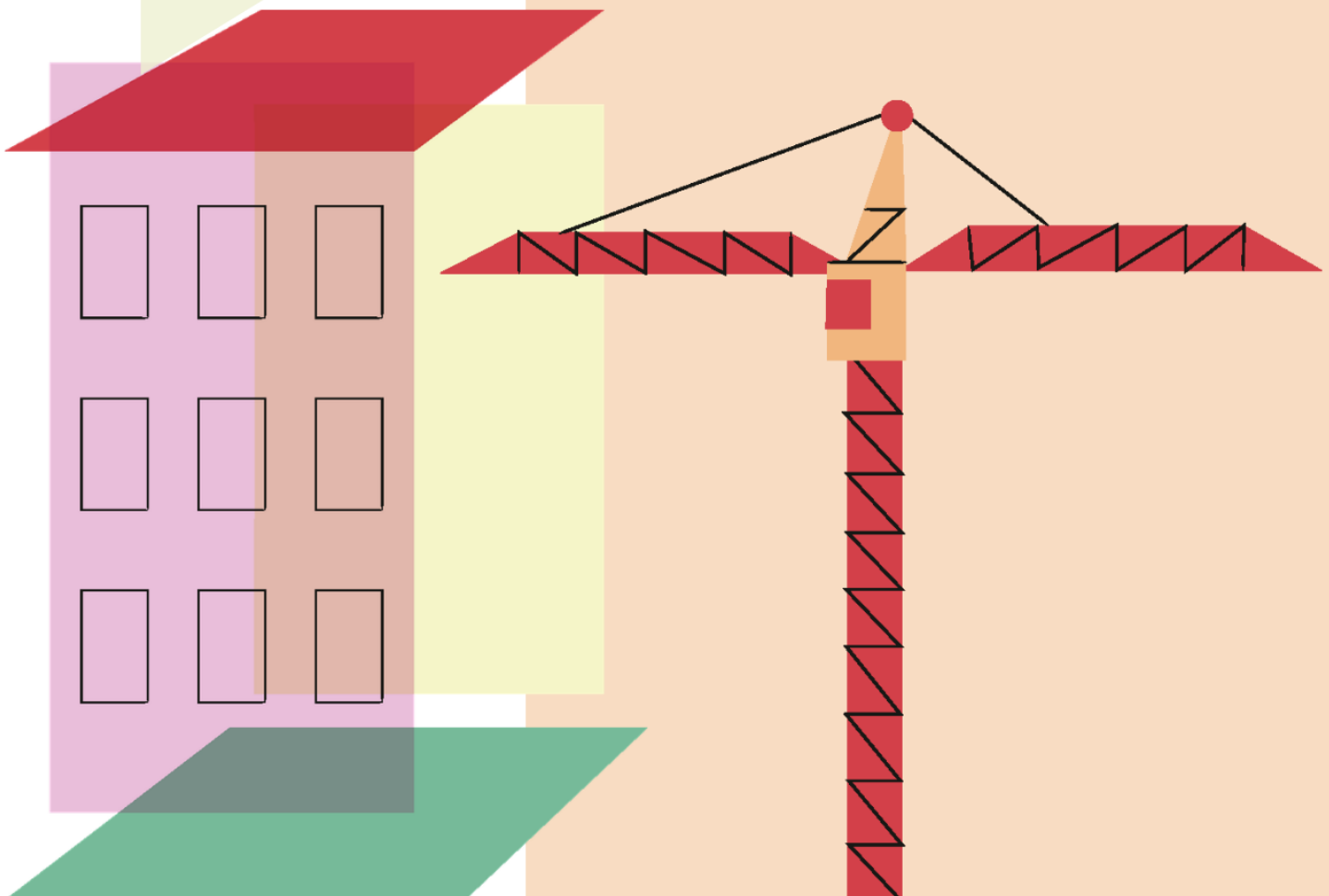


INFORME

SINERGIAS ***Femeninas***

Red de liderazgo y
alianzas en el sector
de la construcción

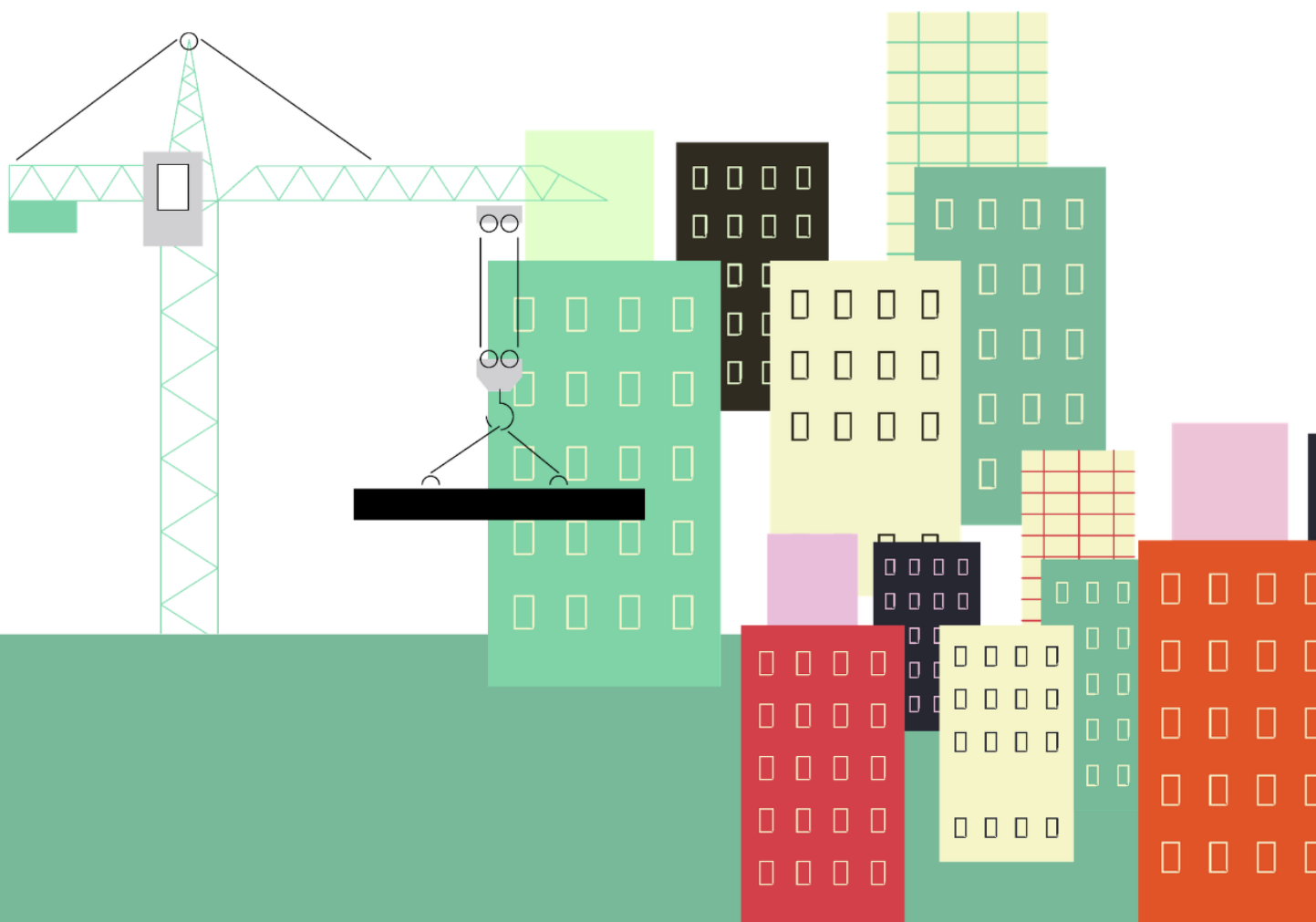


ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN AL INFORME.....	4
2. CONTEXTO SOCIOLABORAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: LA REALIDAD VALENCIANA.....	7
3. MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO DEL INFORME	11
3.1. Marco normativo	11
3.2. Marco Metodológico: Investigación – Acción Participativa (IAP).....	14
4. PRIMERA SESIÓN: "Barreras y techos que queremos romper".....	18
4.1. APORTACIÓN TEÓRICA: conceptualización e identificación de sesgos de género e invisibilización	18
4.2. PRIMERA DINÁMICA: mapeo colectivo – detección de obstáculos: “lo que no se ve, no existe”	18
5. SEGUNDA SESIÓN: "Logística y realidad del día a día"	22
5.1. SEGUNDA DINÁMICA: matriz DAFO	22
5.2. TERCERA DINÁMICA: ESTRATEGIA CAME.....	33
6. TERCERA SESIÓN: "La Red FEVEC"	41
6.1. CUARTA DINÁMICA: "BUSCANDO LAS SINERGIAS EN EUROPA" Y CONSOLIDACIÓN DE LA HOJA DE RUTA.....	42
7. CONCLUSIONES DEL INFORME	46
7.1. Un diagnóstico de urgencia y una oportunidad de modernización	46
7.2. De las demandas a la hoja de ruta estratégica: Soluciones reales	48
7.3. Hacia un marco europeo: El futuro de la construcción	48



Introducción



1. INTRODUCCIÓN AL INFORME

El sector de la construcción ha estado condicionado históricamente por una profunda asimetría de género de carácter estructural, consolidándose a lo largo de las décadas como un entorno laboral con un índice de masculinización que supera el 90%. Esta infrarrepresentación femenina ha dejado de interpretarse como un mero reto estadístico para revelarse como un obstáculo crítico que compromete la competitividad, la innovación, la sostenibilidad y el imprescindible relevo generacional de la industria. Hasta fechas recientes, los indicadores sectoriales reflejaban una realidad casi inamovible: apenas 1 de cada 10 profesionales en el ámbito de la construcción era mujer, siendo esta cifra aún más alarmante a pie de obra, donde su presencia física sigue situándose en torno a un residual 2%.

