

FEM CON

Empowering
Women in
Construction



Ihr Leitfaden für

STÄRKUNG DER ROLLE VON FRAUEN IM BAUGEWERBE

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/).



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

01

Unser Auftrag

02

Wussten Sie, dass...?

03

Was die Beteiligten sagen

04

Unsere Ziele

05

Aktionsplan

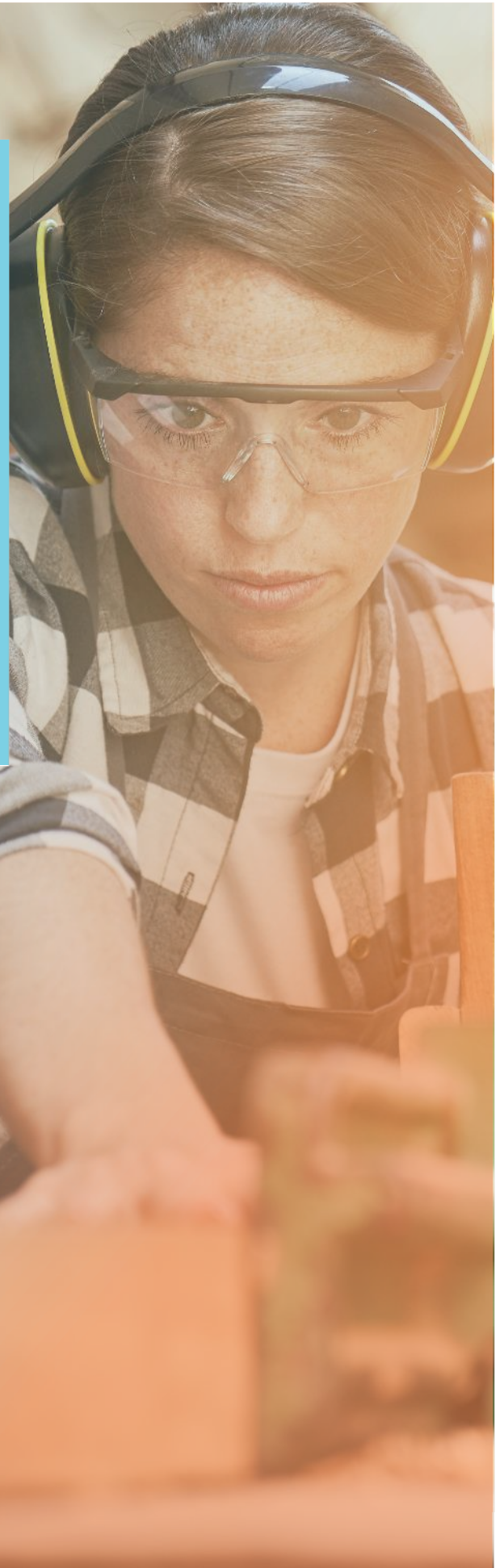


Kofinanziert von der
Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

“

Der Platz einer Frau ist überall dort, wo sie ihn haben möchte, auch in der Kabine eines 40-Tonnen-Bulldozers.



UNSERE MISSION



Die Zukunft der EU-Bauindustrie ist durch einen chronischen Arbeitskräftemangel gefährdet. Die europäische Bauproduktion kann mit der Nachfrage nicht Schritt halten (OECD).



Vor COVID-19 herrschte in der Bauindustrie ein Mangel an Arbeitskräften. Jetzt steht die Branche vor einem noch größeren Arbeitskräftemangel. Es wird erwartet, dass sich der Arbeitskräftemangel im Baugewerbe in der EU in Zukunft noch verschärfen wird, da die Bevölkerung schrumpft und die Arbeitskräfte altern.

Laut einer zu Ehren des Internationalen Frauentags 2021 durchgeführten Umfrage (Search Consultancy) "wird trotz der Tatsache, dass **83 % der Führungskräfte** im Bausektor der Meinung sind, dass ihre Branche unter einem **Fachkräftemangel** leidet, wenig getan, um eine vielfältigere Belegschaft zu fördern und somit den verfügbaren Talentpool zu erweitern".

Der EU-Bau muss mehr Frauen beschäftigen, wenn er eine nachhaltige Zukunft haben soll. Ein Blick auf die Situation in unseren Partnerländern ist einsichtsvoll.



