

# GUÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE LOS ODS 5 Y 10 EN EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

5 IGUALDAD  
DE GÉNERO



10 REDUCCIÓN DE LAS  
DESIGUALDADES



©EFVEC 2024  
Ed. 00 Mayo 2024  
Contenidos: [MASUNO SOLUCIONES S.L](#)

**IMPORTANTE:** NO imprimir si no es necesario. En el caso de que se decida su impresión, asegúrese de hacerlo a doble cara y sobre papel reciclado.

# ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1.</b> PRESENTACIÓN .....   | <b>3</b>  |
| <b>2.</b> LA AGENDA 2030 Y LOS ODS .....   | <b>4</b>  |
| <b>3.</b> EL ODS 5: LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS ..... | <b>9</b>  |
| <b>4.</b> EL ODS 10: REDUCIR LAS DESIGUALDADES EN Y ENTRE LOS PAÍSES .....                         | <b>16</b> |
| <b>5.</b> PLANES DE IGUALDAD: ODS 5 + ODS 10 .....   | <b>26</b> |
| <b>ANEXO I</b> : AUTODIAGNÓSTICO ODS 5 + ODS 10.....   | <b>28</b> |

# 1. PRESENTACIÓN

FEVEC ha sido pionera en la promoción de los ODS y la Agenda 2030, tratando de fomentar la sostenibilidad en el sector de la construcción, animar y acompañar a las empresas en la adopción de la Agenda 2030 y en su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), dándoles a conocer algunas de las herramientas existentes para su implantación.

En el año 2019 se iniciaron las primeras acciones, con la creación del portal [www.construccion2030.es](http://www.construccion2030.es) apoyado por la Conselleria de Economía Sostenible. En dicho portal se establecen los ODS sobre los que es prioritario que el sector trabaje y se pone a disposición de las empresas una serie de información sobre herramientas básicas útiles para que puedan contribuir de forma eficaz a dichos ODS.



Entre las acciones desarrolladas destacan principalmente las encaminadas hacia una sostenibilidad concebida desde el ámbito más ambiental, con desarrollo de webinars y guías que están disponibles para su descarga en el portal.

Son numerosas también las acciones desarrolladas en el ámbito del fomento de la sostenibilidad social. Destacan las guías publicadas para la implantación de ODS como el 3 o el 8.

Con el proyecto de *Acciones de fomento de los OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA AGENDA 2030* subvencionado por la Vicepresidencia Segunda y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda de la Generalitat Valenciana, abordamos en 2024 acciones también encaminadas a los ODS sociales, en especial al **ODS 5 de Igualdad de Género** y al **ODS 10 de Reducción de las Desigualdades**.



En esta guía se pretende introducir a las empresas de la construcción, especialmente a las PYME, en los ODS 5 y 10, proponiendo metodologías y actuaciones para que conseguir un doble objetivo: la contribución a los ODS y la reducción de las desigualdades en la construcción.

## 2. LA AGENDA 2030 Y LOS ODS

En primero lugar, queremos hacer una pequeña introducción sobre qué significa la Agenda 2030, de dónde surge y qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se adoptaron por todos los Estados Miembros de Naciones Unidas en 2015 con el fin de crear un programa común y universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para el año 2030. Tienen, por tanto un horizonte de aplicación de 15 años, con finalización y evaluación del grado de cumplimiento en el año 2030, por lo que ha pasado a denominarse **Agenda 2030**.

El origen de los ODS está en unos Objetivos anteriores, promovidos para el periodo de 2000 a 2015: los **OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO (ODM)**.

Como hemos comentado, ODS tienen marcado, para su consecución, un período de 15 años, que empieza en 2015 y finaliza en 2030, es lo que se denomina la **Agenda 2030**:

“...esta nueva agenda tiene por objeto abordar los problemas actuales y futuros. La creciente desigualdad mundial, el aumento de la exposición a los peligros naturales, la rápida urbanización, los nuevos modelos de migración y el consumo excesivo por algunos de energía y recursos naturales amenazan con elevar el riesgo de desastres a niveles peligrosos, con efectos sistémicos a nivel mundial...  
... la agenda para el desarrollo después de 2015 trazará el rumbo de las iniciativas de desarrollo, para los próximos 15 años y años posteriores, hacia la erradicación de la pobreza y el desarrollo sostenible en sus dimensiones social, económica y ambiental. Será una agenda destinada a mejorar la vida de las personas y asegurar el ejercicio de sus derechos humanos, en plena armonía con la naturaleza...”  
**(Memoria del Secretario General sobre la Labor de la Organización, UN).**

Los ODM tuvieron un resultado alejado de sus expectativas, pero sirvieron para comprobar que el camino iniciado con la definición de objetivos a nivel mundial era el adecuado. Se decide, por tanto, desde Naciones Unidas, formular nuevos objetivos, más extensos y más ambiciosos, involucrando esta vez en su creación a todos los agentes sociales a nivel mundial.

El origen primero de los objetivos marcados por la ONU, tanto los ODM primero, como los ODS después, está la Carta de las Naciones Unidas, firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco. La Declaración del Milenio trata de recoger los principios reflejados en la Carta de Naciones Unidas, incluyendo los resultados de las cumbres y reuniones realizadas en la última década, entre las que

destaca por encima de todas la **Cumbre de Río de 1992**, en la que se formula la [Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Desarrollo](#) y que establece 27 principios básicos para el desarrollo sostenible.

Si bien los ODM se enfocaron principalmente en factores sociales como erradicar la pobreza, la educación infantil, la igualdad de género o la mejora de la salud en madres y niños, los ODS son más ambiciosos y tienen un mayor campo de aplicación. Los ODS se crean para cubrir 5 aspectos cruciales para la humanidad y el planeta, que permitirán además dar continuidad y cumplimiento a los ODM: las personas, el planeta, prosperidad, paz, asociaciones.



Entre los Objetivos del Milenio vemos que predominan los objetivos de carácter social. Destaca por ejemplo el ODM 3, para promover la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer. Se trataba, sin embargo, de un objetivo encaminado, sobre todo a la educación, promoviendo la eliminación de las desigualdades en la enseñanza. No encontramos, por tanto, objetivos encaminados a la reducción de las desigualdades en general y de la desigualdad en términos de género más allá del acceso a la enseñanza.

Los ODS sí que entran en estos dos aspectos. La formulación de un objetivo como el 5, de reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en todos los aspectos y el ODS 10 que promueve la igualdad y la integración basadas en la diversidad, abren un campo de trabajo muy importante al que las empresas de la construcción no pueden ser ajenas.

Estos son los 17 ODS definidos:



Estos 17 objetivos cuentan, además, con 169 metas que se pretenden cumplir, concretando mucho más el alcance que se ha definido. Las metas no están repartidas en número entre los ODS, si no que se han definido aquellas que se ha considerado adecuadas para cada ODS, por lo que algunos tendrán más metas que otros.