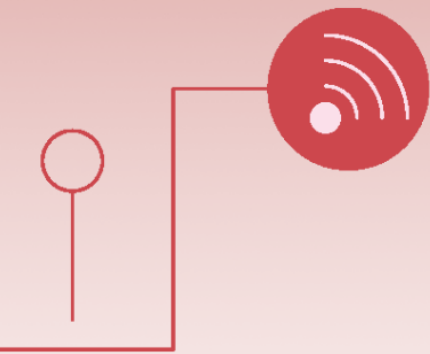
En este contexto, la ruptura de los roles de género y la segregación horizontal y vertical se erigen como un pilar innegociable para la modernización de la industria. Históricamente, la socialización diferenciada y los sesgos socioculturales han relegado a las mujeres a tareas administrativas, de limpieza o de atención al público dentro de las constructoras, alejándolas sistemáticamente de las áreas de producción, la jefatura de obra y la alta gerencia. Quebrar esta división sexual del trabajo no solo responde a un mandato de justicia social y equidad, sino que representa una estrategia de supervivencia técnica para un sector que necesita urgentemente diversificar sus enfoques, incorporar nuevas formas de liderazgo y mejorar su resiliencia organizativa. Desmontar la falsa premisa de que la construcción requiere exclusivamente "fuerza física bruta" es el primer paso para visibilizar que la industria actual demanda competencias tecnológicas, de gestión de equipos, logística y precisión, áreas donde el talento femenino debe integrarse de forma igualitaria.

Bajo este prisma de transformación nace el proyecto "Sinergias Femeninas: red de liderazgo y alianzas en el sector de la construcción", una iniciativa pionera promovida por la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción (de ahora en adelante FEVEC). Este proyecto ha sido posible gracias al económico a través de una subvención pública otorgada por la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Servicios Sociales,

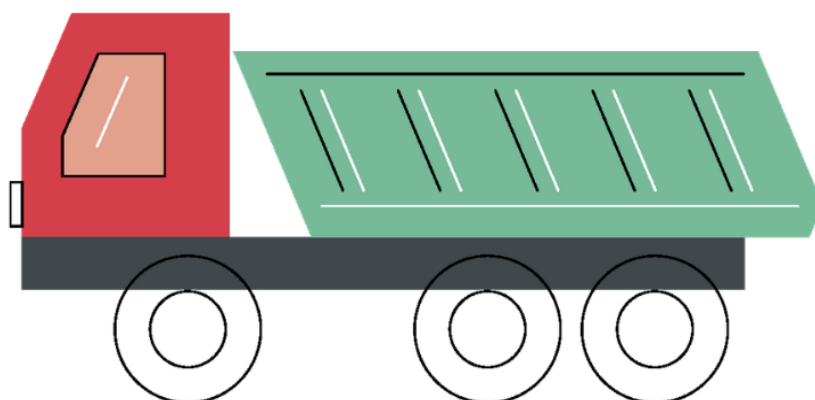
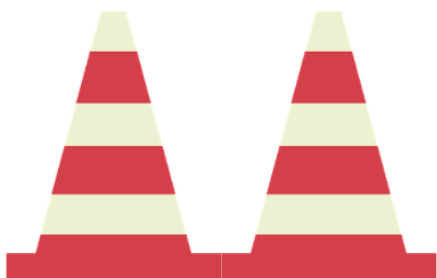
Igualdad y Vivienda de la Generalitat Valenciana (en el marco de sus líneas de apoyo al asociacionismo femenino y a la promoción de la igualdad de oportunidades), contando con el acompañamiento y la asistencia técnica especializada de la consultora de sostenibilidad Sequoia Pro.

El presente informe constituye el hito de balance y conclusión de este proyecto. Su propósito fundamental es ofrecer un diagnóstico empírico y riguroso de la situación sociolaboral de las mujeres en el sector de la construcción en la Comunitat Valenciana, transformando sus testimonios directos en una hoja de ruta operativa de cambio sectorial. Lejos de limitarse a una recopilación pasiva de datos, este documento consolida el nacimiento de la Red FEVEC como una estructura de apoyo mutuo, mentoría y representatividad diseñada para combatir el aislamiento profesional que experimentan las mujeres trabajadoras en el sector.

Con este documento, FEVEC reafirma su compromiso con el futuro de la construcción valenciana y europea, poniendo de manifiesta que integrar, respaldar y promover el liderazgo de las mujeres no solo un deber de justicia social, sino la garantía de continuidad y excelencia para toda la industria.



Contexto sociolaboral



2. CONTEXTO SOCIOLABORAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

La realidad sociolaboral del sector se encuentra, afortunadamente, en un punto de inflexión. Las cifras más recientes del Informe Mujeres en el Sector de la Construcción 2025, elaborado por el Observatorio Industrial de la Construcción, resultan fundamentales para desmontar los mitos históricos, proyectando una imagen que demuestra que el cambio estructural ya está en marcha. A nivel estatal, el sector alcanzó la cifra de 166.833 mujeres afiliadas (11,5% del empleo total), destacando por una altísima estabilidad laboral (93,3% de contratos indefinidos).

Para comprender la magnitud y el potencial del territorio valenciano frente al conjunto del Estado, resulta esclarecedor observar la siguiente síntesis comparativa:

<i>Indicador Sociolaboral</i> <i>extraído del INE</i> <i>(Datos 2025)</i>	Situación Estatal (España)	Situación Autonómica (Comunidad Valenciana)
<i>Volumen de empleo femenino</i>	11,5% del total del empleo sectorial (166.833 mujeres afiliadas).	Concentra el 13,1% del total nacional de empleo femenino en construcción.
<i>Presencia femenina a pie de obra</i>	Prácticamente residual, alcanzando apenas un 2% a nivel de terreno.	Residual, con un leve repunte incipiente impulsado por la escasez de relevo generacional en la región.
<i>Segregación horizontal</i>	Más del 95% concentradas en actividades especializadas y promoción de edificios; solo un 2,9% en oficios operativos.	Fuerte concentración en puestos administrativos o técnicos de oficina (arquitectura/ingeniería), requiriendo ruptura de roles tradicionales.
<i>Calidad y estabilidad laboral</i>	93,3% de contratación indefinida y 76,6% a jornada completa.	Alta calidad contractual, operando como sector refugio frente a la precariedad de

		servicios altamente feminizados locales.
Proyección Estratégica	1 de cada 10 profesionales es mujer.	Polo estratégico territorial con capacidad para exportar buenas prácticas a marcos europeos de cooperación.

Fuente: Informe Mujeres en el Sector de la Construcción 2025

El tejido empresarial valenciano, fuertemente arraigado en la región, se enfrenta actualmente a la acusada falta de mano de obra cualificada y al envejecimiento generalizado. En este escenario, la incorporación del talento femenino y la superación de los roles de género es crucial. Sin embargo, a nivel territorial, las mujeres que apuestan por la construcción se enfrentan a un profundo aislamiento profesional. Surge así la necesidad de intervenir directamente, articulando espacios institucionales de apoyo mutuo que sirvan como capital social y red de liderazgo entre las mujeres profesionales del sector, reto que asume FEVEC a través de este proyecto.

No obstante, esta necesidad de articulación no puede entenderse como una problemática aislada ni circunscribirse únicamente al ámbito autonómico o estatal. Al elevar la mirada hacia el conjunto de la **Unión Europea**, los indicadores sociolaborales reflejan una simetría estructural idéntica: de acuerdo con los datos de Eurostat y la *European Builders Confederation* (EBC), únicamente 1 de cada 10 profesionales de la construcción en Europa es mujer —englobando a unos 2,5 millones de trabajadoras concentradas de forma predominante en áreas técnicas y administrativas—, mientras que la presencia en obra sigue situándose en un residual 2%.

Esta convergencia estadística demuestra que las barreras que experimentan las profesionales valencianas forman parte de un desafío industrial compartido en todo el continente europeo. Por ello, las redes de apoyo y liderazgo impulsadas por FEVEC no deben quedar relegadas al plano territorial: requieren proyectarse hacia el marco comunitario mediante alianzas y sinergias transnacionales, tejiendo alianzas para la búsqueda de proyectos transformadores en la Unión Europea, la alineación con

iniciativas ya existentes y la colaboración mutua con otras organizaciones de similar naturaleza y recorrido. Vincular la realidad valenciana con las redes europeas, los criterios de sostenibilidad social y gobernanza (ESG) y los proyectos transnacionales de cooperación permite no solo mitigar el aislamiento profesional desde una perspectiva colectiva, sino también captar innovación, canalizar fondos comunitarios y situar a la Comunitat Valenciana como un territorio tractor capaz de importar y exportar buenas prácticas en equidad laboral para el sector.



Marco normativo y estratégico



3. MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO DEL INFORME

3.1. Marco normativo

La intervención para promover el liderazgo femenino y la equidad en el sector de la construcción no surge de forma aislada, sino que da cumplimiento y se alinea con un robusto corpus normativo y estratégico. Este marco, estructurado en los niveles europeo, estatal y autonómico, establece la hoja de ruta obligatoria para la integración de la perspectiva de género en el ámbito sociolaboral y empresarial actual.

ÁMBITO EUROPEO E INTERNACIONAL

A nivel internacional, el proyecto se fundamenta en los compromisos adquiridos a través de la **Agenda 2030 de las Naciones Unidas**, impactando de manera directa en **el ODS 5 (Igualdad de Género)** y **el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico)**.

