T.** metodologię, w której nasze cele i zadania muszą się znaleźć:

- **S:** specyficzny/konkretny
- **M:** wymierny
- **A:** osiągalny
- **R:** istotny
- **T:** określony w czasie

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

Aby mieć skuteczny plan działania, ważne jest określenie głównego celu i „celów szczegółowych” określonych przez ten główny cel i z nim powiązanych.

Pamiętając o tych pomysłach, musimy opracować strategię i działania. W tym momencie musimy określić strategię, którą będziemy podążać, aby stworzyć nasz plan działania oraz działania lub środki, które będziemy rozważać.

Aby móc opracować działania, musimy określić strategię, którą należy wziąć pod uwagę:

Określenie zasobów: Musimy określić zasoby, które będziemy mieć do opracowania naszego planu działania, biorąc pod uwagę zasoby finansowe firmy.

2

Osoby odpowiedzialne w organizacji: które osoby lub działy będą nadzorować prowadzenie planu działania w celu zapewnienia zgodności z określonymi działaniami i strategiami. Należy ustalić hierarchie, tak aby każda osoba odpowiedzialna przyjmowała szereg obowiązków.

3

Określenie, w jaki sposób plan działania będzie komunikowany i wdrażany: Konieczne jest określenie, w jaki sposób plan działania zostanie zakomunikowany, aby strategię przyniosły efekt. W tym momencie należy opracować plan komunikacji, aby określić, w jaki sposób plan będzie komunikowany wewnątrz firmy i na zewnątrz.

4

Harmonogram Przed wdrożeniem planu działania musimy określić okres, w którym będzie on opracowywany, oraz harmonogram każdej fazy działania.

3.1.4 Wdrażanie i monitorowanie

Po przeprowadzeniu badań i opracowaniu naszego planu działania musimy wdrożyć go zgodnie z działaniami, proponowanym harmonogramem, a także przewodnikiem po strategii działania i innymi aspektami, takimi jak komunikacja.

Podczas wdrażania naszego planu ważne jest posiadanie platformy lub systemu informacyjnego. Pozwoli nam to zwiększyć udział w naszym planie działania, a także zaprezentować dokumentację lub materiały, które opracowujemy.

Przykładem platformy, którą możemy wykorzystać podczas wdrażania naszego planu działania, jest projekt *Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science*²⁸, włoski projekt finansowany przez Komisję Europejską w celu zwiększenia udziału kobiet w badaniach i karierze naukowej. Informacje na temat naszego planu działania możemy zamieścić na platformie internetowej naszej firmy lub organizacji.

Ponadto, opracowując nasz plan działania, musimy monitorować jego postępy. Aby to zrobić, musimy sprawdzić, czy cele i zadania przedstawione na etapie projektowania są osiągalne.

W tym celu konieczne jest:

- Zaplanuj serię spotkań oceniających
- Należy wskazać osoby, które będą nadzorować ten etap monitorowania i oceny. Osoby te powinny zostać określone z wyprzedzeniem. Ważne jest, aby na tym etapie wziąć pod uwagę szeroką reprezentację zarówno mężczyzn, jak i kobiet jako grupy monitorującej. W przypadku wykrycia problemów, należy je ponownie dostosować i uwzględnić w planie działania, aktualizując harmonogram oraz działania.

3.1.5 Ewaluacja

Etap ewaluacji pozwala ocenić sukces lub porażkę planu działania, a także wszelkie zmiany, które należy wdrożyć. Ewaluację można przeprowadzić tylko wtedy, gdy strategię i cele, które mają zostać osiągnięte dzięki planowi działania, zostały dobrze określone. Aby przeprowadzić proces ewaluacji, należy:

- Określ grupę oceny i ułóż ją w porządku hierarchicznym.
- Opracowywanie regularnych raportów: opracowywanie regularnych raportów lub ankiet w celu oceny każdego z działań za pomocą określonych przez nas wskaźników.

²⁸Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science, STAGES (2013). <http://stages.csmcd.ro/index.php>. Konsultowane w kwietniu 2023.

3.1.6 Przykłady dobrych planów działania

Kilka dobrych przykładów, z których można zaczerpnąć pomysły na opracowanie własnego planu działania:

WomenCanBuild/Kobiety mogą budować

Projekt opracowany przez Fundación Laboral de la Construcción w Hiszpanii we współpracy z Agencia para el Empleo de Madrid w Hiszpanii, Institute for VET in Construction Sector we Włoszech, ECIPA Foundation we Włoszech, CENFIC Professional Training Centre of the Civil Construction Industry and Public Works w Portugalii oraz organizacją szkoleniową BZP w budownictwie z Niemiec.