Pero las PYME de la construcción **no deben trabajar en todos los ODS de forma simultánea**. Tanto desde Naciones Unidas, como desde el Pacto Mundial, recomiendan que las empresas focalicen sus esfuerzos en una serie de ODS prioritarios para su organización. Las empresas no deben trabajar en aquellos ODS que les son más fáciles de aplicación, deben hacerlo en aquellos sobre los que tengan mayor capacidad de influencia y sean determinantes para sus grupos de interés.

Si analizamos la contribución del sector de la construcción a los ODS y, en concreto la correlación entre los edificios sostenibles y su contribución a los distintos ODS definida por el WORLD GREEN BUILDING COUNCIL, vemos que un edificio sostenible contribuirá, según esta organización, a 9 de los 17 ODS.



*Fuente: World Green Building Council*

Pero entre estos ODS no se encuentran ni el ODS 5 ni el ODS 10. ¿Quiere decir esto que el sector de la construcción no puede contribuir a los ODS de igualdad de género y de reducción de las desigualdades? La respuesta es sencilla: el sector de la construcción SI que puede contribuir al ODS 5 y al ODS 10.

Si centramos el foco en la empresa, en sus actividades, claramente veremos que se puede contribuir a estos ODS: **integrando la igualdad y la diversidad en sus procesos**. Pero un **edificio también puede contribuir a la reducción de las desigualdades**. Podemos diseñar edificios mucho más inclusivos y resilientes, como veremos en la presente guía.

Como hemos comentado, en la presente guía vamos a incidir sobre el ODS 5 de Igualdad de Género y el ODS 10 de Reducción de las Desigualdades.

Existen una serie de acciones que las empresas ya están realizando o deberían realizar: son aquellas derivadas de **requisitos legales**. La integración de la mujer, con el desarrollo de Planes de Igualdad está regulado y es obligatoria su realización para empresas de más de 50 trabajadores. Pero las acciones de obligado cumplimiento legal **no se consideran acciones de responsabilidad social**.

Las acciones de Sostenibilidad o RSE son aquellas que van más allá de las obligaciones legales de la empresa.

Así, en la presente guía no se trata de revisar lo establecido por la legislación en materia de igualdad o diversidad, sino de ir un paso más allá, proponiendo actuaciones que, si bien ayudan al cumplimiento de la legislación, dan un paso más y contribuyen a estos aspectos de forma voluntaria.

3

# EL ODS 5: LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS



El ODS 5 es conocido como el ODS de Igualdad de Género, si bien su identificación completa es la de *lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas*.

En el ranking de los ODS con mayor implementación en las empresas españolas, el ODS 5 es uno de los principales. Esto quiere decir que el interés por la contribución a la igualdad de género y su implementación en las empresas es muy alto.

En cuanto al sector de la construcción, hay que destacar que es un sector altamente masculinizado. Por ello, desde Global Compact indican que el trabajo sobre el ODS 5 de igualdad de género es imperativo y urgente. Es necesario trabajar aspectos tales como la reducción de la brecha salarial o la inserción de la mujer en puestos de trabajo tradicionalmente desempeñados por hombres.

El ODS 5 tiene definidas por naciones unidas una serie de metas. No todas ellas son de aplicación al sector de la construcción, por lo que las empresas de este sector deberán realizar acciones que contribuyan de forma real y eficaz a la contribución de aquellas metas que estén a su alcance.

## METAS DEL OBJETIVO 5

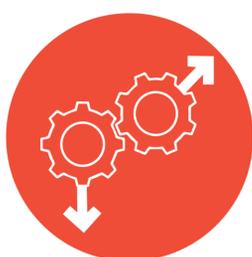
- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- 5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

A nivel nacional se han definido una serie de indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento del ODS 5 en España. En el mismo sentido, Naciones Unidas y la Comisión Europea revisan periódicamente el grado de consecución de los ODS.



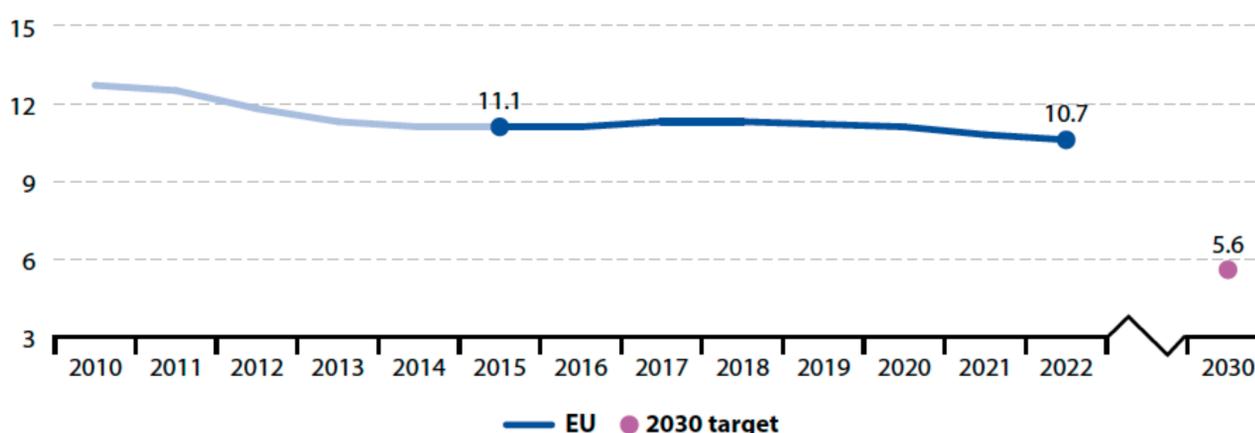
Fuente: Comisión Europea

Podemos observar que el ODS 5 está entre los ODS en los que más se ha avanzado en la Unión Europea, con un progreso significativo.



### EMPLEO DE MUJERES FRENTE A HOMBRES

La diferencia entre la ratio de empleo entre hombres y mujeres está disminuyendo paulatinamente, pero se está lejos de los valores objetivos marcados para 2023.

