

Dona i construcció: trencant estereotips, construint futur

En el sector de la construcció, com en molts altres àmbits, hi ha una manca significativa de professionals qualificats per donar resposta a la demanda del mercat. Aquesta situació afecta tant els perfils tècnics com els de producció.

En els propers anys, serà imprescindible actuar per afrontar el dèficit d'habitatge, alhora que caldrà continuar invertint en la modernització de les infraestructures per adaptar-les a les necessitats actuals de la societat, en un context marcat tant pel canvi climàtic com per les transformacions socials.

Per aquest motiu, el sector de la construcció està impulsant diverses iniciatives per atraure talent, entre les quals destaca motivar l'augment de la participació de la dona.

Aquest 2025, les dones afiliades al sector de la construcció han assolit la xifra de 166.833 treballadores, representant un 11,5% de les persones actives del sector. D'aquestes, només un 9% treballen a peu d'obra.

La pregunta és: per què la dona no considera el sector de la construcció com una opció laboral? Doncs bé, en el debat s'ha detectat que el principal fre d'entrada és l'estereotip associat a l'ofici. La societat percep aquest àmbit com un sector d'esforç físic, de llargues jornades laborals, i desconeix els diferents rols que s'hi poden exercir i les ha-



bilitats necessàries per a cadascun.

En la darrera dècada, el sector de la construcció ha evolucionat de manera notable. Han aparegut la digitalització i la industrialització de molts procediments, i, com en tots els sectors, s'ha entès la necessitat de la conciliació familiar. El que ara cal fer, des del sector, és explicar-ho. Cal mostrar la imatge real d'un sector

çant campanyes de sensibilització als instituts, impartint una formació més inclusiva i guiant les organitzacions perquè treballin la seva cultura empresarial amb determinació.

Si des de les organitzacions volem impulsar aquest canvi, hem de saber veure el sector amb perspectiva de gènere. Un bon exemple seria treballar les descripcions dels llocs de treball des d'una visió inclusiva. D'aquesta manera es podrien resoldre aspectes tan senzills com oferir roba laboral adequada. Així mateix, cal incidir en el trencament de les barreres culturals internes, fent ús d'eines com els plans d'igualtat, els registres retributius i la millora dels ambients laborals, superant cultures masculinitzades i fomentant entorns més acollidors que afavoreixin la retenció del talent femení.

Des de la direcció, cal recolzar les figures femenines que s'incorporin a l'organització i actuar com a mentors, amb l'objectiu de detectar aspectes de millora, ajudar-les a ocupar llocs adients, motivar-les a assumir responsabilitats i donar-les visibilitat per generar un efecte de retenció i captació de nou talent femení.

La construcció és un sector ben remunerat, amb un calendari laboral i uns horaris atractius per afavorir la conciliació. És un sector de futur i apassionant. El talent no entén de gènere, així que... dona, t'hi sumes?



**NÚRIA
CERVÓS
CORTINA**

Enginyera de Camins, Canals i Ports. Consellera delegada i directora d'operacions del Grup Constructor Cervós. Presidenta del Gremi de Constructores de Lleida

on les habilitats necessàries són la precisió, la visió i l'organització, entre d'altres. Cal donar a conèixer els rols que es poden exercir dins l'obra: conductora de maquinària d'obra pública, encarregada d'obra, paleta, soldadora, instal·ladora, modeladora BIM, etc.

Tot això s'ha de visualitzar mitjançant referents femenins que expliquin la seva experiència, mitjan-