FEMCON hat es sich zur Aufgabe gemacht, innovative Berufsbildungs- und Ausbildungsinstrumente zu entwickeln, um Frauen, die im Baugewerbe arbeiten oder eine Karriere in Erwägung ziehen, dabei zu helfen, sichtbare Positionen in der Branche zu erreichen. Ziel des Projekts ist es, die Branche für Frauen attraktiver zu machen, so dass sich mehr Frauen für diesen Sektor entscheiden, die Voraussetzungen für einen positiven Wandel zu schaffen und die geschlechtsspezifischen Perspektiven und die Lebensqualität in dem von Männern dominierten Sektor zu verbessern.



Als Frau kann man allen Klischees trotzen, gegen den Strom schwimmen und trotzdem in einer von Männern dominierten Branche dominieren.



WUSSTEN SIE, DASS...?

Vielfalt ist ein deutlicher Wert
im Angesicht von Innovation.

»»» Die Vielfalt von sich ergänzenden Profilen ist in jedem Sektor wesentlich, und Frauen bringen eine innovative Vision in den Baubereich ein.

»»» Die Vielfalt hilft den Unternehmen bei der Anpassung an die neuen europäischen Vorschriften und fördert die Gleichstellung innerhalb des Sektors.

»»» Der Baubereich muss sein Ansehen zurückgewinnen, und die Integration von Frauen hilft dabei, es durch ein Bild von Transparenz, Respekt und Anpassung zu verbessern.



Vielfalt bedeutet eine Vielzahl von Profilen, die die Produktivität erhöht, da es mehr Perspektiven gibt. Darüber hinaus verbessern gemischte Arbeitsteams die Wettbewerbsfähigkeit und das Arbeitsumfeld.

WUSSTEN SIE, DASS...?

Es besteht ein echter Bedarf an
Arbeitskräften in der Branche



Die Arbeitskräftelücke im Baugewerbe
übersteigt 500k.