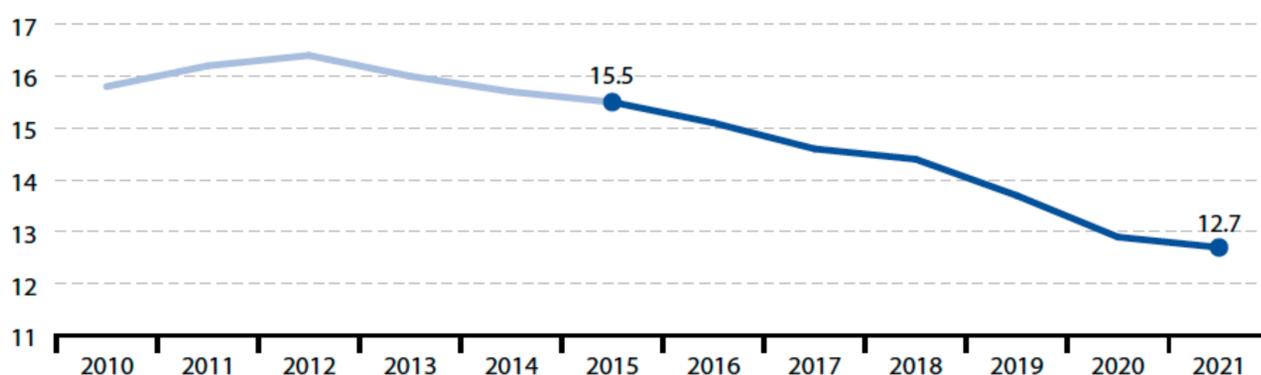


Ratio ocupación hombres/mujeres  
Fuente: UE



### DIFERENCIA SALARIAL MUJERES FRENTE A HOMBRES

En el contexto de la Unión Europea, los hombres reciben un 12,7 % más de salario por su trabajo que las mujeres.

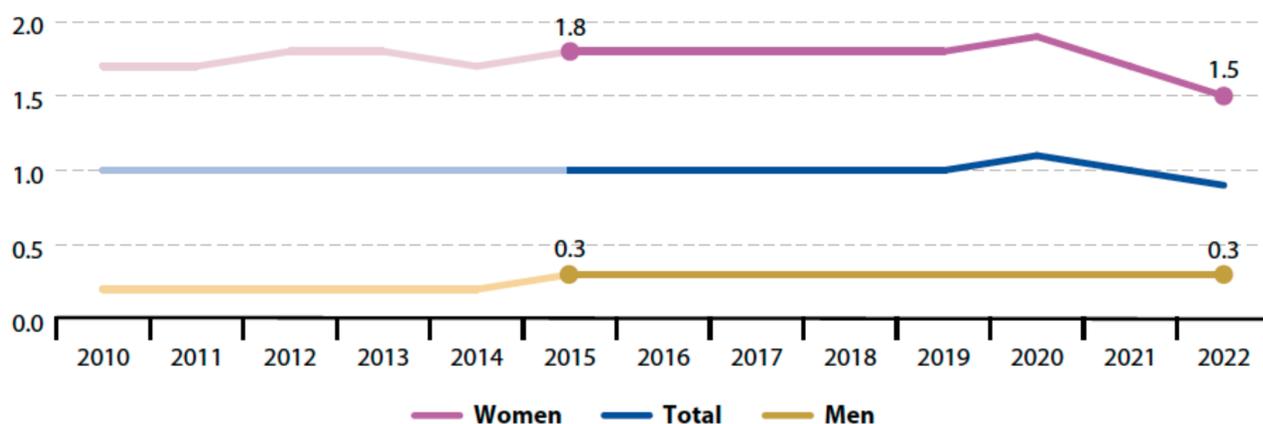


Diferencia salarial entre hombres y mujeres  
Fuente: UE



### IMPLICACIÓN EN LABORES DE ATENCIÓN FAMILIAR

En la Unión Europea la diferencia entre las mujeres que realizan labores de cuidados familiares y los hombres que desempeñan también esta función no es demasiado elevada, con tan solo 1,2 puntos de porcentaje. Aunque la diferencia no es muy alta, la tendencia se mantiene.

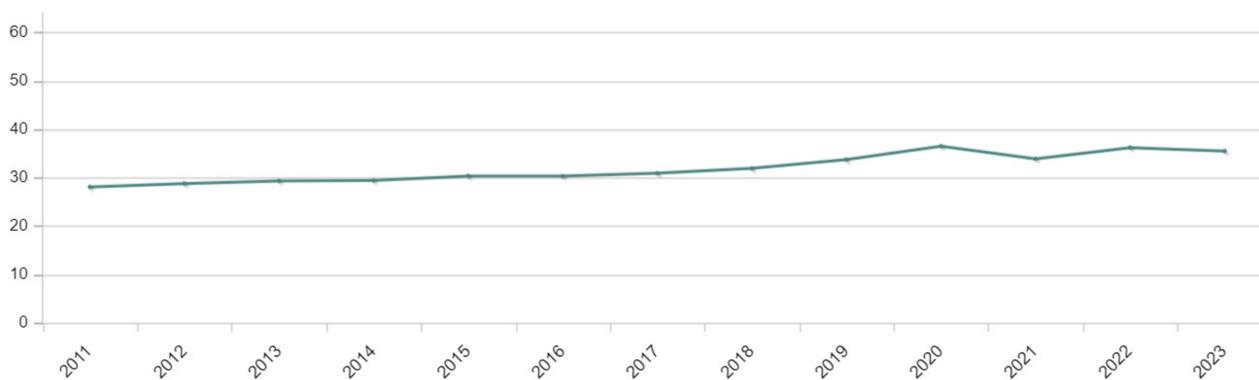


Grado de ocupación en tareas de cuidados  
Fuente: UE

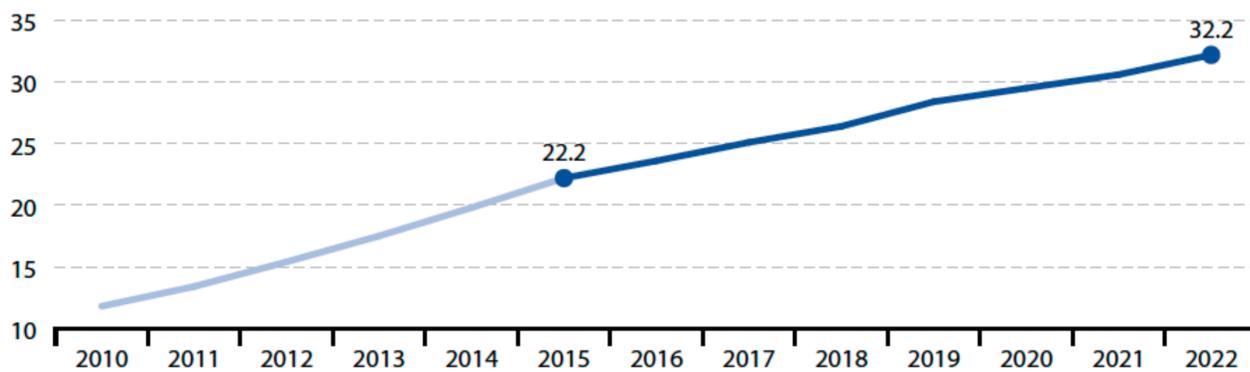


### INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN PUESTOS DIRECTIVOS

En este sentido, en España destaca el indicador de la **proporción de mujeres en cargos directivos**, el cual ronda el 35,64 %, no destacando un gran aumento en los últimos 10 años.