Projekt miał na celu poprawę równości szans kobiet w sektorze budowlanym. Plan działania można

znaleźć poniżej.²⁹



Plan równości płci Teagasc

TEAGASC to Urząd ds. Rozwoju Rolnictwa i Żywności - krajowy organ świadczący zintegrowane usługi badawcze, doradcze i szkoleniowe dla rolnictwa i przemysłu spożywczego oraz społeczności wiejskich. W lutym 2022 r. przedstawił plan równości płci, który ma zostać opracowany. Cały dokument można przeczytać tutaj :³⁰



HEA: Urząd ds. szkolnictwa wyższego

HEA prowadzi irlandzkie strategie rozwoju w ramach systemu szkolnictwa wyższego i badań, aby osiągnąć szereg celów związanych ze spójnym systemem różnorodnych instytucji o różnych misjach. HEA opublikowała w 2016 r. pierwszy krajowy przegląd równości płci w irlandzkich instytucjach szkolnictwa wyższego. Tutaj można znaleźć drugi raport opublikowany w listopadzie 2022 r.³¹



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

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

³¹ Irish Higher Education Authority <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 Najlepsze praktyki. Porady ekspertów ds. płci

Polityka podnoszenia świadomości w organizacjach i firmach, a także opracowywanie i wdrażanie środków egalitarnych są niezbędne do poprawy widoczności i sytuacji kobiet w sektorze budowlanym; sektorze, który, jak już wspomnieliśmy, jest w przeważającej mierze męski.

Plany działania w organizacjach są narzędziem do rozpoczęcia podnoszenia świadomości i promowania integracji i równości kobiet w sektorze, ale istnieją inne środki i porady, które należy wziąć pod uwagę.

3.2.1 Zaangażowanie w politykę i regulacje dotyczące równości

Firmy i organizacje są coraz bardziej zaangażowane w równość w miejscu pracy, ale nadal istnieje potrzeba zachęcania do większego zaangażowania w rozwój i integrację z perspektywy zgodności, regulacji, przepisów i równości.



“Musi istnieć wcześniejsza świadomość, aby polityka, która może się pojawić, została dobrze przyjęta”.

Alicia Sánchez. Technik ds. zatrudnienia i interwencji ze względu na płeć z Hiszpanii

Ważne jest, aby wszystkie te zasady były nie tylko wdrażane, ale także akceptowane pod kątem ich prawidłowego przestrzegania i wdrażania w organizacjach, nie tylko przez menedżerów, ale także aby informacje były pozytywnie wzmacniane wśród wszystkich pracowników poprzez szkolenia i orientacje.



3.2.2 Widoczność i kobiece odniesienia w sektorze

Chociaż sytuacja zmienia się w ostatnich latach, w UE nadal stwierdzamy, że reprezentacja kobiet w sektorze budowlanym wynosi 9%, nie dlatego, że nie ma kobiet w sektorze, ale dlatego, że w wielu przypadkach nie są one widoczne przez same organizacje lub żeńskie referencje w sektorze nie są promowane.

Brak kobiecych wzorców do naśladowania jest jednym z największych problemów w walce o równouprawnienie w budownictwie. Wiele stereotypów na temat pracy w tym sektorze wynika z braku wiedzy, a także braku widoczności kobiet, które już wykonują te zawody.

“Kobiety są niedostatecznie reprezentowane, zwłaszcza w Irlandii. Dlatego musimy być bardziej otwarci na to, że kobiety mogą wykonywać te zawody”.

Lola Gonzalez Ekspert ds. równości z Irlandii

Ten brak widoczności i zaangażowania ze strony organizacji utrwała role płciowe i stereotypy, które sam sektor niszczy dzięki reindustrializacji sektora, która umożliwiła wykonywanie wielu zawodów tradycyjnie związanych z siłą fizyczną przez każdego. To dzięki widoczności i komunikacji można przełamać te role płciowe i położyć kres niedostatecznej reprezentacji kobiet.

“Kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane w wielu obszarach branży, zwłaszcza na stanowiskach związanych z handlem i rzemiosłem, a ponadto istnieje utrzymująca się różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, którą należy wyeliminować”.

Hanna Larsen. Ekspertka ds. płci i różnorodności z Danii



3.2.3 Szkolenia i doradztwo zawodowe

Brak widoczności i reprezentacji kobiet jest związany z orientacją szkoleniową na młode kobiety, które planują rozwijać swoją karierę zawodową w sektorze budowlanym.



“Dobrze byłoby również mieć specjalistyczne trasy dla kobiet w sektorze budowlanym, aby im towarzyszyć”.

Mónica Nevado, Doradca i technik ds. zatrudnienia z Hiszpanii

Ważne jest, aby zarówno trenerzy, jak i firmy starali się kierować kobiety nie tylko do sektorów tradycyjnie sfeminizowanych, takich jak sektor usług lub zdrowia. Orientacja ta powinna opierać się na widoczności i reprezentacji kobiet w sektorze, aby zachęcić młode kobiety do wejścia do sektora budowlanego, a następnie nadal towarzyszyć jej zaangażowanie w politykę biznesową.

Sama branża podejmuje kroki w tym kierunku, starając się przełamać stereotypy, że budownictwo jest sektorem męskim, ale wskazówki i szkolenia nadal odgrywają niezbędną rolę w oferowaniu większych możliwości kobietom, które chcą pracować w budownictwie.



“Branża podjęła również kroki w celu promowania równości płci, takie jak oferowanie większej liczby możliwości edukacji i szkoleń dla kobiet oraz tworzenie bardziej integracyjnego środowiska pracy”.