A nivel de la Unión Europea, las normativas y acciones exigen cada vez más a los sectores industriales la ruptura de las brechas de género:

- ⇒ Destaca la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, que exige acabar con la violencia de género, romper los techos de cristal y liderar la igualdad en el mercado de trabajo. A nivel regulatorio, es clave la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva, que obliga a las empresas a auditar y corregir la brecha salarial de género, un aspecto crítico en oficios masculinizados.
- ⇒ El acceso a los fondos del Marco Financiero Plurianual actual (2021-2027) y próximo (2028-2034) está condicionado al cumplimiento de los criterios ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza). Integrar mujeres en la construcción ha pasado a ser un requisito de "Gobernanza y Social" indispensable para que las empresas accedan a licitaciones y proyectos de rehabilitación europea.
- ⇒ El marco europeo promueve consorcios y proyectos a través de programas de financiación como:
 - **Erasmus+** (Educación y Formación Profesional), mediante el impulso de proyectos de capacitación técnica, desarrollo de currículos formativos adaptados a la transición verde y digital (BIM, construcción

industrializada) y atracción de talento joven femenino hacia la FP. Destaca como precedente el proyecto transnacional Women Can Build, concebido específicamente para la reimaginación de la formación en la construcción y la superación de estereotipos de género en el oficio.

- **Programa CERV** (Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores), como un canal clave para la cofinanciación de redes de apoyo mutuo, observatorios sociolaborales, sensibilización contra sesgos de género e institucionalización de sinergias entre entidades empresariales, administraciones y organizaciones del tercer sector.
- **Horizonte Europa** (Horizon Europe), diseñado para la investigación e innovación, financia proyectos piloto a gran escala sobre procesos de industrialización de la edificación, diseño de pilotos aplicados al ámbito de la construcción e impulsar iniciativas para eliminar sesgos de género en los algoritmos de Inteligencia Artificial aplicados a la gestión de obras y contratación.
- **Interreg** (Cooperación Territorial Europea), facilitando la creación de alianzas transfronterizas e interregionales que permiten transferir buenas prácticas de empleo femenino, desarrollar diagnósticos comparados y dinamizar el tejido empresarial liderado por mujeres en el entorno regional.

ÁMBITO ESTATAL (ESPAÑA)

El marco legislativo español ha endurecido las exigencias para garantizar que la igualdad formal se traduzca en igualdad material en el seno de las empresas:

- ⇒ La base fundamental es la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Sin embargo, el verdadero punto de inflexión para el sector de la construcción ha sido el desarrollo del Real Decreto 901/2020 (regulación de los planes de igualdad) y el Real Decreto 902/2020 (igualdad retributiva). Estas normativas obligan a todas las empresas constructoras de más de 50 personas trabajadoras a contar con un Plan de Igualdad negociado y a

realizar auditorías retributivas y registros salariales, forzando al sector a auditar su segregación horizontal y vertical.

- ⇒ Destaca la labor de entidades paritarias como el Observatorio Industrial de la Construcción (órgano dependiente de la Fundación Laboral de la Construcción), que publica anualmente el Informe Mujeres en el Sector de la Construcción. Esta acción de monitorización permite visibilizar el aumento de la afiliación femenina y detectar las carencias del relevo generacional, sentando las bases estadísticas para proyectos de intervención como el presente.
- ⇒ La Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público incorpora cláusulas sociales obligatorias. Esto significa que las administraciones del Estado premian o exigen en sus pliegos de condiciones para obras públicas que las empresas constructoras cuenten con medidas de conciliación, planes de igualdad y fomento del empleo femenino.

ÁMBITO AUTONÓMICO (COMUNITAT VALENCIANA)

La Comunitat Valenciana cuenta con uno de los ecosistemas legislativos y estratégicos más avanzados en materia de igualdad y prevención de violencias, proporcionando el paraguas institucional directo para este proyecto de FEVEC:

- ⇒ El proyecto da cumplimiento a la Ley 9/2003 de la Generalitat para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que obliga a las instituciones y empresas valencianas a adoptar medidas de acción positiva para la inserción y permanencia de las mujeres en sectores donde están subrepresentadas.
- ⇒ El Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista: Este acuerdo institucional, político y social reconoce que la independencia económica, el empoderamiento laboral y la erradicación del aislamiento profesional son vías fundamentales para proteger a las mujeres frente a las violencias machistas. Proporcionar redes de apoyo mutuo (como la que crea este proyecto) es una acción directa alineada con los ejes del Pacto.
- ⇒ La propia financiación de este proyecto surge de las líneas de acción de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda

(y el Instituto de las Mujeres), dirigidas específicamente a la promoción y fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y del liderazgo femenino.

LA IGUALDAD COMO NECESIDAD ECONÓMICA Y DE RECONSTRUCCIÓN

La incorporación del talento femenino no es únicamente un imperativo de equidad, sino una solución estratégica ante el déficit severo de mano de obra cualificada en la provincia de Valencia. Integrar a la mujer es indispensable para garantizar la capacidad operativa y la sostenibilidad del sector en procesos clave de licitación, rehabilitación de vivienda y reconstrucción de infraestructuras del territorio valenciano.

3.2. Marco Metodológico: Investigación – Acción Participativa (IAP)

Para abordar la complejidad sociolaboral descrita y garantizar una ejecución técnica dotada de alto rigor científico y social, el proyecto se articula a través de una intervención multinivel sustentada en un enfoque metodológico disruptivo: la Investigación-Acción Participativa (IAP). Esta metodología se adapta con precisión a la idiosincrasia de un sector tan heterogéneo como el de la construcción, permitiendo que el diagnóstico de las barreras estructurales y la formulación de soluciones nazcan directamente de las vivencias de sus protagonistas.

El núcleo operativo de esta fase de Diagnóstico y caracterización Sociolaboral se ha materializado a través del ciclo denominado "Café-Tertulia Sectorial", un conjunto de sesiones de dinamización llevadas a cabo en la sede de FEVEC, en la ciudad de Valencia¹. La innovación de esta técnica de campo reside en el diseño de su muestra representativa: las sesiones han convocado a mujeres que cubren toda la escala de la industria. El proceso no se ha circunscrito a perfiles ejecutivos, sino que ha sentado en la misma mesa de debate a peones de obra, operarias de maquinaria, aparejadoras, arquitectas, ingenieras y gerentes de empresas constructoras. A lo largo de la intervención, estas mujeres han trascendido su rol tradicional de "objeto de estudio" para constituirse en el sujeto activo y empoderado de la investigación.

¹ Aunque por criterios logísticos y de concentración de recursos las sesiones presenciales centralizadas se articularon en la sede de FEVEC en Valencia, el diagnóstico integró activamente la participación y realidad de las empresas de toda la provincia de Valencia.

El despliegue del ciclo se estructuró de manera secuencial en tres encuentros, con una duración de dos horas por dinámica, diseñados para capturar la realidad del sector desde diferentes ópticas y niveles de profundidad:

PRIMERA SESIÓN	"Barreras y techos que queremos romper" : Actuó como una fase de inmersión y conceptualización. Las participantes abordaron los fundamentos de las problemáticas a las que se enfrentan en entornos masculinizados, identificando los sesgos implícitos en la contratación, la promoción interna y el trato diario.
SEGUNDA SESIÓN	"Logística y día a día: la realidad en la obra" : Una vez establecidos los marcos teóricos, esta dinámica aterrizó el debate en la dimensión práctica y operativa. Se analizaron las deficiencias logísticas a pie de campo —tales como el diseño de equipos de protección individual (EPIS) sin perspectiva ergonómica femenina o las carencias en instalaciones sanitarias en obra—, evidenciando las necesidades urgentes para garantizar condiciones de trabajo dignas.
TERCERA SESIÓN	"Alianzas y Sinergias: Proyección Europea" : Este encuentro capitalizó los resultados previos conectando el plano territorial con el marco comunitario de la Unión Europea. Las participantes analizaron el impacto de las sinergias transnacionales para erradicar el aislamiento profesional, conocieron casos de éxito y soluciones innovadoras transferibles (<i>Women Can Build</i> , modelos de mentoría de la EBC, industrialización modular y algoritmos de IA auditados) y exploraron las vías de financiación de la UE (Erasmus+, CERV, Horizonte Europa e Interreg).

La verdadera potencia y originalidad metodológica de la IAP aplicada a este proyecto es su capacidad de hibridación: el diagnóstico participativo y la creación del tejido social ocurren de forma simultánea. Para garantizar este objetivo, cada dinámica de dos horas estuvo seguida de una sesión de *networking* estructurado de una hora de duración. De este modo, mientras se documentaban las problemáticas del sector mediante herramientas cualitativas, se institucionalizaba orgánicamente una red de apoyo mutuo. Esta estructura de mentoría horizontal y vertical permite, por ejemplo, que directivas

consolidadas amparen y orienten a las trabajadoras de oficios a pie de obra, rompiendo en tiempo real el severo aislamiento profesional femenino que caracteriza al sector.

El **objetivo** es vincular el liderazgo femenino emergente en Valencia con los grandes marcos de actuación y proyectos europeos, tales como Erasmus+ o Horizon Europe, en los cuales la Federación desempeña un rol activo. Se trata de convertir una realidad local diagnosticada en un modelo de influencia, demostrando que el futuro de la mujer en la construcción se fortalece construyendo alianzas de impacto en toda Europa.

Finalmente, la efectividad del método IAP se blindo mediante un **Plan Estratégico de Difusión y Conectividad**, concebido como un eje transversal. Para lograr una movilización real de las trabajadoras, se ha priorizado el uso de herramientas de comunicación interna y sectorial de la Federación. En paralelo, la estrategia digital a través del portal web institucional y del perfil profesional de LinkedIn visibiliza los testimonios, los contenidos gráficos y los hitos de los encuentros territoriales. Esta difusión orientada al proceso rompe estereotipos arraigados, proyecta una imagen de diversidad y modernidad en la construcción valenciana y culmina con el volcado y publicación del informe técnico final; demostrando así la capacidad de FEVEC de responder con eficacia y rigor a los retos sociolaborales del presente.