Porcentaje de mujeres directivas en España  
Fuente: INE

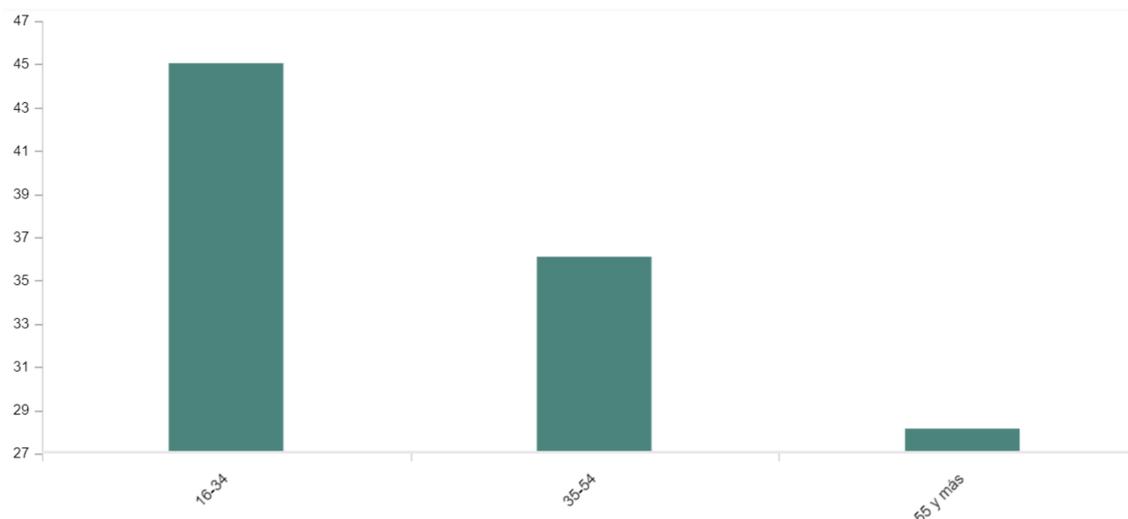


Porcentaje de mujeres directivas en la Unión Europea  
Fuente: UE



## INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN PUESTOS DIRECTIVOS

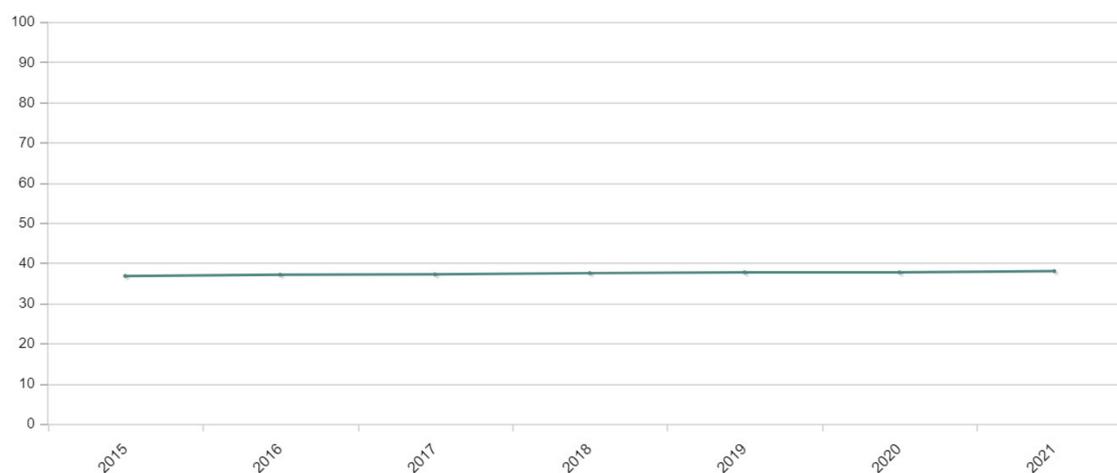
Si analizamos esta tendencia en cuanto a rangos de edad, vemos que son las mujeres jóvenes las que se han incorporado con mayor presencia en los órganos de dirección de las empresas.



En cuanto al número de mujeres empresarias, la cifra es del 38 % en España, si bien no está el dato desglosado por sectores, con lo que no podemos conocer a priori la incidencia en el sector de la construcción, si bien no se observa variación en los últimos años.

### Mujeres directivas por rango de edad

Fuente: INE



### Número de mujeres empresarias

Fuente: UE



Las empresas de la construcción deben seleccionar primero el ODS 5 como uno de sus ODS prioritarios y, después, cuales son las metas de este ODS sobre las que pueden incidir. Esta selección tiene que estar fundamentada, es decir, basada tanto en las capacidades de la empresa, como en los intereses de todas las partes que interaccionan con la misma: dirección, trabajadores, sindicatos, clientes, proveedores...

Incluimos una serie de acciones que pueden desarrollarse en base a las metas sobre las que se trabajará, a modo de ejemplo y punto de partida para las empresas.

| META | CAPACIDAD DE INFLUENCIA | ACCIONES  |
|------|-------------------------|---|
| 5.1  | SI                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Eliminación de la discriminación por sexo en los puestos de trabajo</li> <li>* Fomento de la incorporación de la mujer en puestos tradicionalmente de hombres.</li> <li>* Plan de promoción interna con criterios de igualdad por sexos.</li> <li>* Establecimiento de ratios de contratación por sexos y puesto de trabajo.</li> <li>* Eliminación de lenguaje sexista.</li> <li>* Plan de Igualdad.</li> </ul> |
| 5.2  | SI                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Prevención y la eliminación del acoso sexual en el puesto de trabajo.</li> <li>* Canal de denuncias.</li> <li>* Protocolo ante acoso sexual.</li> <li>* Plan de Igualdad.</li> </ul>   |
| 5.3  | NO                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Meta relacionada con el matrimonio infantil, la trata de mujeres o la mutilación femenina.</li> </ul>  |
| 5.4  | SI                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Establecimiento de medidas de conciliación de la vida familiar y profesional.</li> <li>* Promoción permisos de paternidad.</li> <li>* Plan de Igualdad.</li> </ul>   |
| 5.5  | SI                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Incorporación de la mujer en órganos de dirección.</li> <li>* Protocolos de promoción interna.</li> <li>* Plan de igualdad.</li> </ul>   |
| 5.6  | NO                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Acceso a salud sexual y reproductiva.</li> </ul>   |
| 5.a  | SI                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres.</li> <li>* Realización de auditoría de brecha salarial.</li> <li>* Protocolos de promoción interna.</li> <li>* Plan de Igualdad.</li> </ul>   |
| 5.b  | SI                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Acceso a nuevas tecnologías; formación en BIM, IA, etc.</li> <li>* Acceso a comunicaciones: acceso a internet para trabajo en remoto.</li> </ul>   |
| 5.c  | NO                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Creación de leyes y políticas para el empoderamiento de la mujer, corresponde a poderes públicos.</li> </ul>   |

4

# EL ODS 10: REDUCIR LA DESIGUALDAD EN Y ENTRE LOS PAÍSES



El ODS 10 es conocido como el ODS de Reducción de las desigualdades, si bien el objetivo es realmente *reducir la desigualdad en y entre los países*.