Sarah Hansen. Inżynier budowlana z Danii

“Za każdym razem, gdy coś jest jednowymiarowe, gdy widzimy tylko jedną perspektywę, tracimy na tym.”

Sanja Ivandic, ekspert ds. równości z Niemiec.



3.2.4 Zmiana pokoleniowa i innowacje jako narzędzia zmian

Znajdujemy się również w momencie, gdy sektor przechodzi proces zmian i innowacji. Oznacza to, że potrzeba coraz więcej lepiej wykształconych pracowników, aby sprostać potrzebom sektora.

Kobiety są kluczowym graczem w stawianiu czoła wyzwaniom sektora budowlanego i tak muszą to postrzegać organizacje i pracodawcy, rzucając wyzwanie wspomnianym powyżej rolom płci, aby mieć więcej możliwości na przyszłość. To kobiety odgrywają tu kluczową rolę.

Ponadto, jak widzieliśmy, sam sektor ułatwia potrzebę obsadzania nowych miejsc pracy, zarówno ze względu na dużą liczbę pracowników zbliżających się do wieku emerytalnego, a także pracowników-ekspertów na nowych stanowiskach związanych z

rozwojem technologicznym, gospodarką o obiegu zamkniętym...

Zmiany społeczne zachodzą powoli, ale nie dzieją się same. W sektorze budowlanym zawsze panowało przekonanie, że kobiety nie mogą pracować w tym sektorze, ale widzimy, że te stereotypy zmieniają się w nowych pokoleniach.

To młode kobiety wiedzą, że mają prawa pracownicze, które muszą być spełnione, że ich wynagrodzenie musi być takie samo jak wynagrodzenie mężczyzn i że mogą wykonywać te same prace co mężczyźni.



“Widzimy różnicę pokoleniową w postawach społecznych. Jest to szczególnie widoczne wśród młodych kobiet. Kobiety widzą, że mają swoje prawa i nie boją się po nie sięgać.”

Małgorzata Kopka-Piątek, Dyrektor Programu Polityki Europejskiej i Migracyjnej w Instytucie Spraw Publicznych, Polska

3.2.5 Plan działania FemCon

Aby zapoznać się z opracowanym w ramach projektu FemCon Planem Działania odwiedź <https://femalesinconstruction.eu/resources/femcon-inclusion-reach-teach-toolkit-pl/>





“Miejsce kobiety jest tam, gdzie chce, nawet w kabinie 40-tonowego buldożera”.



04

Inspiracja do pozytywnych zmian w branży budowlanej



Sektor budowlany był tradycyjnie zmaskulinizowany, głównie ze względu na związek miejsc pracy w tym sektorze z brutalną siłą, jednak ewolucja sektora pozwoliła na zmechanizowanie wielu zadań, umożliwiając zarówno mężczyznom, jak i kobietom dostęp do tych samych zadań i ich wykonywanie.

Mimo to sektor ten nadal stwarza trudności dla kobiet zarówno w dostępie do niego, jak i w utrzymaniu i rozwijaniu w nim kariery zawodowej. Niektóre z tych barier to:

4.1 Dobre praktyki

Celem włączenia dobrych praktyk jest pomoc organizacjom i firmom w uzyskaniu materiałów inspirujących do wdrażania działań i środków promujących równość i politykę równości płci.

Program dobrych praktyk FEMCON odpowiada na zapotrzebowanie organizacji, edukatorów VET, instytucji... na praktyczne i dostępne informacje dotyczące wdrażania strategii płci w sektorze budowlanym. W ten sposób zawarliśmy wywiady, wyciągnięte wnioski lub inspirujące inicjatywy projektowe, aby zapewnić narzędzia edukatorom i menedżerom w sektorze budowlanym, z zamiarem poprawy, uwidocznienia i zwiększenia obecności kobiet w budownictwie.

WSKAZÓWKI - Co mogę zrobić lepiej?

Najlepszym sposobem na poprawę jest rozpoczęcie od uświadomienia sobie sytuacji kobiet w naszej organizacji lub firmie. W ten sposób możemy podjąć

decyzję o zobowiązaniu się do podjęcia działań, które przyniosą rzeczywiste zmiany.



4.1.1 Zaangażowanie i działanie

Jednym z działań, które powinni podjąć liderzy lub menedżerowie firm i organizacji, jest zobowiązanie do działania. W tym celu program działań i środków musi być podpisany i wdrożony od góry, aby zapewnić, że działają one na rzecz promocji i reprezentacji kobiet w sektorze.

Jak mówi *Małgorzata Kopka-Piątek, Dyrektor Programu Polityki Europejskiej i Migracyjnej w Instytucie Spraw Publicznych, Polska,*

to powinno działać na rzecz rozwoju:

“Różnorodność zespołów.
Mechanizmy stosowane przez firmy ułatwiające godzenie ról.
Znaczenie promowania przykładów sukcesu wśród kobiet oraz tego, że praca w budownictwie nie jest przeznaczona wyłącznie dla młodych absolwentek.”

