

**EQUALITY**



**CONSTRUCTION**

**PROFESSIONALISM**

**SUSTAINABILITY**



# Hacia una industria de la construcción en igualdad

Resultado 1

**INFORME TRANSNACIONAL**

“La igualdad en la práctica docente en el sector de la construcción”

Septiembre de 2018



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union





# Erasmus+

Acción Clave 2 | Convocatoria 2017  
Cooperación para la Innovación y el Intercambio de Buenas Prácticas.

Número de proyecto:  
2017-1-ES01-KA202-038658

Socios:

- Fundación Laboral de la Construcción (FLC). Spain
- Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid (AE). Spain
- Fondazione ECIPA. Ente Confederale di Istruzione Professionale per l'Artigianato e le Piccole Imprese (CNA). Italy
- Ente per la Formazione e l'addestramento professionale nell'edilizia (FORMEDIL). Italy
- Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Sul (CENFIC). Portugal
- Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics (CCCA-BTP). France
- Bildungszentren des Baugewerbes e.V. (BZB). Germany
- Centre IFAPME Liège-Huy-Waremme (IFAPME). Belgium

*El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de sus contenidos, los cuales reflejan las opiniones de los autores y la Comisión no puede ser responsable del uso de la información aquí presente.*

# Índice

<b>1. Igualdad de oportunidades como valor social fundamental .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Integración de la perspectiva de género en el sector .....</b>	<b>2</b>
<b>3. La igualdad en la práctica docente .....</b>	<b>5</b>
3.1. Investigación cuantitativa: encuesta a docentes .....	6
a. Docentes participantes en la encuesta .....	7
b. Identificación de potenciales estereotipos basados en el género .....	11
c. Mujeres en formación para los oficios de la construcción .....	18
d. Oportunidades para la formación de formadores en género .....	22
e. Conclusiones de la encuesta.....	24
3.2. Investigación cualitativa: grupos de discusión con expertos .....	26
a. Metodología .....	27
b. Percepción sobre los temas de género en los grupos de discusión .....	28
c. Interés en el futuro MOOC .....	31
<b>4. Propuesta para la formación en sensibilidad de género .....</b>	<b>33</b>
a. Diseño del MOOC con un Metaplan .....	33
b. Planteamientos complementarios .....	35
c. Enfoque temático para el MOOC .....	36
<b>5. Conclusión: pasos para una experiencia de aprendizaje .....</b>	<b>38</b>



# WOMEN CAN BUILD

## 1. Igualdad de oportunidades como valor social fundamental

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los valores fundamentales de la Unión Europea (UE). Sin embargo, aunque la igualdad de género ha sido un compromiso de la UE desde hace mucho tiempo, las desigualdades aún persisten en muchas áreas. Por lo general, las barreras existentes son indirectas y difíciles de identificar por sus protagonistas, originadas y mantenidas por **representaciones sociales persistentes; un fenómeno estructural que se resiste particularmente al cambio.**

Por mucho tiempo la desigualdad de género ha limitado las oportunidades económicas de las mujeres, pero esta discriminación no solo les afecta a ellas. Así, los principales resultados de un [nuevo estudio](#) del [Instituto Europeo para la Igualdad de Género](#) (EIGE, 2017) muestran que el avance de la igualdad de género tendría un impacto positivo tanto en el conjunto de las personas como en la economía. En este sentido, el estudio mencionado confirma que la mejora en la igualdad de género comportaría hasta 10,5 millones de trabajos adicionales para el 2050 y afectaría de manera positiva la tasa de empleo de la UE logrando casi un 80% del producto interior bruto (PIB) per cápita, que podría incrementarse en un 10% para el 2050. Esta situación es especialmente relevante en aquellos sectores en los que aún hay mucho espacio para mejorar su nivel de igualdad de oportunidades, como es el sector de la **construcción**, con una marcada sobrerrepresentación masculina.

Para maximizar el impacto de las prioridades europeas 2020 y lograr un “**crecimiento inteligente**”, la Comisión propone 11 Objetivos Temáticos mediante una inversión más efectiva en educación, investigación e innovación, enfocada en la creación de empleo y la reducción de la pobreza. En particular, en los objetivos 8 y 9 están enmarcadas, respectivamente, las actividades para la “Promoción del Empleo” y la “Inclusión Social y Lucha contra todas la formas de Discriminación”, cuyas acciones están dirigidas a:

- Incrementar la tasa del empleo de la mujer, reducir la brecha salarial y la segregación vertical y horizontal del mercado laboral.
- Luchar contra los estereotipos de género, en especial en el campo laboral y educativo.

En este contexto, es esencial que el sistema de educación y formación profesional (EFP) sea revisado a través de **un enfoque más inclusivo** para lograr esta integración inteligente, invirtiendo principalmente en las habilidades profesionales y cualificaciones de aquellas ocupaciones con mejor proyección de empleo, en especial en aquellos sectores en crecimiento donde las mujeres no están suficientemente representadas.

Este es el caso de la industria de la construcción, que crea 15 de cada 100 nuevos puestos de trabajo y donde hay **ocupaciones en las que la presencia de la mujer es inferior al 1%**. Pero la feminización de la industria enfrenta barreras intrínsecas, como las barreras del mercado laboral, donde existe la posibilidad de que las empresas y/o clientes consideren el trabajo hecho por una mujer como menos profesional, así como la propia posición de muchas mujeres de no verse a sí mismas como trabajadoras de la construcción por la inexistencia de

modelos o referentes sociales, entre otros motivos. Además de otras dificultades externas, como la integración diaria de la mujer en un sector altamente masculinizado o, en conjunto, las desigualdades globales persistentes en la sociedad.

## 2. Integración de la perspectiva de género en el sector

Uno de los objetivos de la igualdad de género es la **igualdad de oportunidades en el campo laboral y educativo** y se basa en el despliegue de una amplia gama de estrategias, acciones y medidas necesarias para corregir las desigualdades persistentes, las cuales socavan las oportunidades de la mujer y afectan la sociedad global.

La integración de la perspectiva de género es una estrategia política ambiciosa para promover la igualdad entre hombres y mujeres. La estrategia no es una meta en sí, sino un mecanismo para implementar, monitorear y evaluar la integración de las cuestiones de género en todas las decisiones normativas, marcos legales, actividades y programas.

En Europa el progreso de la política con una perspectiva de género es lento, a pesar de los firmes compromisos para su integración. Por lo general, esto se debe a la falta de conocimiento sobre igualdad de género y la falta de competencia y capacidad institucional para identificar, de forma efectiva, los aspectos diferenciados de género y su impacto en la gran mayoría de los campos políticos y sociales.

Por eso se enfatizó la **importancia de la formación en materia de género** en el [\*Council conclusions on the effectiveness of institutional mechanisms for the advancement of women and gender equality\*](#) adoptada durante la reunión del Consejo de Asuntos del Consumidor, Salud, Política Social y Empleo (EPSCO) el 9 y 10 de diciembre de 2013 en Bruselas.

Los estados miembros han sido llamados para reforzar los esfuerzos en incorporar la igualdad de género en todas las áreas y niveles. Y una de las sugerencias para hacerlo es mediante el desarrollo de herramientas y métodos de integración de género de aplicación sencilla, incluida la **formación en materia de género**.

El **cambio de paradigma** está en nuestras manos, por eso debemos asumir el Compromiso Estratégico de la Comisión Europea como nuestro para seguir trabajando en la igualdad de género, especialmente en estos cinco puntos principales: aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y promocionar la independencia económica igualitaria de hombres y mujeres, reducir las diferencias salariales y de pensiones para combatir la pobreza entre las mujeres, promocionar la igualdad en la toma de decisiones, luchar contra la violencia sexista, así como proteger y apoyar a las víctimas, y promocionar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el mundo.

En este sentido, la industria de la construcción es una industria dominada por el hombre – tasa de feminización del 9%- y presenta **un gran reto para la igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres.

Para progresar con este objetivo, en **Women can build** presentamos acciones transfronterizas para revisar y adaptar la oferta y provisión de FP en el sector de la construcción a nivel de la UE, mediante el refuerzo de la cooperación transnacional y el aprendizaje mutuo, por medio del **desarrollo de la competencia en igualdad de género** en todas las partes interesadas (docentes, centros de FP y empresas).

En definitiva, se trata de despertar conciencias y abogar por la igualdad de oportunidades, mejorando las condiciones sociales del sector, fomentando la profesionalización a través de una formación de calidad, e impulsando la inserción laboral de profesionales cualificadas, con la consiguiente activación del mercado de trabajo.

En este sentido, los objetivos generales del proyecto son los siguientes:

- Realizar un cambio de paradigma en el sector de la construcción, para que sea más igualitario, atractivo y socialmente responsable, a través de la formación y sensibilización de los diferentes agentes.
- Derribar barreras socioculturales y captar la atención de la mujer hacia la industria de la construcción, dando a conocer las actividades profesionales disponibles y la experiencia de mujeres pioneras.

Aunque no es la primera vez que se trabaja por la igualdad de género y la inserción de la mujer en la industria de la construcción, normalmente en ámbitos locales/regionales, **Women can build** pretende ser un referente de buena práctica, con impacto en la Unión Europea, que pueda ser transferido a otros países e instituciones.



Socios y países participantes del proyecto:

[Fundación Laboral de la Construcción](#) (España), [Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid](#) (España), [Bildungszentren des Baugewerbes eV - BZB-](#) (Alemania), [Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Sul -Cenfic-](#) (Portugal), [Centre IFAPME Liège-Huy-Waremme](#) (Bélgica), [Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics -CCCA-BTP-](#) (Francia), [Ente per la Formazione e l'addestramento professionale nell'edilizia -Formedil-](#) (Italia) y [Fondazione ECIPA-Ente Confederale di Istruzione Professionale per l'Artigianato e le Piccole Imprese-CNA](#) (Italia).

Así, los elementos clave para alcanzar el éxito en el difícil reto de aumentar la inclusión de la mujer en el sector de la construcción son: educación, sensibilización y difusión para la concienciación de los agentes implicados.