Evidentemente, en esta guía no se tratarán las acciones para la reducción de las desigualdades entre los países, pero sí la contribución que el sector de la construcción y sus empresas pueden hacer en la reducción de la desigualdad. En el ranking de los ODS con mayor implementación en las empresas españolas, el ODS 10 ocupa la posición número 8, aproximadamente la mitad del a tabla. Esto es un indicador de que si bien es un ODS sobre el que se está trabajando, no es de los prioritarios para las empresas españolas.

El sector de la construcción tampoco lo considera como uno de los ODS prioritarios. El informe publicado por el Pacto Mundial sobre el sector de la construcción e ingeniería civil y su contribución a la Agenda 2030, priorizan otros ODS, como son:



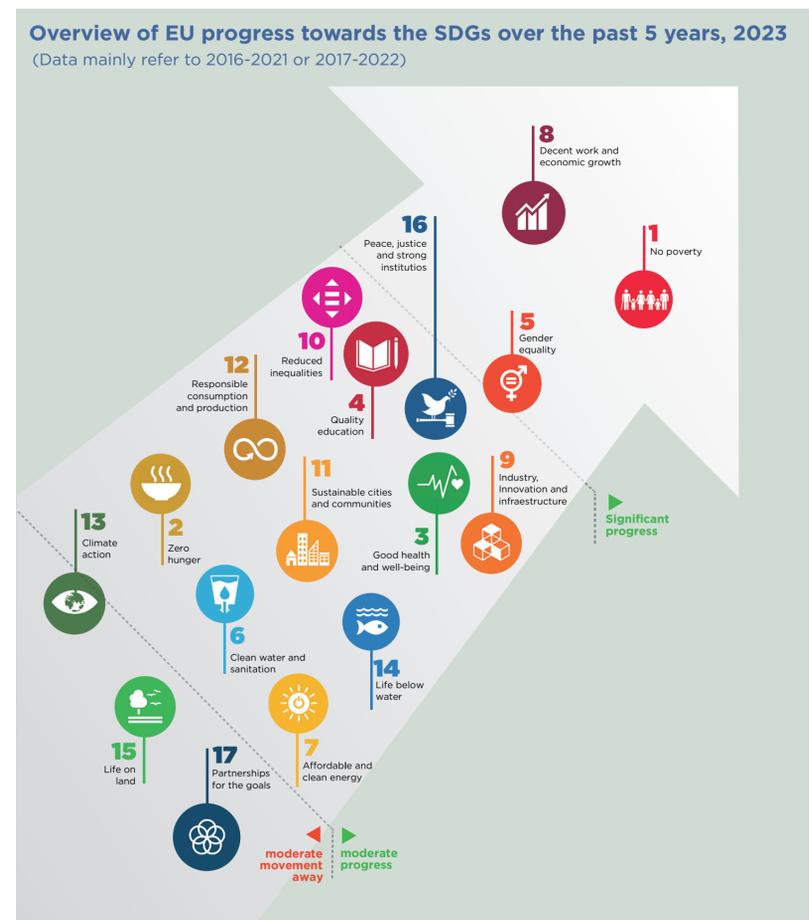
Como vemos, entre estos ODS no aparece el ODS 10 de reducción de las desigualdades. A pesar de ello, consideramos que las empresas de la construcción están contribuyendo activamente a las metas del ODS 10, tal y como veremos en la presente guía.

El ODS 10 tiene definidas por Naciones Unidas una serie de metas. No todas ellas son de aplicación al sector de la construcción, por lo que las empresas de este sector deberán realizar acciones que contribuyan de forma real y eficaz a la contribución de aquellas metas que estén a su alcance.

## METAS DEL OBJETIVO 10

- 10.1** De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional..
- 10.2** De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- 10.3** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
- 10.4** Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.
- 10.5** Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales y fortalecer la aplicación de esos reglamentos.
- 10.6** Asegurar una mayor representación e intervención de los países en desarrollo en las decisiones adoptadas por las instituciones económicas y financieras internacionales para aumentar la eficacia, fiabilidad, rendición de cuentas y legitimidad de esas instituciones.
- 10.7** Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.
- 10.a** Aplicar el principio del trato especial y diferenciado para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, de conformidad con los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio.
- 10.b** Fomentar la asistencia oficial para el desarrollo y las corrientes financieras, incluida la inversión extranjera directa, para los Estados con mayores necesidades, en particular los países menos adelantados, los países africanos, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus planes y programas nacionales.
- 10.c** De aquí a 2030, reducir a menos del 3% los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5%.

Tal y como se comentó en el caso del ODS 5, se han definido una serie de indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento del ODS 5 en España. En el mismo sentido, Naciones Unidas y la Comisión Europea revisan periódicamente el grado de consecución de los ODS. Podemos observar que el ODS 10, al igual que ocurría con el ODS 5, está entre los ODS en los que más se ha avanzado en la Unión Europea, con un progreso significativo.

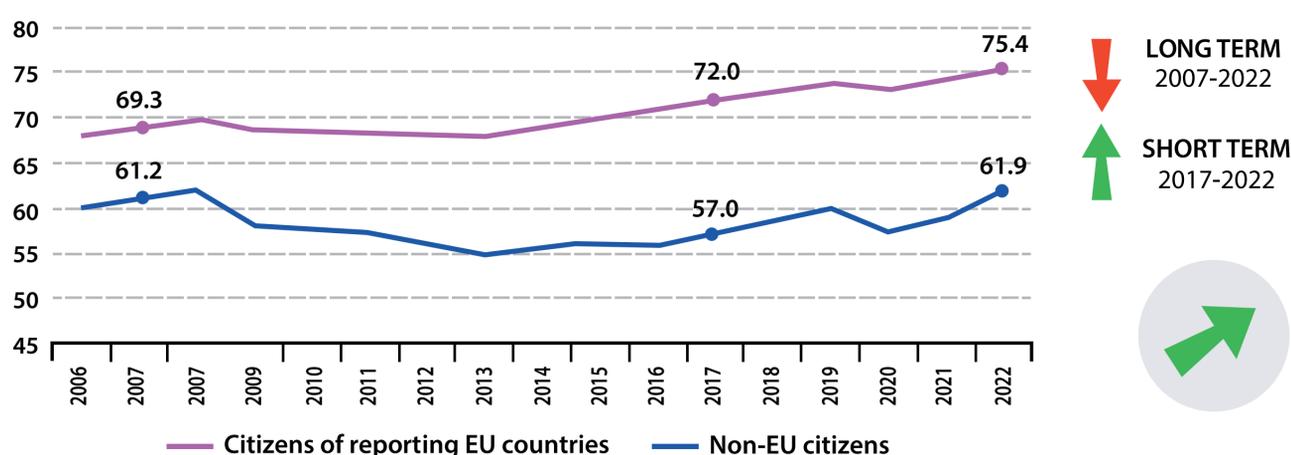


Analizaremos a continuación algunos de los indicadores que pueden verse afectados por las acciones que desarrollan o desarrollen en un futuro las empresas del sector de la construcción.



