



CUENTA CON ELLAS PARA TU EMPRESA

**Contrata el talento que estás
buscando y crea el mejor equipo
para tu empresa**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



¿Sabías que...?

1

La diversidad aumenta el valor de nuestro sector y de nuestro entorno

- La diversidad implica pluralidad de perfiles y puntos de vista y, por tanto, es una fuente de **creatividad e innovación**.
- Los equipos mixtos de trabajo influyen de forma positiva en el ambiente de trabajo, lo que también repercute en la **competitividad y productividad** de la empresa.
- Contar con mujeres en la plantilla proyecta una imagen de la empresa **más responsable, justa, respetuosa y adaptada a los nuevos tiempos**.
- Facilita la adaptación de las empresas a futuras modificaciones de la **normativa europea**, que se dirige a favorecer la adjudicación de contratas y ayudas públicas a las empresas que fomentan la igualdad.

2

La igualdad de oportunidades contribuye al máximo aprovechamiento de los recursos humanos

Estar abierto a la contratación de mujeres implica tener acceso a una **oferta de mano de obra más amplia**.

Permite dar respuesta a la escasez de mano de obra cualificada a través del acceso al mejor **talento disponible**, sea hombre o mujer.

La combinación de las diferencias entre mujeres y hombres puede generar más motivación y competitividad en la empresa. Ambos modos de trabajar, tomar decisiones y ver la realidad son complementarios, lo que puede aportar un **valor añadido** en la empresa.





La igualdad es una oportunidad de mejora para las empresas

3

La aportación femenina es un elemento esencial en la orientación al cliente

La orientación al cliente es un componente de especial importancia en la estrategia de negocio. Los mercados son cada vez más diversos y diferenciados, y la diversidad en los equipos de trabajo, representa una mayor **capacidad de respuesta** por parte de la empresa a las demandas del mercado.

Disponer de un equipo de trabajo heterogéneo sirve para encontrar soluciones y aproximaciones a los distintos clientes.

Tener mujeres en el equipo favorece una mejor **detección de las necesidades y prioridades** de gran parte de los clientes finales de los productos y servicios de la construcción (obra nueva, reforma), que son también mujeres.

Lo que los implicados cuentan

Hemos realizado un estudio en España, Alemania, Bélgica, Francia, Italia y Portugal para averiguar qué ocurre para que, en el sector de la construcción, solo el 9% de los trabajadores sean mujeres. Hemos consultado a empresas, docentes de formación profesional del sector y a mujeres trabajadoras de la construcción. El objetivo es *favorecer una mayor presencia de la mujer en los oficios de la construcción y conseguir un sector más igualitario y competitivo*.

Baja presencia de mujeres en el sector

- Principales **barreras** a la contratación de mujeres en la construcción

Falta de candidatas a los puestos

El sector no resulta atractivo para las mujeres

Fuerza y resistencia física

Falta de experiencia necesaria

Poca flexibilidad en los horarios (conciliación)

Falta de competencias profesionales

Influencia de los estereotipos de género en el proceso de contratación



EMPRESAS	DOCENTES	MUJERES
1		
2	1	4
3	3	
4	4	2
		3
	2	1

- Partiendo del hecho de que las mujeres no han participado tradicionalmente en los oficios de construcción, **¿cree que pueden trabajar en el sector?**

➤ Sí, con la formación adecuada



Para reflexionar

No es una cuestión de falta de competencias profesionales. Todos consideran que con la formación adecuada, las mujeres pueden estar igual de capacitadas que los hombres para desempeñar un oficio. La falta de experiencia sí puede ser una barrera, aunque las mujeres lo perciben como un factor más relevante que las propias empresas.

Para las empresas, lo más significativo es que no hay mujeres aspirantes a los puestos. Sin embargo, los docentes trasladan que sus alumnos son contratados enseguida y que por el contrario, a sus alumnas, aun siendo igual de competentes, no les resulta tan fácil encontrar un empleo en el sector. El número de alumnas en el aula/taller continúa siendo muy inferior al de alumnos, por lo que parece que el sector no resulta atractivo para las mujeres.

Las mujeres que ya están trabajando en el sector, consideran que los *estereotipos de género* (*) influyen en sus posibilidades de contratación.

La fuerza y resistencia física es señalada por empresas y docentes como factor que puede influir en la contratación de mujeres.

* Los estereotipos de género son el conjunto de ideas o prejuicios generalizados utilizados para explicar el comportamiento, las características y las funciones que tanto los hombres como las mujeres tienen o deberían tener. Estos estereotipos de género actúan en la cultura empresarial creyendo que ciertas funciones profesionales las desempeñan mejor personas de un sexo que de otro.





Procesos de selección

- **Medios** utilizados por las empresas del sector para la búsqueda de candidatos



- Las empresas cuando **necesitan contratar**, piensan en ...