EDUCACIÓN  
SENSIBILIZACIÓN  
DIFUSIÓN



#### Acciones del WCB para una industria de la construcción igualitaria

Cada una de las **acciones** del proyecto está relacionada con un **grupo objetivo**, tratando de involucrar a los diferentes actores implicados en la creación de un nuevo marco para favorecer la incorporación de la mujer al sector de la construcción. Para ello, se plantean soluciones dirigidas a las propias mujeres, al personal docente y los proveedores sectoriales de EFP y a las empresas del sector.

*“La inclusión de género es una revolución en las relaciones laborales, políticas y humanas que debe ser asumida por todas las partes interesadas en la elaboración, adopción e implementación de medidas socio-políticas a nivel local, regional, nacional y europeo”.*

Emanuela Lombardo, Dra. en Sociología, UCM  
La europeización de la política española de igualdad de género

### 3. La igualdad en la práctica docente

El objetivo de la primera acción de la iniciativa **Women can build** es capacitar a los docentes de formación profesional del sector de la construcción en **competencias de igualdad de género**, para permitirles promover las metas de igualdad en su trabajo, a todos los niveles.

Siguiendo la propuesta metodológica del EIGE, el desarrollo de competencias de igualdad de género es un término más amplio que la formación en igualdad en género, y se entiende que incluye una gama amplia de procesos y herramientas educativas, tales como:

- Módulos *on line*
- Materiales de orientación y recopilación de recursos
- Orientación del personal
- Eventos de formación presencial y cursos de estudio
- Asesoramiento
- Redes para compartir conocimientos

En el caso de los formadores que participan en la iniciativa **Women can build**, y que pertenecen a la red de formadores de las entidades socias del proyecto, se ha previsto proporcionarles la formación *on line* que se concretará por medio de un MOOC (acrónimo en inglés de Massive Online Open Courses) así como materiales para la orientación e intermediación laboral, que servirán para guiarles en este cambio de paradigma. Así, aprenderán cómo proporcionar un programa de formación evitando los estereotipos y prejuicios de género y, como recompensa, recibirán un reconocimiento, que desde este momento se conocerá como “Formador en Igualdad de género”.

El primer paso necesario para la elaboración de estos recursos es el **diagnóstico y evaluación** de los grupos beneficiarios para así entender sus prácticas y mejorarlas; enseñarles situaciones, metodologías y herramientas efectivas que puedan estimular la igualdad de género a nivel sistémico, en base a sus necesidades.

Para esto, se han aplicado dos **técnicas de investigación**: cuantitativa y cualitativa, las cuales están dirigidas a los formadores de FP del sector de la construcción, realizando de ese modo el proceso de investigación con aquellas personas cuyos entornos y acciones significativas están bajo estudio.



Los **resultados** obtenidos en la presente investigación forman la base para el desarrollo del manual de orientación y el MOOC, ofreciendo oportunidades para el aprendizaje continuo de

los formadores de formación profesional mediante la acreditación de competencias en igualdad de género, competencia en alta demanda y también esencial para su desarrollo profesional.

Objetivos:

- Aumentar la importancia de la formación continua del profesor.
- Preparar a los docentes para situaciones reales y ofrecerles un apoyo significativo para su futuro desarrollo profesional.
- Principios, estrategias y reglas más efectivas para enseñar usando principios de igualdad de género.
- Proporcionar un manual para los profesionales de la orientación que incluya estrategias efectivas, dificultades y los obstáculos existentes para la inserción de las mujeres en itinerarios de la construcción.



### 3.1. Investigación cuantitativa: encuesta a docentes

Inicialmente, estaba previsto realizar 100 encuestas *on line* por país (600 en total), basadas en cuestionarios semi-abiertos (respuesta múltiple y preguntas abiertas). Tras el proceso de depuración de los datos el número final de respuestas válidas es de 435, considerado como un resultado suficiente por los socios para tener información confiable.

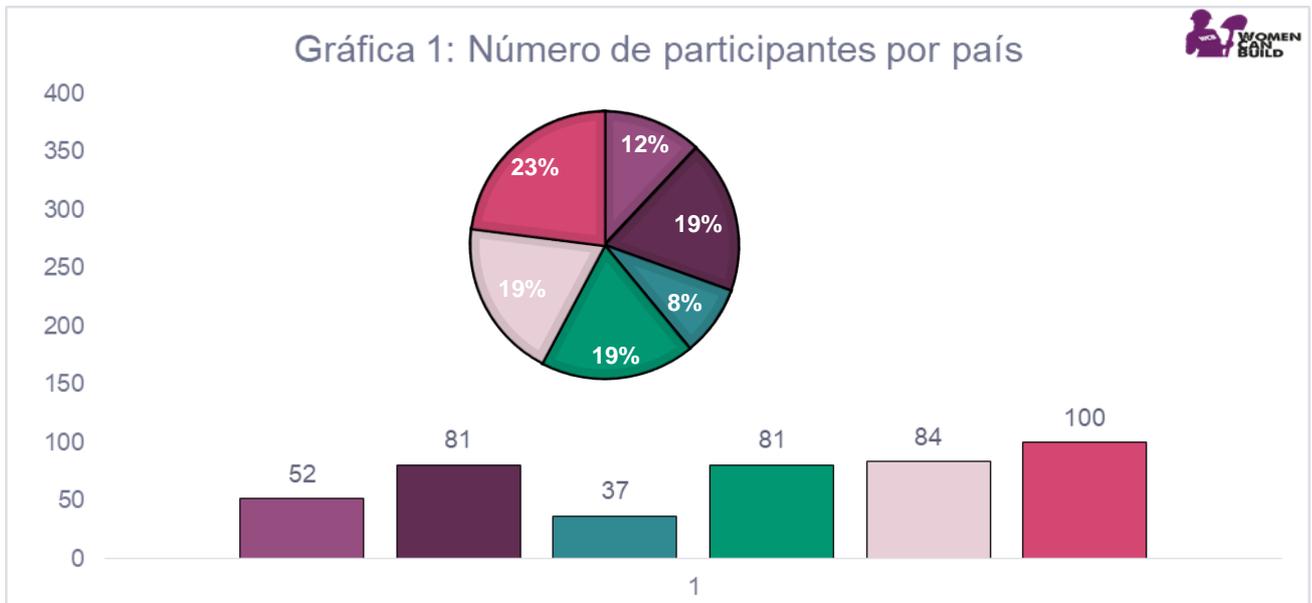
El cuestionario se ha diseñado para analizar el enfoque de los docentes y sus hábitos de enseñanza, con el objetivo de identificar la presencia de prejuicios y estereotipos así como las necesidades de mejora en su práctica docente.

En la parte introductoria del cuestionario se indican los objetivos del proyecto, siendo uno de ellos el desarrollo de esquemas profesionales para los docentes que reciben a las mujeres en sus cursos de formación. El objetivo de esta encuesta es conocer su opinión acerca de la

situación de las mujeres en la formación y las potenciales necesidades de capacitación para los formadores y formadoras.

La información recopilada ha sido analizada anónimamente y el informe solo contiene comentarios generales y datos estadísticos.

El cuestionario está disponible en el Anexo (versión en inglés). Se tradujo en varios idiomas para su aplicación en los diferentes países participantes (DE, ES, FR, IT, PT).

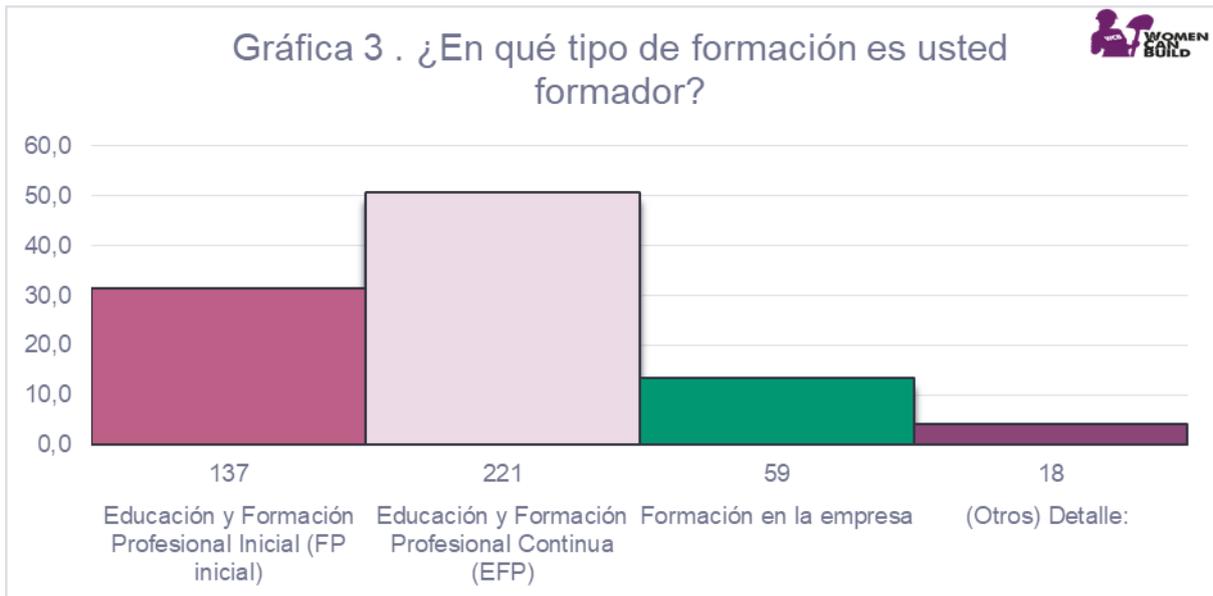


Las respuestas por tanto, se han recogido en los diferentes idiomas que posteriormente se tradujeron al inglés para una síntesis transnacional.

### a. Docentes participantes en la encuesta



El 67% de los participantes son hombres y el 33% mujeres. Dato que se corresponde con la distribución por sexo de los docentes en el sector, que son mayoritariamente varones.



La mayoría de los participantes son formadores profesionales, principalmente de formación profesional continua con un 59%, de formación profesional inicial un 31% y los tutores y otros “formadores/as de la empresa” un 14%. Los representantes de “otras” categorías fueron un 4%, y son un grupo muy heterogéneo como: coordinadores de formación, directores pedagógicos u orientadores profesionales.