### INTEGRACIÓN SOCIAL DE CIUDADANOS NO EUROPEOS

La integración de los inmigrantes es uno de los aspectos más destacables en cuanto a la reducción de las desigualdades. Y, en este sentido, la mejor forma de integración es la inclusión mediante la obtención de un empleo. En este sentido, la tasa de empleo de los ciudadanos no europeos es un 13,5 % más baja que la de los nativos de los países de la Unión Europea. El empleo de estos últimos está en torno al 75,4 %, mientras que el de los no nacidos en la Unión Europea está en torno al 61,9 %. Sin embargo, la tendencia es buena, ya que la tasa de empleo de los inmigrantes se ha incrementado más que la de los nativos, disminuyendo esta brecha que todavía existe.

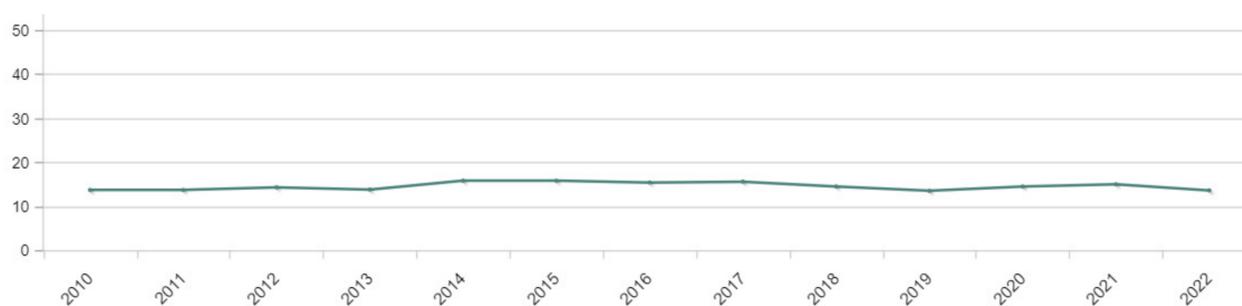


Ratio ocupación nativos UE - No nativos UE  
Fuente: UE



### NIVEL DE POBREZA

España cuenta con un indicador para este ODS consistente en la proporción de personas que viven por debajo del 50 % de la mediana de los ingresos. El porcentaje está en torno al 13,7%, mejorando ligeramente con respecto al dato base de 2015, que era del 15,9%.



Fuente: INE

Para contribuir al ODS 10 y planificar acciones concretas, las empresas de la construcción deben seleccionar primero el ODS 10 como uno de sus ODS, Esta selección tiene que estar fundamentada, es decir, basada tanto en las capacidades de la empresa, como en los intereses de todas las partes que interaccionan con la misma: dirección, trabajadores, sindicatos, clientes, proveedores, sociedad...

Hay que recordar que las empresas no tienen que trabajar sobre todos los ODS y tampoco sobre todas las metas de los ODS seleccionados.

Incluimos una serie de acciones que pueden desarrollarse en base a las metas sobre las que se trabajará, a modo de ejemplo y punto de partida para las empresas.

| META | CAPACIDAD DE INFLUENCIA | ACCIONES  |
|------|-------------------------|---|
| 10.1 | SI                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Contratación de personal de colectivos desfavorecidos.</li> <li>* Incremento de sueldos por encima del convenio.</li> <li>* Establecimiento de remuneraciones por objetivos.</li> <li>* Auditoría retributiva.</li> </ul>  |
| 10.2 | SI                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Incorporación de un porcentaje mínimo de personas con discapacidad en la empresa.</li> <li>* Creación de programas de formación e integración para personas procedentes de otros países.</li> <li>* Establecimiento de canales de comunicación en idiomas distintos al español.</li> <li>* Adaptación de la empresa a costumbres de religiones distintas (pausas, horarios, días de descanso, prevención de la fatiga por ramadán, etc).</li> <li>* Subcontratación de trabajos a Centros Especiales de Empleo.</li> <li>* Establecimiento de convenios de colaboración con entidades sociales de fomento de la inserción de colectivos desfavorecidos.</li> </ul> |
| 10.3 | SI                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Establecimiento de una política y procedimientos de selección de personal no discriminatorios por sexo, raza, procedencia, discapacidad o cualquier otra condición.</li> <li>* Establecimiento de políticas de promoción interna que garanticen la igualdad de oportunidades.</li> <li>* Creación de programas de formación específicos para este tipo de colectivos.</li> <li>* Plan de igualdad.</li> </ul>  |

| META | CAPACIDAD DE INFLUENCIA | ACCIONES   |
|------|-------------------------|--|
| 10.4 | SI                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Equiparación de sueldos entre personal inmigrante y nativo español.</li> <li>* Creación de programas de ayuda social para personal con riesgo de pobreza o exclusión (bonos sociales, bonos de comedor, bonos de transporte, seguros médicos, etc).</li> <li>* Auditoría retributiva.</li> <li>* Plan de igualdad.</li> </ul> |
| 10.5 | NO                      | * Meta institucional.  |
| 10.6 | NO                      | * Meta institucional.  |
| 10.7 | NO                      | * Meta institucional.  |
| 10.a | NO                      | * Meta institucional.  |
| 10.b | NO                      | * Meta institucional.  |
| 10.c | NO                      | * Meta institucional.  |

Las empresas de la construcción cuentan con importantes **aliados para la contribución al ODS 10**. Aliados tanto institucionales como privados. Se trata principalmente de organizaciones no gubernamentales que trabajan por la integración de todo tipo de colectivos. A continuación haremos referencia a algunas de estas organizaciones cuya labor de integración laboral de los colectivos desfavorecidos está contrastada y cuya colaboración tanto con FEVEC como con empresas asociadas a la Federación ha dado importantes frutos estos últimos años.



<https://www.fundacionlaboral.org>

La **Fundación Laboral de la Construcción** cuenta con servicios de empleo y formación que permitan atraer a nuevos profesionales al sector, colaborando con la Administración Pública, empresas y distintas asociaciones.

Destaca el programa “Construyendo Empleo” con el fin de incorporar talento joven y potenciar la empleabilidad de las **personas desocupadas**. Cuenta además con un portal de empleo, servicio de orientación, servicio de intermediación... acompañando a los alumnos de sus certificados de profesionalidad, entre los que se encuentran distintos colectivos, tales como inmigrantes, mujeres o parados de larga duración, a los que asesoran a lo largo de su formación en aquellos aspectos que puedan ayudar a mejorar su empleabilidad. haremos referencia a algunas de estas organizaciones cuya labor de integración laboral de los colectivos desfavorecidos está contrastada y cuya colaboración tanto con FEVEC como con empresas asociadas a la Federación ha dado importantes frutos estos últimos años.

