

**FEM
CON**

Empowering
Women in
Construction



Tu guía para

EMPODERAR

**A LAS MUJERES EN LA
CONSTRUCCIÓN**

PLAN DE ACCIÓN - FEMCON

www.femalesinconstruction.eu



FEMCON Action Plan ©
2022/2024 by FEMCON
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Cofinanciado por
la Unión Europea

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

01

Nuestra misión

02

¿Sabías que...?

03

Desde el sector indican que...

04

Nuestros objetivos

05

Plan de Acción

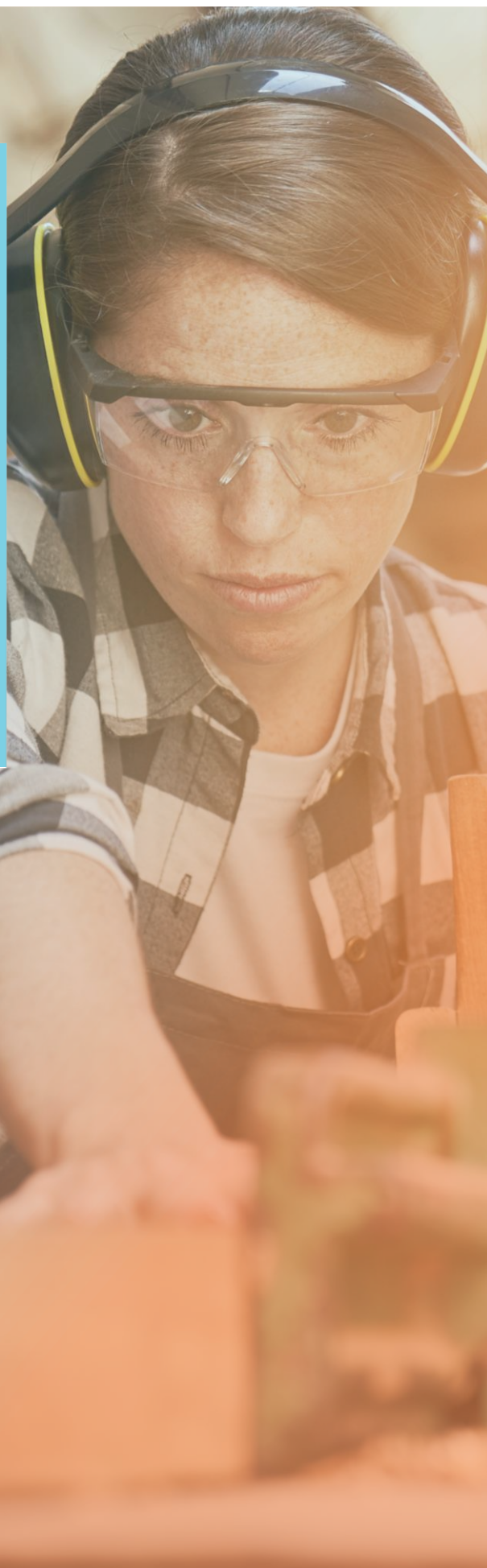


Cofinanciado por
la Unión Europea

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

“

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



NUESTRA MISIÓN



El futuro del sector de la construcción en la UE peligra por la escasez crónica de mano de obra. La producción de la construcción en Europa no puede seguir el ritmo de la demanda (OCDE).



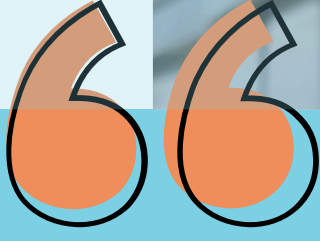
Antes de COVID-19, había escasez de mano de obra en el sector de la construcción. **Ahora, el sector se enfrenta a retos laborales aún mayores.** También se prevé que la escasez de mano de obra en la construcción en la UE empeore en el futuro a medida que disminuya la población y envejezca la mano de obra. Según

una encuesta realizada con motivo del Día Internacional de la Mujer 2021 (Search Consultancy), *"a pesar de que las investigaciones indican que el **83% de los directivos** del sector de la construcción cree que su industria sufre una **escasez de competencias**, se está haciendo poco para fomentar una mano de obra más diversa y, en consecuencia, ampliar la reserva de talento disponible."*