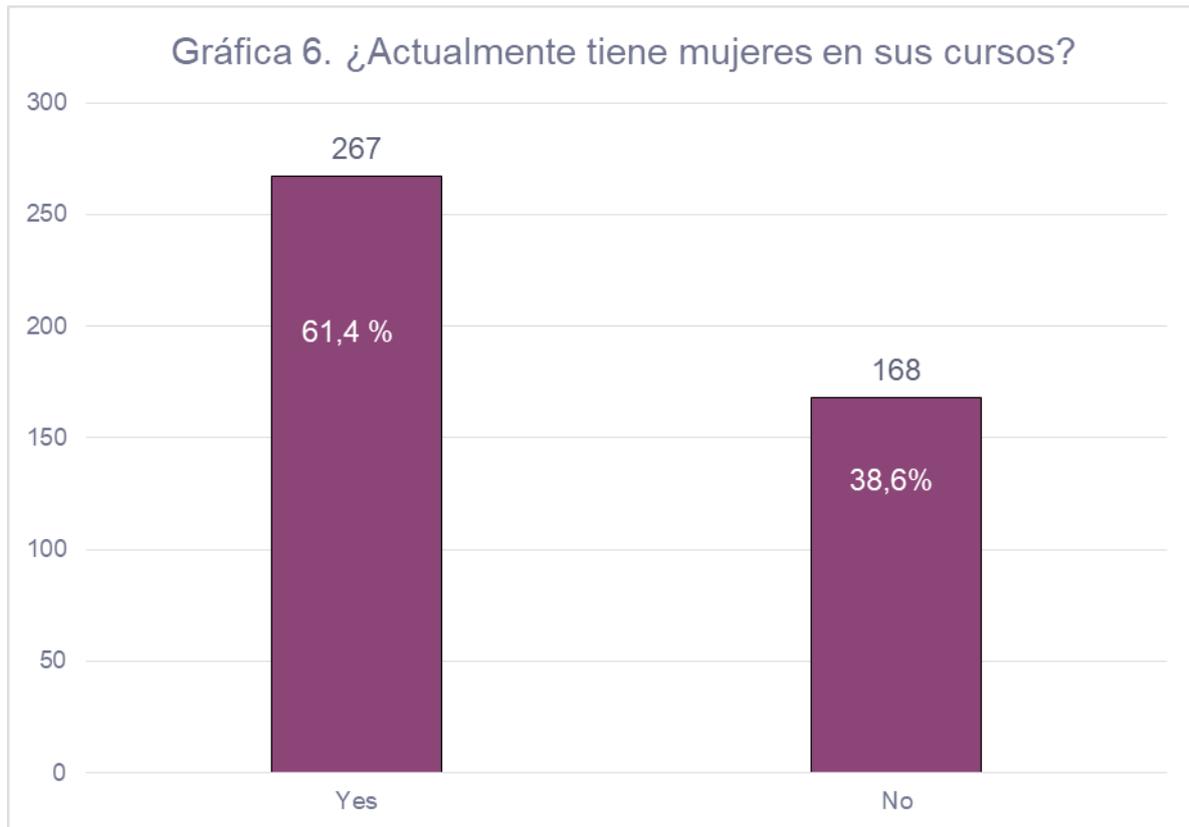


En términos de años de experiencia la representación está bien equilibrada. El 35% de los docentes que participaron en la encuesta tienen más de 16 años de experiencia. Con respecto a las otras categorías, el porcentaje es de alrededor de un 20%.

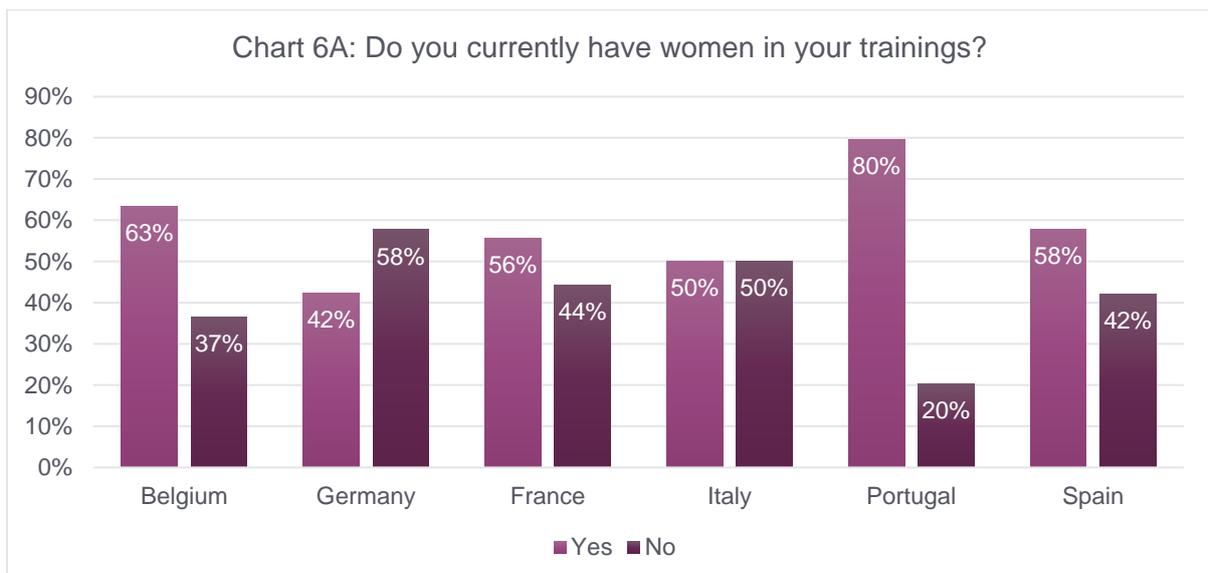


La prevención presenta un porcentaje alto con respecto a las áreas donde intervienen los docentes, especialmente en el sur de Europa (Italia, España y Portugal). Lo mismo se observa en la eficiencia energética y energías renovables. El resto de las áreas tienen porcentajes similares (entre un 10% y 16%) en todos los países socios. Por otro lado, el área de restauración y trabajos con metal tienen un porcentaje bajo en la encuesta, el cual coincide con su presencia más débil en el sector de la construcción de los países socios.

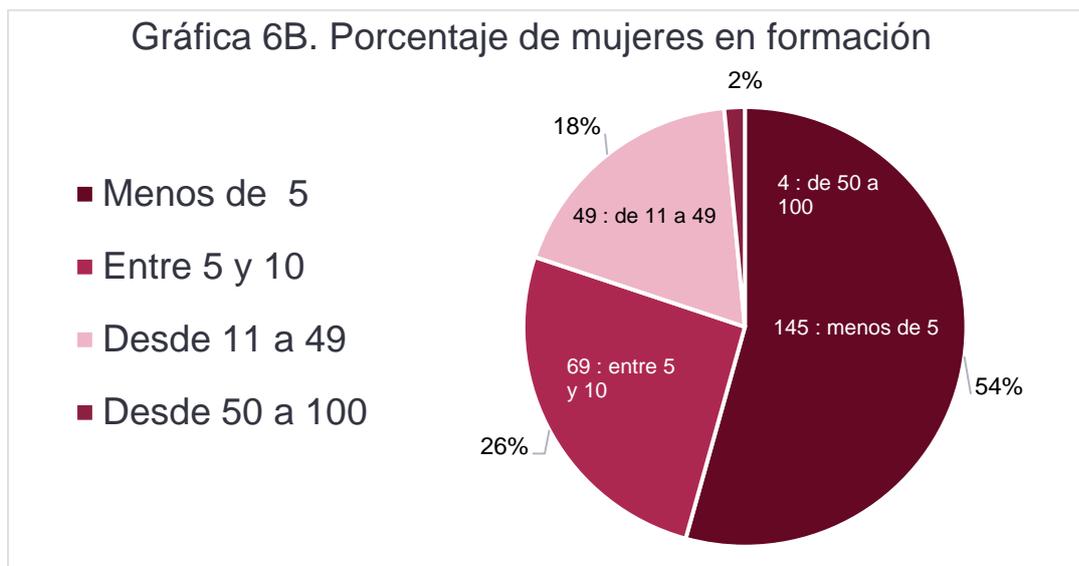
Se observa un porcentaje alto en las respuestas de los "otros", un 34,5%, estando relacionados con áreas de formación general o transversal. Sus denominaciones varían de un país a otro y su significado no es suficientemente homogéneo para ser reagrupados transnacionalmente.



Cerca de dos tercios de los docentes tiene actualmente mujeres en sus cursos de formación profesional. Por el contrario, destacar que **casi el 40% no tiene ninguna alumna actualmente**. Basado en un enfoque por país, el resultado de los portugueses es el más alto, con un 80% respondiendo “Sí”, dando un promedio entre 50% y 60% en otros países socios (véase más abajo).



La respuesta predominante en Bélgica, Francia, Portugal y España ha sido “Sí”, siendo esta la más baja en Alemania.



El 54% de los participantes ha declarado tener menos de 5 mujeres en sus clases y 26% tuvo entre cinco y 10 mujeres, quiere decir 10 mujeres o menos del 80% de participantes. Sin embargo, el 20% declaró tener 11 mujeres o más en su formación, lo cual puede considerarse como un número nada desdeñable, en un sector cuya tasa de feminización es del 9%.

### b. Identificación de potenciales estereotipos basados en el género

Uno de los objetivos principales de la investigación cuantitativa era identificar y analizar la existencia de **estereotipos de género en los docentes**, en términos de ideas preconcebidas que se atribuyen a características, roles y comportamientos específicos de hombres y mujeres. Esto resulta fundamental, pues los estereotipos pueden limitar el desarrollo de los talentos y habilidades naturales de mujeres y hombres, sus experiencias educativas y profesionales, así como las oportunidades de vida en general.

El objetivo de este análisis era describir la situación actual, sin juzgar (de manera positiva o negativa) lo que respondieron los docentes de FP en el cuestionario sobre las características, preferencias, capacidades o incluso predisposiciones de hombres y mujeres. Antes de su deconstrucción, los estereotipos de género deben conocerse, para poder así potenciar el talento natural de los futuros profesionales del sector.