**ASINDOWN**  
GENÉTICAMENTE REBELDES

<https://asindown.org>

**Asindown** es la organización de confianza para todas las personas usuarias, sus familias y el resto de agentes implicados en la inclusión social de personas con **síndrome de Down y discapacidad intelectual** que hacen posible una mejora de su calidad de vida, apostando por la excelencia de los programas, la innovación, el impacto social y el talento como ejes centrales de nuestro trabajo.



<https://www.fundacionadsis.org/es>

**Fundación Adsis** es una entidad sin ánimo de lucro que lucha para construir una sociedad más justa, solidaria e inclusiva. Con el compromiso de ofrecer oportunidades a **personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad**, trabaja desde la cercanía y el acompañamiento, para que puedan desarrollar sus proyectos de vida. Con más de 58 años de historia, sus **programas de acción social y cooperación al desarrollo** cada año ofrecen atención a más de 40.000 personas.

Desde el **Programa CO-Laborando**, del área laboral de Fundación Adsis Valencia, trabajan:

- El aprendizaje de la gestión de búsqueda de oportunidades de empleo,
- el desarrollo de competencias para el desarrollo social y afrontamiento de un puesto de trabajo,
- la mejora de la empleabilidad,
- el mantenimiento del empleo,
- la Autonomía y participación social,
- el trabajo en red.



<https://www.ciudadde laesperanza.org>

**CIDES Ciudad de la Esperanza** es un centro de acogida para **personas en situación de exclusión social**, ubicado en el municipio de Aldaia (Valencia), desde 1996.

Anualmente acoge a una media de 500 usuarios, de los cuales el 95 % son personas migrantes derivadas por el Servicio de Primera Atención al Inmigrante del Ayuntamiento de Valencia (CAI). El 5 % son nacionales derivados de Servicios Sociales municipales.

Cubrir las necesidades básicas de alojamiento y manutención en una primera acogida, proporcionando las herramientas que potencien las capacidades y recursos individuales para conseguir la integración social, fomentando la autonomía personal, la convivencia y el respeto a la diversidad.



<https://ceefeiv.com>

**CEE FEIV SLU** es una **empresa de iniciativa social** que ofrece un servicio de calidad en áreas de limpieza, mantenimiento, cocina y transporte, con impacto en la economía social, ofreciendo oportunidades laborales a **personas con diversidad funcional**.

Ofrecen servicios de limpieza, desinfección, repartos, transporte, logística, mudanzas, pintura, reformas o fontanería, pudiendo ser subcontratados por empresas de la construcción.



<https://www.talentoyexperiencia.com>

**Talento y Experiencia** es una empresa comprometida con la integración social de **personas con discapacidad** y la promoción de la igualdad en nuestra plantilla. En el núcleo de nuestro Centro Especial de Empleo reside la Unidad de Apoyo, compuesta por profesionales como psicólogos, integradores sociales e ingenieros. Su objetivo es mantener un equilibrio entre el ámbito social y el industrial: por un lado, enfocándose en proporcionar a cada miembro de su plantilla con diversidad funcional un empleo remunerado y estable; por otro lado, buscan aumentar la eficiencia y productividad de sus clientes mediante un sistema de trabajo propio basado en Lean Manufacturing. Las empresas del sector industrial y logístico son sus principales clientes.

## 5. PLANES DE IGUALDAD: ODS 5 + ODS 10

La **Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación**, pretende dar respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos. Persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general.

Con su entrada en vigor, el 14 de julio de 2022, se inicia un nuevo camino que debería conducir a la consecución real de la igualdad y la erradicación de cualquier discriminación.

Esta Ley es una ley integral respecto a de los motivos de discriminación, a pesar de que tradicionalmente se la relaciona con la redacción de **planes de igualdad de género**.

Los colectivos vulnerables en España son aquellos grupos de personas que, por su situación social, económica o de salud, pueden encontrarse en mayor riesgo de sufrir discriminación o exclusión. Entre los diferentes grupos de colectivos vulnerables reconocidos por la legislación española se encuentran:

- Personas mayores
- Personas con discapacidad
- Personas en situación de pobreza y exclusión social
- Personas desempleadas de larga duración
- Inmigrantes y solicitantes de asilo
- Otros grupos vulnerables en el ámbito laboral, como los jóvenes sin experiencia o las personas mayores de 45 años.

Estos colectivos enfrentan múltiples dificultades y vulnerabilidades específicas que requieren de atención y apoyo para garantizar su bienestar y pleno ejercicio de sus derechos.

Para todo ello, contamos con una herramienta inestimable: el **PLAN DE IGUALDAD**.

*Los Planes de Igualdad cubren todo tipo de desigualdades, no exclusivamente las de género.*

El Plan de igualdad permite a las empresas de la construcción:

- Concienciación y sensibilización que acerca a las empresas a la realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Detección de situaciones de discriminación y la inclusión de medidas para su eliminación.
- Detección de situaciones de mejora, que apoyarán la mejor situación competitiva de las empresas en el mercado.
- Cumplimiento de la normativa en igualdad y no discriminación y mejora del clima laboral.
- Colaborar en la inserción laboral de las personas de colectivos vulnerables.
- Colaborar en el avance de la sociedad hacia un futuro igualitario donde cada persona tenga derecho a su evolución en cada ámbito personal y social.
- Acceder a determinadas ayudas y distintivos otorgados por entidades públicas.
- Adelantarse a la normativa y ser una empresa pionera en el respeto a las diversidades de las personas y su adaptación al mercado laboral.

## HERRAMIENTAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Detección de situaciones de discriminación y sectores de la empresa donde podrían incluirse trabajadores de sectores vulnerables.

Facilitar información laboral a la empresa de manera actualizada: horarios de trabajo, permisos, infrarrepresentación femenina, etc.

### AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Permite estudiar y analizar el sistema retributivo de la empresa y detectar oportunidades de mejora.

### PLAN DE IGUALDAD

Debería recoger las acciones a realizar para llevar a cabo las oportunidades de mejora de la empresa tales como, inclusión de personas de sectores vulnerables que permitirá a la empresa.

Adelantarse a la normativa y ser una empresa pionera en el respeto a las diversidades de las personas y su adaptación al mercado laboral.

*Es importante tener como herramienta para avanzar en este camino implantado un PLAN DE IGUALDAD en la empresa que garantice la integración de colectivos desfavorecidos en las empresas de la construcción.*

## ANEXO I: AUTODIAGNÓSTICO ODS 5 Y ODS 10

El Autodiagnóstico pretende ser una herramienta que dé a la empresa una visión general sobre la aproximación de la prevención de riesgos laborales en relación a los ODS 5 y 10. No supone una herramienta de gestión y evaluación de los riesgos laborales en las empresas de la construcción.

