Informe Desayuno Vital
2ª sesión

Derechos humanos, igualdad de oportunidades e integración social en el empleo

13 de noviembre de 2025

BUILD:INN
BASQUE CONSTRUCTION CLUSTER

Índice de Contenidos

A Introducción **3**

B Ideas clave **3**

B.1 Ideas clave de las ponencias inspiradoras 3

B.1.1 Zigor Gorriti – CEAR Euskadi 3

B.1.2 Francisco Iglesias – Gaztaroa Sartu Koop. Elk. 3

B.1.3 Myriam Márquez – Dema Enpresa Garapena 4

B.2 Ideas clave surgidas durante el debate y propuestas de acción o reflexión 4

B.2.1 Masculinización del sector 4

B.2.2 Estereotipos y prejuicios 4

B.2.3 Inclusión y cultura organizativa 5

B.2.4 Factores de exclusión 5

B.2.5 Barreras específicas para personas migrantes 5

B.2.6 Conciliación 6

B.2.7 Medidas positivas y propuestas de mejora 6

C Datos de participación **7**

D Valoración cualitativa del desarrollo de la sesión **8**

E Recomendaciones operativas alineadas con los ODS **8**

E.1 ODS 5 – Igualdad de género 8

E.2 ODS 10 – Reducción de desigualdades 9

E.3 ODS 3 – Salud y bienestar 9

E.4 ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas 9

F Anexo 1 ..... **10**

A Introducción

El presente documento recoge las principales conclusiones del encuentro "Derechos humanos, igualdad de oportunidades e integración social en el empleo", celebrado el 13 de noviembre en el edificio KUNA de Bilbao, con especial foco en su impacto en el sector de la construcción.

El objetivo del encuentro fue generar un espacio de reflexión compartida en torno a las barreras de acceso y permanencia en el empleo para determinados colectivos, así como identificar propuestas concretas de mejora desde la experiencia de personas expertas y agentes del sector.

B Ideas clave

B.1 Ideas clave de las ponencias inspiradoras

B.1.1 Zigor Gorriti – CEAR Euskadi

- Es necesario romper el estereotipo de que las personas migrantes vienen "a aprovecharse de las ayudas". La realidad nos muestra que la mayoría viene a trabajar y a ganarse la vida de forma digna.
- Se trata de personas que escapan de situaciones muy duras: conflictos, enfrentamientos y contextos de alta vulnerabilidad. No se trata de un "viaje de recreo".
- Las dificultades afectan al conjunto de la sociedad, pero su impacto es especialmente intenso en las personas más vulnerables.
- La etiqueta de "persona refugiada" no es arbitraria. Es un "estado" regulado por una serie de acuerdos de derecho internacional que responde a situaciones de persecución por motivos religiosos, políticos, de orientación sexual, entre otros.
- Los trámites administrativos constituyen una barrera: son largos, la burocracia compleja; en particular, se destacan las dificultades para la homologación de títulos universitarios.
- A pesar de la "hostilidad" de la administración, existen casos con finales positivos.

B.1.2 Francisco Iglesias – Gaztaroa Sartu Koop. Elk.

- Todas las personas y agentes del sistema estamos involucradas en la creación de ecosistemas de inclusión.
- Ignorar los problemas no hace que desaparezcan: es necesario reconocerlos explícitamente para poder abordarlos y solucionarlos.
- Sería interesante plantearnos: "¿dónde estoy yo en este sistema y qué puedo hacer para mejorarlo, tanto mi situación como la de mi entorno?".
- La exclusión es un fenómeno que tiene los bordes difusos y puede afectar a cualquier persona.
- Existen itinerarios de acompañamiento que incluyen fases de acogida, intervención socio-educativa, orientación y formación, con un porcentaje de éxito elevado, aunque atravesados por procesos administrativos complejos.

B.1.3 Myriam Márquez – Dema Enpresa Garapena

- La exclusión puede afectar a cualquier persona, pero impacta más a aquellas que sufren algún tipo de discriminación, como es el caso de las mujeres mayores de 45 años, quienes se ven excluidas del mercado laboral por el mero hecho de ser mujeres y tener más de 45 años.
- El proyecto Emalan surgió con el propósito de contribuir a reinsertar en el mercado laboral a personas mayores de 45 años. La experiencia mostró que el impacto de la exclusión incidía de manera especial en las mujeres, y llevó a especializar el proyecto en este colectivo.
- Las empresas necesitan humanizarse, poniendo en el centro a las personas.
- *Desempleado/a no es parado/a. La actividad de las personas desempleadas con voluntad de trabajar es igual o superior a la de una persona empleada*.
- Algo habitual en las mujeres: canalizan el disgusto y el malestar para salir, se ayudan entre ellas, hay una gran sororidad, y hay un 80% de éxito en estas ayudas.
- Como dato reseñable, cabe destacar la capacidad de las mujeres de canalizar el malestar hacia la acción y de apoyarse mutuamente, mostrando una gran sororidad.
- El porcentaje de éxito de estos acompañamientos alcanza el 80% de los itinerarios.

Conclusión conjunta: A pesar de las múltiples barreras, los itinerarios de inclusión social y laboral bien diseñados y acompañados muestran un porcentaje de éxito elevado en la superación de situaciones de exclusión.