Fast einer von vier Bauarbeitern ist älter als 55

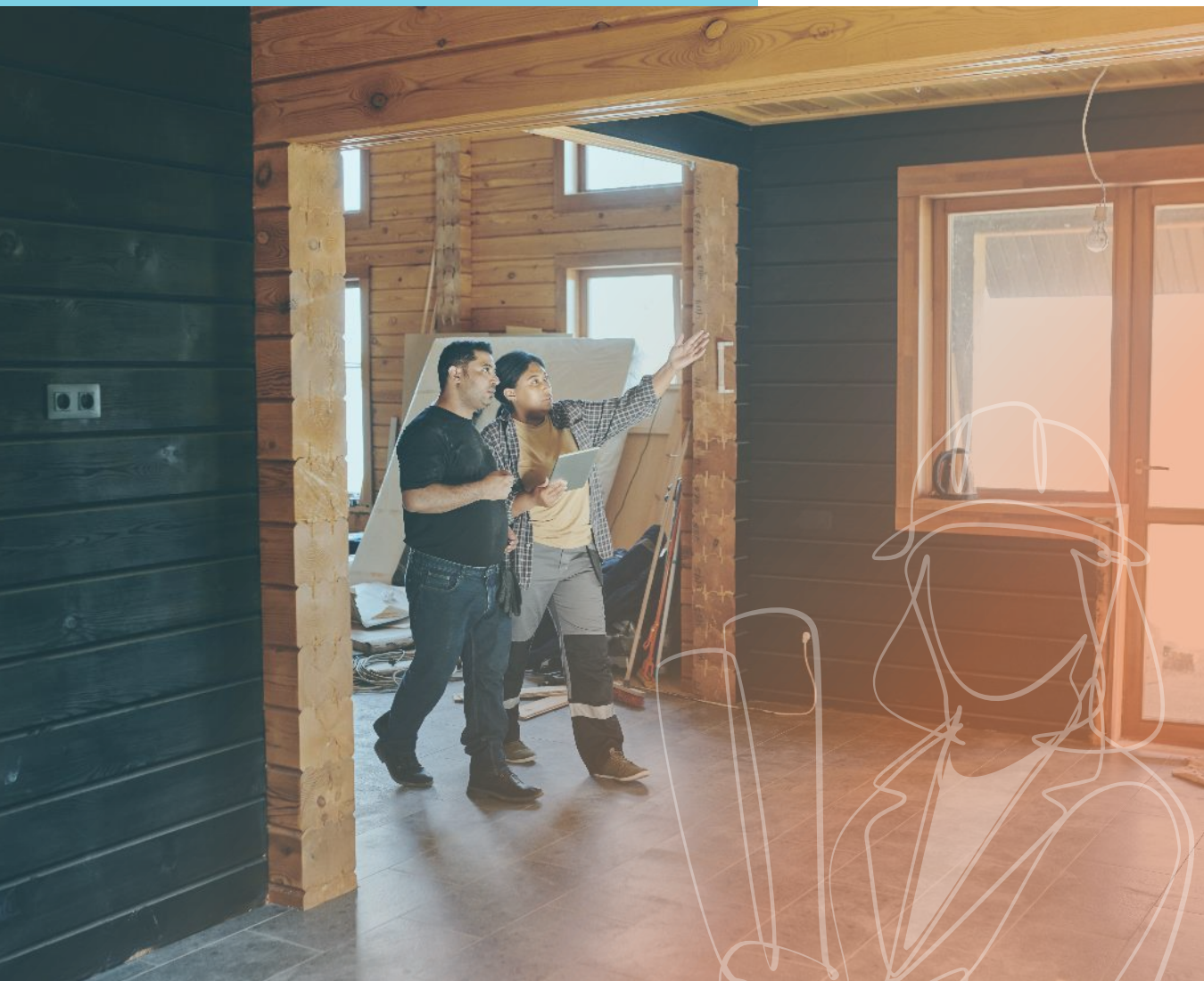


Das Baubereich befindet sich in einem Prozess der Industrialisierung, in dem er neue Profile benötigt, sowie Erneuerung, da mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Branche kurz vor dem Rentenalter stehen.

Dies bedeutet, dass neue und zusätzliche Schulungen benötigt werden, um neue Arbeitsplätze zu schaffen, sowie um neue Arbeitskräfte für die nächste Generation auszubilden. Die Branche bietet in den kommenden Jahren viele neue Jobmöglichkeiten für Frauen.



**Frauen in der Branche
können eine solide
Grundlage für
diejenigen schaffen,
die eine Karriere im
Baubereich
anstreben.**



WAS DIE BETEILIGTEN SAGEN

In der europäischen Bauindustrie stellen Frauen nur 9 % der Arbeitskräfte dar



Die Bauindustrie ist immer noch eine männerdominierte Branche. Es geht darum, die Bauindustrie als einen Sektor bekannt zu machen, in dem Frauen den gleichen Platz haben wie Männer.



Die Bauindustrie hat immer noch Schwierigkeiten, Arbeitskräfte zu finden, die sehr mit körperlich anstrengender Arbeit verbunden sind. Dies ändert sich auch mit der Industrialisierung.



Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fehlende Gleichstellungspolitik



Experten in der Branche betonen die Wichtigkeit der Einführung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie Flexibilitätsrichtlinien, damit Frauen nicht nur in die Branche eintreten, sondern auch darin bleiben können.



Die europäischen Institutionen müssen auf europäischer und nationaler Ebene eine Gleichstellungspolitik für die Branche umsetzen, damit die Unternehmen eine Gleichstellungspolitik entwickeln, die es Frauen ermöglicht, in die Branche einzutreten und dort zu bleiben.



Die Covid-19-Pandemie hat die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt in allen OECD-Ländern um mindestens zwei Jahre zurückgeworfen

WAS DIE BETEILIGTEN SAGEN

Es werden neue Arbeitsplätze in Bereichen geschaffen, die derzeit von Männern dominiert werden

Wenn nichts unternommen wird, um den Anteil der Frauen in diesen grünen Wachstumssektoren zu erhöhen, schätzen wir eine Vergrößerung der Beschäftigungslücke zwischen Männern und Frauen in der OECD bis 2030 um 1,7 Prozentpunkte.



Der Übergang zum Netto-Nullenergieverbrauch könnte die Geschlechterkluft vergrößern, wenn keine Maßnahmen ergriffen werden. Die Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen in der Technologiebranche und in der gesamten Belegschaft wird immer wichtiger



Nachhaltigkeit verbreitet neue Möglichkeiten und gibt Frauen, die in den Baubereich einsteigen wollen, eine Chance.

