



Cimientos de Igualdad

Alianza estratégica para fomentar
la igualdad de género en el sector de la construcción



MANIFIESTO POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA UN SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN MÁS SOSTENIBLE Y COMPETITIVO

Los factores clave que explican los beneficios de una profesión basada en la diversidad e igualdad son mejor rendimiento general, ventaja competitiva, mejores resultados económicos, pluralidad de perspectivas, mayor satisfacción del cliente, mejorar los rendimientos de los proyectos con impacto social, mayor creatividad.

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) muestran que sólo el 8,4 de los profesionales del sector son mujeres. El año 2019 se cerró con un 6,9% menos de mujeres trabajando en el sector, mientras que el porcentaje de hombres se incrementó en un 1%. Las mujeres ocupadas en el sector cuentan con una formación muy destacable, con un nivel de Educación Superior del 66%. En cuanto a los puestos que ocupan, llama la atención que un 52% de los mismos son administrativos, contables o financieros.

Según el informe de EJE&CON “Buenas Prácticas para la gestión del talento y la competitividad de las empresas”, un 83% de las compañías del sector de la industria y la construcción reconoce no tener ninguna o contar con menos del 10% de mujeres en sus consejos de administración, lo que sitúa a este sector en último lugar en lo que a participación de mujeres en los consejos se refiere. En cuanto al número de mujeres en la alta dirección, está por debajo del 10% en un 67% de las empresas participantes en el estudio.

Por su variada estructura empresarial, el sector de la construcción es el segundo mayor generador de empleo en España después de la agricultura.

El nuevo impulso del sector, basado en la rehabilitación sostenible de nuestro parque de viviendas, la digitalización y la industrialización, será en los próximos años una de las principales palancas para la recuperación económica de nuestro país, generando empleo de calidad, estable y sostenible.

Por todo ello, los profesionales del sector inmobiliario y de la construcción y edificación en España **NOS COMPROMETEMOS A TRABAJAR PARA:**

- Hacer el sector de la construcción más atractivo y moderno para la incorporación de mujeres jóvenes a partir de las nuevas tendencias en los procesos productivos de diseño y de ejecución basadas en la digitalización y la industrialización.
- Vincular al sector con el compromiso con la sostenibilidad y la economía circular como desafío pendiente, necesario y oportunidad de empleo y desarrollo e innovación, para atraer a las mujeres hacia un inicio de su carrera profesional en el sector, impulsando un empleo de calidad y con futuro.
- Lograr el compromiso de empresas y entidades del sector para desarrollar políticas de diversidad de género, incluyendo la promoción de las mujeres a puestos directivos.

- Promover programas de *mentoring* para que las mujeres puedan asumir roles directivos en las organizaciones.
- Promover la igualdad de género en el sector y comunicar buenas prácticas para alcanzar la igualdad de género
- Garantizar la transparencia y retribución justa para alcanzar la igualdad salarial entre sexos
- Promover políticas de conciliación laboral, como parte del objetivo general de salud y bienestar, y apoyar el desarrollo profesional diverso
- Desarrollar procesos de contratación y empleo transparentes, justos, inclusivos e imparciales

Asimismo, las empresas del sector inmobiliario y de la construcción en España que suscriben este manifiesto adquieren el compromiso de difundir y promover la igualdad de género a través de su adhesión al *Código EJE&CON de Buenas Prácticas para la Gestión del Talento y la Mejora de la Competitividad en las Empresas*.

Este Código tiene el doble objetivo de promover el desarrollo profesional de las mujeres y de servir de guía de actuación para las organizaciones en su búsqueda de la justicia social, la ética, la transparencia y la sostenibilidad, centrándose en cuatro grandes principios y diez recomendaciones, además de un procedimiento de seguimiento y evaluación de los avances.

Código EJE&CON de Buenas Prácticas para la Gestión del Talento y la Mejora de la Competitividad de la Empresa	
Principios	Recomendaciones
1º. Las organizaciones deben promover la igualdad de oportunidades desde el compromiso de la Alta Dirección.	1ª. El órgano de gobierno aprobará cada dos años, o coincidiendo con la aprobación del Plan Estratégico de la empresa, una Agenda Corporativa de Igualdad elaborada por el Comité de Dirección con el objetivo de implementar las políticas de igualdad de oportunidades en el seno de la empresa.
2º. Las organizaciones deben establecer mecanismos para dotar de transparencia a las políticas de igualdad de oportunidades.	2ª. Las políticas que defina el Comité de Dirección en la Agenda Corporativa de Igualdad deben incluir herramientas e indicadores que permitan realizar un seguimiento y medir los avances, así como su grado de cumplimiento. 3ª. Se designará un órgano responsable de Igualdad de Género cuya actividad sea liderar las líneas estratégicas que marque el Comité de Dirección e informar al Comité de Nombramientos o al órgano correspondiente en el caso de que éste no esté constituido. 4ª. Las políticas de Igualdad deben ser ampliamente difundidas en la organización. 5ª. La Agenda Corporativa de Igualdad debe proyectar sus principios hacia el exterior, en sus políticas comerciales, en la comunicación con sus grupos de interés y en general con la sociedad.
3º. Las organizaciones deben favorecer el reconocimiento del talento sin género.	6ª. La Agenda Corporativa de Igualdad elaborada por el Comité de Dirección promoverá, bajo la gestión del órgano de Igualdad de Género, procesos laborales que posibiliten el desarrollo profesional y el reconocimiento del talento sin género en la organización. 7ª. La Agenda Corporativa de Igualdad establecerá objetivos claros sobre igualdad de oportunidades para cada área de la organización. 8ª. La Agenda Corporativa de Igualdad contemplará programas de mecenazgo y mentorización para las empleadas de alto potencial en el que participarán los ejecutivos senior de la empresa. 9ª. La Agenda Corporativa de Igualdad establecerá programas internos de coaching y un marco para la creación de redes de mujeres en la organización que favorezca el cambio de mentalidad de las mujeres profesionales.
4º. Las organizaciones deben promover una cultura que fomente una relación equilibrada entre la organización y el individuo.	10ª. La Agenda Corporativa de Igualdad contemplará la implantación de las medidas que permitan flexibilizar el horario de trabajo, facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y fomentar la puesta en práctica de estas medidas.

PROMUEVEN

observatorio
2030 del CSCAE

EJE&CON
« EJECUTIVOS & CONSULTORES »

BMI



Colegio de Ingenieros
de Caminos
Canales y Puertos
de Madrid

CAMINOS
MADRID

COLABORAN



APCEspaña

FUNDACIÓN
LABORAL
DE LA CONSTRUCCIÓN

sima
MADRID INTERNATIONAL
REAL ESTATE EXHIBITION

CEPCO

ie
BUSINESS SCHOOL

ASPRIMA
ASOCIACIÓN DE PROMOTORES DE
INMOBILIARIAS DE MADRID

FUNDACIÓN
más humano



CEOE
Campus

habitissimo

WOMEN IN
REAL ESTATE
SPAIN