B.2 Ideas clave surgidas durante el debate y propuestas de acción o reflexión

B.2.1 Masculinización del sector

- Existe una fuerte masculinización del sector de la construcción, que se traduce en aspectos muy concretos, como la ausencia de vestuarios y baños para mujeres, o la ropa laboral diseñada mayoritariamente con patrones masculinos.
- Estas carencias actúan como freno a la incorporación de mujeres al sector, pese a tratarse de medidas de fácil solución y coste asumible. La principal barrera identificada no es económica, sino de voluntad y priorización.

B.2.2 Estereotipos y prejuicios

- *Los estereotipos de género, los prejuicios y la discriminación siguen afectando a todos los sectores, incluido el de la construcción.*
- Uno de los prejuicios que persisten es la idea de que las mujeres son “más débiles” y, por tanto, no aptas para trabajos físicos. Sin embargo, este estereotipo ya no se sostiene: en sectores altamente feminizados como los cuidados, las mujeres realizan importantes esfuerzos físicos, por ejemplo, al movilizar personas encamadas o con movilidad reducida.
- Estos estereotipos se observan en múltiples ámbitos, como eventos sociales, reuniones, presentaciones, donde se sigue dando la cosificación de las mujeres, valorándose más su aspecto físico que su talento o contribución profesional.
- Estos patrones se aprenden desde edades tempranas y se refuerzan a través de referentes mediáticos, como influencers, donde a menudo se destaca el “mejor vestido” de las mujeres por un lado y la “mejor ponencia” de los hombres por otro.

- Esta dinámica contribuye a que muchas mujeres interioricen un rol de acompañamiento y adorno, más que de liderazgo o protagonismo.
- Se siguen realizando preguntas "fuera de contexto" en entrevistas de trabajo a mujeres y no a hombres (relacionadas con la maternidad, la situación familiar, etc.).
- En la promoción interna hay un doble itinerario: uno que facilita el acceso de los hombres a posiciones de liderazgo y otro que mantiene a las mujeres en roles más asociados al apoyo o la ejecución, reforzando la idea de "mujeres como objeto" y "hombres como jefes".

B.2.3 Inclusión y cultura organizativa

- Existe falta de cultura inclusiva en muchas organizaciones, que se expresa también en el lenguaje utilizado: se habla sistemáticamente del jefe, el CEO, el contratador, el empresario, incluso en contextos donde la presencia de mujeres es mayoritaria (por ejemplo, médicas) o donde existe un número relevante de mujeres empresarias, directivas y empleadoras.
- Es necesario visibilizar el talento femenino en puestos de dirección y responsabilidad, tanto en las estructuras internas como en la comunicación externa, para honrar el talento femenino actual y para generar referentes femeninos para las nuevas generaciones.
- Cuando una persona trabaja en un puesto que no encaja con su perfil, sin apoyo organizativo y "sin corazón", es difícil que pueda desplegar su potencial y aportar el 100% al proyecto empresarial.

B.2.4 Factores de exclusión

- Entre los factores de exclusión identificados se mencionaron: género, edad, aspecto físico, domicilio, nacionalidad, procedencia, religión, vestimenta, maternidad, situación familiar, número de hijos/as, personas dependientes a cargo, conocimiento de idiomas, nivel de estudios (títulos universitarios), nivel económico, escasa o excesiva experiencia laboral, estereotipos, salud o discapacidad, entre otros.
- El edadismo puede afectar tanto por ser "demasiado joven" como por ser "demasiado mayor", provocando saltos directos de exclusión sin apenas margen de reconocimiento intermedio.

B.2.5 Barreras específicas para personas migrantes

- Se puso de relieve que los itinerarios de inserción laboral para personas migrantes son farragosos y poco conocidos. La falta de información clara y accesible se convierte en una barrera en sí misma.
- La homologación de titulaciones académicas supone una barrera especialmente dura. No es razonable que una mujer abogada o arquitecta deba esperar entre 3 y 5 años para la homologación de su titulación, viéndose obligada durante ese tiempo a desempeñar trabajos precarios y altamente feminizados. Esta barrera está vinculada claramente al ámbito público, pero en el sector privado podría ser más flexible en la valoración de competencias.
- Existen dificultades añadidas derivadas de la administración de extranjería, incluso en trámites aparentemente sencillos como la obtención de una cita para registrar documentación. La caducidad de estos documentos incrementa la presión y la angustia emocional en personas ya vulnerables.
- Otros obstáculos: permisos de residencia, idioma (o idiomas en el caso de comunidades con dos lenguas cooficiales), y exigencia de titulaciones no siempre necesarias para el desempeño real del puesto (por ejemplo, solicitud de másteres sin justificación funcional clara).

B.2.6 Conciliación

- Para garantizar la sostenibilidad social y económica, es imprescindible facilitar tanto la crianza como el cuidado.
- En el sector de la construcción, los horarios siguen siendo con frecuencia de jornada partida, dificultando la incorporación de mujeres, que siguen asumiendo mayoritariamente las tareas de cuidado.
- Esta rigidez horaria provoca la pérdida de un porcentaje significativo de talento femenino, equivalente o incluso superior al de muchos hombres que sí pueden asumir jornadas prolongadas gracias a que sus parejas asumen las tareas de crianza.