Barreras y techos que queremos ROMPER

*PRIMERA
SESIÓN*



4. PRIMERA SESIÓN: "Barreras y techos que queremos romper"

4.1. APORTACIÓN TEÓRICA: conceptualización e identificación de sesgos de género e invisibilización

Como paso previo a la fase de diagnóstico participativo y a la elaboración del informe, las profesionales que formaron parte de las sesiones de trabajo recibieron una formación teórica diseñada para establecer un marco de referencia común. El objetivo de esta introducción no era otro que dotar a las participantes de las herramientas conceptuales necesarias para identificar, nombrar y analizar de forma crítica las barreras sistémicas que experimentan en su día a día dentro de la industria.

Durante esta capacitación inicial, se exploraron las raíces socioculturales de la desigualdad de género, analizando cómo la socialización diferenciada impone roles y estereotipos de género que derivan en una marcada división sexual del trabajo. Al examinar la histórica separación entre el trabajo productivo (público, remunerado y atribuido tradicionalmente a los hombres) y el trabajo reproductivo (relegado al espacio privado e invisibilizado para las mujeres), las participantes pudieron desgranar cómo estas asimetrías de origen se materializan hoy en el entorno profesional de la construcción. De este modo, se conceptualizaron fenómenos concretos como la carga invisible de los cuidados que genera dobles, triples y múltiples jornadas, el acceso laboral desigual a través de la segregación horizontal, y los mecanismos que frenan la promoción y la equidad, tales como los techos de cristal, los suelos pegajosos y la brecha salarial. Finalmente, la introducción del concepto de interseccionalidad les permitió comprender que estas barreras múltiples no obedecen a carencias individuales, sino a fallas sistémicas complejas que deben ser abordadas de manera estructural.

4.2. PRIMERA DINÁMICA: mapeo colectivo – detección de obstáculos: “lo que no se ve, no existe”

Mapeo de obstáculos prioritarios

A partir de la aproximación teórica previa sobre la conceptualización e identificación de los sesgos de género en el sector de la construcción, las participantes realizaron una

dinámica de mapeo de obstáculos. Cada mujer participante dispuso de un total de 10 puntos de votación, distribuidos en dos bloques: **5 puntos para priorizar barreras a corto plazo en el plano personal** y **5 puntos para seccionar barreras a largo plazo en el ámbito estructural**.

- **Obstáculos a corto plazo (ámbito personal)**

Eje transversal: El fenómeno de la «superheroína» arraigado en el imaginario colectivo de las mujeres (autoexigencia desmedida para responder a múltiples roles).

Puntos clave identificados:

- 1. Ausencia de referentes y socialización diferencial:** Se evidencia la falta de modelos femeninos en puestos de responsabilidad, agravada por patrones de socialización estructurados históricamente bajo sesgos de género.
- 2. Imagen del sector y brecha informativa:** Persiste una percepción pública obsoleta del sector que no refleja su realidad actual. A ello se suma la escasez de información accesible para las mujeres interesadas en incorporarse a la industria.
- 3. Límites profesionales, carga mental y salud mental:** Destaca la dificultad recurrente para establecer límites («saber decir no») y la falta de desconexión laboral. Este escenario impacta en la salud mental de las trabajadoras, un factor que comienza a visibilizarse gracias a sus propias reivindicaciones.
- 4. Formación e industrialización (IA):** Las participantes señalan que la implantación de la Inteligencia Artificial y la industrialización contribuyen a equiparar las condiciones operativas con sus compañeros, aunque advierten de los sesgos de género presentes en los propios algoritmos. Asimismo, se detecta una polarización formativa: mientras que las mujeres en la construcción cuentan mayoritariamente con altos niveles de cualificación, aquellas con menor nivel educativo enfrentan serias barreras para acceder a puestos de peonaje al no ser reconocidas como iguales entre sus compañeros.

- **Obstáculos a largo plazo (ámbito estructural)**

Eje transversal: La brecha salarial y la descompensación económica imperante en el sector.

Puntos clave identificados

- 1. Masculinización de las cúpulas directivas:** La concentración de hombres en los órganos de decisión y altos cargos perpetúa dinámicas que no contemplan la perspectiva ni las necesidades específicas de las mujeres.
- 2. Conciliación, cuidados y maternidad:** Dificultad para compaginar la vida laboral y personal, junto a la penalización asociada al embarazo y la maternidad. Se apela a la necesidad urgente de poner en valor los trabajos de cuidados y fomentar la corresponsabilidad entre sus iguales.
- 3. Falta de espacios de red y apoyo:** Escasez de entornos orientados a compartir vivencias, manifestar problemáticas y tejer alianzas. Este informe busca sentar las bases para consolidar las sinergias y redes de apoyo demandadas por las trabajadoras.
- 4. Condiciones de trabajo y humanización del sector:** Deficiencias en la calidad del empleo (horarios rígidos, penosidad física, trabajo mecánico, exposición a olas de calor), que merman el reconocimiento social del sector. Como contrapartida, se valora positivamente a las empresas que avanzan hacia la «humanización» al consultar activamente a las plantillas y otorgarles voz y voto en la toma de decisiones.
- 5. Atracción y retención del talento:** Necesidad estratégica de captar, fidelizar y poner en valor el talento femenino como palanca indispensable para la competitividad y modernización del sector.

Logística y realidad en el día a día

SEGUNDA SESIÓN



5. SEGUNDA SESIÓN: "Logística y realidad del día a día"

5.1. SEGUNDA DINÁMICA: matriz DAFO

El sector de la construcción atraviesa una transformación estructural marcada por la industrialización, la digitalización y una creciente exigencia de sostenibilidad social y medioambiental. Históricamente masculinizado y rígido en sus procesos operativos, el sector afronta hoy la necesidad imperativa de diversificar su talento y optimizar su modelo de gestión para mantener su competitividad.

La **Matriz DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades)** es una herramienta de diagnóstico estratégico diseñada para auditar la posición competitiva y operativa de una organización, colectivo o sector productivo. Su propósito no es elaborar un mero inventario descriptivo, sino cartografiar las tensiones e interdependencias entre la realidad interna de agentes involucrados y las fuerzas externas del entorno para fundamentar la toma de decisiones.

Metodología empleada en el análisis DAFO

La metodología empleada para la construcción de la matriz DAFO trasciende el mero inventario descriptivo para articular un diagnóstico estratégico riguroso, sustentado en la interacción continua entre la realidad operativa interna y las dinámicas del macroentorno. El proceso parte de un levantamiento empírico y participativo de información a través de dinámicas grupales y mesas de trabajo cualitativas con mujeres en activo dentro del sector —desde la base operativa a pie de obra hasta la dirección técnica y ejecutiva—. Este enfoque asegura que el diagnóstico no responda a modelos teóricos abstractos, sino a las vivencias, tensiones cotidianas y barreras reales que experimentan las profesionales en sus puestos de trabajo.

A partir de esta captura de datos primarios, el cribado metodológico se articula en torno al criterio de gobernabilidad estratégica para trazar una frontera nítida entre los factores internos y los externos. Los factores internos —fortalezas y debilidades— comprenden aquellos recursos, pautas culturales, competencias y deficiencias organizativas sobre los cuales los agentes del sector o las propias trabajadoras poseen capacidad de

intervención y rediseño directo. Por contraposición, los factores externos —oportunidades y amenazas— agrupan todas aquellas variables de índole macroeconómica, tecnológica, legislativa, climática o sociocultural que escapan al control de las organizaciones, pero ante las cuales resulta imperativo diseñar respuestas adaptativas o de anticipación.

El elemento diferencial de esta formulación radica en la aplicación de una doble lente analítica dentro de cada cuadrante, desglosando sistemáticamente las variables inherentes al colectivo de mujeres de aquellas estructurales propias de la industria de la construcción. Esta separación conceptual evita el sesgo habitual de responsabilizar individualmente a las profesionales de dinámicas de sobre exigencia, culpa o aislamiento, evidenciando que dichos comportamientos son en realidad respuestas reactivas provocadas por un entorno de trabajo históricamente masculinizado, ergonómicamente hostil y logísticamente rígido.

Finalmente, la matriz no se concibe como un fin documental estático, sino como un mapa de correlaciones orientado a la acción ejecutiva. Cada elemento identificado queda dispuesto de forma que sirva de puente directo hacia la formulación de **estrategias CAME**, permitiendo cruzar de manera sistemática los atributos internos con las fuerzas del entorno para corregir las debilidades operativas, afrontar los riesgos contextuales, mantener las ventajas competitivas consolidadas y explotar las oportunidades que brindan la industrialización, la digitalización y el cambio normativo.

Dentro de este diagnóstico estratégico (Matriz DAFO), es fundamental diferenciar dos dimensiones internas que coexisten y se retroalimentan: por un lado, **las aportaciones intrínsecas del talento femenino**, que representan una masa crítica de renovación, rigor y liderazgo colaborativo; por otro lado, **las marcas estructurales del propio sector**, derivadas de su peso socioeconómico, su carácter interdisciplinar y su capacidad técnica para evolucionar al ritmo de los desafíos globales. Esta desagregación permite identificar palancas de valor específicas tanto para el diseño de políticas organizativas como para la modernización integral de la industria.

Fortalezas intrínsecas de las mujeres en el sector

Este bloque agrupa las capacidades, actitudes y competencias técnicas que las profesionales aportan de manera diferencial al ecosistema de la construcción:

F1. Alta cualificación técnica y capacidad resolutive: La incorporación de la mujer a la construcción se produce mayoritariamente a través de perfiles de alta cualificación académica (arquitectura, ingenierías, dirección de proyectos, gestión financiera y legal). Esta base técnica se traduce en solvencia para la toma de decisiones complejas, rigor en la ejecución y una sólida capacidad de resolución de incidencias en obra y en oficina técnica.