Es por eso que el análisis y el entendimiento de la situación actual son esenciales para identificar los frenos, las resistencias y las expectativas que son difíciles de expresar para los docentes, que lidian con públicos heterogéneos desde una perspectiva de género.

La encuesta ha permitido identificar las razones por las que los formadores de FP consideran que **la presencia de la mujer es limitada en la industria de la construcción**:

<b>Respuestas de los docentes</b>	
<b>Prejuicios Sociales y Barreras Culturales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No forma parte de la cultura tradicional: la orientación escolar de las niñas está dirigida a oficios basados en el género (cuidados) y los orientadores laborales no orientan a las mujeres al sector de la construcción.</li> <li>▪ La construcción aún es vista como “trabajo de hombres” (trabajo físico) con miedo a lidiar en un ambiente que puede ser machista en algunas áreas.</li> <li>▪ Mucha gente cree que esta industria está reservada a los hombres, porque las mujeres no pueden tener un “trabajo físico”, según las convenciones sociales.</li> <li>▪ Poca tradición de la presencia de la mujer en algunas áreas de trabajo.</li> </ul>
<b>Barreras relacionadas con las Condiciones de Trabajo en el Sector</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aspecto físico: principalmente trabajos al aire libre, sucios, pesados o muy físicos, intensos y llevar cargas pesadas.</li> <li>▪ La construcción y sus derivados aún son sectores masculinos y crea dificultades a las mujeres para destacar en equipos con muchos hombres.</li> <li>▪ Para las empresas, las consideraciones físicas son preponderantes al momento de contratar.</li> <li>▪ Los dirigentes empresariales dudan sobre contratar mujeres.</li> <li>▪ Los equipos y materiales no están ajustados lo suficiente para las condiciones físicas de la mujer.</li> </ul>
<b>Falta de Comunicación en el Sector</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Imagen de una profesión poco atractiva para muchas mujeres, tiene la imagen más degradada en comparación con otras ocupaciones/sectores.</li> <li>▪ Falta de valoración y conocimiento de la industria, sus trabajos y las oportunidades profesionales.</li> </ul>
<b>Barreras relacionadas con la Oferta Formativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Falta de conocimiento de la oferta formativa (inicial y continua).</li> <li>▪ Falta de orientación profesional.</li> <li>▪ Preparación insuficiente del formador para tratar mujeres en el aula.</li> <li>▪ Preparación insuficiente de las empresas para formar mujeres dentro del marco de aprendizaje.</li> <li>▪ Rara vez la información sobre el personal disponible (bolsa de empleo) está orientada hacia las mujeres.</li> </ul>
<b>Barreras relacionadas con las mismas Mujeres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estereotipos en la percepción de esta industria: desventajas muy marcadas (fuerza, rudeza, condiciones sucias, clima, calor, altura), es un trabajo duro para una mujer.</li> <li>▪ Cuando las mujeres escogen el sector de la construcción, suelen enfocarse en trabajos donde se sienten mejor aceptadas, como diseño de interior o gestión.</li> <li>▪ Algunas mujeres consideran que no pueden desarrollar una carrera profesional en el sector, dado que serían tratadas peor que los hombres.</li> <li>▪ Querer trabajar en un sector masculinizado conlleva un estigma social, por ser considerada una mujer “poco femenina”.</li> </ul>

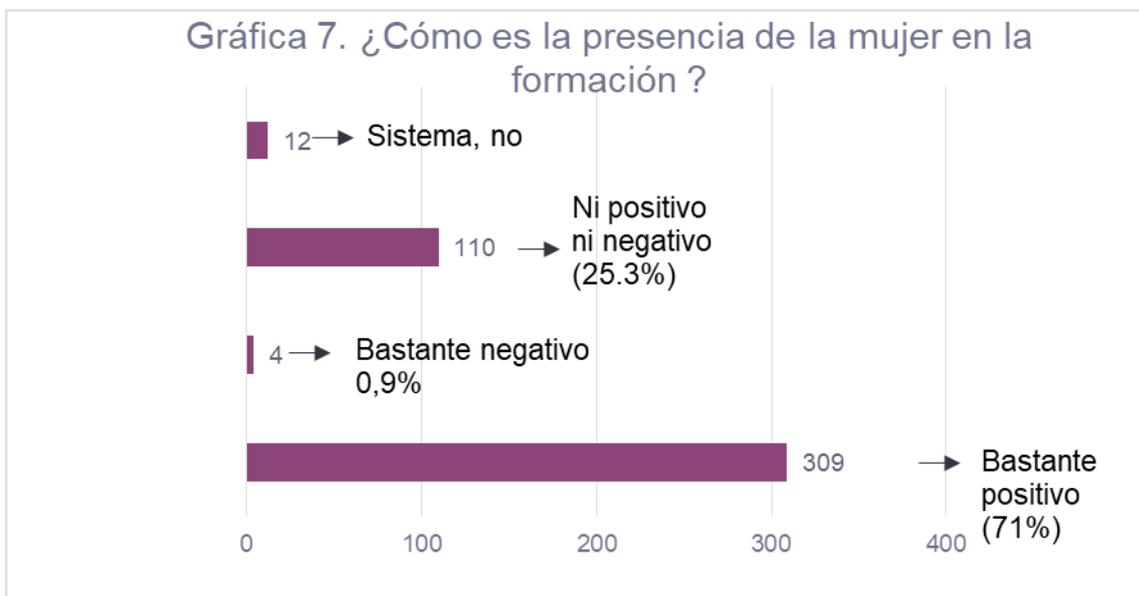
Agrupación y categorización de las respuestas

Por otro lado, los encuestados mencionaron que la situación está evolucionando positivamente y que **el número de mujeres en la industria de la construcción está aumentando poco a poco** principalmente debido a las siguientes razones:

- Las mujeres no quieren ser vistas diferentes de los hombres, incluso cuando escogen una carrera en el sector de la construcción.
- Han evolucionado los obstáculos relacionados con la actividad física: muchas mujeres pueden hacer tantas tareas como los hombres y el sector se está volviendo más industrializado con el uso de maquinaria y la adopción de nuevas tecnologías, en las que no se requiere fuerza física.

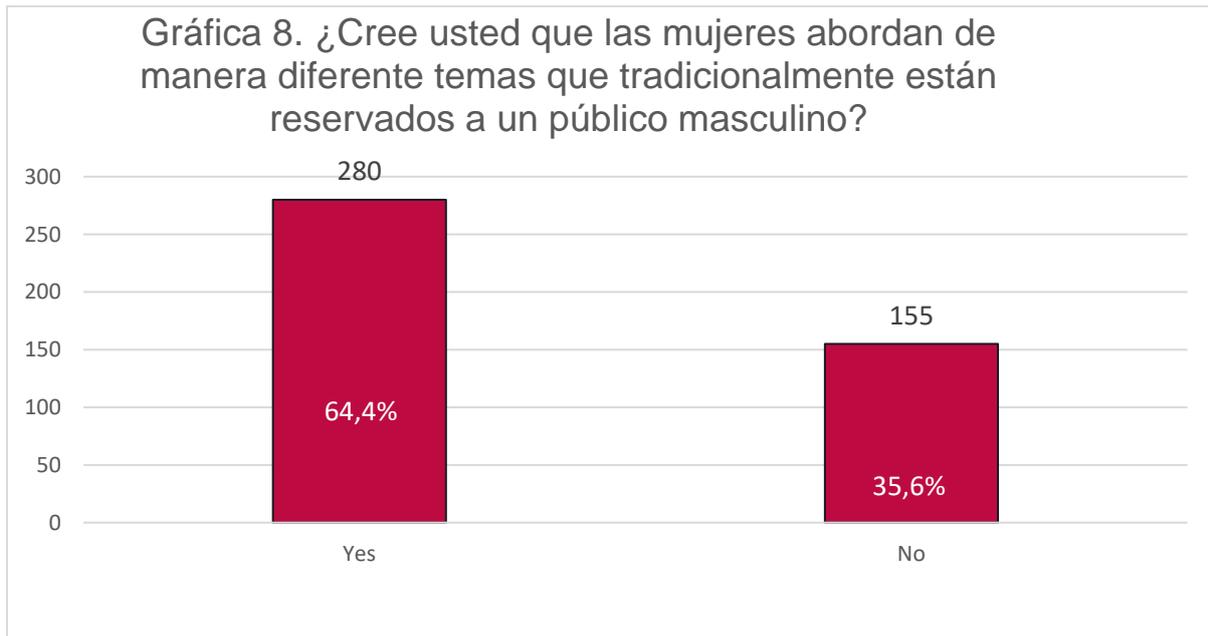
Por lo tanto, el enfoque de género en la construcción no se puede separar de la evolución global del sector y de los temas sociales más comunes.

Los docentes que respondieron el cuestionario consideran que la presencia de la mujer en la formación profesional del sector es un fenómeno positivo (71% de respuestas, información muy homogénea de un país a otro).



Sólo el 0,9% de los participantes lo consideran como algo negativo y para un 25% se trata de un fenómeno “normal” que no debiera considerarse como un tema específico de análisis, lo cual llama la atención en un sector altamente masculinizado, donde la presencia de la mujer es aún anecdótica.

Los resultados para la pregunta “¿cree que las mujeres enfocan de manera diferente los temas dirigidos tradicionalmente a los hombres?”: cerca del 65% cree que sí frente a un 36% que piensa que no existe diferencia por cuestión de género. En general, no son significativas las diferencias entre un país socio y otro.



Para **tres de cada cuatro docentes** (64%) la razón detrás de estos enfoques diferentes entre hombres y mujeres es que **las mujeres muestran una motivación mayor** en las actividades de construcción, ya que entran al sector **por vocación** cuando superan muchas barreras internas y externas. Después de la formación, las dificultades durante su inserción laboral determinan un sólido compromiso con la formación, mostrando también un gran interés, esforzándose al máximo por la adquisición de resultados de aprendizaje.

Al mismo tiempo, el 36% de los participantes respondieron que lo importante no es el sexo sino la edad, el currículum y el proyecto profesional. También se señaló en el cuestionario que los factores más importantes para trabajar y evolucionar eran la motivación, el deseo de crear situaciones profesionales concretas y la insistencia en alcanzar las metas previstas.