B.2.7 Medidas positivas y propuestas de mejora

- Culturalmente, venimos de una etapa en la que las mujeres no trabajaban fuera del hogar, y transformar esta inercia requiere tiempo y acciones sostenidas.
- Visibilizar las formaciones vinculadas a actividades tradicionalmente masculinizadas, fomentando que más mujeres conozcan y accedan a estas oportunidades.
- A medida que aumente el número de mujeres con estas formaciones, será más probable que las empresas del sector las contraten e integren desde edades tempranas, reduciendo el factor edad como elemento discriminatorio.
- La baja presencia de mujeres en las plantillas se convierte en argumento para no adaptar infraestructuras (vestuarios, ropa laboral específica, etc.), generando un círculo vicioso de exclusión.
- Visibilizar talento femenino en trabajos típicamente masculinos, así como competencias en las que, por efecto de la socialización y estereotipos, las mujeres suelen destacar (inteligencia emocional, escucha activa, comunicación, trabajo en equipo).
- Potenciar diversidad de competencias transversales o "competencias blandas" como factor clave para enriquecer los entornos de trabajo y mejorar su clima y productividad.

Nota sobre las conclusiones del enfoque "antiproblema": Durante la dinámica se propuso imaginar acciones para agravar las situaciones de desigualdad y exclusión, con el fin de identificar las medidas contrarias necesarias. Algunas acciones detectadas ya se aplican en la realidad:

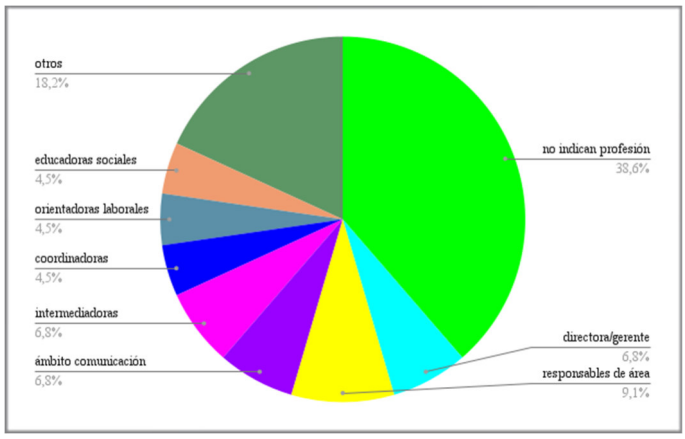
- Requisitos más estrictos dirigidos a determinados rangos de edad, personas no nacionales o mujeres.
- Salarios bajos, en ocasiones por debajo del SMI, especialmente en el caso de personas vulnerables que necesitan trabajar para cubrir necesidades básicas.

Esto refuerza la necesidad urgente de revisar políticas y prácticas actuales en clave de derechos humanos y equidad.

C Datos de participación

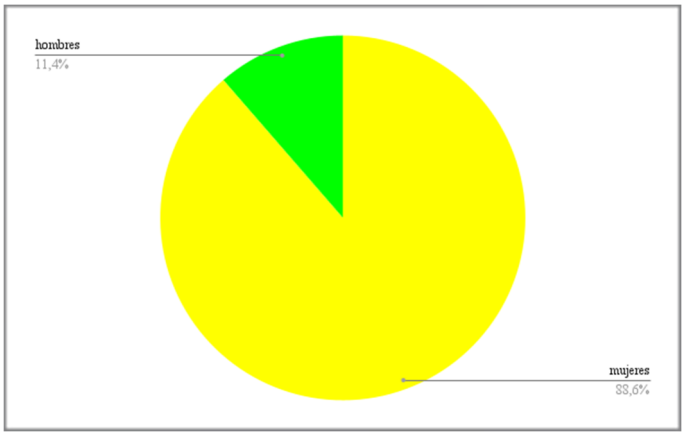
El número total de asistentes fue de **44 personas**, en representación de **18 organizaciones**, con los siguientes perfiles profesionales:

- 17 personas no indicaron profesión
- 3 directoras/gerentes
- 4 responsables de área
- 3 personas del ámbito comunicación
- 3 intermediadoras laborales
- 2 coordinadoras
- 2 orientadoras laborales
- 2 educadoras sociales
- 8 personas con otros perfiles



Por sexo:

- Mujeres: 39 (88,6%)
- Hombres: 5 (11,4%)



Observación: La composición de la asistencia contrasta con los datos generales del sector (aprox. 90 % hombres en conjunto del sector, hasta 99 % en obra), lo que resulta especialmente significativo al reflexionar sobre quién participa en espacios de debate e impulso de medidas de igualdad.

D Valoración cualitativa del desarrollo de la sesión

La sesión se estructuró en dos partes:

1. Marco de conocimiento e inspiración: Presentación de datos y ponencias de personas expertas, aportando contexto, testimonios y elementos clave para la reflexión.
2. Trabajo de inteligencia colectiva: Espacio colaborativo orientado a identificar retos y oportunidades, así como posibles líneas de acción futura.

Para facilitar la transición hacia esta segunda parte se realizó una dinámica rompehielos centrada en la escucha, con el objetivo de generar confianza, presencia y apertura entre las personas asistentes. Posteriormente se desarrolló una dinámica de World Café, metodología especialmente adecuada para abordar retos complejos en grupos diversos, trabajando con la técnica del "antiproblema", que consiste en plantear cómo podrían agravarse las dificultades existentes para después pasar a resolver el problema real dándole la vuelta a las propuestas de la primera fase.

En la última ronda, en la que las personas participantes cambiaron varias veces de mesa, se pidió que transformaran las ideas que agravaban el problema en acciones orientadas a la mejora y a la inclusión real. Al terminar, se realizó una puesta en común de los principales resultados de las distintas mesas, cerrando la sesión con un resumen final en formato de monólogo, que permitió sintetizar los aprendizajes de manera amena y emocionalmente memorable, consolidando los mensajes centrales gracias al humor y la energía positiva del grupo.