4.1.2 Przejrzystość i praca nad komunikacją

Komunikacja, jak powiedziało nam wielu ekspertów z branży, jest niezbędna do promowania kobiet w sektorze budowlanym. Z jednej strony należy przeprowadzić kampanie komunikacyjne, aby uwidocznić kobiety już pracujące w sektorze, a także innowacje i bieżące wydarzenia w sektorze budowlanym, aby pokazać, że jest to sektor aktualny, w procesie industrializacji.



Jak podkreśla *Sarah Jane Piscioti, dyrektor ds. innowacji i wzornictwa w John Sisk & Son*

“Kobietom może być trudno wybrać budownictwo, jeśli nie widzą pozytywnej reprezentacji zarówno w firmach, jak i w mediach. Aby stało się to rzeczywistością, potrzebna jest współpraca branżowa, wsparcie rządu i większe zainteresowanie mediów prawdziwymi historiami, aby stworzyć warunki, które przyciągną wykwalifikowaną siłę roboczą odpowiadającą naszym przyszłym potrzebom”.

Z drugiej strony, przejrzystość ma kluczowe znaczenie dla rozwoju firmy lub organizacji. To właśnie dzięki przejrzystości możliwe jest osiągnięcie założonych celów.



4.1.3 Promowanie pracy kobiet i zmniejszanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn

Należy przyjąć politykę promującą równość w sektorze, a środki te muszą rozpocząć się od procesów selekcji, w których musi istnieć egalitarny proces selekcji, ułatwiający dostęp do rozmów kwalifikacyjnych od pierwszej minuty i nie odrzucający profili tylko dlatego, że są kobietami. Ponadto na tym etapie należy uwzględnić perspektywę płci, używając języka integracyjnego.



Jeśli mamy już kobiety na rynku pracy, należy promować ich widoczność, a także promować je poprzez politykę i środki na rzecz godzenia życia rodzinnego, walcząc w ten sposób z wizerunkiem "opiekunki", który często mają kobiety i który zmusza je do pełnienia funkcji bardziej związanych z obowiązkami domowymi i opieką nad rodziną.

I wreszcie, próba zwalczania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn poprzez działania lub udział w projektach i inicjatywach promujących włączenie kobiet do sektora budowlanego.

Jak mówi *Hanna Larsen. Ekspert ds. równości:*

“Osiągnięcie równości płci w sektorze budowlanym wymaga zajęcia się barierami systemowymi, takimi jak stereotypy związane z płcią, brak kobiecych wzorców do naśladowania oraz uprzedzenia w procesach rekrutacji i awansu”.



Commitment and action



Transparency and communication work



Promoting women's work and reducing the gender gap

Rysunek 10: Opracowanie własne na podstawie informacji dostarczonych przez ankietowane kobiety.

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY: Czy jesteś zaangażowany w równouprawnienie w sektorze budowlanym?

Czy chcesz wiedzieć, czy firma, w której pracujesz, dba o widoczność i równość kobiet w swojej pracy? Czy uważasz, że Twoja organizacja robi wszystko, co w jej mocy na rzecz równości kobiet i mężczyzn w budownictwie? Opracowaliśmy mały kwestionariusz, w którym możesz samodzielnie ocenić, na jakim poziomie zaangażowania znajduje się Twoja firma lub organizacja, w której pracujesz. Możesz uzyskać dostęp i odpowiedzieć na pytania pod linkiem: <https://femalesinconstruction.eu/resources/femcon-inclusion-reach-teach-toolkit-pl/>

KLIKNIJ
ABY ZOBACZYĆ



1

4.2 Aspekty, które inspirują. Co dalej z młodymi kobietami?

Budownictwo ma wiele do zaoferowania młodym kobietom rozważającym karierę w tym sektorze. Branża budowlana to nieustannie zmieniający się sektor.

Najbardziej wpływowe kobiety w tym sektorze w Europie przedstawiły swoje poglądy, porady i zalecenia zarówno młodym kobietom, jak i kobietom już pracującym w tym sektorze, aby zmotywować je do dalszego rozwoju lub wejścia do branży.

Zebraliśmy niektóre z tych najważniejszych informacji.

Nie są same.

Chociaż odsetek kobiet pracujących w sektorze budowlanym w Europie wynosi 9%, coraz więcej kobiet zajmuje stanowiska kierownicze, takie jak inżynierowie czy kierownicy budowy... Ponadto w ostatnich latach rośnie liczba inicjatyw mających na celu zwiększenie obecności i widoczności kobiet.

Sektor budowlany jest nadal bardzo zdominowany przez mężczyzn, ale nie oznacza to, że kobiety w nim pracujące powinny czuć się samotne lub odizolowane.



2

Dla każdego znajdzie się miejsce i praca.

