FEMCON

Empowering Women in Construction

Twój przewodnik po

WZMACNIANIU POZYCJI KOBIET W BUDOWNICTWIE

„PLAN DZIAŁANIA”

www.femalesinconstruction.eu

FEMCON Action Plan © 2022/2024 by FEMCON Consortium is licensed under CC 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.

01 Nasza misja

02 Czy wiesz, że...?

03 Co mówią osoby zaangażowane

04 Nasze cele

05 Plan działania

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.

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

NASZA MISJA

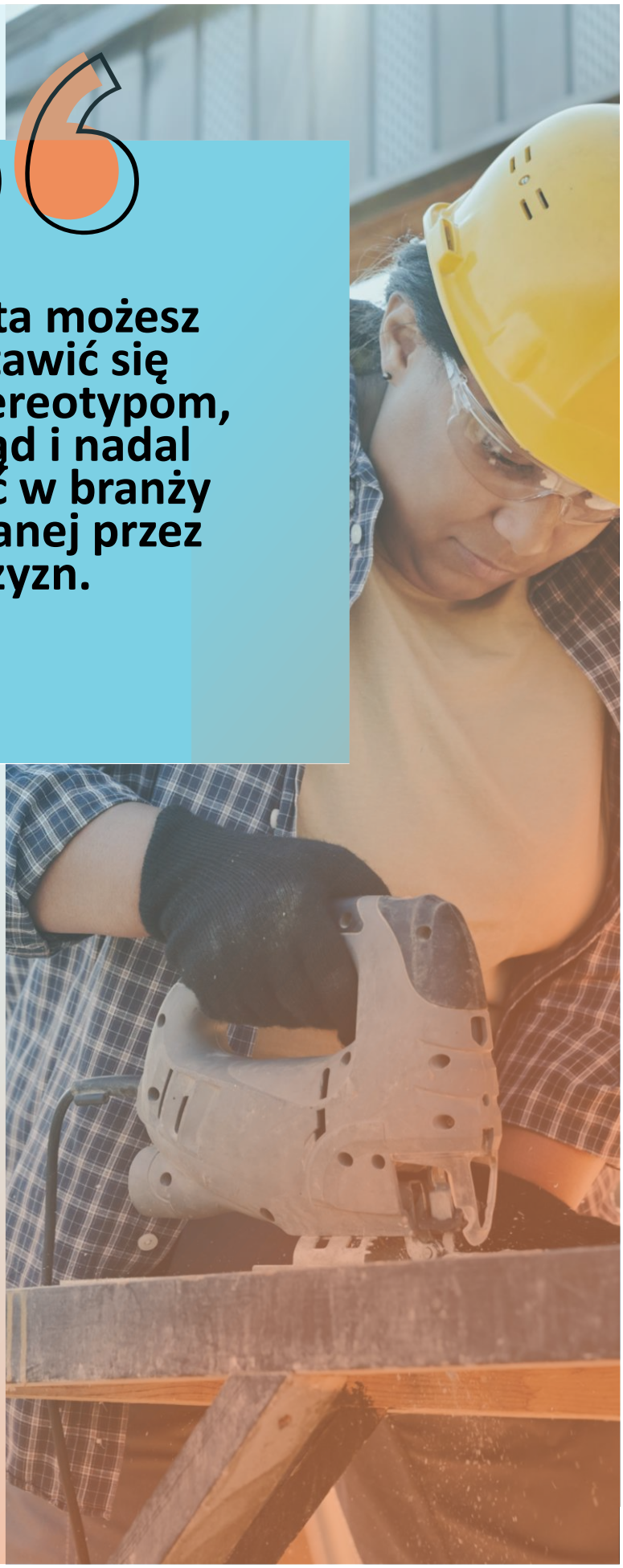
Przyszłość branży budowlanej w UE jest zagrożona przez chroniczny niedobór siły roboczej Produkcja budowlana w Europie nie nadąża za popytem (OECD).

Przed pandemią COVID-19 w branży budowlanej występował niedobór siły roboczej. Obecnie branża stoi przed jeszcze większymi wyzwaniami związanymi z siłą roboczą. Oczekuje się, że niedobory siły roboczej w budownictwie w UE również pogorszą się w przyszłości wraz ze spadkiem liczby ludności i starzeniem się siły roboczej. Według badania przeprowadzonego na cześć Międzynarodowego Dnia Kobiet w 2021 r. (Search Consultancy), "*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*".