Valoración: Se destaca el alto nivel de implicación de las personas participantes y la capacidad de la dinámica para visibilizar barreras reales, muchas de ellas normalizadas, y convertirlas en oportunidades de mejora.

E Recomendaciones operativas alineadas con los ODS

A continuación, se presentan recomendaciones operativas basadas en las aportaciones del debate, alineadas con los ODS 3 (salud y bienestar), 5 (igualdad de género), 10 (reducción de desigualdades) y 16 (instituciones sólidas y acceso a justicia). El objetivo es ofrecer orientaciones prácticas para avanzar hacia un sector de la construcción más inclusivo, justo y sostenible.

E.1 ODS 5 – Igualdad de género

1. Adecuar infraestructuras básicas en obra (vestuarios, baños y EPI específicos) para garantizar condiciones dignas y seguras para las mujeres.
2. Revisar los procesos de selección y promoción interna para eliminar preguntas, criterios o sesgos asociados a la maternidad, edad o disponibilidad.
3. Impulsar campañas sectoriales de visibilización de talento femenino, mostrando referentes reales en puestos técnicos y de dirección.
4. Incorporar formación en igualdad y prevención de sesgos para mandos intermedios y personal de RR. HH., con enfoque práctico.
5. Adaptar los horarios y modelos de jornada, reduciendo la jornada partida cuando sea posible e incorporando medidas de conciliación.

E.2 ODS 10 – Reducción de desigualdades

6. Simplificar y visibilizar los itinerarios de inserción laboral para personas migrantes, incluyendo guías prácticas, acompañamiento administrativo y soporte idiomático.
7. Establecer criterios de contratación inclusiva, valorando competencias reales demostrables y no exclusivamente titulaciones formales.
8. Aplicar medidas que reduzcan el edadismo, revisando descripciones de puesto, criterios de selección y requisitos no esenciales.
9. Introducir cláusulas sociales e inclusivas en licitaciones y contratos, dando puntuación a empresas con políticas activas de diversidad y programas de inserción.
10. Impulsar programas de formación técnica adaptada para mujeres, personas migrantes y otros colectivos vulnerables, vinculando la oferta formativa con las necesidades reales del sector.

E.3 ODS 3 – Salud y bienestar

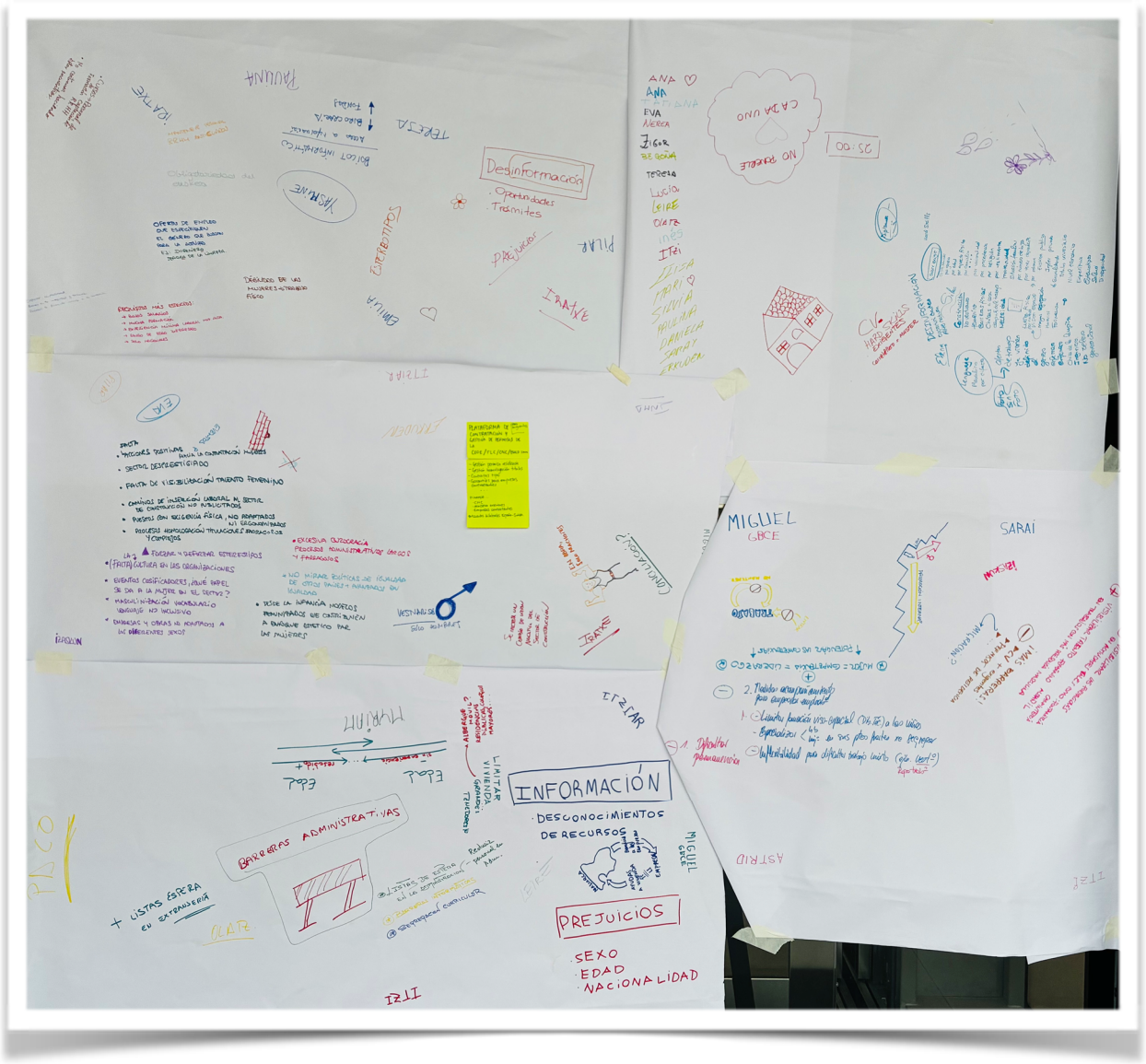
11. Integrar la salud emocional y psicosocial en los entornos de trabajo, incorporando acciones de prevención de estrés, soledad organizativa y cargas emocionales asociadas a discriminación o exclusión.
12. Garantizar condiciones laborales dignas, con especial atención a salarios justos, estabilidad y prevención de riesgos en colectivos en situación de vulnerabilidad.
13. Aplicar un enfoque One Health en obra y oficinas, reconociendo las relaciones entre bienestar humano, ambiental y organizativo y cómo las desigualdades impactan directamente en la salud.