Por lo tanto, según la encuesta, las mujeres podrían tener un mayor potencial profesional en el sector de la construcción, ya que ingresan por “pasión y elección propia”.

Sin embargo, un análisis más detallado hizo posible identificar las posibles diferencias y especificaciones en términos de enfoques laborales y actitudes percibidas por los docentes participantes en la encuesta.

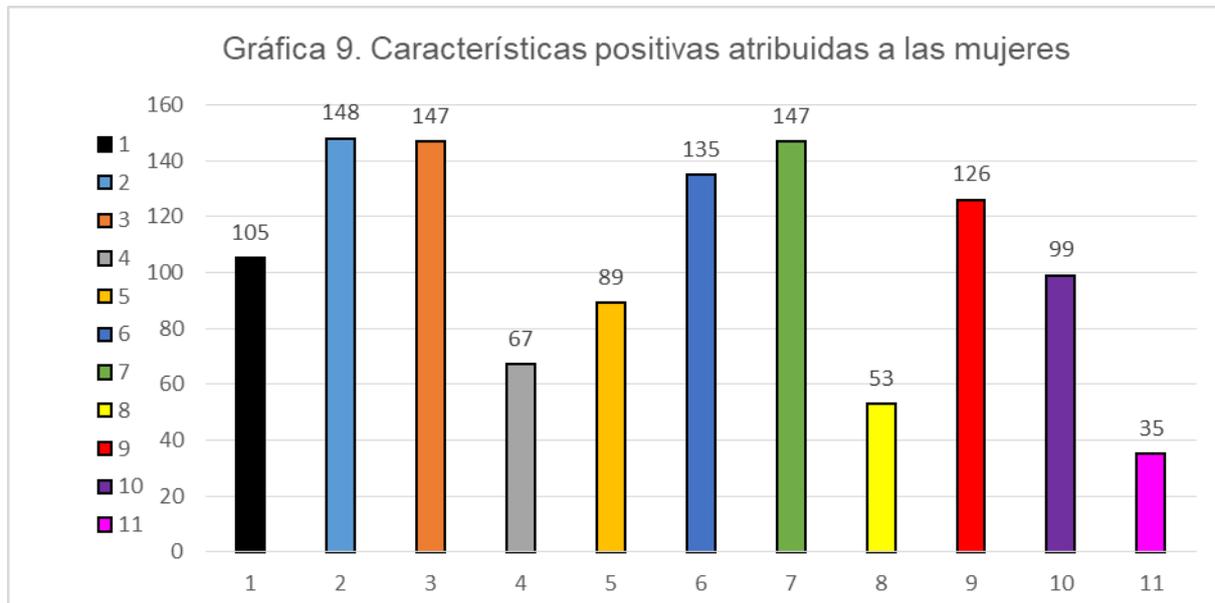
El primer aspecto se centra en las **principales cualidades** que las mujeres podrían aportar a las actividades de construcción. Con esta cuestión se pretende examinar si **los formadores y formadoras perciben el potencial de sus alumnas desde el estereotipo**. Recordemos que uno de cada cuatro docentes ha indicado que no existe diferencia en el desempeño según el sexo.

A continuación, la lista propuesta para responder el cuestionario:

1. Mayor motivación en el trabajo
2. Calidad en las tareas y respeto por los procedimientos
3. Calidad en el acabado de tareas
4. Atención en mejorar las expectativas del cliente
5. Educación en el área de trabajo
6. Contribuir en mejorar las relaciones personales en el trabajo
7. Respetar más las normas de Seguridad y Salud

8. Aceptar mejor las actividades múltiples al trabajar
9. Creatividad
10. Voluntad más fuerte
11. Otros

Cada participante podía seleccionar hasta tres propuestas o completar la respuesta con su sugerencia (ver más detalles).



El gráfico 9 muestra que los docentes atribuyen como cualidades particularmente “femeninas” las siguientes características (mencionadas más de 130 veces por los formadores que respondieron el cuestionario):

- Calidad en el acabado de tareas
- Mayor respeto por las más las normas de Seguridad y Salud
- Contribuir a la mejora de las relaciones personales en el trabajo (relacionado con el enriquecimiento proporcionado por equipos más heterogéneos, con una amplia gama de experiencia y capacidades).

La zona media tiene las siguientes características (con una puntuación entre 80 y 130 propuestas seleccionadas):

- Creatividad
- Más motivación por trabajar
- Voluntad más fuerte
- Disciplina en el lugar de trabajo

Por otro lado, las siguientes características se seleccionaron en menor medida (menos de 80 veces) por los participantes:

- Atención en mejorar las expectativas del cliente
- Aceptar mejor las actividades múltiples al trabajar

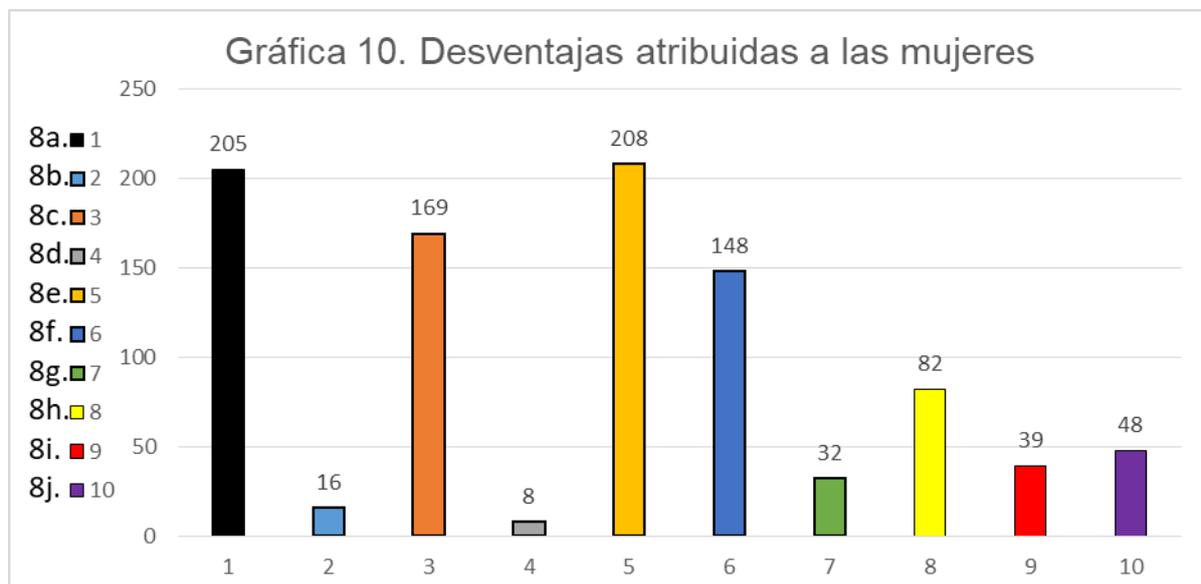
La pregunta siguiente estaba relacionada con las **principales barreras** que podrían tener las mujeres al incorporarse a trabajos en la construcción, según de los formadores. El método ha

sido el mismo, una lista de las características propuestas a los docentes que se han elaborado para detectar la existencia de desventajas relacionadas con el género: el papel de cuidadora y la conciliación, la discriminación en el entorno de aprendizaje o laboral, o la descripción de ciertas características, cualidades y habilidades construidas desde el estereotipo:

1. Menor fuerza y resistencia física
2. Falta de motivación
3. Lidar con sexismo o expresiones sexistas de los compañeros o clientes
4. Dificultades para negociar con los clientes
5. Dificultades para imponerse en un sector masculinizado
6. Barreras de los compañeros para aceptar sus instrucciones (en caso de superioridad jerárquica)
7. Menos habilidades naturales para trabajar en el sector
8. Menor flexibilidad o disponibilidad en los horarios
9. Menor disponibilidad a nivel geográfico
10. Otros.

A continuación, las situaciones más frecuentes (seleccionadas más de 140 veces) como “principales desventajas” por los docentes que respondieron el cuestionario:

1. Dificultades para imponerse en un sector masculinizado
2. Menor fuerza y resistencia física
3. Lidar con sexismo o expresiones sexistas de los compañeros o clientes
4. Barreras de los compañeros para aceptar sus instrucciones (en caso de superioridad jerárquica)

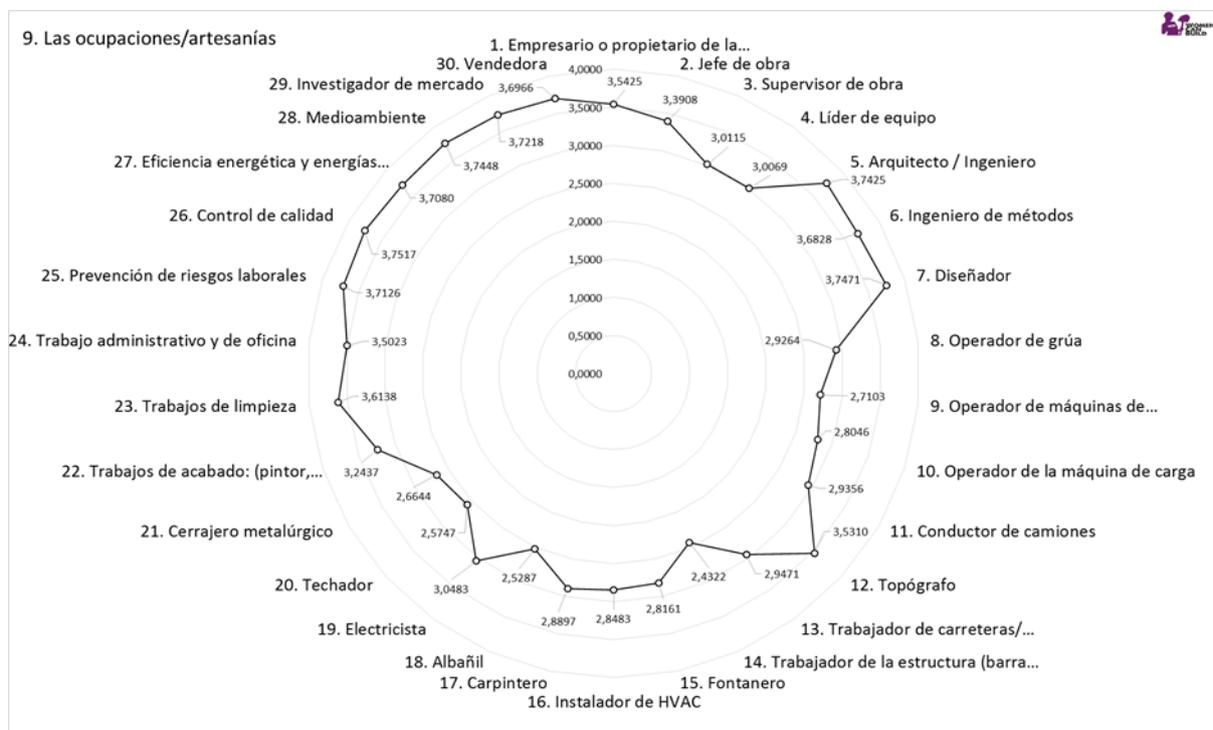


Puede verse que los docentes no han atribuido a las mujeres las siguientes desventajas relativas (con menos de 100 “votos”):