Las empresas pueden contestar al Autodiagnóstico mediante un sistema de puntuación (por ejemplo, del 0 al 10, siendo 0 cuando la acción sería viable pero no está implantada e indicando N/A en caso de que la medida no sea de aplicación). El sistema de puntuación permite evidenciar la mejora continua a medida que se vayan implementando nuevas medidas, mejorando el grado de implantación de las ya existentes.

| GENERALIDADES   | PUNTUACIÓN |
|---|------------|
| Se ha definido una política de Sostenibilidad y se ha comunicado tanto interna como externamente. |            |
| Se trabaja de forma alineada con los ODS.   |            |
| Entre los ODS prioritarios para la empresa está el ODS 5.   |            |
| Entre los ODS prioritarios para la empresa está el ODS 10.  |            |
| Se define objetivos anuales de sostenibilidad.  |            |
| Se ha establecido un código ético y de conducta.  |            |
| La empresa ha desarrollado un Plan de Igualdad.   |            |
| La empresa ha registrado su Plan de Igualdad.   |            |
| Se ha realizado una auditoría retributiva.  |            |

| ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO  | PUNTUACIÓN |
|--|------------|
| Se han desarrollado protocolos contra el acoso sexual.   |            |
| Se ha habilitado un canal de denuncias.  |            |
| Se utiliza un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas, escritas o verbales.  |            |
| Se catalogan y valoran los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.   |            |
| El personal que realiza actividades de contratación está sensibilizado y formado en materia de igualdad.   |            |
| Se ha elaborado e implantado un procedimiento de selección objetivo que tenga en cuenta la perspectiva de género y que emplee lenguaje no sexista. |            |
| Se fomenta la incorporación de mujeres en puestos tradicionalmente de hombres.   |            |
| Se prioriza la contratación del sexo menos representado dentro del área dónde se contrata.   |            |
| Los porcentajes de hombres y mujeres en puestos de dirección son similares.  |            |
| Los porcentajes de hombres y mujeres en el consejo de administración son similares.  |            |
| El salario es equitativo entre hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo.  |            |
| Se facilita y promueve el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.   |            |
| Se promueve el derecho a permiso paternal.   |            |
| Se favorece el permiso maternal y la posterior reincorporación al puesto de trabajo.   |            |
| Se ha realizado un protocolo de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.  |            |
| Se garantiza una formación equitativa entre hombres y mujeres.   |            |
| Se realiza formación en igualdad para todo el personal.  |            |

| <b>ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO</b>   | <b>PUNTUACIÓN</b> |
|--|-------------------|
| Se realiza formación en el uso de lenguaje no sexista para todo el personal.   |                   |
| Se empelan tecnologías que permitan el acceso de la mujer a puestos tradicionalmente de fuerza.  |                   |
| Se facilita el acceso por igual a nuevas tecnologías a hombres y mujeres.  |                   |
| Se garantiza que las subcontratas incorporan criterios de igualdad de género en sus contrataciones.                                    |                   |
| Se colabora con asociaciones que fomenten la igualdad de género, trabajen en prevención de la violencia de género y/o el acoso sexual. |                   |

| <b>ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</b>   | <b>PUNTUACIÓN</b> |
|---|-------------------|
| Existen mecanismos internos de motivación, participación y diálogo.   |                   |
| El clima laboral es el adecuado, facilitándose la convivencia con zonas de descanso adecuadas, jornadas de puertas abiertas, planificación de actividades conjuntas...  |                   |
| Se asegura que ni la empresa ni sus proveedores emplean métodos de coerción física, mental o verbal.  |                   |
| Los sueldos básicos están establecidos por encima del convenio colectivo.   |                   |
| Se ha establecido un sistema de remuneración por objetivos.   |                   |
| Se ha realizado un análisis retributivo que garantice la equiparación de todos los sueldos, con independencia de la procedencia, raza, sexo, religión o discapacidad.   |                   |
| Se realizan actividades de formación que incentivan y motivan al personal, con alta participación del mismo.  |                   |
| Se han establecido canales de comunicación claros y no coercitivos para el personal.  |                   |
| Se han establecido políticas de promoción interna que garanticen la igualdad de oportunidades, incluyendo los puestos de dirección, entre personas con diferente procedencia, sin distinción de raza, religión, discapacidad o cualquier otra diferencia. |                   |
| Se han establecido políticas y/o procedimientos que garanticen la selección de personal sin discriminación por procedencia, sexo, raza, religión o discapacidad.  |                   |
| Se ha establecido un sistema de entrevistas a partir del currículum anónimo.  |                   |
| Se garantiza el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos, existiendo un entorno de trabajo seguro y saludable.   |                   |
| Se planifica el trabajo atendiendo a la fatiga del trabajador, con descansos periódicos y cambios de rutina, atendiendo a factores como los religiosos (ramadán).   |                   |
| Se realiza formación básica en prevención de riesgos laborales atendiendo a los diferentes idiomas de las personas inmigrantes.   |                   |
| Se informa en diversos idiomas sobre las principales normas de la empresa, con especial atención a la prevención de riesgos laborales.  |                   |

| ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES  | PUNTUACIÓN |
|---|------------|
| Se han establecido canales de comunicación atendiendo a la diversidad de idiomas.   |            |
| Se aseguran los conocimientos de idioma y costumbre suficientes entre los trabajadores inmigrantes para garantizar su seguridad en las obras. |            |
| Se cuenta con un programa de formación especial para personas con menor capacitación y/o en riesgo de exclusión.                              |            |
| Se ha establecido la incorporación de un porcentaje mínimo de personas con discapacidad en la empresa y/o en las obras.                       |            |
| Si emplea a un número de 50 o más trabajadores, cuenta con al menos, el 2 por 100 de trabajadores con discapacidad.                           |            |
| Si emplea a un número menor a 50 trabajadores, cuenta con al menos, el 2 por 100 de trabajadores con discapacidad de forma voluntaria.        |            |
| Se subcontratan trabajos a Centros Especiales de Empleo o se contrata personal proveniente de dichos centros.                                 |            |
| Se ha establecido algún tipo de programa de ayuda social para personal con riesgo de pobreza o exclusión.                                     |            |
| La empresa cuenta con bonos de comedor, bonos de transporte o seguros médicos para personas con riesgo de exclusión.                          |            |
| La empresa cuenta con bonos de comedor, bonos de transporte o seguros médicos para personas con riesgo de exclusión.                          |            |



## Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción

C/ Arzobispo Fabián y Fuero 1  
46009 Valencia  
96 352 53 69

administracion@fevec.net

[www.construccion2030.es](http://www.construccion2030.es)

Proyecto subvencionado por:



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Vicepresidència Segona i  
Conselleria de Serveis Socials,  
Igualtat i Habitatge

**masuno**

[www.masuno.org](http://www.masuno.org)