Budownictwo UE musi zatrudniać więcej kobiet, jeśli ma mieć zrównoważoną przyszłość. Przegląd sytuacji w naszych krajach partnerskich jest wnikliwy.

Misją 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 atrakcyjną dla kobiet, w wyniku czego większa liczba kobiet wybierze ten sektor, tworząc warunki dla pozytywnych zmian i poprawiając perspektywy płci w branży oraz jakość życia w sektorze zdominowanym przez mężczyzn.

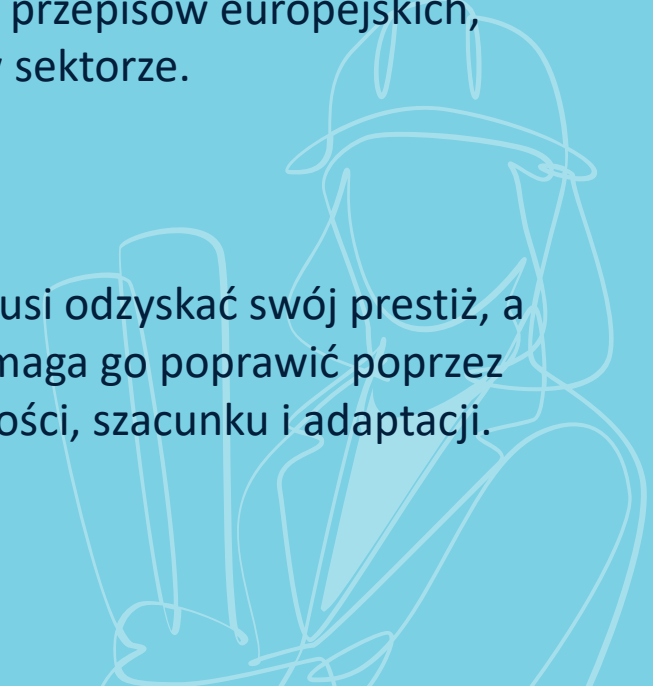
Jako kobieta możesz przeciwstawić się wszelkim stereotypom, iść pod prąd i nadal dominować w branży zdominowanej przez mężczyzn.



CZY WIESZ, ŻE...?

Różnorodność jest wyraźną wartością w obliczu innowacji.

- Różnorodność uzupełniających się profili jest niezbędna w każdym sektorze, a kobiety wnoszą innowacyjną wizję do sektora budowlanego.
- Różnorodność pomaga firmom w procesie adaptacji do nowych przepisów europejskich, promując równość w sektorze.
- Sektor budowlany musi odzyskać swój prestiż, a włączenie kobiet pomaga go poprawić poprzez wizerunek przejrzystości, szacunku i adaptacji.



Empowering Women in Construction

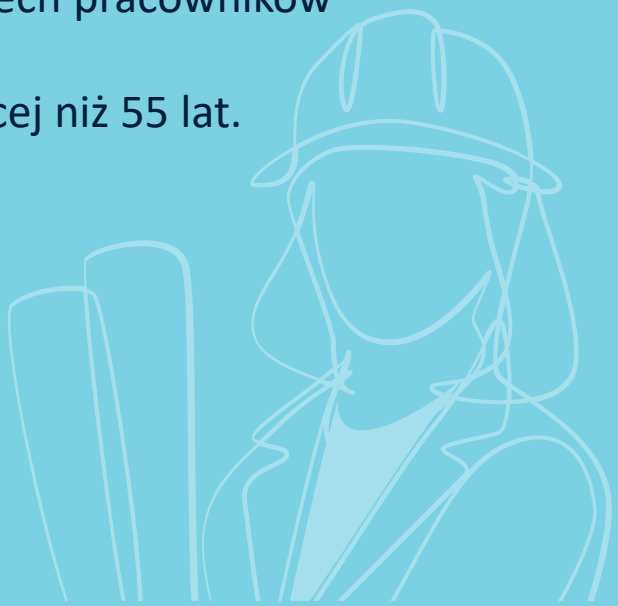
Różnorodność oznacza mnogość profili, co poprawia produktywność, ponieważ istnieje więcej punktów widzenia. Ponadto mieszane zespoły robocze poprawiają konkurencyjność i środowisko pracy.

CZY WIESZ, ŻE...?

Istnieje realne zapotrzebowanie na pracowników w tym sektorze

Luka w zatrudnieniu w sektorze budowlanym przekroczyła 500 tys.