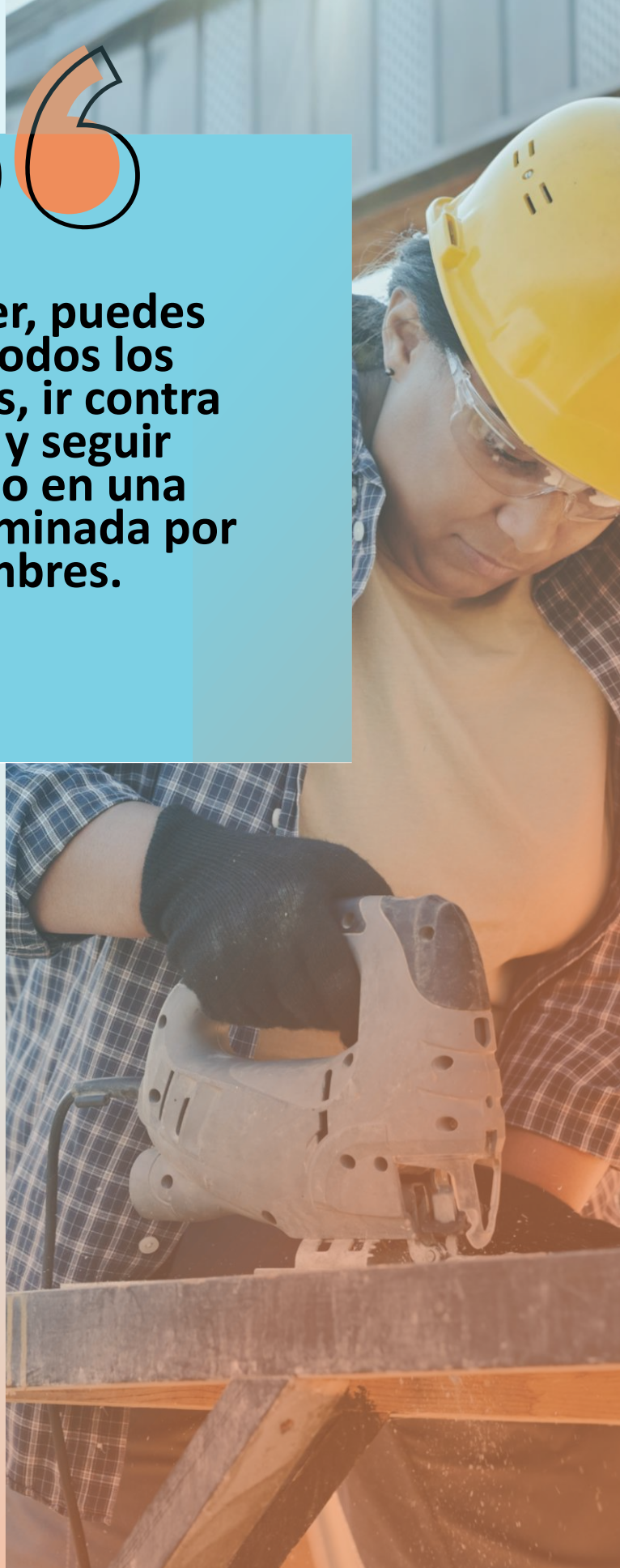
La construcción en la UE necesita emplear a más mujeres si quiere tener un futuro sostenible. Un repaso a las circunstancias de nuestros países socios resulta esclarecedor.



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



Como mujer, puedes desafiar todos los estereotipos, ir contra corriente y seguir dominando en una industria dominada por los hombres.



¿SABÍAS QUE...?

La diversidad, es un valor claro frente a la innovación.

- »»» La diversidad de perfiles complementarios es esencial en cualquier sector, y las mujeres están aportando una visión innovadora al sector de la construcción.
- »»» La diversidad ayuda a las empresas en su proceso de adaptación a la nueva normativa europea, fomentando la igualdad dentro del sector.
- »»» El sector de la construcción necesita recuperar su prestigio y la incorporación de la mujer contribuye a mejorarlo mediante una imagen de transparencia, respeto y adaptación.



La diversidad implica una pluralidad de perfiles, lo que mejora la productividad al haber más puntos de vista. Además, los equipos de trabajo mixtos mejoran la competitividad y el ambiente laboral.

¿SABÍAS QUE...?