Sektor budowlany jest jednym z najszybciej rozwijających się sektorów, choć został dotknięty wydarzeniami/kryzysem/problemami o zasięgu globalnym, takimi jak kryzys Covid19 czy wojna na Ukrainie”.. Mimo to eksperci przypominają kobietom, które myślą o karierze w tym sektorze, że sektor budowlany jest sektorem w ciągłej ekspansji i że będzie pilnie potrzebował siły roboczej w ciągu najbliższych 10 lat. Dlatego jest i będzie wiele ofert pracy zarówno w tradycyjnych branżach, jak i przede wszystkim w zawodach związanych z cyfryzacją i nowymi odnawialnymi źródłami energii.

Natalija Plascevic, dyrektor firmy zajmującej się instalacjami mechanicznymi w Niemczech, radzi młodym kobietom, jak wykorzystać kryzys i brak wykwalifikowanej siły roboczej na swoją korzyść.



“Młode kobiety powinny zapoznać się z zapotrzebowaniem, przejść szkolenie i zacząć działać”.



3

Nie stawiaj sobie ograniczeń.

Sektor budowlany jest sektorem bardzo zmaskulinizowanym i tradycyjnie związanym z pracą siłową, ale obecnie sektor ten ewoluuje, jak widzieliśmy, w kierunku cyfryzacji lub odnawialnych źródeł energii.

Co więcej, choć obecność kobiet jest nadal niewielka, możemy je znaleźć w różnych obszarach sektora, od pracy "w terenie" po stanowiska kierownicze. Są to cechy, które kobiety w sektorze podkreślają, aby zachęcić młode kobiety do wejścia do sektora budowlanego. Sam sektor nie nakłada ograniczeń na kobiety, jeśli chodzi o pracę w nim, to z góry określone stereotypy, a także tradycyjny wizerunek sektora nakładają ograniczenia na nas same. Ograniczenia, których nie powinnyśmy sobie wyznaczać.



“Jeśli jesteś pasjonatem odgrywania roli w budownictwie lub w przekształcaniu branży, bardzo łatwo jest znaleźć tu dom. Jest tu miejsce dla każdego, kto pracuje w branży budowlanej”.

Sarah Jane Piscioti, Dyrektor ds. innowacji i projektowania w John Sisk & Son



Wiedza to siła

Brak pracowników w nadchodzących latach idzie w parze z brakiem wyszkolonych i wykwalifikowanych pracowników. Jest to coś, co podkreślały nam wszystkie kobiety. Znaczenie szkoleń dla dostępu i awansu w sektorze budowlanym.

Brak pracowników jest spodziewany na wszystkich poziomach edukacji i szkoleń. Dlatego **Kamila Slega Kierownik Zespołu Inżyniera Kontraktu, P.U.I. EKO-INWEST z Polski**, podkreśla i informuje młode kobiety, że:



“Sektor budowlany potrzebuje pracowników na wszystkich poziomach. Firmy poszukują doświadczonych pracowników”.

Jako szansa na dostęp poprzez ich wiedzę i szkolenia. Co więcej, budownictwo jest sektorem, w którym jest miejsce dla każdego z wykształceniem i to właśnie dzięki tym umiejętnościom i wiedzy młode kobiety mogą wejść do tego sektora. **Klara Lund ekspert ds. projektowania i analizy konstrukcji** radzi młodym kobietom zainteresowanym budownictwem:

“Przeprowadzaj badania, zdobywaj odpowiednie umiejętności i bądź pewny siebie i swoich możliwości.”.



Nagradzający i różnorodny sektor.

Inną cechą, którą należy wziąć pod uwagę, jest różnica i różne opcje, które istnieją w budownictwie, gdzie każdy dzień jest inny. Jest to sektor, w którym ostatecznie powstają budynki, domy, rezydencje, szpitale, ośrodki edukacyjne..., nadając sens wykonywanej pracy i dając ogromną satysfakcję na koniec dnia.

Petra z Niemiec poleca ten sektor młodym kobietom:



“Żaden dzień pracy nie jest taki sam, codziennie pojawiają się nowe wyzwania, ale uczucie satysfakcji na koniec każdego projektu jest bezcenne”.

Co więcej, sektor ten nieustannie się zmienia i stopniowo niszczone są stereotypy związane z płcią i przekonanie, że jest to sektor tylko dla mężczyzn, jak zauważa Deirdre Bennett CPO JJ Rhatigan & CO z Irlandii, zachęcając młode kobiety do odrzucenia tych pomysłów i odkrycia innego sektora:

“Kobiety nie powinny się ograniczać, ponieważ uważają, że nie mogą mieć takich umiejętności, aby pracować w tym sektorze. Budownictwo nie jest już tym tradycyjnym, które mamy na myśli. Otwiera się wiele możliwości związanych z nowymi źródłami energii”.