F2. Capacidad de articulación, bienestar y liderazgo humanizado: Existe una habilidad destacada para movilizar, visibilizar y estructurar demandas en torno a la salud mental, el bienestar físico y emocional, y las condiciones laborales. Este enfoque humaniza los entornos de trabajo, históricamente desgastantes, promoviendo una cultura de seguridad integral y sostenibilidad del equipo humano.

F3. Cultura asociativa y voluntad de red: Disposición activa para generar sinergias horizontales, espacios de sororidad, mentoría y comunidades profesionales. Esta red no solo mitiga el aislamiento derivado de ser minoría, sino que actúa como plataforma de transferencia de conocimiento, empoderamiento colectivo y defensa de intereses comunes.

F4. Perfeccionismo técnico y reciclaje formativo continuo: Frente a la exigencia añadida de legitimación profesional en un entorno masculinizado, las mujeres del sector demuestran un alto estándar de autoexigencia y rigor en los entregables. Esto se complementa con un compromiso constante con el reciclaje profesional (metodologías BIM, certificaciones energéticas como LEED o BREEAM, Lean Construction), garantizando competencias siempre actualizadas.

F5. Compromiso 360º y flexibilidad táctica: Concorre una postura firme y reivindicativa con las reformas que el sector requiere, complementada con adaptabilidad operativa ante imprevistos cotidianos de obra o cambios de calendario. Esta versatilidad equilibra la visión crítica de mejora con el pragmatismo que exige el negocio.

F6. Resiliencia y versatilidad aplicada: Las barreras históricas superadas han forjado perfiles con una resiliencia superior a la media, capaces de integrarse con éxito en dinámicas de obra adversas y asumir roles transversales de gestión con solvencia.

Fortalezas propias del sector de la construcción

Este bloque analiza los recursos, dinámicas estructurales y ventajas competitivas inherentes a la industria de la construcción:

F7. Enfoque y composición interdisciplinar de los equipos: La construcción congrega de forma natural perfiles transversales (diseño, cálculo estructural, gestión presupuestaria, oficios especializados, seguridad y medio ambiente). Esta diversidad funcional dota al sector de una base colaborativa sólida para abordar proyectos multidisciplinares y resolver problemas desde múltiples ángulos técnicos.

F8. Sensibilidad y convergencia con los cambios sociales: Lejos de su imagen tradicionalmente estática, el sector demuestra agilidad para alinearse con tendencias socioculturales modernas: adopción de criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza), descarbonización, economía circular y progresiva democratización de sus entornos laborales.

F9. Apertura hacia modelos de conciliación y corresponsabilidad: La progresiva digitalización de procesos, la estandarización de procesos de prefabricación/industrialización y las nuevas normativas están facilitando esquemas de conciliación de la vida personal y laboral antes inexistentes, mejorando la previsibilidad horaria y reduciendo la presencialidad innecesaria en ciertas fases del proyecto.

F10. Esencialidad, adaptabilidad internacional e impulso innovador: La construcción es un pilar socioeconómico esencial e irremplazable para el desarrollo de infraestructuras

y vivienda. A esto se suma su competitividad y escalabilidad internacional, su resiliencia demostrada ante ciclos macroeconómicos complejos y una inversión creciente en innovación (gemelos digitales, robótica de obra, materiales sostenibles).

Debilidades intrínsecas de las mujeres en el sector

Este bloque agrupa los factores de desgaste psicológico, los condicionamientos sociales interiorizados y los mecanismos de sobrecompensación que desarrollan las profesionales al operar en un entorno tradicionalmente masculinizado:

D1. El «Síndrome de la superheroína» y la sobreexigencia: Ante la presión de un sector que históricamente ha dudado de sus capacidades, las mujeres tienden a imponerse una autoexigencia desmedida. Existe una necesidad agotadora de "demostrar constantemente el doble" para ser validadas como iguales. Esto deriva en una grave dificultad para fijar límites profesionales, delegar o «saber decir no», asumiendo cargas de trabajo inasumibles por miedo a parecer incompetentes o poco comprometidas.

D2. Sentimiento de culpa interiorizado y conflicto de roles: Los sesgos de género educacionales perviven, generando un profundo sentimiento de culpa cuando el desarrollo profesional colisiona con el rol tradicional de cuidadora. Esta culpa merma la posibilidad de exigir una corresponsabilidad real en el ámbito personal y limita la tranquilidad emocional necesaria para el desempeño laboral.

D3. Dificultad para la desconexión y desgaste emocional silencioso: Derivado de la autoexigencia y el compromiso extremo (F5), se produce una desconexión digital y mental muy deficiente. El desgaste emocional no se exterioriza por miedo a que se interprete como debilidad, lo que a medio plazo incrementa el riesgo de agotamiento profesional (*burnout*).

Debilidades propias del sector de la construcción

Aquí se recogen los fallos del sistema: dinámicas operativas, de liderazgo y logísticas que actúan como barreras directas para la retención, bienestar y atracción del talento, especialmente el femenino:

D4. Estilos de dirección arcaicos y aislamiento estructural: El sector sigue adoleciendo de un *management* rígido, jerárquico y poco empático que perpetúa barreras innecesarias. Además, la empresa u obra no provee espacios formales ni canales estructurados de encuentro para las mujeres, dejándolas en situación de aislamiento y dependiendo únicamente de su propia voluntad (F3) para no sentirse solas frente a las incidencias.

D5. Invisibilidad y barreras de entrada en la base operativa: Mientras que en los puestos técnicos o directivos hay avances, existe un severo "suelo pegajoso". Las mujeres con menor nivel educativo enfrentan enormes barreras para acceder a puestos de peonaje o de oficios manuales especializados. A esto se suma una comunicación institucional y empresarial muy deficiente, que no promociona a las mujeres en estos oficios ni da altavoz a referentes reales, perpetuando la imagen de un sector "poco femenino".

D6. Entornos de trabajo ciegos al género: Higiene y ergonomía: La logística de las obras está diseñada por y para hombres. Falta adaptar herramientas de trabajo y Equipos de Protección Individual (EPIs) a la ergonomía femenina. Peor aún es la absoluta falta de reconocimiento de las necesidades específicas de higiene femenina en obra (aseos adecuados, gestión de la menstruación), un problema que el entorno silencia obligando a las mujeres a "naturalizar" o esconder una carencia básica de salubridad laboral.

D7. Dureza operativa e incompatibilidad vital: La naturaleza física del trabajo a pie de obra impone un desgaste físico importante. Operativamente, el sector abusa de horarios extensos, trabajo a destajo, turnos nocturnos y desplazamientos constantes lejos del domicilio. Esta rigidez operativa choca frontalmente con cualquier modelo de conciliación personal o familiar moderno.

D8. Clima laboral general y absentismo: Como un factor de debilidad que, si bien es transversal a la economía, golpea duramente a la construcción: el incremento de las tasas de absentismo laboral. En este sector, dadas las exigencias físicas y el desgaste mental previamente analizado, el absentismo compromete seriamente los ajustados márgenes de planificación de los proyectos.

FACTORES EXTERNOS

Oportunidades intrínsecas de las mujeres en el sector

Este bloque recoge aquellas tendencias externas y transformaciones del entorno que favorecen de forma directa el acceso, la nivelación, la visibilidad y el liderazgo de las mujeres dentro del tejido laboral de la construcción:

O1. Industrialización y digitalización como factores de nivelación operativa: La adopción masiva de tecnología (BIM, monitorización digital, gemelos digitales, automatización) y los procesos constructivos industrializados en fábrica minimizan la dependencia histórica de la fuerza física bruta en obra. Esto actúa como un igualador directo entre trabajadores y trabajadoras, derribando la justificación tradicional que excluía a la mujer de los puestos operativos.

O2. Apertura de nuevos nichos laborales y oficios técnicos adaptados: La industrialización de la edificación, el ensamblaje en taller, la construcción modular y la sostenibilidad aplicada demandan nuevos perfiles profesionales con altos estándares de precisión, planificación y control de calidad. Estas áreas emergentes están libres de los estigmas masculinizados tradicionales y representan una puerta de acceso directa para operarias y técnicas especializadas.

O3. Urgencia estratégica por captar talento femenino y perfiles diversos: Ante la escasez crítica de relevo generacional, el sector se ve forzado a mirar hacia el 50% de la población activa que históricamente ha ignorado. Incorporar talento femenino ya no es solo una cuestión de equidad, sino un imperativo de supervivencia económica y modernización organizativa.

04. Renovación de la imagen pública y transparencia formativa: Se abre una ventana de oportunidad para transformar el relato social de la construcción a través de campañas de comunicación modernas y transparentes. Visibilizar referentes femeninos reales en oficios técnicos y de gestión permite desmontar prejuicios en colegios, institutos y centros formativos, atrayendo a futuras profesionales hacia carreras técnicas y de formación profesional.

05. Impulso normativo en igualdad y planes obligatorios: El desarrollo de marcos regulatorios más exigentes —obligatoriedad de planes de igualdad, auditorías retributivas, protocolos contra el acoso y normativas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género— crea un paraguas legal que fuerza a las empresas a implementar medidas de inclusión y equidad antes postergadas.

Oportunidades propias del sector de la construcción

Este bloque analiza las tendencias de mercado, socioeconómicas y normativas externas que potencian el desarrollo, la sostenibilidad y el crecimiento cualitativo del sector en su conjunto:

06. Demanda estructural sostenida de empleo y expansión del mercado: El sector afronta un ciclo de alta demanda de actividad derivado de la rehabilitación energética del parque edificado, la obra civil para la transición verde y la necesidad de vivienda accesible. Esta necesidad garantiza estabilidad y oportunidades de crecimiento y negocio a medio y largo plazo.