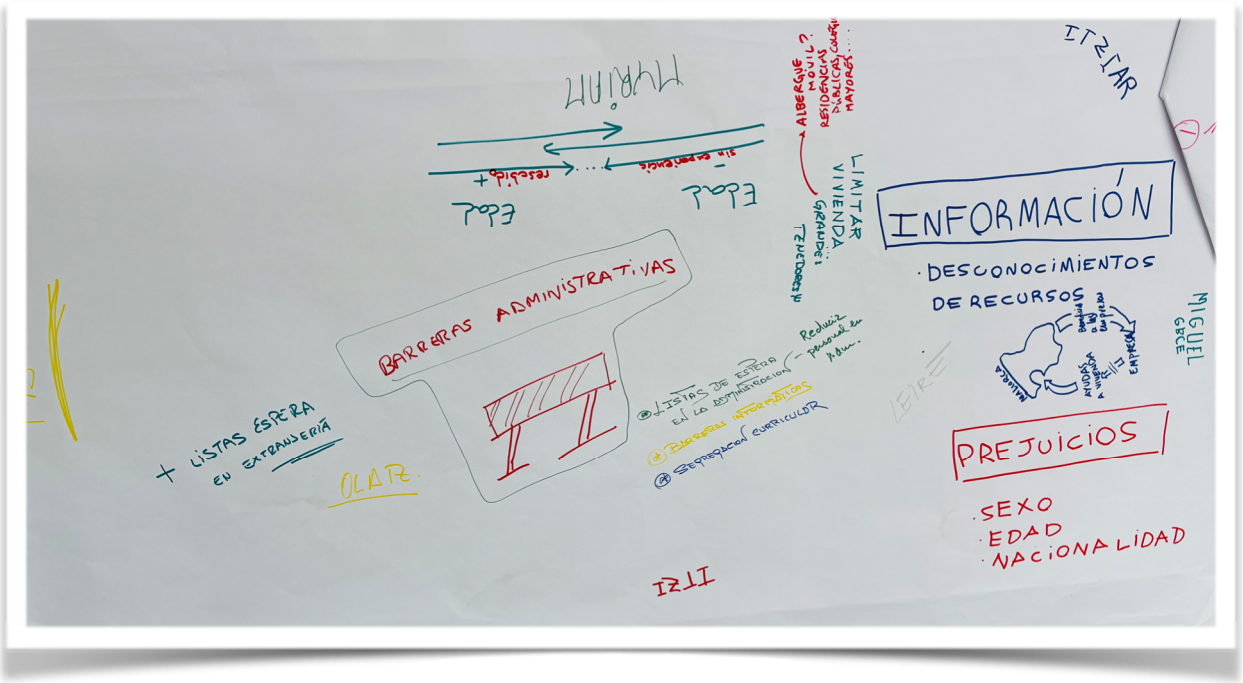
E.4 ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas

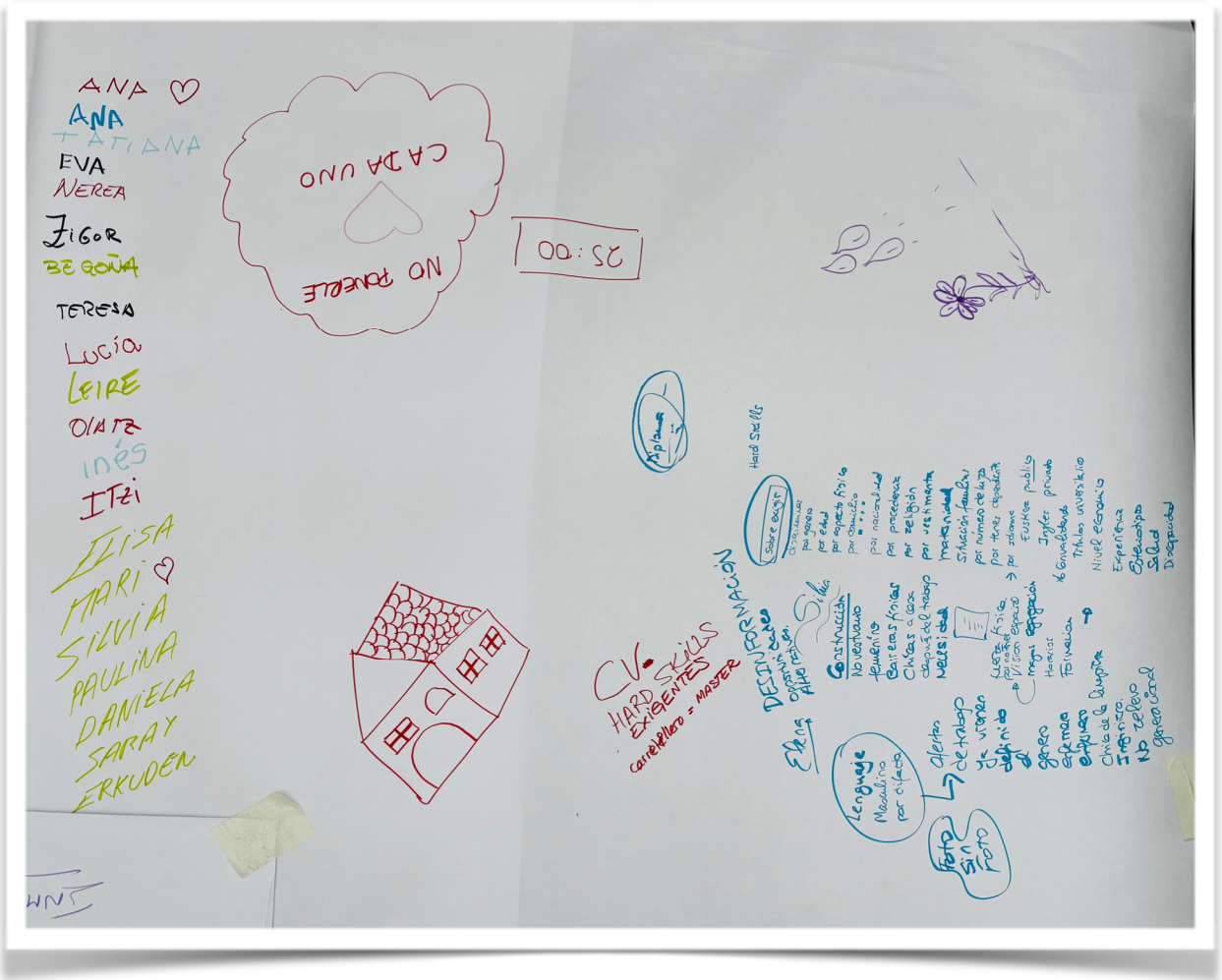
14. Asegurar transparencia y trazabilidad en los procesos de selección, promoción y resolución de conflictos, mediante procedimientos escritos, accesibles y revisables.
15. Generar espacios seguros y confidenciales para denunciar discriminación, acoso o trato desigual, con protocolos claros y protección frente a represalias.
16. Promover la participación de mujeres y colectivos vulnerables en espacios de decisión, tanto dentro de las empresas como en órganos sectoriales y mesas de diálogo.
17. Revisar prácticas y políticas internas desde un enfoque de derechos humanos, integrando estándares internacionales en migración, igualdad y no discriminación.