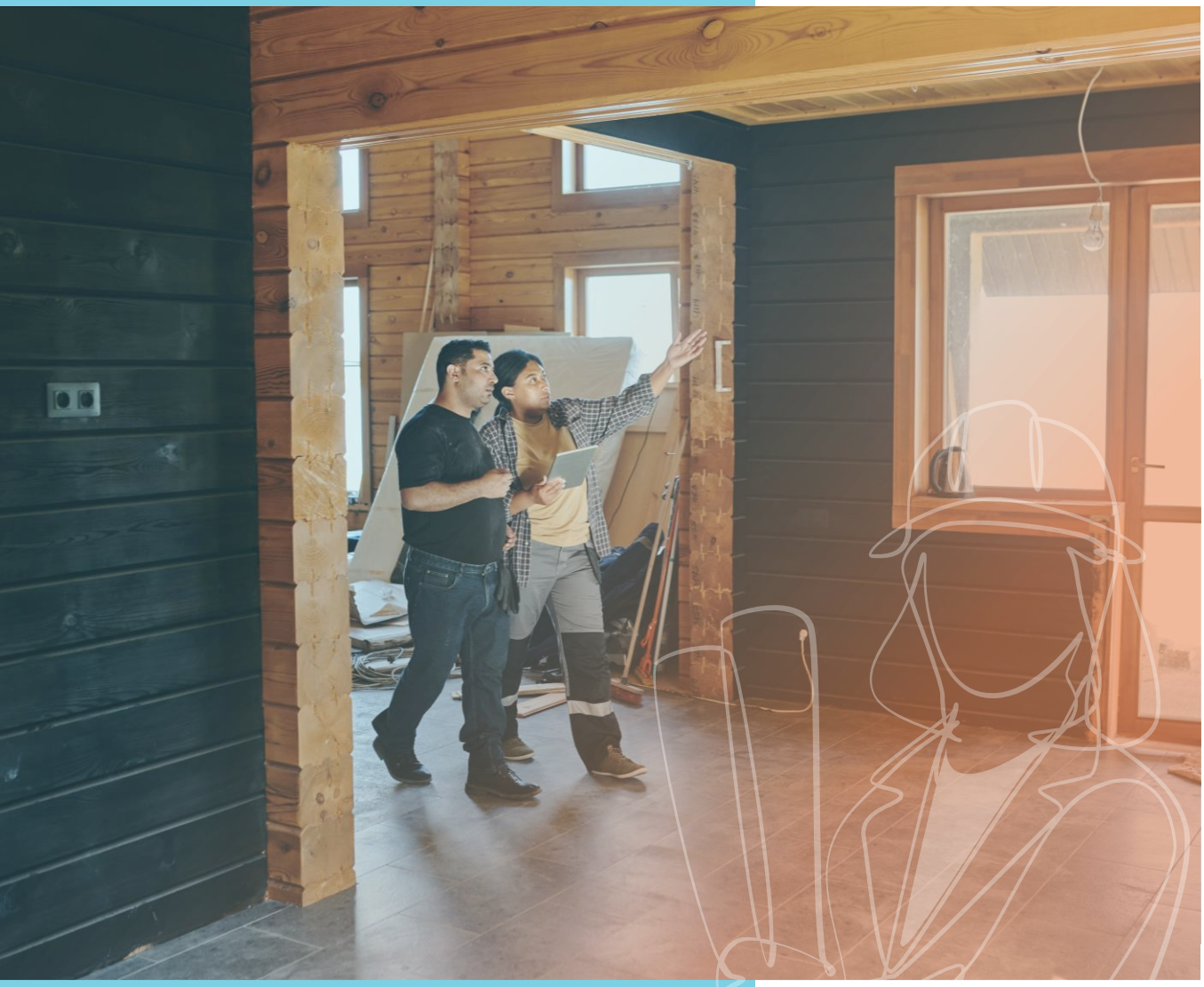
Prawie jeden na czterech pracowników budowlanych ma więcej niż 55 lat.



Sektor budowlany jest w trakcie procesu industrializacji, w którym potrzebuje nowych profili, a także regeneracji, ponieważ ponad połowa pracowników w tym sektorze zbliża się do wieku emerytalnego.

Oznacza to, że potrzebne są nowe i liczniejsze szkolenia w celu przygotowania do nowych miejsc pracy, a także szkolenia nowych pracowników, którzy przejmą obowiązki od następnego pokolenia. Sektor ten oferuje wiele nowych możliwości zatrudnienia dla kobiet w nadchodzących latach.