Bibliografia

Ben F. Bigelow, Anusree Saseendran & Jonathan W. Elliott (2018) Attracting Students to Construction Education Programs: An Exploration of Perceptions by Gender, *International Journal of Construction Education and Research*, 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/>

Chamber of Civil Engineers, Poland (2021) Dostępne pod adresem: <https://www.piib.org.pl/>

Committee for European Construction Equipment, CECE (2023): *Annual Economic Report*. Dostępne pod adresem <https://www.cece.eu/news/cece-annual-economic-report-2023>

Construction Industry Federation Ireland. (2018) *Women in the Construction Industry*. Accuracy Marketing. Costruzioni Italia S.P.A. (2022): *Superbonus 110%* <https://www.costruzioniitalia.it/servizi/superbonus10/#:~:text='Casa%20a%20zero%20o%20zero,20%20al%2031%20dicembre%202021> Dostęp w maju 2023

Euroconstruct (2022) - Euroconstruct report. Available at: <https://itec.es/servicios/estudios-mercado/euroconstruct-sumario-ultimo-informe/> Dostęp w maju 2023

European Centre for the Development of Vocational Training, Eurostat (2020) <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skillsintelligence/self-employment?year=2020&country=EU#6>

European Institute for Gender Equality (2019): *Gender planning*. Luxembourg Dostęp pod adresem : https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh031923enn_002_0.pdf

European Commission (2022) *Fostering the demand for a skilled labour force in the construction industry*. <https://build-up.ec.europa.eu/en/resources-and-tools/articles/overview-article-fostering-demand-skilled-labour-force-construction> . Dostęp w maju 2023

European Commission (2001) *Communication from the Commission to the Council and the European Parliament— Programme of action for the*

development co-operation, (COM 295 final), Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+RE-PORT+A5-2002-0066+0+DOC+XML+V0//EN> Accessed April 2023
European Commission. *Women Can Build* (2021) Erasmus+ Dostępne pod adresem https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/IO4_Action-Plan_WCB-160x200_EN.pdf Dostęp w kwietniu 2023

European Institute for Gender Equality (2019): *Gender planning*. 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. Dostęp w kwietniu 2023.

European Construction Sector Observatory, 2021 Eurostat(2021)<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/housing/bloc-3a.html?lang=en#:~:text=Gross%20value%20added%20of%20the,the%20period%202010%20to%202021>. Dostęp w maju 2023

Eurostat (2023) *Share of women by economic activity* (from 2008 onwards, NACE Rev.2) – 100

Federal Employment Agency/ Bundesagentur für Arbeit. Date unknown. Dostępne pod adresem <https://www.arbeitsagentur.de/en>

Fundación Laboral de la Construcción (2020): *Count on them for your company. Action Plan for companies towards an equal opportunities sector*. Madryt, hiszpania. Dostępne pod adresem : https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/IO4_Action-Plan_WCB-160x200_EN.pdf

Gazeta Finansowa, *Pearl of Polish Business Report*, Październik 2021

German Federal Statistics Office/ Statistisches Bundesamt. Date unknown. Dostępne pod adresem https://www.destatis.de/EN/Home/_node.html

Hatipkarasulu and Roff (2011): *“Women in Construction: An early historical perspective”*. The University of Texas at San Antonio. Dostępne pod adresem t <http://ascpro0.ascweb.org/archives/2011/CEGT353002011.pdf>

Higher Education Authority, Ireland (2022). *Review of Gender Equality in the Irish Higher Education Institutions*. Dostępne pod adresem <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>
Dostęp w marcu 2023.

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

International Labour Organization ILO (2020): *Empowering women at work – Company policies and practices for gender equality*. Pag 64.
Dostępne pod adresem: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_756721.pdf

International Labour Organization (2015) *Women in business and management: gaining momentum*.
Dostępne pod adresem https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf

Plan Radar (2022) Dostępne pod adresem <https://www.planradar.com/de/frauen-am-bau/>

Spanish Construction Industry Observatory (2023): *Women in Construction 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 dostęp w maju 2023

Statistics Denmark (2020) *Employment by industry, occupation, sex, and region Report 2020*

Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science, STAGES (2013). Dostępne pod adresem : <http://stages.csmcd.ro/index.php>

[Accessed in April 2023](#)

Teagasc (2021) *Gender Equality Plan*. Available at <https://www.teagasc.ie/media/website/publications/2022/Teagasc-Gender-Equality-Report-2021.pdf>
Dostęp w marcu 2023

The Smith Institute (2014): *Building the future: women in construction* Dostępne pod adresem <https://www.women-into-construction.org/wp-content/uploads/2019/08/building-the-future-women-in-construction.pdf>

Why Diversity Matters. (2015) McKinsey & Company

Winke, Rebecca (2023): *History of women in construction. Family handyman*.
<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.

Spis rysunków



01	Rysunek 1 Inwestycje mieszkaniowe w Niemczech, Danii, Hiszpanii, Polsce i Irlandii. Źródło: Eurostat.	16
02	Rysunek 2 Udział kobiet według działalności gospodarczej. Źródło: Eurostat.	18
03	Rysunek 3 Concha Santos, prezes ANCI, Hiszpania	28
04	Rysunek 4 Carol Tallon, region nieruchomości, Irlandia	29
05	Rysunek 5 Ger Ronayne, dyrektor generalny, JJ Rhatigan & Co	31
06	Rysunek 6 Concha Santos, prezes Hiszpańskiego Krajowego Stowarzyszenia Pracowników Budowlanych, Hiszpania.	31
07	Rysunek 7 Jennifer Bradfield, Sisk, Irlandia	34
08	Rysunek 8 Carolina Roca, Asprima, Hiszpania	34
09	Rysunek 9 Shauna Coyne, dyrektor operacyjny, Skyclad Ltd, Irlandia	35
10	Rysunek 10 Shauna Coyne, dyrektor operacyjny, Skyclad Ltd, Irlandia	63

A1 Arkusz informacyjny dotyczący badania

Dziękujemy za rozważenie udziału w tym projekcie badawczym. Niniejszy dokument ma na celu wyjaśnienie, na czym polega praca i z czym wiąże się udział w projekcie, aby umożliwić podjęcie świadomej decyzji.