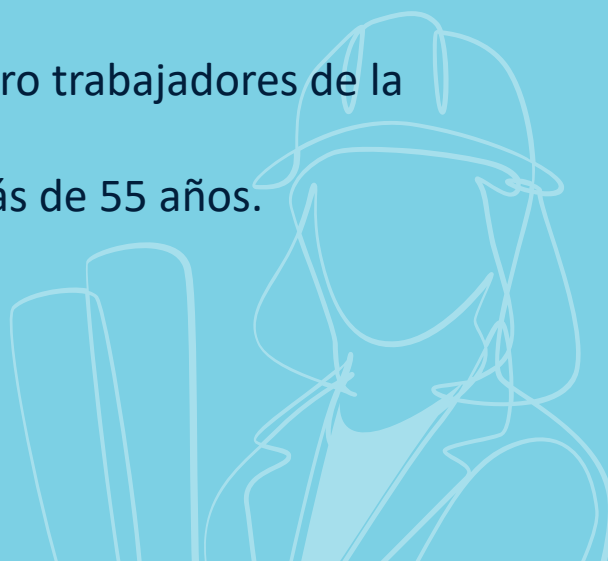
Hay una necesidad real de trabajadores en el sector



La brecha laboral en la construcción supera los 500.000 trabajadores.



Casi uno de cada cuatro trabajadores de la construcción tiene más de 55 años.

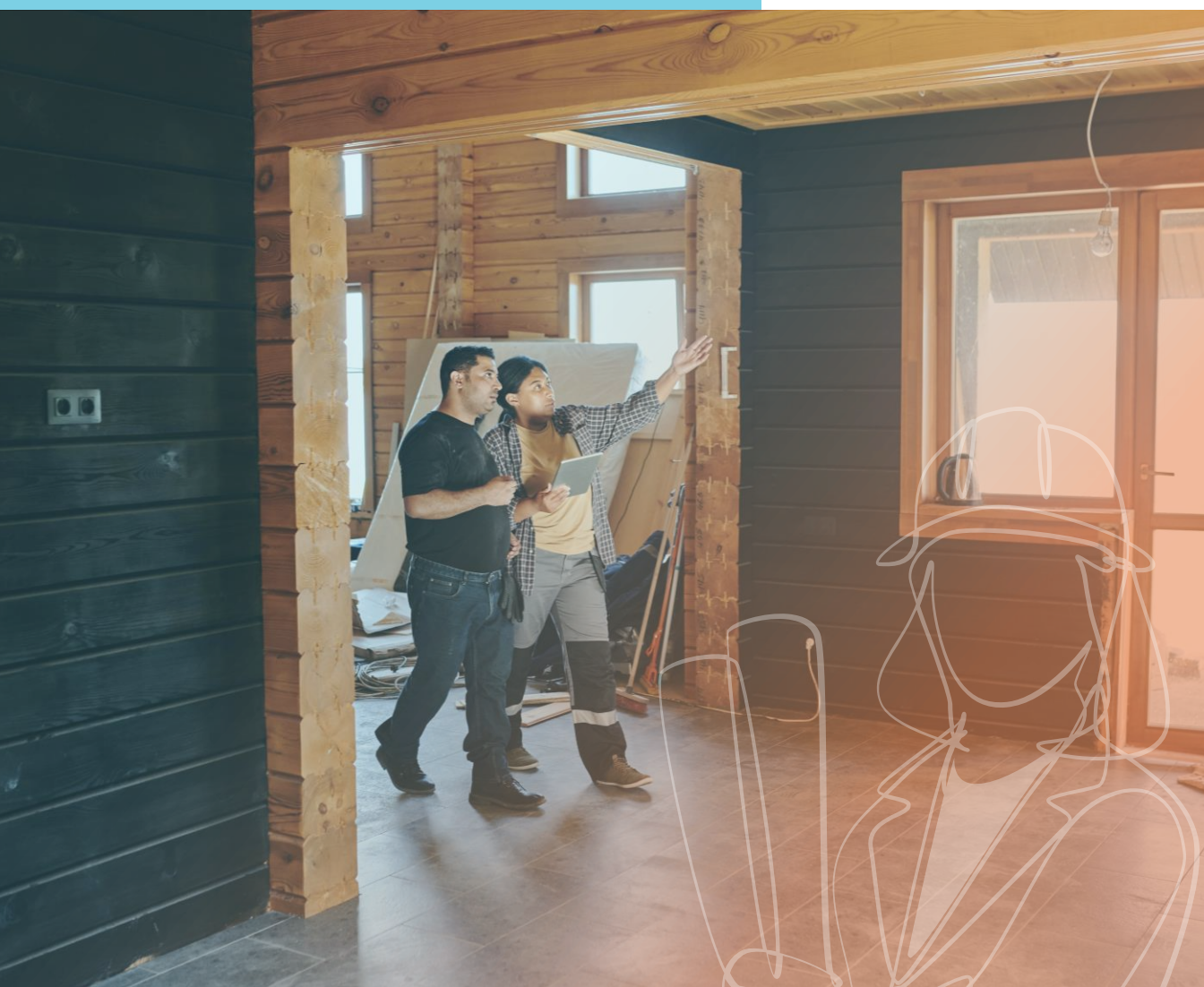


El sector de la construcción se encuentra en un proceso de industrialización en el que necesita nuevos perfiles, así como regeneración, ya que más de la mitad de los trabajadores del sector están cerca de la edad de jubilación.