1. Falta de motivación
2. Dificultades para negociar con los clientes
3. Menos habilidades naturales para trabajar en el sector
4. Menor flexibilidad o disponibilidad en los horarios
5. Menor disponibilidad a nivel geográfico

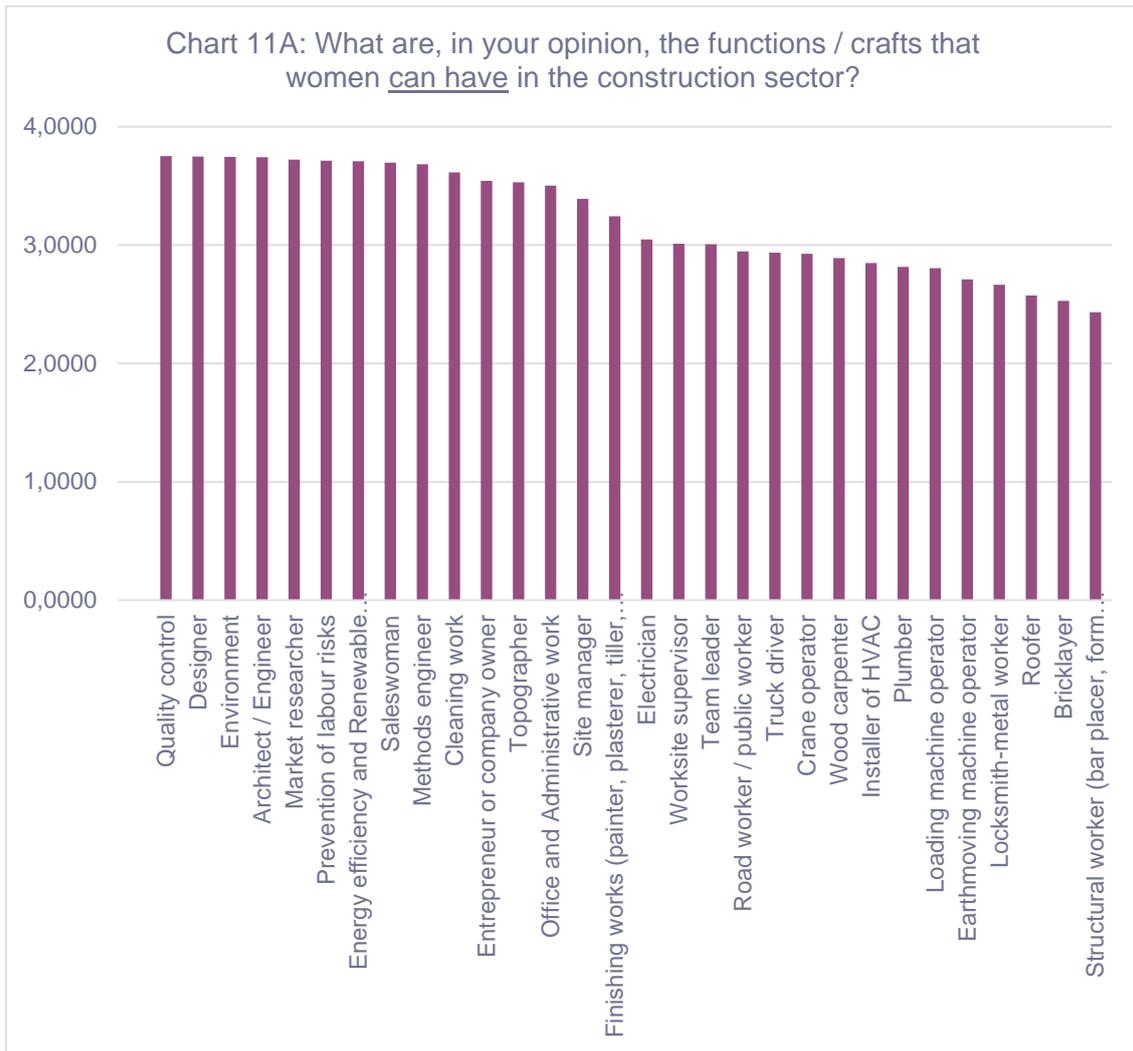
Con respecto a las **funciones y oficios** que las mujeres pueden tener en la construcción, los docentes de FP **no excluyen en principio cualquier potencial campo**. El gráfico 11 muestra, en promedio, resultados relativamente altos de aceptación en la mayoría de ellos. Sin embargo, puede observarse que la curva del gráfico desciende a medida que llega a los oficios más específicos a pie de obra, considerados por los participantes como menos apropiados para las mujeres.

Teniendo en cuenta que ante este tipo de cuestiones que tienen un elemento de adhesión a normas/ideologías sociales, las personas entrevistadas suelen posicionarse, a pesar del anonimato, en respuestas socialmente aceptadas moderando sus opiniones, los resultados muestran que existe una **visión común entre los docentes del sector: los trabajos a pie de obra son menos “apropiados” para las mujeres**.



Un análisis más detallado demuestra que las funciones y oficios con los resultados más altos están relacionadas con actividades transversales, conceptuales y directivas como: control de calidad, diseño, empleos ecológicos, arquitectura, prevención de riesgos, ventas o emprendimiento (ver gráfica 11B). Los “trabajos de limpieza” son la única excepción en la parte más alta de la curva de la gráfica, que no pueden considerarse como parte las actividades de gestión o conceptuales.

Por otro lado, la curva del gráfico desciende a medida que llega a los oficios más específicos de la construcción (con una excepción perceptible en los trabajos de electricidad y acabados), sobre todo en aquellos oficios considerados más pesados y, por lo tanto, vistos como “masculinos”: cerrajero, techador, albañil, ferralla.

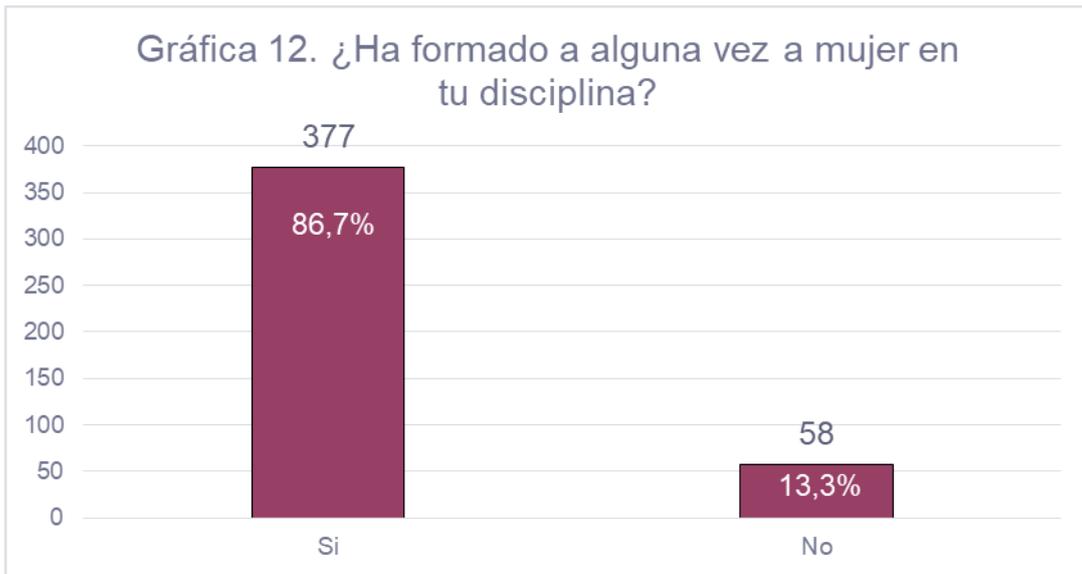


### c. Mujeres en formación para los oficios de la construcción

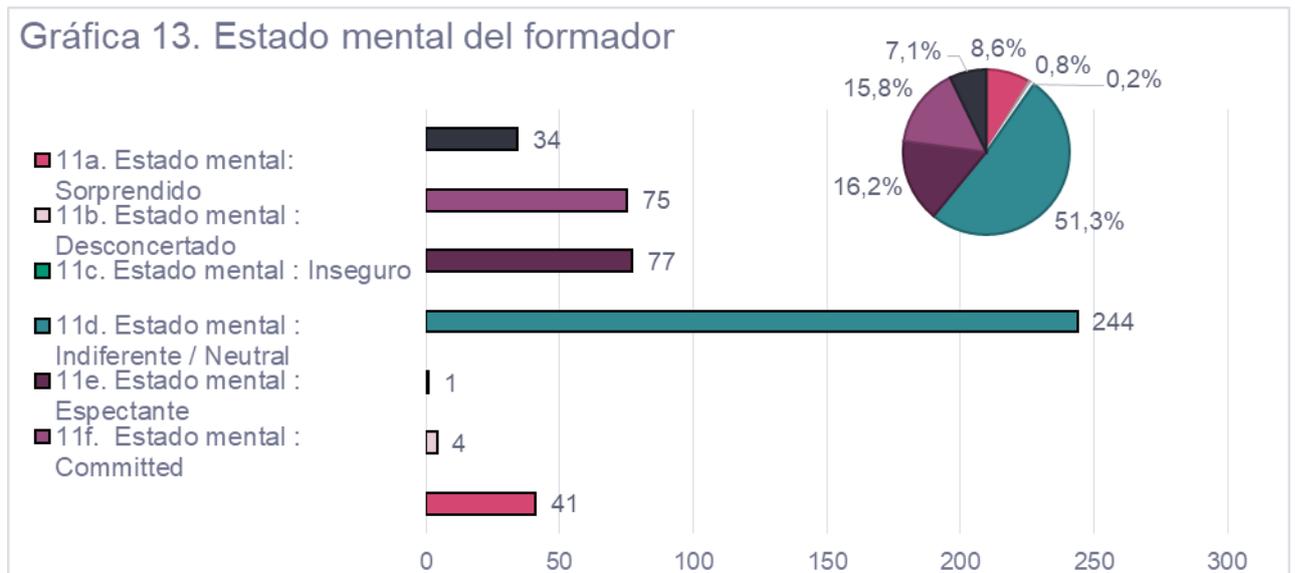
Los resultados de la encuesta demuestran que los roles de género y estereotipos de lo que se percibe como “masculino” o “femenino” siguen influyendo en la opinión de los implicados en la educación y formación en la industria de la construcción.