Projekt Femcon

Przyszłość branży budowlanej w UE jest zagrożona przez chroniczny niedobór siły roboczej, pogłębiony przez kryzys związany z COVID. Oczekuje się, że niedobór pracowników budowlanych w UE wzrośnie w przyszłości ze względu na malejącą populację i starzenie się siły roboczej. W całej Europie kobiety stanowią zaledwie 9% siły roboczej w budownictwie, co pozostawia ogromną pulę talentów, która nie jest wykorzystywana. Liczba kobiet w budownictwie spadła jeszcze bardziej w latach pandemii. Unijny przemysł budowlany musi zatrudniać więcej kobiet, jeśli ma mieć zrównoważoną przyszłość. Według EUROSTATU sektor budowlany ma najwyższy odsetek pracowników płci męskiej (92%).

Cele projektu

FEMCON opracuje innowacyjną edukację zawodową i szkolenia, które pomogą kobietom pracującym lub rozważającym karierę w branży budowlanej awansować na widoczne stanowiska w branży. W ten sposób FEMCON zwiększy atrakcyjność branży dla innych, prowadząc w ten sposób do większej liczby kobiet wybierających ten sektor. Nasza edukacja ukierunkowana na kształcenie i szkolenie zawodowe będzie miała dalszy wpływ na kobiety pracujące w branży budowlanej w całej Europie, aby stały się świadome swoich praw do równości w branży i wykorzystywały swoje umiejętności w branży w celu rozwoju kariery, tworząc w ten sposób warunki do pozytywnych zmian, poprawiając perspektywę branży i jakość życia tych grup.

Cele badania

Celem tego badania jest ustalenie głównych barier w rekrutacji kobiet w budownictwie oraz głównych czynników napędzających zmiany.

Celem tego badania jest zebranie wiedzy eksperckiej od specjalistów ds. równości płci na temat tego, jak stworzyć plan działania wspierający wejście, utrzymanie i przyciąganie kobiet w branży budowlanej.

Udział

Jeśli zdecydujesz się wziąć udział w badaniu, zostaniesz poproszony o udział w wywiadzie (online/twarzą w twarz/ankieta e-mailowa z pytaniami otwartymi) z członkiem zespołu badawczego. Wywiad ten będzie nagrywany audio, a jego ukończenie zajmie 30-40 minut. Udział w badaniu jest całkowicie dobrowolny. Nie ma obowiązku uczestnictwa, a jeśli zdecydujesz się to zrobić, możesz odmówić odpowiedzi na konkretne pytania lub zdecydować o wycofaniu się z wywiadu. Po zakończeniu wywiadu możesz wycofać swoje dane w dowolnym momencie w ciągu kolejnych sześciu miesięcy.

Ochrona danych osobowych

Dane będą bezpiecznie przechowywane dla _____
Gdzie? Jak szyfrowane? Podane przez Ciebie informacje przyczynią się do stworzenia bazy wiedzy na temat najlepszych praktyk dla kobiet w budownictwie. Wszystkie dane będą zarządzane zgodnie z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO).

Jeśli masz obawy dotyczące sposobu, w jaki przetwarzamy Twoje dane osobowe, masz do tego prawo w Komisji Ochrony Danych <https://www.dataprotection.ie/>. Administratorem danych dla tego badania jest INCLUDE PRINCIPAL INVESTIGATOR'S NAME AND CONTACT DETAILS.

Pytania

Nie przewidujemy żadnych negatywnych skutków udziału w tym badaniu. W przypadku jakichkolwiek obaw wynikających z udziału w badaniu lub w przypadku jakichkolwiek kwestii, dane kontaktowe do świadczonych usług wsparcia mogą być pomocne.

Jeśli masz jakiegokolwiek pytania dotyczące tego badania, możesz skontaktować się ze mną pod adresem [Proszę o podanie danych kontaktowych](#).

Jeśli zgadzasz się wziąć udział w tym badaniu, podpisz formularz zgody znajdujący się na odwrocie.