Esto significa que se necesita una nueva y mayor formación para capacitar para los nuevos puestos de trabajo, así como para formar a los nuevos trabajadores que tomarán el relevo de la próxima generación. El sector ofrece muchas nuevas oportunidades de empleo para las mujeres en los próximos años.



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



DESDE EL SECTOR INDICAN QUE...

PRINCIPALES OBSTÁCULOS

Las mujeres sólo representan el 9% de la mano de obra del sector de la construcción en Europa

- » La construcción sigue siendo un sector masculinizado. Se trata fundamentalmente de dar a conocer la construcción como un sector en el que las mujeres ocupan el mismo lugar que los hombres.
- » La construcción sigue teniendo dificultades para encontrar mano de obra muy asociada al trabajo de fuerza bruta. Esto también está cambiando con los procesos de industrialización.
- » La mayoría de las mujeres ocupan puestos administrativos, de gestión, ingeniería y arquitectura en el sector.

Problemas de conciliación familiar y falta de políticas de igualdad

- » Los expertos del sector destacan la importancia de implantar políticas de conciliación familiar y flexibilidad para que las mujeres no sólo puedan entrar en el sector, sino también permanecer en él.
- » Las instituciones europeas deben implementar políticas de igualdad a nivel europeo y nacional en el sector, para que las empresas desarrollen políticas de igualdad que permitan a las mujeres entrar y permanecer en el sector.
- » La pandemia de Covid-19 retrasó al menos dos años el avance hacia la igualdad de género en el trabajo en todos los países de la OCDE

¿QUÉ ES LO SIGUIENTE?

DESDE EL
SECTOR
INDICAN
QUE...

Se crean nuevos empleos en sectores actualmente dominados por los hombres.

Si no se hace nada para aumentar la representación de las mujeres en estos sectores de crecimiento ecológico, estimamos que la brecha de empleo entre hombres y mujeres en toda la OCDE aumentará en 1,7 puntos porcentuales de aquí a 2030.



La transición hacia el *net zero* podría ampliar la brecha de género a menos que se establezcan políticas al respecto. Garantizar la igualdad de las mujeres en la tecnología y en el conjunto de la mano de obra es cada vez más importante.



La sostenibilidad difunde nuevas oportunidades y da oportunidades a las mujeres que quieren acceder al sector de la construcción.

Formación especializada



Los y las expertas del sector subrayan la importancia de introducir políticas de conciliación familiar y flexibilidad para que las mujeres no sólo puedan entrar en el sector, sino también permanecer en él.



La pandemia de Covid-19 retrasó al menos dos años el avance hacia la igualdad de género en el trabajo en los países de la OCDE



No se trata de contratar mujeres. Se trata de ofrecer una visión de que este sector apuesta por el empleo de calidad



NUESTROS OBJETIVOS

1

Ayudar a las y los educadores de FP

Inspirarles para que aprendan más sobre la necesidad de cambio

2

Ayudar a las mujeres de la construcción a progresar y desarrollarse profesionalmente

Formar a mujeres o interesadas en una carrera en el sector de la construcción

3

Inspirar a mujeres

Las personas que ya trabajan en el sector de la construcción, los empresarios de la construcción y los proveedores de formación profesional deben esforzarse por hacer más visibles los papeles femeninos y por ocupar puestos más favorables en el sector.

4

Facilitar la colaboración

Llegar a las empresas de construcción y a la mano de obra femenina potencial, inspirándoles para que conozcan mejor la necesidad de cambio.



**la inclusión sólo es
positiva para ambos
géneros o múltiples
géneros**



¿CÓMO EMPEZAR?

PLAN DE ACCIÓN

»»» Debes tener en cuenta que una de las definiciones de Plan de Acción de Género según la Comisión Europea es "un enfoque activo de la planificación que toma el género como variable o criterio clave, y que trata de incorporar una dimensión de género explícita en la política o la acción".

»»» Teniendo esto en cuenta para incorporar una dimensión de género, puede empezar por compartir este documento en su empresa/organización para concienciar a sus miembros sobre la igualdad de género en el sector de la construcción.