07. Momento idóneo para dignificar y elevar los estándares laborales: La necesidad constante y estructural de mano de obra otorga al sector la oportunidad histórica de rediseñar sus parámetros de contratación: mejorar salarios, profesionalizar categorías, reducir la penosidad y ofrecer planes de carrera estables que eleven el atractivo de la industria frente a otros sectores económicos.

08. Transición hacia modelos de gestión humanizados y participativos: Crece la tendencia empresarial orientada a dar voz y voto a las plantillas, midiendo el clima

laboral, la salud mental y el bienestar integral. Las empresas que adoptan este *management* horizontal y colaborativo aumentan su productividad, reducen el absentismo y retienen mejor a sus equipos.

O9. Alineamiento proactivo con políticas sociales y de sostenibilidad: La convergencia con los criterios ESG (gobernanza, sostenibilidad e impacto social) sitúa al sector como un agente clave para cumplir las metas fijadas por las administraciones públicas, facilitando el acceso a fondos de financiación, licitaciones prioritarias y respaldo institucional.

O10. Liderazgo mediante la negociación colectiva y convenios de referencia: El sector de la construcción cuenta con una estructura de diálogo social madura. Utilizar el Convenio General del Sector como palanca tractora para incorporar mejoras en conciliación, prevención avanzada, formación continua y estabilidad laboral permite posicionar al sector como un referente de innovación laboral exportable a otros subsectores industriales y auxiliares.

Amenazas intrínsecas de las mujeres en el sector

Este bloque recoge las amenazas externas asociadas a barreras culturales, sesgos de género y desigualdades estructurales del mercado que condicionan o penalizan directamente la trayectoria, el acceso y la permanencia de las mujeres en la industria:

A1. Masculinización de la dirección y techos de cristal: Los órganos de gobierno, comités de dirección y asociaciones sectoriales siguen dominados de forma abrumadora por hombres ajenos a la perspectiva de género. Esta composición monolítica en la toma de decisiones frena la implementación real de políticas de igualdad, perpetúa redes informales de promoción (*networking* cerrado) y limita el ascenso de mujeres a puestos ejecutivos.

A2. Brecha salarial estructural y opacidad retributiva: Descompensación económica sostenida entre géneros, acentuada por la falta de transparencia en pluses de obra, complementos por disponibilidad o asignación discrecional de incentivos. Esta brecha

actúa como un desincentivo financiero para la consolidación de carreras femeninas a largo plazo.

A3. Penalización laboral de los cuidados y de la maternidad: La persistente falta de corresponsabilidad social y la escasa valoración de las tareas de cuidado castigan el desarrollo profesional de la mujer. En un entorno laboral que exige presencialidad estricta y sobretiempos, la maternidad continúa funcionando como una barrera que frena ascensos o empuja al abandono laboral.

A4.Sesgos de género en la Inteligencia Artificial: La progresiva digitalización introduce herramientas de IA en procesos de reclutamiento, asignación de cargas y evaluación de desempeño. Al entrenarse con datos históricos de un sector tradicionalmente masculino, estos algoritmos corren el riesgo de perpetuar y automatizar discriminaciones implícitas contra los perfiles femeninos sin supervisión humana crítica.

A5.Estigmas de género en el sistema educativo y sesgo vocacional en FP: El modelo educativo y la orientación laboral continúan reproduciendo roles tradicionales. La falta de visibilización de salidas técnicas para mujeres en edades tempranas y la escasa matriculación femenina en ciclos formativos de Formación Profesional de obra civil o edificación estrangulan la llegada de nuevas trabajadoras desde la base

A6. Machismo interiorizado y resistencia cultural en puestos de peonaje: La cultura popular no ha normalizado la presencia de mujeres a pie de obra en oficios manuales o de peonaje. Persisten prejuicios que asocian la capacidad productiva únicamente a la fuerza bruta masculina, exponiendo a las operarias a un cuestionamiento continuo de su valía y a resistencias dentro de los propios equipos de trabajo.

Amenazas propias del sector de la construcción

Este bloque analiza las fuerzas macroeconómicas, climáticas y de percepción social que amenazan la viabilidad, rentabilidad y atractivo general de la industria de la construcción:

A7. Deterioro reputacional y crisis de atracción de talento: La imagen pública del sector sigue ligada a una alta penosidad física, peligrosidad, exposición climática y jornadas excesivas o impredecibles. Este déficit reputacional aleja a las nuevas generaciones, generando una grave escasez de mano de obra y de relevo generacional en todos los niveles operativos.

A8. Emergencia climática, eventos extremos y desgaste operativo: El aumento de olas de calor extremo, temporales e inundaciones impacta de lleno en las obras a cielo abierto. Estas condiciones climáticas extremas elevan el riesgo laboral, aumentan el desgaste físico del personal, obligan a paralizar proyectos y disparan los costes en prevención y seguros.

A9. Vulnerabilidad macroeconómica y dependencia geopolítica: La construcción es un sector cíclico altamente sensible a la inflación, los tipos de interés, las crisis energéticas y los costes de las materias primas dependientes de tensiones geopolíticas. La inestabilidad de los proyectos y las contracciones de inversión pública y privada destruyen empleo y precarizan la seguridad laboral, golpeando de manera prioritaria a las contrataciones más recientes o a perfiles en proceso de consolidación.

Conclusión estratégica del diagnóstico DAFO

El diagnóstico cruzado del sector de la construcción revela un momento de inflexión histórica en el que confluyen dos vectores indispensables: la necesidad urgente de modernización de una industria tradicional y la irrupción de un talento femenino altamente cualificado que exige condiciones de trabajo dignas, seguras y equitativas.

La matriz evidencia que el principal freno para la equidad no radica en una falta de competencia, voluntad o resiliencia de las mujeres. Al contrario: las fortalezas del talento femenino: rigor técnico, capacidad de articulación, trabajo en red y versatilidad; son precisamente los atributos que el sector necesita para transicionar hacia modelos de gestión más avanzados. Sin embargo, estas capacidades conviven con debilidades inducidas por el propio entorno: el «síndrome de la superheroína», la sobreexigencia y el desgaste emocional operan como mecanismos de compensación ante un sector que

sigue mostrando estilos de dirección arcaicos, logística de obra ciega a las necesidades biológicas y de higiene más elementales, y una cultura presencialista incompatible con la conciliación.

En el plano externo, las amenazas macroeconómicas y los arraigados estigmas sociales que alejan a las mujeres de la Formación Profesional y del peonaje actúan como un cuello de botella para la base operativa. Pese a ello, la ventana de oportunidad es inédita: la industrialización de procesos y la digitalización técnica neutralizan el monopolio histórico de la fuerza física, desdibujando la justificación de la masculinización en obra. Al mismo tiempo, la escasez crítica de mano de obra y el endurecimiento normativo en materia de igualdad obligan a las empresas a competir por talento mediante la dignificación de sus condiciones laborales.

Integrar a la mujer en todos los estratos de la construcción ha dejado de ser una cuestión marginal de cumplimiento formal para convertirse en el indicador más fiable de la viabilidad futura del sector. Aquellas organizaciones capaces de erradicar sus debilidades logísticas internas y aprovechar la ola de industrialización para acoger perfiles diversos no solo garantizarán su relevo generacional, sino que liderarán la transformación del sector hacia una industria industrializada, productiva y plenamente sostenible.

5.2. TERCERA DINÁMICA: ESTRATEGIA CAME

La estrategia CAME constituye la herramienta de planificación estratégica por excelencia para transformar el diagnóstico situacional de una matriz DAFO en un plan de acción operativo y viable. Mientras que el DAFO cumple una función analítica y descriptiva — al cartografiar la fotografía fija de las capacidades internas y las condiciones del entorno—, el modelo CAME actúa como un catalizador prescriptivo orientado a la toma de decisiones.

Su acrónimo condensa las cuatro directrices de actuación frente a cada uno de los cuadrantes previamente identificados: **Corregir** las debilidades internas, **Afrontar** las

amenazas del entorno, **Mantener** las fortalezas consolidadas y **Explotar** las oportunidades que ofrece el mercado.

Cuadrante DAFO	Acción CAME	Objetivo práctico
Debilidades	Corregir	Eliminar fallos internos, carencias operativas o barreras culturales.
Amenazas	Afrontar	Diseñar medidas preventivas para que los riesgos del entorno no afecten a la organización.
Fortalezas	Mantener	Preservar y blindar las ventajas competitivas y los puntos fuertes ya consolidados.
Oportunidades	Explotar	Aprovechar activamente las tendencias del mercado, normativas y cambios tecnológicos.

Metodología empleada en la estrategia CAME

Para aplicar este enfoque de manera ágil y comprensible dentro del informe, el despliegue práctico sigue una secuencia continua de tres pasos. En primer lugar, se realiza un cruce directo entre los factores clave detectados en el sector de la construcción y en el talento femenino, emparejando debilidades y fortalezas con sus oportunidades y amenazas más afines. A continuación, se aplica un filtro pragmático de priorización que descarta medidas dispersas para concentrar los esfuerzos en aquellas iniciativas con mayor impacto transformador y viabilidad técnica y económica real. Finalmente, cada propuesta priorizada que ha surgido por el trabajo de las mujeres, se formula como una acción concreta dotada de responsables designados, plazos de ejecución estimados e indicadores básicos de seguimiento que facilitan su evaluación periódica.