Para entender este fenómeno, los socios analizaron las prácticas pedagógicas y comportamientos de los formadores y profesores que han tenido mujeres en sus cursos de formación profesional.

El 87% de los 435 participantes han formado mujeres alguna vez en sus disciplinas.



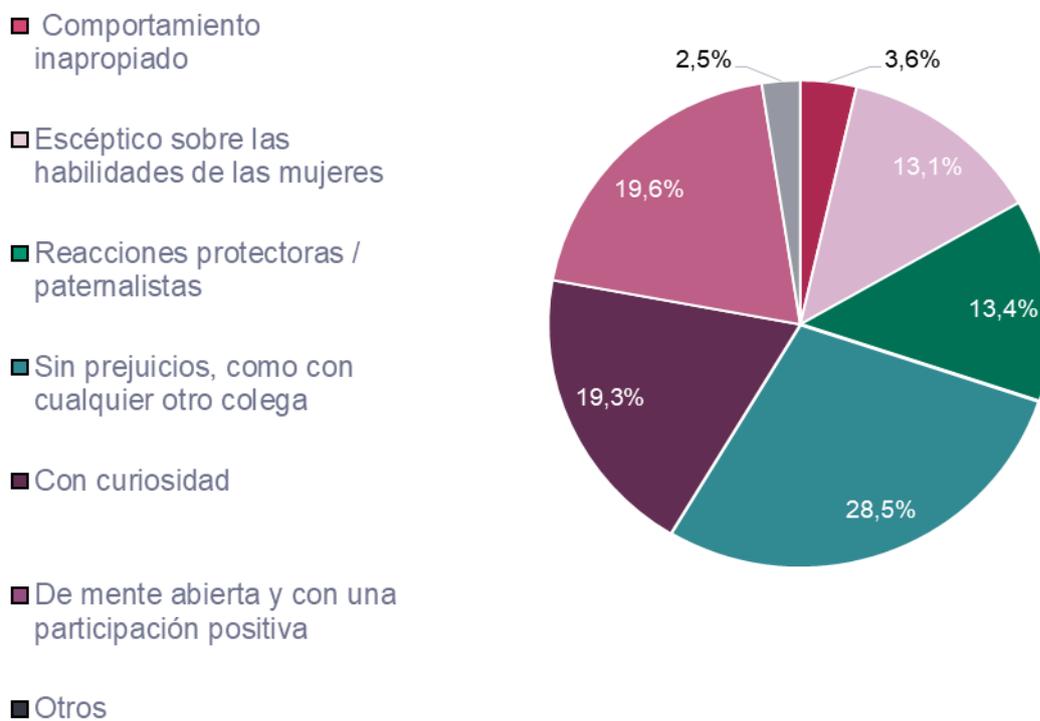
El análisis muestra que la mitad de los docentes (51%) considera haber reaccionado de forma “neutral” (ni positiva ni negativamente) cuando acogieron mujeres en sus disciplinas.



Para el 32% de los participantes, la presencia de la mujer fue un fenómeno positivo, como fuente de expectativa y compromiso adicional en la formación; para un 10% la presencia de alguna mujer en su curso le causó sorpresa, confusión o inseguridad. Paralelo a esto, el 7% de los participantes declaró que tuvieron “otros sentimientos”, pero sin especificar cuáles eran.

En opinión de los docentes, las reacciones principales de los estudiantes varones han sido algo diferentes (gráfico 14).

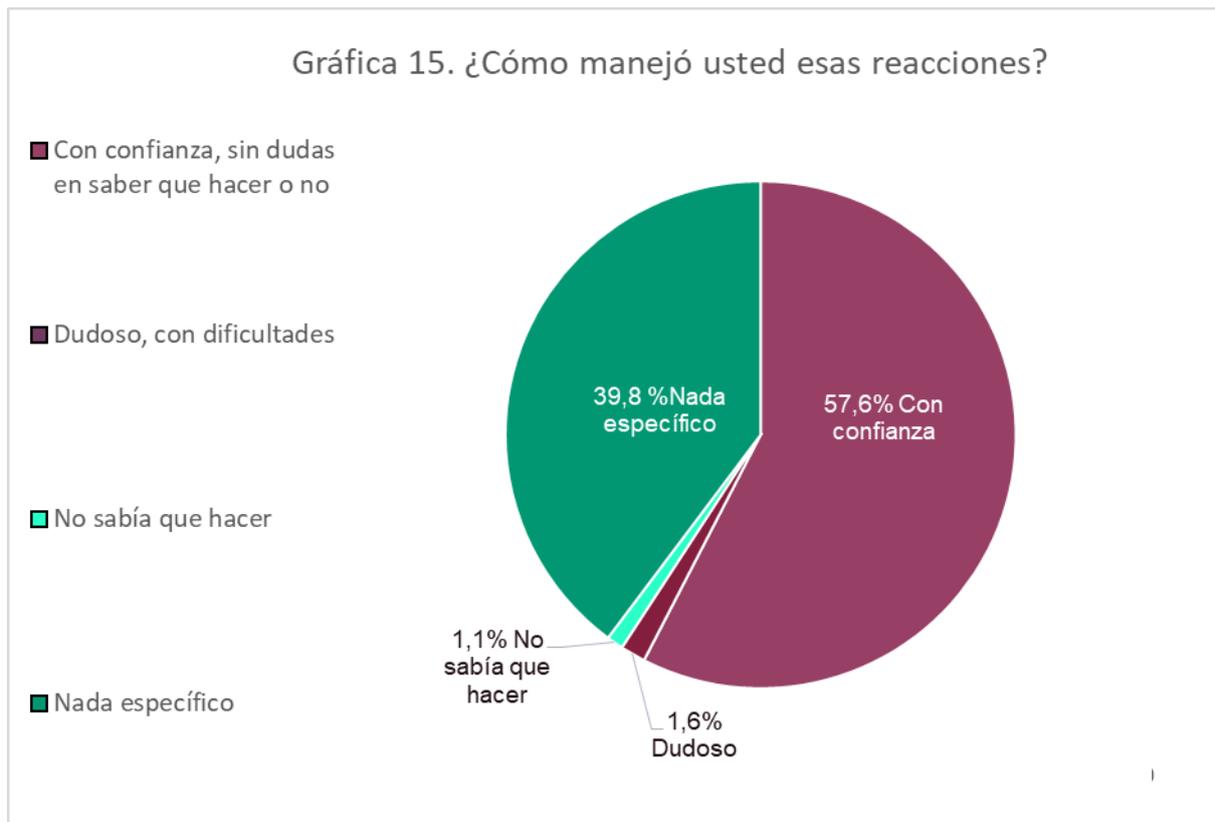
Gráfica 14. Reacciones de estudiantes varones



El 29% de los docentes respondió que los compañeros de las estudiantes mostraron una actitud imparcial, sin una reacción específica por cuestión de género. Un 39% considera que sus alumnos se mostraron curiosos, de mente abierta y participaron de forma positiva. Podemos decir que **tres de cada cinco docentes (68%) no ha observado discriminación de género en clase.**

Sin embargo, se detectó un 13% de actitud escéptica sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar una actividad de oficios en el sector de la construcción, otro 13% de reacciones paternalistas y un 4% de comportamiento inapropiado. Por lo tanto, según el resultado de la encuesta, **al menos el 30% de los aprendices varones pueden causar dificultades en el aula** cuando comparten con las mujeres el mismo espacio de aprendizaje.

En relación a esto, la encuesta reveló que el 57% de los docentes que se encontraron ante alguno de estos comportamientos de discriminación se sintieron con confianza para lidiar frente a estas situaciones complejas, mientras que un 40% no hizo nada específico ante la situación que estaba produciéndose en su aula o taller y un 3% expuso haber tenido dificultades para mediar ante esta circunstancia (ver gráfica 15).



El 80% de los profesionales no ha puesto en marcha estrategias o medios específicos para una mejor integración de las alumnas en sus aulas.

Los encuestados indicaron que resultaría un error pedagógico en el aula que un formador trate con “privilegios” a las mujeres, en vez de enfocarse en los objetivos profesionales comunes, que podrían lograrse de diferentes maneras, según las capacidades personales.

Paralelo a esto, señalaron que no se debe favorecer a las mujeres, en su propio interés, en el proceso de formación, “solo porque son mujeres”:

- Solo importa la diferencia entre las personas en el proceso de aprendizaje y no la del sexo. Los aprendices son primero futuros profesionales antes que hombres y mujeres, por lo tanto los resultados de aprendizaje deben evaluarse con el mismo criterio.
- El objetivo para el formador debe seguir siendo “que los aprendices cumplan con sus propias ambiciones y expectativas y las del sector, sin importar si son hombres o mujeres”.
- No debe existir discriminación positiva en la formación o, de lo contrario, las empresas podrían volverse más reacias a contratar mujeres en el sector.