Spezialisierte Ausbildung



Fachleute des Sektors betonen, wie wichtig es ist, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie zur Flexibilität einzuführen, damit Frauen nicht nur in den Sektor eintreten, sondern auch dort bleiben können.



Die Covid-19-Pandemie hat die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt in allen OECD-Ländern um mindestens zwei Jahre zurückgeworfen



**Es geht nicht darum,
Frauen einzustellen. Es
geht darum, eine Vision
zu bieten, dass dieser
Sektor sich für
hochwertige
Beschäftigung einsetzt**



UNSERE ZIELE

1

Hilfe für Berufsschullehrer

sie zu inspirieren, mehr über den
Änderungsbedarf zu erfahren

2

Förderung des beruflichen Aufstiegs und der Entwicklung von Frauen im Baubereich

Ausbildung von Frauen, die sich für
eine Karriere in der Bauindustrie
interessieren

3

Frauen inspirieren

Diejenigen, die bereits im
Baugewerbe tätig sind, die
Arbeitgeber im Baubereich und die
Berufsbildungsanbieter sollten sich
um sichtbare Frauenrollen und
vorteilhaftere Positionen in der
Branche bemühen.

4

Erleichterung der Zusammenarbeit

Bauunternehmen und potenzielle weibliche Arbeitskräfte zu
erreichen und sie zu inspirieren, mehr über den Änderungsbedarf
zu erfahren



Inklusion ist nur eine positive Sache für beide Geschlechter oder mehrere Geschlechter



AKTIONS PLAN

»»» Sie sollten bedenken, dass eine der Definitionen des Aktionsplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern laut Europäischer Kommission "ein aktiver Planungsansatz ist, der das Geschlecht als Schlüsselvariable oder -kriterium berücksichtigt und darauf abzielt, eine explizite Geschlechterdimension in die Politik oder das Handeln einzubeziehen".

»»» Um die Geschlechterdimension einzubeziehen, können Sie damit anfangen, dieses Dokument in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation zu verteilen, um Ihre Mitglieder für die Gleichstellung der Geschlechter im Bausektor zu sensibilisieren.

»»» Nach einer ersten Analyse der Situation von Frauen in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation und zur Erstellung Ihres eigenen Aktionsplans sollten Sie eine Strategie und Maßnahmen entwickeln, die zu berücksichtigen sind:

Definieren Sie die Probleme

Obwohl die Probleme von Frauen in diesem Sektor in vielen Aspekten und Bereichen üblich sind, sollten Sie vorab eine Analyse der spezifischen Probleme vornehmen. Über die FEMCON-Website können Sie Frauen nach ihren Erfahrungen und externen Informationen fragen.

Definieren Sie Ihre Ziele und Maßnahmen

Sobald Sie die Probleme definiert und verstanden haben, müssen Sie die Ziele festlegen, die Sie erreichen wollen. Im Rahmen dieses Prozesses der Festlegung von Zielen und Maßnahmen, müssen Sie eine Reihe von Aspekten berücksichtigen, um mit der Gestaltung Ihres Action Gender Plans fortzufahren

Die Verantwortlichen für Ihren Aktionsplan

Bestimmen Sie Ihre Ressourcen

Wie werden Sie Ihr AP kommunizieren?

Zeitleiste

Bewertung und Überwachung

WESENTLICHE HANDLUNGEN, DIE SIE VORNEHMEN KÖNNEN

AKTIONS PLAN

1

KORPORATIVE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK UND -MASSNAHMEN

»»» **Führen Sie Gleichstellungsmaßnahmen in Ihrem Unternehmen ein**
Die Gleichstellungspolitik kommt Männern und Frauen gleichermaßen zugute und demonstriert den MitarbeiterInnen Engagement.

»»» **Entwickeln Sie eine Richtlinien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
Dies wird es den Frauen, die traditionell eine "Betreuungsrolle" haben, ermöglichen, nicht nur in den Sektor einzutreten, sondern auch dort zu bleiben.

»»» **Interne Schulungen zum Thema Gleichstellung**
Es ist wichtig, dass alle

MitarbeiterInnen wissen, wie sie sich verhalten müssen, um Situationen der Ausgrenzung oder Diskriminierung von ArbeitnehmerInnen zu vermeiden.