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

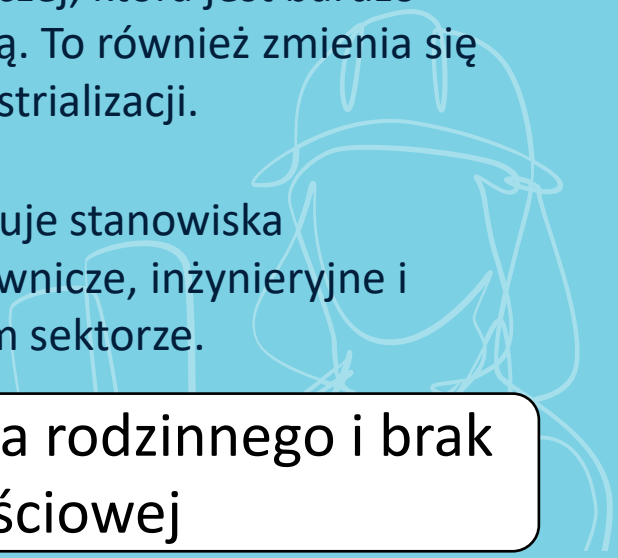


GŁÓWNE BARIERY

CO MÓWIĄ OSOBY ZAANGAŻOWANE

Kobiety stanowią zaledwie 9% pracowników branży budowlanej w Europie

- Budownictwo jest nadal zmaskulinizowanym sektorem. Podstawową kwestią jest sprawienie, by budownictwo stało się znane jako sektor, w którym kobiety mają takie samo miejsce jak mężczyźni.
- Branża budowlana nadal ma trudności ze znalezieniem siły roboczej, która jest bardzo związana z ciężką pracą. To również zmienia się wraz z procesami industrializacji.
- Większość kobiet zajmuje stanowiska administracyjne, kierownicze, inżynieryjne i architektoniczne w tym sektorze.



Problemy z godzeniem życia rodzinnego i brak polityki równościowej

- Eksperci z branży podkreślają znaczenie wprowadzenia polityki godzenia życia rodzinnego i elastyczności, aby kobiety mogły nie tylko wejść do sektora, ale także w nim pozostać.
- Instytucje europejskie muszą wdrożyć politykę równości na poziomie europejskim i krajowym w sektorze, tak aby firmy opracowały politykę równości, która umożliwi kobietom wejście i pozostanie w sektorze.
- Pandemia Covid-19 cofnęła postęp w kierunku równości płci w pracy o co najmniej dwa lata w krajach OECD.

CO MÓWIĄ OSOBY ZAANGAŻOWANE

Nowe miejsca pracy powstają w obszarach, które są obecnie zdominowane przez mężczyzn

Jeśli nic nie zostanie zrobione w celu zwiększenia reprezentacji kobiet w tych sektorach zielonego wzrostu, szacujemy, że luka w zatrudnieniu między mężczyznami i kobietami w OECD zwiększy się o 1,7 punktu procentowego do 2030 roku.

Przejście na zerową emisję netto może zwiększyć różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn, o ile nie zostaną wdrożone odpowiednie polityki.

Zapewnienie równości kobiet w branży technologicznej i wśród pracowników staje się coraz ważniejsze.

Zrównoważony rozwój stwarza nowe możliwości i daje możliwości kobietom, które chcą uzyskać dostęp do sektora budowlanego.

Specjalistyczne szkolenia

Eksperci z branży podkreślają znaczenie wprowadzenia polityki godzenia życia rodzinnego i elastyczności, aby kobiety mogły nie tylko wejść do sektora, ale także w nim pozostać.

Pandemia Covid-19 cofnęła postęp w kierunku równości płci w pracy o co najmniej dwa lata w krajach OECD.

Nie chodzi o zatrudnianie kobiet. Chodzi o zaoferowanie wizji, że ten sektor jest zaangażowany w wysokiej jakości zatrudnienie.

NASZE CELE

1

Pomoc dla trenerów VET/trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego

Inspirowanie ich, by dowiedzieli się więcej o potrzebie zmian.

2

Pomoc w rozwoju kariery i rozwoju dla kobiet w budownictwie

Szkolenie kobiet lub osób zainteresowanych karierą w branży budowlanej

3

Inspirowanie kobiet

Osoby już pracujące w branży budowlanej, pracodawcy budowlani i dostawcy kształcenia i szkolenia zawodowego dążą do bardziej widocznych ról kobiet i bardziej korzystnych stanowisk w branży.

4

Ułatwianie współpracy

Dotarcie do firm budowlanych i potencjalnych pracowników płci żeńskiej, zainspirowanie ich do dowiedzenia się więcej o potrzebie zmian.