➤ **Características** que buscan las empresas a la hora de contratar



1

Experiencia profesional



2

Motivación



3

Formación específica

90%

de las mujeres entrevistadas han experimentado *discriminación de género en los procesos de selección.*

79%

de las empresas consultadas no dispone de mecanismos específicos para asegurar un *proceso de selección objetivo*. Entre las que contemplan medidas, indican la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas, equipos mixtos de selección de personal y toma de la decisión final en equipo.



Para reflexionar

Recordemos que la falta de experiencia no se ha señalado por las empresas como una barrera muy importante para que las mujeres se incorporen al sector. Sin embargo, a la hora de contratar personal se busca, en primer lugar, profesionales con experiencia.

La mayoría utiliza los anuncios en páginas web y redes sociales para la búsqueda de profesionales y piensan espontáneamente en hombres para cubrir las vacantes de la empresa. Esto puede indicar que los anuncios de empleo no están dirigidos a mujeres y, por lo tanto, utilizan lenguaje no inclusivo para definir el puesto, lo que puede estar desalentando la atracción de mujeres al sector.

La búsqueda de empleo a través de amigos y redes de contacto profesionales resulta asimismo un canal ineficaz para la mayor parte de las mujeres, por su falta de experiencia en el sector.





Competencias profesionales

La construcción es un sector que requiere **mano de obra cualificada**. La mayoría de los empleadores dice tener dificultades para encontrar profesionales.

La mayor parte de las empresas (60%) considera que las mujeres pueden ser tan competentes como los hombres en el sector, con la formación adecuada, mientras que para el 28% las mujeres pueden encontrar dificultades para un correcto desempeño de las tareas por la resistencia física que exigen algunos oficios de la construcción.

Las respuestas son generalmente positivas hacia las trabajadoras de la construcción: son trabajadoras igual de válidas que los hombres y su contratación aporta además ventajas al lugar de trabajo (principalmente complementariedad en el equipo con los hombres, aumento de la creatividad y motivación adicional).



3 de cada 5 docentes

consideran que las mujeres acceden al sector por **vocación**, mostrando mayor **motivación**.

Atribuyen a las mujeres un nivel más elevado de precisión y calidad en la ejecución de las tareas, así como un mayor respeto de las normas de seguridad. En oficios, las actividades relacionadas con los acabados son especialmente identificadas por los docentes, ya que las alumnas destacan en la precisión y atención al detalle que las tareas de acabado requieren.

 Principales características del profesional "ideal" para las empresas del sector:

- 1** Capacidad para relacionarse y trabajar en equipo.
- 2** Visión general de la construcción, independientemente de la tarea específica realizada.
- 3** Calidad en la ejecución de las tareas.
- 4** Respeto por las normas, en especial las relativas a **salud y seguridad**.

Para reflexionar

Se han señalado competencias que son:

- a) adquiridas mediante capacitación.
- b) habilidades interpersonales (relaciones con otras personas) e intrapersonales (autoconfianza, automotivación, etc.).

Ninguna de las competencias deseables puede asociarse al hecho diferencial y biológico de ser hombre o mujer. Por lo tanto, el perfil ocupacional para hombres y mujeres no debería estar sesgado por los estereotipos.

Se vuelve a mencionar la resistencia física que exige la construcción, principalmente por la manipulación manual de cargas. La resistencia es una de las capacidades físicas básicas, particularmente aquella que nos permite llevar a cabo una actividad



o esfuerzo durante el mayor tiempo posible. La manipulación de cargas en la construcción es responsable de la aparición de fatiga física y/o de lesiones, principalmente musculoesqueléticas. Por ello, desde la prevención de riesgos laborales se establece la obligación de adoptar medidas técnicas y organizativas, así como proporcionar los medios mecánicos adecuados (carros, carretillas, grúas, etc.) para evitar estos riesgos de lesiones en **todos los trabajadores**, hombres y mujeres. Además, el sector, cada vez más modernizado va dando paso a procesos industrializados donde la fuerza es un factor sin relevancia. Naturalmente hay oficios para los que la fortaleza física de la persona continúa siendo un factor a considerar en su contratación.

Plan de acción

Apostamos por el cambio: ¿Por dónde empezamos?

Actualmente las empresas están sujetas a la necesidad de innovar permanentemente con el fin de hacer frente a las necesidades y demandas del mercado, cuya característica fundamental es su constante evolución. La necesidad de innovación supone a las empresas una continua modernización si no quieren verse relegadas a un segundo plano y, en consecuencia, dejar de ser competitivas. Esta innovación no solo refiere a los procesos y técnicas de trabajo, sino también a los modelos de gestión empresarial.

1

Cultura empresarial igualitaria

En este contexto, emerge una nueva gestión de la empresa donde los recursos humanos se configuran como **activo principal** de la organización y donde el principio de igualdad de oportunidades se convierte en eje conductor y se introduce como principio básico de la cultura de la empresa.