»»» Tras realizar un análisis preliminar de la situación de las mujeres en su empresa/organización y con el fin de generar su propio Plan de Acción, deberá desarrollar una estrategia y las medidas a tener en cuenta:

Definir los problemas

Aunque los problemas de las mujeres del sector son comunes en muchos aspectos y ámbitos, debes hacer un análisis previo de los problemas específicos. Puedes ponerte en contacto con mujeres para conocer su experiencia e información externa a través de la página web de FEMCON.

Define los objetivos y medidas

Una vez definidos y comprendidos los problemas, hay que fijar los objetivos que se quieren alcanzar. Dentro de este proceso de definición de objetivos y acciones Debes tener en cuenta una serie de aspectos para continuar con el diseño de tu Plan de Acción de Género

Los responsables de su Plan de Acción



Determine sus recursos



Cómo va a comunicar su PA



Calendario



Evaluación y seguimiento

PLAN DE ACCIÓN

1

POLÍTICAS Y MEDIDAS CORPORATIVAS DE IGUALDAD

Introduzca políticas de igualdad en su empresa

Las políticas de igualdad beneficiarán por igual a hombres y mujeres y demostrarán el compromiso con los empleados.

Desarrollar una política de conciliación familiar.

Esto permitirá a las mujeres, que tradicionalmente han tenido un papel de "cuidadoras", no sólo entrar en el sector, sino permanecer en él.

Formación interna sobre igualdad

Es importante que todos los empleados sepan cómo actuar para evitar situaciones de exclusión o discriminación de las trabajadoras.

Conciencie a sus empleados de las nuevas medidas

Difunda este documento entre sus empleados e infórmeles de las nuevas políticas mediante campañas de comunicación.

Lenguaje inclusivo

Empiece a utilizar el lenguaje inclusivo en sus documentos, informes y informes y materiales.

PLAN DE ACCIÓN

2

FORMAR Y ACOMPAÑAR A LAS MUJERES

»» **Formación para mujeres.** La formación permitirá a las mujeres acceder a otros ámbitos, mejorando su perfil profesional y generando compromiso

»» **Trabajo de acompañamiento.** Es importante trabajar en el acompañamiento de las mujeres desde su entrada en la empresa para evitar situaciones de discriminación.



MEDIDAS CLAVE QUE PUEDES ADOPTAR

PLAN DE ACCIÓN

3

ESTRATEGIAS DE CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN NO DISCRIMINATORIAS



Entrevistas y proceso de selección en igualdad de condiciones

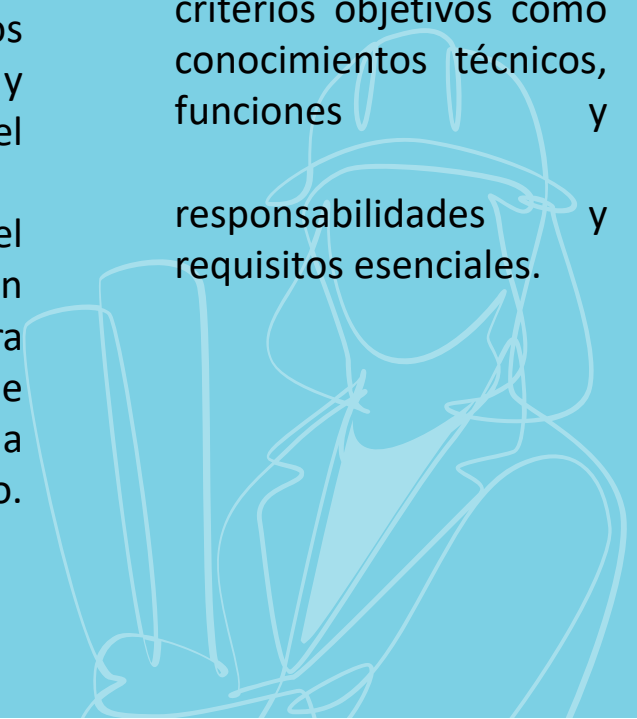
Debe garantizarse la equidad del proceso en términos de género, centrándose en los requisitos capacidad y competencias para el puesto.

Quienes lleven a cabo el proceso de selección deben tener una clara comprensión de los beneficios de la diversidad de género.



Descripción de los puestos utilizando un neutro

Determinación de criterios objetivos como conocimientos técnicos, funciones y responsabilidades y requisitos esenciales.



Si quieres saber más sobre nuestro Proyecto FEMCON, no dejes de visitar nuestra web, redes sociales (Facebook & LinkedIn) y descubre cómo mejorar para atraer a más mujeres y crear innovación.

f in