Directriz CAME	Factor de Origen (DAFO)	Líneas de Acción Propuestas (Iniciativas de las mesas de trabajo)
MANTENER <i>(Fortalezas)</i> Estrategias para blindar las capacidades internas y sacarles partido.	F4. Perfeccionamiento continuo del perfil profesional	1. Referentes y formación en red: Visibilizar y divulgar casos reales de éxito de reciclaje profesional femenino. 2. Alianzas educativas: Crear sinergias directas con institutos, escuelas taller y universidades para fomentar y organizar actividades de reciclaje formativo continuo.
	F7. Amplia variedad de actividades y perfiles en el sector	3. Divulgación temprana: Dar a conocer el sector, su amplitud de oficios y su modernización desde las etapas educativas más tempranas (escuelas e institutos).
	F1 / F6. Polivalencia, rigor profesional y resolutiveidad	4. Consolidación profesional: Impulsar el reconocimiento a través de profesiones reguladas y garantizar programas de DPC (Desarrollo Profesional Continuo) que avalen el rigor técnico de las trabajadoras.
CORREGIR <i>(Debilidades)</i>	D6. Sentimiento de culpa interiorizado que frena la corresponsabilidad	5. Cambio cultural de base: Educar a las siguientes generaciones para erradicar el sentimiento de culpa asociado a la ambición profesional femenina. 6. Corresponsabilidad real: Educar en el intercambio de roles para garantizar una verdadera corresponsabilidad familiar y la eliminación total de estereotipos de género en el mundo laboral.

Estrategias para eliminar carencias internas y transformar la cultura del sector.	D3 / D5. Falta de referentes, prejuicios estructurales y penalización de la maternidad	7. Respaldo legal y mediático: Fomentar la incorporación de la mujer mediante apoyo legislativo firme y dar altavoz a los referentes femeninos actuales a través de los medios de comunicación, planes de formación y campañas de sensibilización.
	D12. Percepción pública de un sector rígido y poco atractivo	8. Dignificación retributiva y formativa: Incrementar los salarios de los puestos de trabajo más productivos y desarrollar acciones formativas desde la educación obligatoria para fomentar el atractivo de la Formación Profesional (FP) técnica.

EXPLOTAR <i>(Oportunidades)</i> Estrategias para aprovechar las tendencias y el entorno favorable.	O7. Potencial del Convenio Colectivo del sector	9. El convenio como palanca de equidad: Dar a conocer exhaustivamente el convenio colectivo, aplicarlo con rigor y utilizarlo como motor de garantías sociolaborales. 10. Diversidad real: Utilizar este marco para visibilizar y garantizar la obtención de puestos de trabajo reales y dignos para mujeres, personas con discapacidad y el colectivo LGTBI.
--	---	---

AFRONTAR <i>(Amenazas)</i> Estrategias para protegerse y neutralizar los riesgos externos.	A9. Cultura popular que no normaliza a las mujeres en puestos de peonaje	11. Normalización visual y redes (RRSS): Dar publicidad y crear contenido en redes sociales mostrando realidades existentes de mujeres peones y operarias. 12. Atracción joven: Acercamiento directo a la juventud para visibilizar estas posibilidades y oportunidades laborales. 13. Discriminación positiva: Establecer planes de contratación que prioricen a la mujer en oficios de base. 14. Sensibilización en obra: Jornadas sobre la realidad femenina en el sector (igualdad de trato, adaptación de necesidades de higiene, protocolos de maternidad).
	Amenaza burocrática y dispersión normativa	15. Eficiencia administrativa: Unificar los procesos burocráticos y la legislación existente para agilizar los trámites y facilitar la implantación efectiva de las normativas en las empresas.
	A8. Conflictos internacionales, inestabilidad económica e inflación de precios	16. Política de expansión: Internacionalización de las empresas con proyectos en varios países, adaptación normativa y diversificación de la inversión hacia otros sectores. 17. Independencia energética y logística: Reducir la dependencia de energía exterior mediante la adaptación a energías renovables y la transición del

		transporte de gasolina a flotas eléctricas. Invertir activamente en materias primas presentes en territorio nacional. 18. Blindaje de la economía sectorial: Asegurar mayor liquidez empresarial apostando por la producción y maquinaria propia (internalización), la gestión de canteras propias y la apertura de líneas de negocio estables como el mantenimiento del patrimonio.
--	--	---

La Red FEVEC

***TERCERA
SESION***



6. TERCERA SESIÓN: "La Red FEVEC"

EL MARCO EUROPEO Y LA ARTICULACIÓN DE SINERGIAS TRANSNACIONALES

Como paso previo a la formulación de la hoja de ruta estratégica y al cierre del ciclo participativo, las profesionales asistentes recibieron una capacitación orientada a situar la realidad sociolaboral valenciana en el marco institucional y operativo de la Unión Europea. El propósito de este bloque teórico fue dotar a las participantes de una visión estructural, demostrando que la infrarrepresentación femenina en la construcción — lejos de ser una contingencia local aislada— constituye un reto industrial compartido a escala comunitaria que exige respuestas coordinadas a través de redes transnacionales y proyectos europeos.

Durante la exposición se analizó cómo la fragmentación de iniciativas a nivel regional perpetúa el aislamiento laboral de las mujeres en el sector. Frente a ello, se conceptualizó el valor de las sinergias femeninas a escala europea: una arquitectura de alianzas supranacionales e intersectoriales capaz de vincular a operarias de oficios, mandos intermedios, técnicas y directivas. Se enfatizó la máxima de que *el cambio no se improvisa, se coordina*, articulando la cooperación transnacional como el mecanismo indispensable para transformar reivindicaciones dispersas de equidad, conciliación y salud laboral en estándares de gobernanza reconocidos por las instituciones comunitarias.

Asimismo, se desglosó el papel tractor de los principales instrumentos y programas de financiación de la Unión Europea que canalizan estas sinergias:

- Erasmus+: Como motor para la reimaginación de la Formación Profesional técnica, el desarrollo de currículos inclusivos y la atracción de talento joven hacia metodologías avanzadas (BIM, construcción industrializada y descarbonización).
- CERV (Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores): Como vía prioritaria para cofinanciar redes de apoyo mutuo, observatorios sociolaborales sectoriales y alianzas estratégicas entre entidades empresariales, administraciones y agentes sociales.

- Horizonte Europa (*Horizon Europe*): Como espacio para la investigación y el despliegue de pilotos a gran escala orientados a la industrialización modular, el diseño ergonómico con perspectiva de género y la neutralización de sesgos en algoritmos de Inteligencia Artificial aplicados a la contratación y gestión de obra.
- Interreg: Como marco de cooperación territorial que permite la transferencia directa de soluciones operativas y buenas prácticas entre regiones europeas.

Finalmente, se abordó la condicionalidad de los fondos europeos y las exigencias de sostenibilidad corporativa bajo los criterios ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza), evidenciando que la integración y retención del talento femenino es ya un requisito técnico innegociable para que las empresas y consorcios puedan competir con solvencia en licitaciones públicas y proyectos estratégicos continentales.

6.1. CUARTA DINÁMICA: "BUSCANDO LAS SINERGIAS EN EUROPA" Y CONSOLIDACIÓN DE LA HOJA DE RUTA

A partir de la aproximación teórica previa sobre las alianzas comunitarias, las participantes desarrollaron una dinámica de trabajo orientada a examinar iniciativas internacionales transferibles y a definir las líneas prioritarias de actuación de la Red FEVEC. El trabajo colectivo se estructuró en dos bloques: la identificación de casos de éxito y soluciones innovadoras de referencia, y la formulación de compromisos estratégicos para proyectar a las entidades valencianas hacia el ecosistema europeo.

Casos de éxito y soluciones innovadoras de referencia en Europa

- *Women Can Build* - Erasmus+: Se valoró como referente indiscutible este proyecto europeo transnacional, destacando su capacidad para transformar los itinerarios de la Formación Profesional de la construcción. Su metodología pedagógica inclusiva y el diseño de recursos inmersivos demuestran la viabilidad de atraer mujeres hacia oficios de base y mandos técnicos, desmontando prejuicios socioculturales de raíz.
- Plataformas de mentoría e incidencia institucional (EBC y redes continentales): Se subrayó la labor de la *European Builders Confederation* (EBC) y de plataformas especializadas como *Women in Construction* (Reino Unido, Países Bajos y

Alemania). Estas redes demuestran la eficacia de los programas formales de mentoría cruzada —conectando a directivas con trabajadoras a pie de obra— y la importancia de consolidar órganos representativos que dialoguen directamente con los organismos reguladores.

- Se constató la urgencia de importar los estándares europeos en prevención con perspectiva de género. Vigilancia ética ante la digitalización (IA sin sesgos): Se remarcó la necesidad de implementar auditorías éticas a las soluciones de software e Inteligencia Artificial utilizadas en los departamentos de recursos humanos y asignación de obra, garantizando que los datos de entrenamiento históricos no perpetúen sesgos de género en la contratación y promoción interna.

Compromisos estratégicos y hoja de ruta a futuro

Se incidió en las siguientes cuestiones:

- Creación de un espacio permanente de encuentro, gobernanza y acompañamiento mutuo dentro de la estructura de cada entidad, asegurando que las demandas de las trabajadoras tengan voz continua y capacidad de interlocución ante las administraciones públicas y la patronal.
- Impulsar la concurrencia de FEVEC y su tejido empresarial asociado a convocatorias europeas (especialmente a través de los programas Erasmus+ y CERV), estableciendo acuerdos con entidades homólogas de otros Estados miembros para liderar proyectos piloto de captación y capacitación técnica femenina en la Comunitat Valenciana.

Finalmente, como parte activa de la sesión, se llevó a cabo una dinámica de formación participativa orientada a dotar a las asistentes de autonomía en el acceso a los recursos y licitaciones de la Unión Europea. En este bloque práctico, se guio a las participantes en el uso y navegación directa a través de las dos herramientas digitales clave de la Comisión Europea:

- **Erasmus+ Project Results Platform:** Se enseñó a explorar este repositorio para identificar proyectos ya finalizados o en ejecución (como *Women Can Build*),

analizar metodologías formativas de éxito, descargar guías de buenas prácticas y mapear centros de Formación Profesional, empresas y asociaciones de otros Estados miembros con experiencia contrastada en iniciativas de igualdad y capacitación técnica.