En este sentido, las nuevas tendencias en materia de gestión de recursos humanos y de organización empresarial introducen como elementos fundamentales, entre otros, la **motivación**, el **desarrollo de un buen clima laboral** o la **conciliación** de la vida familiar, laboral y personal, que se convierten en factores básicos para mejorar la productividad, pero también para atraer y mantener a personal cualificado.



Propuestas de implantación

Compromiso de la empresa.

La dirección de la empresa debe liderar y asumir de forma expresa el objetivo de la igualdad de género. Para ello, debe contar con documentos de política interna que lo incluyan como un principio básico y lo establezcan al mismo nivel que los demás principios.

Conocimiento de la situación.

A fin de conocer cuál es la situación real en igualdad de género, se debe recabar toda información sobre desequilibrios y estereotipos de género que existen en cada área de la empresa.



Distribuye este documento entre la plantilla; es un buen comienzo para iniciar un cambio de cultura

Comunicación y transparencia.

Creación de un mecanismo de recepción de inquietudes, consultas o propuestas por parte de las trabajadoras y los trabajadores, así como monitorear los comportamientos que se desvían del objetivo de igualdad y analizar las motivaciones.

Asignación de responsabilidades.

Dado que la implementación de una estrategia para la igualdad de género no es un asunto que compete únicamente a la dirección, se deben identificar los departamentos y/o las personas que serán responsables de poner en marcha los procesos de cambio.

Sistemas de promoción objetivos.

Generar una cultura de trabajo por objetivos y de reconocimiento basado en resultados es la mejor forma de garantizar la igualdad de oportunidades y hacer posible el acceso progresivo de la mujer a todos los niveles de la organización.

Planificación de protocolos internos sobre la igualdad de género que incluyan:

- Un plan de desarrollo del personal que identifique las cualificaciones operacionales y no operacionales que tendrán que cubrir.
- Un plan para conciliar la vida familiar y laboral (flexibilidad, permisos de paternidad, etc.)
- Un plan de capacitación para el personal interno en materia de igualdad de género.

2 Estrategias de reclutamiento y selección no discriminatorias

El reclutamiento y la selección es la práctica en la gestión de los recursos humanos por la que las empresas buscan los recursos humanos con unos conocimientos, experiencia, actitudes y capacidades específicas para cubrir determinados puestos de trabajo. Este procedimiento trata de atraer las solicitudes y seleccionar a las **personas más cualificadas y afines al puesto de trabajo** vacante, con lo que resulta fundamental para las empresas de cara a cubrir las expectativas creadas para el puesto.



Propuestas de implantación

Descripción de los puestos de trabajo: identificando los puestos de trabajo con los dos géneros gramaticales y utilizando un lenguaje neutro, determinando criterios objetivos como conocimientos técnicos, funciones y responsabilidades, y requisitos imprescindibles.

Publicación de los anuncios de las ofertas de empleo utilizando un lenguaje neutro, no agresivo, que incluya tanto a las mujeres como a los hombres, y detallando únicamente los requisitos esenciales. No es sólo un tema de que el lenguaje sea inclusivo, sino de la naturaleza de los mensajes que hay detrás y de su capacidad para hacer que el puesto sea atractivo para hombres y mujeres.

Canales de reclutamiento que garanticen que la información del puesto vacante será de acceso tanto para las mujeres como para los hombres de la empresa, o de fuera si se anuncia a nivel externo.

Valoración objetiva de las solicitudes en base a los criterios previamente definidos en la descripción del puesto de trabajo, atendiendo a la capacitación de la persona candidata.

Entrevistas y otras pruebas de selección que garanticen la imparcialidad del proceso en cuanto al sexo, centrándose en los requerimientos, la capacidad y las competencias para el puesto. Las personas que realizan los procesos de selección deben tener una visión clara de los beneficios de la diversidad de género.

Selección de la persona candidata realizando una valoración objetiva de las personas interesadas para el puesto de trabajo en base a la experiencia, formación académica y formación complementaria, capacidades y habilidades sin que se tenga en cuenta el sexo de la persona. La selección de la persona candidata tiene que ser transparente y estar basada en criterios demostrables de modo que no haya lugar a ambigüedades.





¿Necesitas profesionales de la albañilería, pintura, alicatado, gruistas, electricistas....? ¡No te quedes atrás! Muchas otras empresas del sector ya cuentan con mujeres profesionales en sus plantillas

Contacta con nosotros

Si necesitas asesoramiento, puedes ponerte en contacto con nosotros para ayudarte en la búsqueda de las personas más adecuadas, preparadas y con mayor potencial para el puesto.

[Fundación Laboral de la Construcción \(FLC\).](#)

[Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid \(AE\).](#)

**Más información en
www.womencanbuild.eu**