»»» **Informieren Sie Ihre MitarbeiterInnen über die neuen Maßnahmen**
Machen Sie dieses Dokument bei Ihren MitarbeiterInnen bekannt und informieren Sie sie durch Kommunikationskampagnen über die neuen Richtlinien.

»»» **Inklusive Sprache**
Beginnen Sie mit der Verwendung einer integrativen Sprache in Ihren Dokumenten, Berichten und Materialien.

WESENTLICHE HANDLUNGEN, DIE SIE VORNEHMEN KÖNNEN

AKTIONS PLAN

2

AUSBILDUNG UND BEGLEITUNG VON FRAUEN

»» **Ausbildung für Frauen** Die Ausbildung wird den Frauen den Zugang zu anderen Bereichen ermöglichen, ihr berufliches Profil verbessern und ihr Engagement fördern

»» **Begleitende Arbeit** Es ist wichtig, daran zu arbeiten, Frauen vom Zeitpunkt ihres Eintritts in das Unternehmen zu begleiten, um Diskriminierungen zu vermeiden.



WESENTLICHE HANDLUNGEN, DIE SIE VORNEHMEN KÖNNEN

AKTIONS PLAN

3

NICHT DISKRIMINIERENDE EINSTELLUNGS- UND AUSWAHLSTRATEGIEN



Vorstellungsgespräche und Gleichstellungsauswahlverfahren

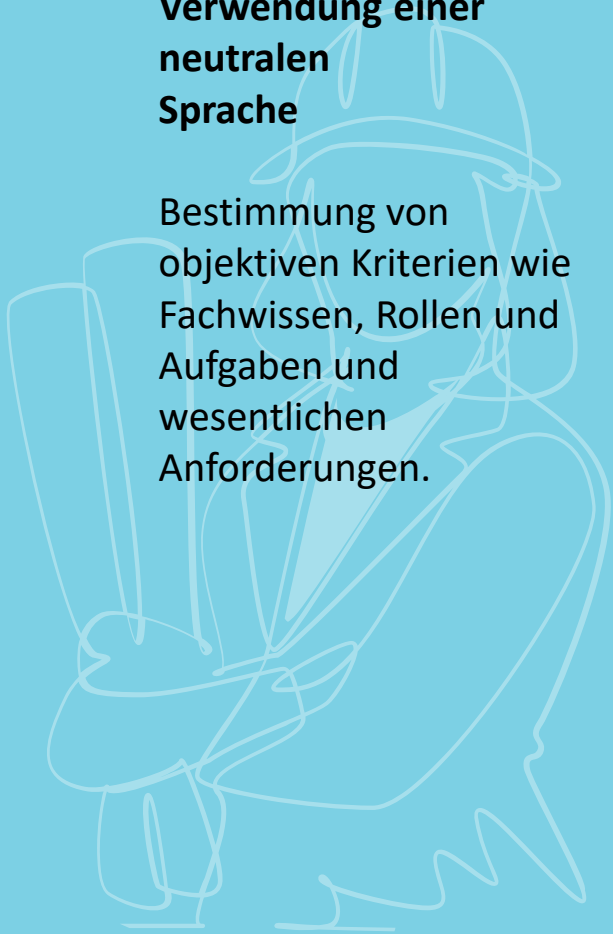
Muss die Fairness des Verfahrens in Bezug auf das Geschlecht gewährleisten, wobei der Schwerpunkt auf den Anforderungen, Fähigkeiten und Kompetenzen für die Stelle liegt. Diejenigen, die das Auswahlverfahren durchführen müssen ein klares

Verständnis der Vorteile der Geschlechtervielfalt haben.



Beschreibung der Stellen durch Verwendung einer neutralen Sprache

Bestimmung von objektiven Kriterien wie Fachwissen, Rollen und Aufgaben und wesentlichen Anforderungen.



Wenn Sie mehr über unser FEMCON-Projekt erfahren möchten, besuchen Sie unsere Website und unsere sozialen Netzwerke (*Facebook & LinkedIn*) und finden Sie heraus, wie Sie mehr Frauen anziehen und Innovationen schaffen können.

f in



www.femalesinconstruction.eu



Kofinanziert von der Europäischen Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.