Włączenie jest pozytywną rzeczą dla obu płci.

JAK ZACZĄĆ?

PLAN DZIAŁANIA

Należy pamiętać, że jedną z definicji Planu Działania na Rzecz Równouprawnienia Płci według Komisji Europejskiej jest "aktywne podejście do planowania, które uwzględnia płeć jako kluczową zmienną lub kryterium i które ma na celu włączenie wyraźnego wymiaru płci do polityki lub działań".

Mając to na uwadze, aby uwzględnić wymiar płci, możesz zacząć od udostępnienia tego dokumentu w swojej firmie/organizacji, aby zwiększyć świadomość wśród swoich członków na temat równości płci w sektorze budowlanym.

Po przeprowadzeniu wstępnej analizy sytuacji kobiet w firmie/organizacji oraz w celu stworzenia własnego planu działania, należy opracować strategię i środki, które należy wziąć pod uwagę:

Definiowanie problemów

Chociaż problemy kobiet w sektorze są wspólne w wielu aspektach i obszarach, należy dokonać wcześniejszej analizy konkretnych problemów. Możesz skontaktować się z kobietami, aby uzyskać ich doświadczenie i informacje zewnętrzne za pośrednictwem strony internetowej FEMCON.

Zdefiniowanie swoich celów i środków

Po zdefiniowaniu i zrozumieniu problemów należy wyznaczyć cele, które chce się osiągnąć. W ramach tego procesu definiowania celów i działań. Musisz wziąć pod uwagę szereg aspektów, aby kontynuować projektowanie swojego planu działania na rzecz równouprawnienia płci.

Osoby odpowiedzialne za plan działania → Określ swoje zasoby → Jak zamierzasz komunikować się z Planem Działania? → Oś czasu → Ocena i monitorowanie

KLUCZOWE DZIAŁANIA, KTÓRE MOŻNA PODJĄĆ

PLAN DZIAŁANIA

1

POLITYKI I ŚRODKI KORPORACYJNE DOTYCZĄCE RÓWNOŚCI

Wprowadzenie polityki równości w firmie
Polityka równości przyniesie równe korzyści kobietom i mężczyznom oraz pokaże zaangażowanie pracowników.

Opracowanie polityki godzenia życia rodzinnego
Pozwoli to kobietom, które tradycyjnie pełniły rolę "opiekuńczą", nie tylko wejść do sektora, ale także w nim pozostać.

Wewnętrzne szkolenia na temat równości
Ważne jest, aby wszyscy pracownicy wiedzieli, jak postępować, aby uniknąć sytuacji wykluczenia lub dyskryminacji kobiet.

Poinformowanie pracowników o nowych środkach
Upublicznij ten dokument wśród swoich pracowników i poinformuj ich o nowych zasadach poprzez kampanie informacyjne.

Inkluzywny język
Zacznij używać inkluzywnego języka w swoich dokumentach, raportach i materiałach.

KLUCZOWE DZIAŁANIA, KTÓRE MOŻNA PODJĄĆ

PLAN DZIAŁANIA

2

SZKOLENIE I TOWARZYSZENIE KOBIETOM

Szkolenia dla kobiet
Szkolenia umożliwią kobietom dostęp do innych obszarów, poprawiając ich profil zawodowy i generując zaangażowanie.

Towarzyszenie w pracy
Ważne jest, aby pracować nad towarzyszeniem kobietom od momentu ich wejścia do firmy, aby uniknąć sytuacji dyskryminacji.

Empowering Women in Construction

KLUCZOWE DZIAŁANIA, KTÓRE MOŻNA PODJĄĆ

PLAN DZIAŁANIA

3

NIEDYSKRYMINUJĄCE STRATEGIE REKRUTACJI I SELEKCJI

Rozmowy kwalifikacyjne i proces selekcji pod kątem równości

Należy zapewnić sprawiedliwość procesu pod względem płci, koncentrując się na wymaganiach, możliwościach i kompetencjach na danym stanowisku. Osoby przeprowadzające proces selekcji muszą mieć jasne zrozumienie korzyści płynących z różnorodności płci.

Opis miejsc pracy przy użyciu neutralnego języka

Określenie obiektywnych kryteriów, takich jak: wiedza techniczna, role i obowiązki oraz podstawowe wymagania.

Empowering Women in Construction

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o naszym projekcie FEMCON, odwiedź naszą stronę internetową, sieci społecznościowe (Facebook i Linkedn) i dowiedz się, co i jak poprawić, aby przyciągnąć więcej kobiet i tworzyć innowacje.

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