- **Funding & Tenders Portal (SEDIA):** Se capacitó a las participantes en la estructura del portal único de financiación comunitaria. Aprendieron a filtrar convocatorias abiertas y previstas en programas clave como CERV y Horizonte Europa, interpretar las prioridades temáticas de los pliegos (topics) y utilizar la herramienta integrada de *Partner Search* (búsqueda de socios) para publicar perfiles institucionales o postularse como socios valencianos en consorcios transnacionales en formación.

CONCLUSIONES



7. CONCLUSIONES DEL INFORME

7.1. Un diagnóstico de urgencia y una oportunidad de modernización

La información extraída de las sesiones elaboradas con las mujeres del sector de la construcción, revela que dicho sector se encuentra en un punto de inflexión histórico y sin retorno. La infrarrepresentación femenina, con apenas una de cada diez profesionales siendo mujer y una presencia a pie de obra prácticamente residual (2%), ha dejado de ser únicamente un reto estadístico o de cuotas para revelarse como un problema crítico que estrangula el relevo generacional, la competitividad y la capacidad de innovación de la industria.

Las dinámicas de Investigación-Acción Participativa (IAP) realizadas, han evidenciado que el talento femenino ya presente en el sector aporta una altísima cualificación, un gran rigor técnico, polivalencia y una fuerte voluntad de tejer redes colaborativas. Sin embargo, estas **fortalezas** colisionan a diario con **debilidades** estructurales inducidas por un entorno de trabajo que fue diseñado histórica y logísticamente a sus espaldas: desde la falta de ergonomía en los EPIs y las carencias en higiene a pie de obra, hasta estilos de dirección arcaicos que penalizan la conciliación.

Escuchando a las profesionales "invisibles"

Durante la primera sesión de trabajo, "*Barreras y techos que queremos romper*", se hizo patente una paradoja fundamental: aquellas mujeres que pueden sufrir con mayor crudeza la falta de conciliación, la autoexigencia desmedida o las jornadas inflexibles eran, precisamente, las que no podían permitirse el tiempo para asistir presencialmente a las dinámicas de la Federación. Ante esta realidad, nació de las propias participantes una iniciativa orgánica para trascender las paredes de la sesión: la creación de un cuestionario digital. El objetivo era dar voz a las profesionales que enfrentan en el día a día y garantizar que el diagnóstico no se quedará en un marco teórico, sino que validará empíricamente las barreras detectadas en las sesiones.

Los resultados obtenidos a través de este cuestionario (donde el 75% de las encuestadas trabaja por cuenta ajena y un 25% son autónomas o empresarias) exponen de forma contundente que el mayor reto del sector no es técnico, sino cultural:

- **Cuestionamiento sistemático de la autoridad:** Un 66,7% de las participantes (8 de cada 12) señala el cuestionamiento de su autoridad o criterio técnico por el hecho de ser mujer como la principal barrera diaria. Los testimonios directos son reveladores, relatando cómo "cuando estás rodeada de hombres, aunque comuniqués exactamente lo mismo, es frecuente que ellos respondan con mayor asentimiento ante la autoridad de otro hombre" o cómo operan los sesgos inconscientes de rango funcional ("*soy arquitecta y a veces me dicen la aparejadora*").
- **Micromachismos y trato paternalista:** El 50% de las profesionales se enfrenta frecuentemente a chistes, comentarios fuera de tono o un trato paternalista. Algunas participantes apuntan directamente a "*la misoginia*" o al arraigado prejuicio de que "*las mujeres no pueden hacer determinadas tareas*", demostrando que la normalización visual de la mujer a pie de obra sigue siendo una tarea pendiente.
- **Conciliación y penalización económica:** Más del 41% destaca la incompatibilidad de los horarios con la vida personal y los cuidados, y denuncia severas dificultades para acceder a puestos de responsabilidad. Además, una cuarta parte de la muestra tiene la sensación de percibir un salario inferior al de sus homólogos varones, lo que exige una aplicación estricta de las auditorías retributivas.

Como resume una de las participantes, a pesar de los avances, "*todavía debemos avanzar mucho más hacia una igualdad real. El trato personal, técnico y profesional, las oportunidades de promoción y las condiciones salariales deben ser iguales*", subrayando que las responsabilidades familiares siguen suponiendo un lastre profesional exclusivo para ellas.

7.2. De las demandas a la hoja de ruta estratégica: Soluciones reales

Las soluciones propuestas por las encuestadas validan por completo la estrategia CAME desarrollada en la segunda sesión. Para transformar el sector, las profesionales exigen intervenciones urgentes:

- **Liderazgo femenino y mandos intermedios:** Existe una demanda unánime de fomentar la presencia de mujeres en la toma de decisiones. Propuestas como lograr "*más mujeres en altos cargos*", asegurar "*mandos igualitarios*" o incluso llegar a "*obligar por normativa a la revisión de capacidades y mujeres en puestos directivos*", reflejan la necesidad de una valoración neutral de la valía de las mujeres libre de sesgos socioculturales.
- **Educación, formación y referentes:** Un 58% de las encuestadas exige impulsar la visibilización de referentes femeninos en escuelas e institutos para cambiar el imaginario colectivo y educar en igualdad, resultado que se replica también en las sesiones presenciales con sus compañeras. El sector debe comprender que la atracción de talento joven hacia la Formación Profesional técnica pasa por desmontar estigmas desde las aulas.
- **Redes de apoyo y blindaje sociolaboral:** Las participantes reclaman institucionalizar redes de apoyo mutuo (como la propia Red FEVEC creada en este proyecto). Además, como señala una aportación clave del cuestionario, el sector tiene la obligación de "*garantizar la aplicación efectiva del marco de igualdad y no discriminación (art. 118) del VII Convenio General del Sector de la Construcción*" a través de protocolos frente al acoso, procesos de selección transparentes e igualdad salarial.

7.3. Hacia un marco europeo: El futuro de la construcción

Como conclusiones finales, el proyecto Sinergias Femeninas señala que las mujeres no deben seguir autoexigiéndose ni asumiendo el "síndrome de la superheroína" para encajar en un ecosistema laboral que no las tiene en cuenta. El diagnóstico interno (DAFO) revela un grave desgaste emocional silencioso entre las profesionales, derivado de esta situación personal pero que acontece a un cambio estructural. Ante la presión

de un entorno históricamente masculinizado, las mujeres desarrollan una autoexigencia desmedida para validar constantemente su competencia, lo que se traduce en cargas de trabajo inasumibles y dificultad para la desconexión. Se concluye que la solución no pasa por exigir mayor resiliencia a las trabajadoras, sino por erradicar los estilos de dirección arcaicos del sector. El talento femenino está introduciendo un liderazgo más empático y colaborativo, priorizando la salud mental, el bienestar integral y la seguridad laboral frente a la cultura del presentismo y el desgaste.

El avance hacia la industrialización, la construcción modular y la digitalización (BIM) representa la mayor oportunidad histórica para igualar las condiciones operativas en la industria. Al reducirse la dependencia de la "fuerza física bruta", se desmonta la principal barrera argumental que alejaba a las mujeres de la base operativa. Sin embargo, se advierte sobre una nueva amenaza: los sesgos de género en la Inteligencia Artificial. Si los algoritmos de reclutamiento y gestión de obra se entrenan con datos históricos de un sector masculinizado, existe el riesgo de automatizar la discriminación, por lo que resulta imprescindible aplicar auditorías éticas a estas nuevas tecnologías. Más allá de un mandato de justicia social, la integración plena de la mujer responde a una emergencia económica de primer orden. El sector de la construcción se enfrenta a una acusada falta de mano de obra cualificada, un alarmante envejecimiento de sus plantillas y un alto índice de absentismo debido a la dureza de las condiciones. Se debe incorporar al 50% de la población que históricamente ha sido ignorada es la única garantía de supervivencia productiva y viabilidad futura. Además, cumplir con esta equidad es ya un requisito indispensable de Gobernanza (criterios ESG) para acceder a los fondos europeos de rehabilitación y a las licitaciones públicas impulsadas por la Ley 9/2017.

La Red FEVEC, nacida en estas sesiones, es la primera piedra. Una de las conclusiones más relevantes del proyecto radica en la eficacia de la metodología empleada: la Investigación-Acción Participativa (IAP). El proceso ha demostrado que sentar en la misma mesa de debate a operarias, técnicas y directivas logra romper las jerarquías tradicionales del sector. La gran innovación de estas sesiones ha sido su capacidad de hibridación: no se limitaron a extraer datos pasivamente, sino que operaron como una

plataforma de mentoría cruzada que rompió, en tiempo real, el severo aislamiento profesional que sufren las mujeres en el territorio valenciano.

El paso siguiente es ineludible: elevar este tejido colaborativo local hacia los marcos europeos de financiación y cooperación (como Erasmus+ y CERV). Incorporar, retener y blindar el liderazgo de la mujer no es solo un acto de justicia social, es el pilar maestro sobre el que debe edificarse el futuro del sector de la construcción. Articular sinergias supranacionales permite al tejido empresarial valenciano acceder a un intercambio vital de conocimiento. Por un lado, facilita la importación de soluciones contrastadas y casos de éxito europeos en materia de atracción de talento, rediseño de currículos de FP (como el proyecto *Women Can Build*) y protocolos avanzados de ergonomía y salud laboral con perspectiva de género. Por otro lado, posiciona a las empresas valencianas que lideren este cambio cultural como referentes de innovación social y gobernanza (criterios ESG), capacitándolas para integrarse en grandes consorcios internacionales y captar fondos de reconstrucción. El cambio estructural en el sector, se fortalecerá únicamente construyendo alianzas de impacto en toda Europa.

"Edificar la igualdad es asegurar el porvenir de la construcción: unidas en la obra, transformadoras en la gestión y referentes hacia Europa."