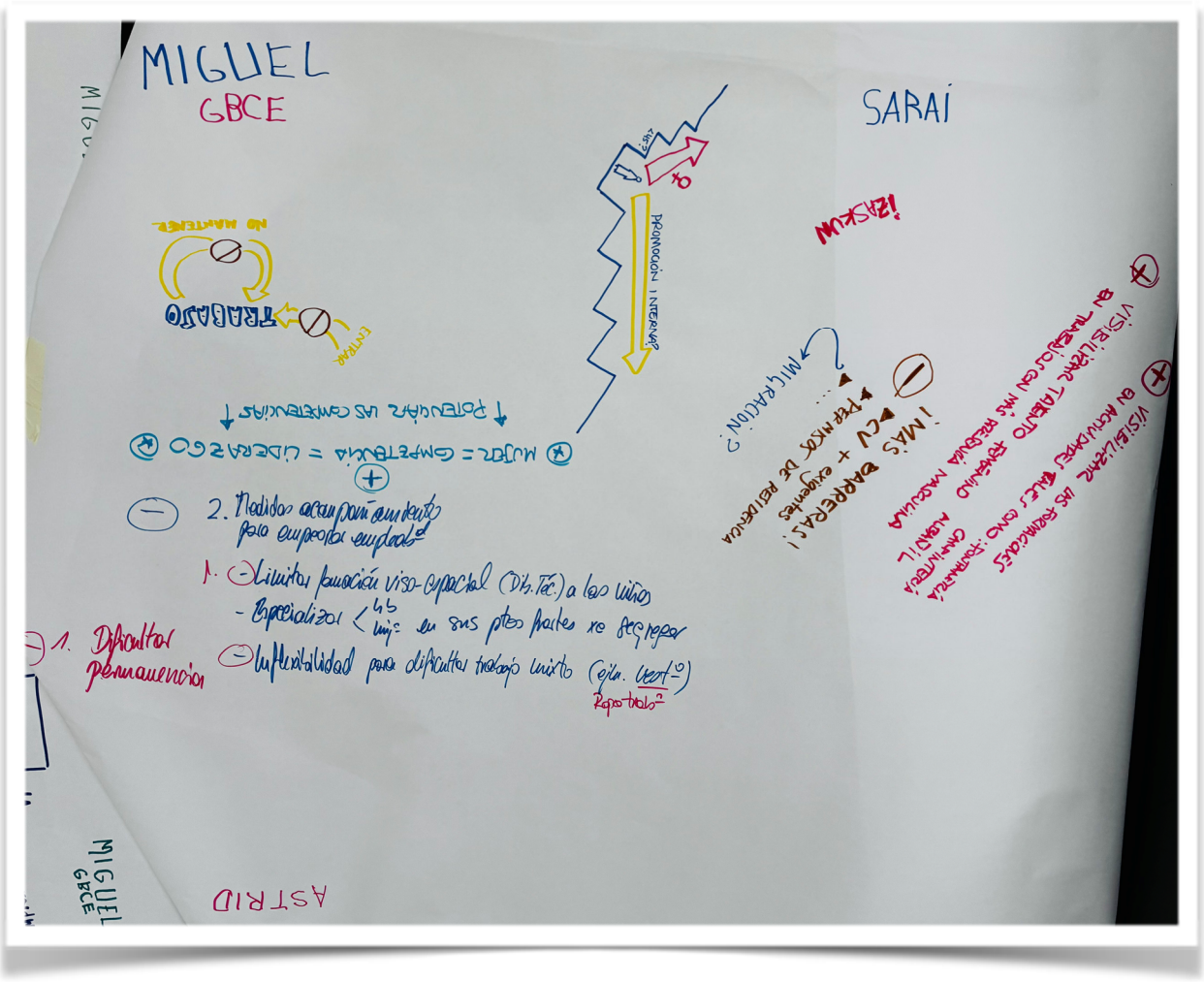
F Anexo 1

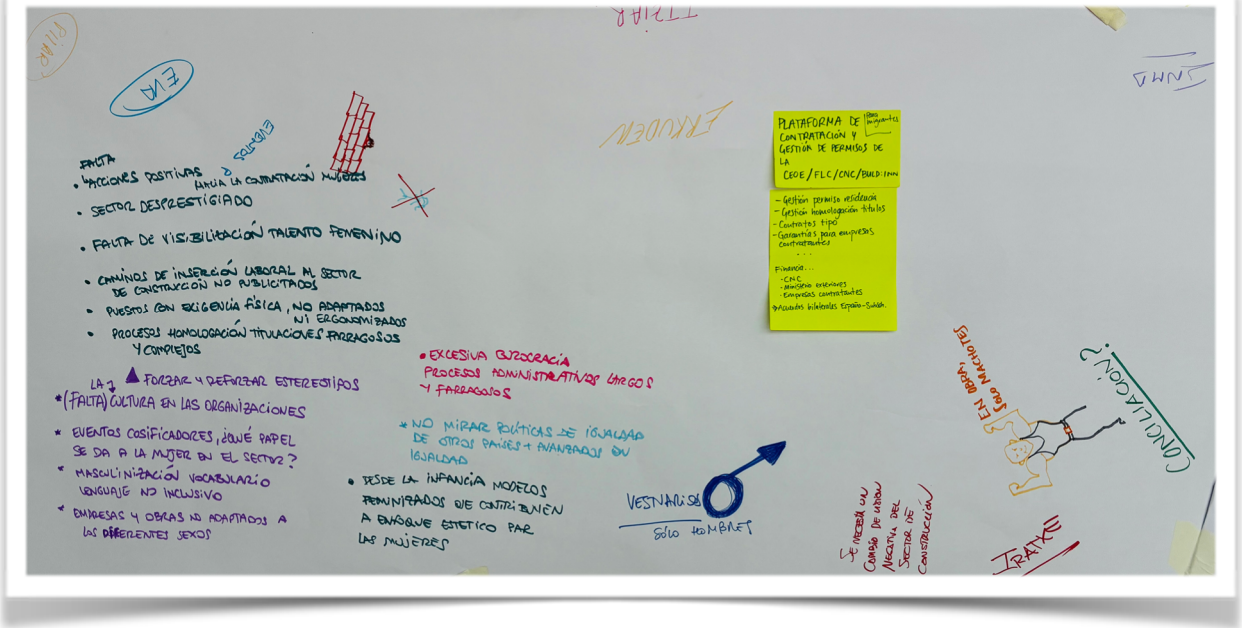
Fotografías de los manteles del World Café:

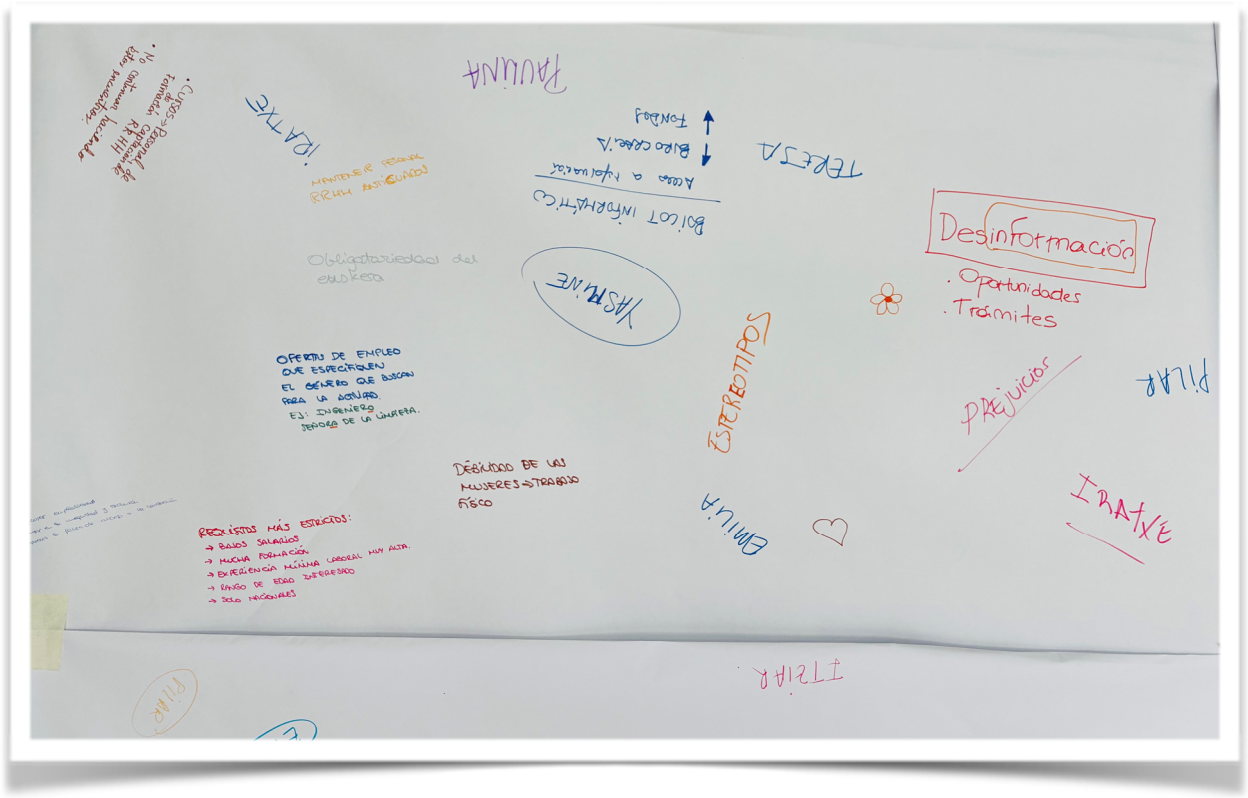



ITZIAR
INFORMACIÓN
·DESCONOCIMIENTOS
DE RECURSOS
PREJUICIOS
·SEXO
·EDAD
·NACIONALIDAD
BARRERAS ADMINISTRATIVAS
+ LISTAS ESPERA EN EXTRANJERÍA
OLATZ
ITZI


ANA
ANA
TATIANA
EVA
NEREA
ZIGOR
BEGOÑA
TERESA
LUCÍA
LEIRE
OLATZ
INÉS
ITZI
ELISA
MARI
SILVIA
PAULINA
DANIELA
SARA Y
ERKUDEN
CAJA UNO
NO PUEDE
25:00
CV
HARD SKILLS
EXIGENTES
carretillero = MASTER


MIGUEL
GBCE
SARAÍ
TRABAJO
NO MANTENER
ENTRAR
PROMOCIÓN INTERNA
¡MÁS PARIDAD!
¡MÁS PARIDAD!
¡CV + exámenes
¡Pruebas de referencia
MIGRACIÓN ?
Visibilizar trabajo femenino
en trabajos más pesados
Visibilizar las aportaciones
en actividades clave
2. Medidas acompañamiento
para empezar empleo
1. Limitar jornada viso-espacial (Dir. Téc.) a los niños
- Especializar (45 min en sus ptos fuertes no aceptar
Inflexibilidad para dificultar trabajo cuarto (ejem. Cent-U)
Reportable?
1. Dificultar
permanencia
ASTRID
MIGUEL
GBCE


ENA
FALTA
• ACCIONES POSITIVAS HACIA LA CONTRATACIÓN MUJERES
• SECTOR DESPRESTIGIADO
• FALTA DE VISIBILIZACIÓN TALENTO FEMENINO
• CAMINOS DE INSERCIÓN LABORAL AL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN NO PUBLICITADOS
• PUESTOS CON EXIGENCIA FÍSICA, NO ADAPTADOS NI ERGONOMIZADOS
• PROCESOS HOMOLOGACIÓN TITULACIONES FARRAGOSOS Y COMPLEJOS
LA ▲ FORZAR Y REFORZAR ESTEREOTIPOS
*(FALTA) CULTURA EN LAS ORGANIZACIONES
* EVENTOS COSIFICADORES, ¿QUÉ PAPEL SE DA A LA MUJER EN EL SECTOR?
* MASCULINIZACIÓN VOCABULARIO LENGUAJE NO INCLUSIVO
* EMPRESAS Y OBRAS NO ADAPTADOS A LAS DIFERENTES SEXOS
• EXCESIVA BUROCRACIA PROCESOS ADMINISTRATIVOS LARGOS Y FARRAGOSOS
* NO MIRAR POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OTROS PAÍSES + AVANZADOS EN IGUALDAD
• DESDE LA INFANCIA MODELOS FEMINIZADOS NO CONTRIBUYEN A ENFOQUE ESTÉTICO PARA LAS MUJERES
PLATAFORMA DE CONTRATACIÓN Y GESTIÓN DE PERMISOS DE LA CEOE/FLC/CNC/BUILD:INN
- Gestión permiso residencia
- Gestión homologación títulos
- Contratos tipo
- Garantías para empresas contratantes
Financia...
-CNC
-Iniciativa emprendedores
-Empresas contratantes
Acuerdos bilaterales España-Suiza
VESTUARIOS
SÓLO HOMBRES
CONCILIACIÓN?
IRATXE


Desinformación
. Oportunidades
. Trámites
ESTEREOTIPOS
PREJUICIOS
TABÚ
TEMPLA
PILAR
ITZIAR

Partners in innovation. Leaders in construction.

BUILD:INN
BASQUE CONSTRUCTION CLUSTER

Paseo de Uribitarte 3, 3rd floor – 48001 Bilbao (Spain)
+34 944 810 304
www.buildinn.eu