A2 Oświadczenie uczestnika badania

Zapoznałem(-am) się z niniejszym arkuszem informacyjnym i miałem(-am) czas na zastanowienie się, czy wziąć udział w tym badaniu. Rozumiem, że mój udział jest dobrowolny (to mój wybór) i że mogę wycofać się z badania w dowolnym momencie bez szkody dla siebie. Dlatego zgadzam się wziąć udział w tym badaniu

(Zaznacz pole wyboru) Podpis: _____

Niniejszym wyrażam zgodę na wykorzystanie zebranych ode mnie danych wyłącznie przy użyciu następujących metod: (Proszę zaznaczyć odpowiednie pole lub pola, na które wyrażasz zgodę)

Wszystkie dane zebrane ode mnie: Podpis: _____

Tylko dane niezidentyfikowane: Podpis: _____

Tylko dane osobowe: Podpis: _____

Nagrany wywiad (audio): Podpis: _____

Zdjęcia: Podpis: _____

Film/Wideo/DVD Podpis: _____

Niniejszym wyrażam zgodę na wykorzystanie zebranych ode mnie danych w celu ich anonimizacji i archiwizacji do wykorzystania w przyszłości przez innych badaczy:

Wszystkie dane zebrane ode mnie: Podpis : _____

Tylko dane niezidentyfikowane: Podpis: _____

Tylko dane osobowe: Podpis : _____

Nazwa Uczestnika (drukowanymi literami): _____

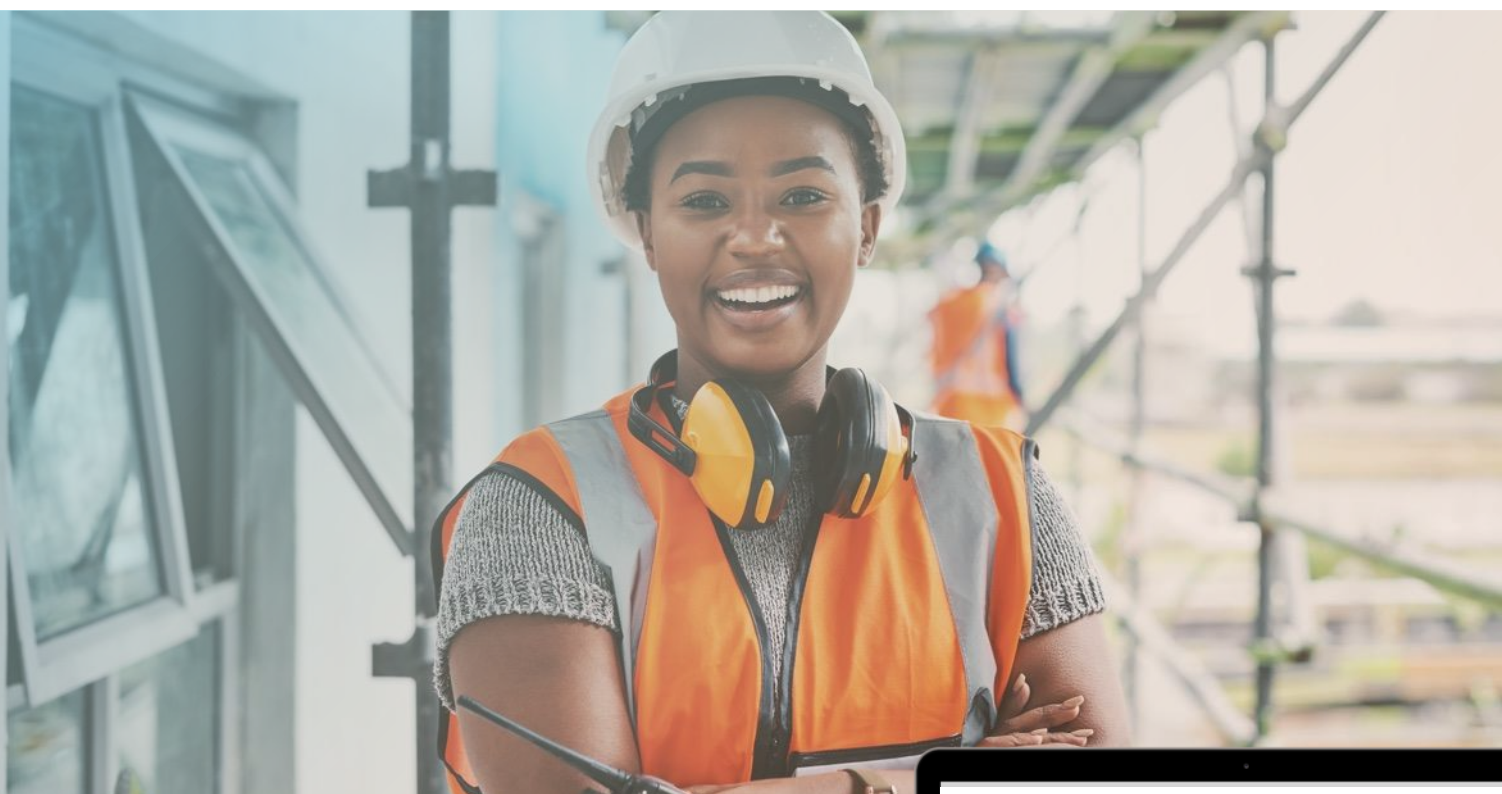
Podpis: _____

Data: / /



FEM CON

Empowering
Women in
Construction



ŚLEDŹ NAS



KLIKNIJ
ABY ZOBACZYĆ

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Dofinansowane przez
Unię Europejską