Esta perspectiva generalizada revela una cierta resistencia a la necesidad de prestar atención específica ante una posible situación de discriminación del colectivo de mujeres, así como la negación de que los estereotipos pueden estar influyendo de manera inconsciente sobre el formador y los compañeros varones y, por tanto, dificultando la igualdad de oportunidades. Esto **resulta fundamental evidenciarlo en una formación en sensibilización de género para los docentes del sector**, pues los estereotipos pueden limitar el desarrollo de los

talentos y habilidades naturales de mujeres y hombres, sus experiencias educativas y profesionales, así como las oportunidades de vida en general.

Es necesario poner el foco en que no se trata de favorecer a un sexo sobre el otro, sino de ser capaces de detectar situaciones de discriminación, así como favorecer entornos de aprendizaje igualitarios, potenciando las capacidades y talentos de cada aprendiz, sin poner límites, independientemente de su sexo.

En general, los docentes expresaron satisfacción por el aumento de mujeres en la formación profesional del sector y señalaron su contribución positiva al proceso de aprendizaje global. En pregunta abierta, los encuestados señalaron los siguientes aspectos positivos de una mayor presencia de mujeres en la formación de oficios:

- Una mayor diversidad hace los grupos de aprendizaje más dinámicos, con relaciones más “pacíficas”, donde los aprendices trabajan con tranquilidad.
- Las mujeres se vuelven un motor adicional en la motivación por el aprendizaje, donde “los hombres deben hacerlo tan bien como las mujeres”.
- Permite un cambio en los estereotipos y actitudes, gracias a un entendimiento continuo y a una mejor aceptación de las diferencias interpersonales de manera positiva.
- Una mayor presencia de mujeres contribuye a disminuir y desaparecer de forma gradual, en los centros de formación de la industria de la construcción, los estereotipos de género. Con esta presencia reforzada, “el machismo disminuye”.
- La presencia de la mujer en el sector de la construcción se vuelve algo “normal”, lo cual es bueno para la evolución de la sociedad.
- Las mujeres se convierten en participantes naturales de la industria de la construcción, aportando su “toque positivo y diferencial” al trabajo y las relaciones laborales.
- Los mismos formadores se vuelven más abiertos y los enfoques de aprendizaje son más enriquecedores y diferentes, esto es gracias a su aprendizaje continuo sobre cómo lidiar con situaciones complejas.

#### d. Oportunidades para la formación de formadores en género

La encuesta reveló que el 80% de los docentes no disponen de estrategias específicas para una mejor integración de las mujeres aprendices en un ambiente altamente masculinizado lo que significa que, incluso quienes han podido tener dificultades en este campo, no han implementado estrategias adecuadas de educación.

Paralelo a esto, **siete de cada diez docentes creen que no necesitan herramientas de acompañamiento para lidiar con situaciones complejas** en el aula por algún comportamiento inapropiado de sus compañeros varones.

Esta afirmación muestra que para lograr una efectiva concienciación del personal docente, se requerirán **acciones de sensibilización y canales de información eficaces, para lograr una acogida positiva de las medidas previstas**, incluyendo formación de formadores, formación dentro de las empresas, intercambio de buenas prácticas o la construcción de redes formales e informales mediante plataformas.

En cambio, tres de cada diez formadores y formadoras (30%) quisieran disponer de medidas de acompañamiento para lidiar de mejor manera con las mujeres aprendices en términos de

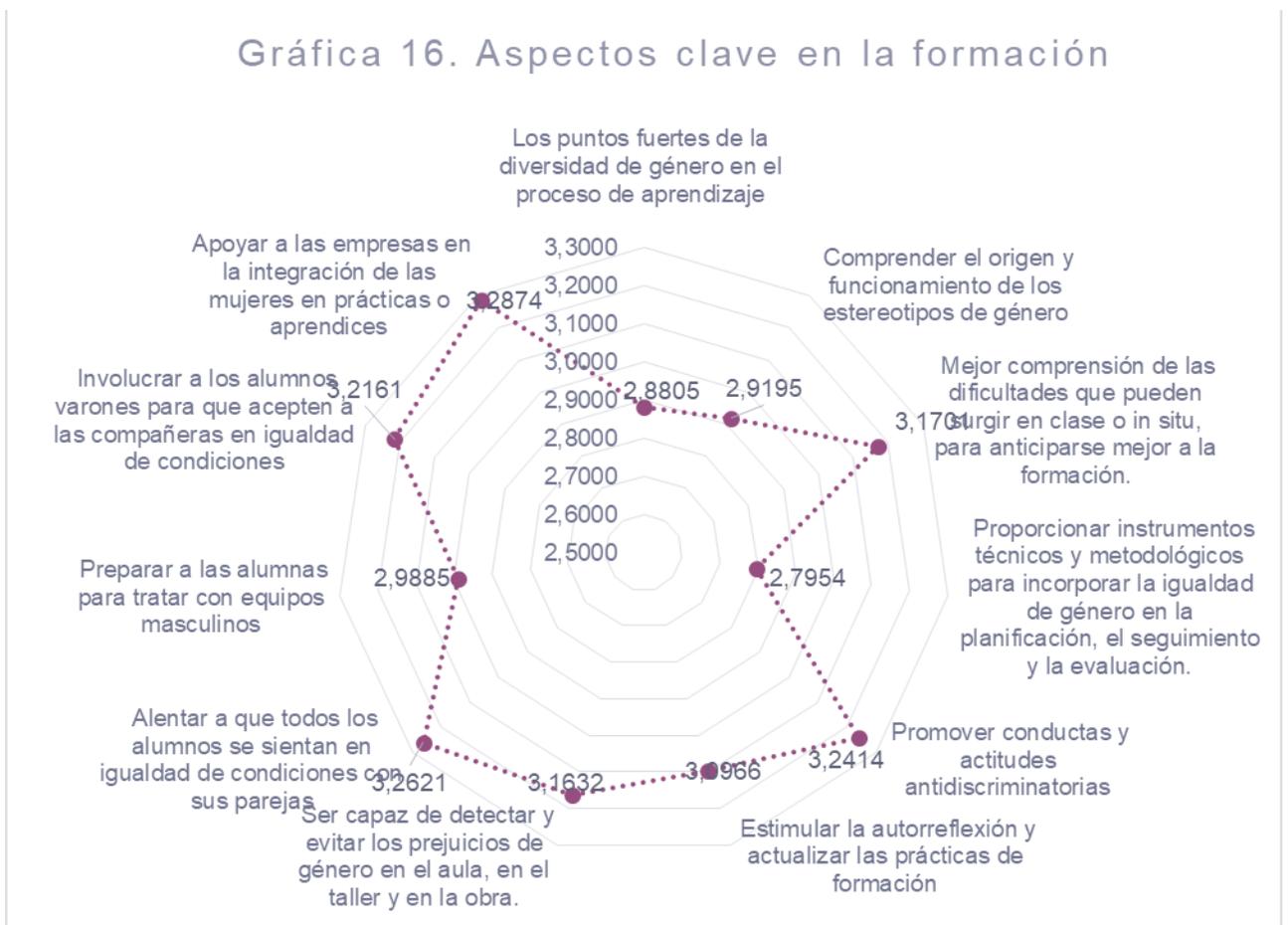
igualdad de género, siendo en el siguiente orden los medios preferidos para este apoyo: 1) formación específica; 2) provisión de buenas prácticas; y 3) puesta en marcha redes de intercambio de experiencias.

**La formación en igualdad de género es percibida por un 40% de los participantes como potencialmente útil**, un 29% no tiene una opinión clara y el 31% declara que no necesita formación sobre “conciencia de género” para reforzar sus prácticas docentes.

En la implementación de las acciones de formación en igualdad de género, los siguientes temas deben favorecerse de acuerdo con los resultados de la encuesta, según su orden de importancia (medidos por la frecuencia de las opciones seleccionadas):

- Apoyar a las empresas en la integración de mujeres aprendices.
- Promover actitudes y comportamientos antidiscriminatorios.
- Mejor entendimiento de las dificultades que puedan surgir en clase o en el área de trabajo, para anticiparlas en la formación.
- Ser capaz de detectar y evitar prejuicios de género en la obra, el taller y/o el aula.
- Estimular la autorreflexión y actualizar las prácticas de formación.
- Preparar a las futuras profesionales para lidiar con los hombres del equipo.
- Entender el origen y función de los estereotipos sobre el género.
- Las fortalezas de la diversidad de género en los procesos de aprendizaje.
- Proporcionar instrumentos metodológicos y técnicos para incorporar la igualdad de género en la evaluación, planificación y monitorización de la formación.

Gráfica 16. Aspectos clave en la formación



La gráfica 16 muestra la intensidad con la que cada opción fue seleccionada, situándose los más necesarios en el extremo del radar, mientras que las menos necesarias están más cerca del centro.

De manera general, los participantes señalaron que podría ser útil un proceso de formación y acompañamiento si:

- Gestionan situaciones complejas en talleres y aulas con más eficiencia.
- Enriquecen diferentes puntos de vista pedagógicos y sociales, relacionados con temas de género.
- Normalizan la presencia de la mujer en la formación y por lo tanto, en las empresas de construcción.
- Luchan contra los estereotipos mediante un mejor entendimiento de sus potenciales consecuencias.
- Favorecen la integración de las mujeres en la formación en el sector de la construcción.
- Integran más mujeres en las empresas de construcción.

## e. Conclusiones de la encuesta

### Perfil del formador en la construcción



## Roles de género

Los estereotipos en la percepción de lo que puede ser “masculino” y “femenino” siguen influyendo en las opiniones de las partes interesadas, en el área de educación y formación del sector de la construcción.

 Tres de cada cinco docentes consideran que las estudiantes de formación profesional del sector enfocan de manera diferente el proceso de aprendizaje en las actividades de construcción, mostrando mayor motivación al entrar al sector por vocación, tras romper muchas barreras internas y externas.

En relación a esto, los docentes consideran que las mujeres muestran mayores niveles de calidad en la realización y finalización de tareas, con un mayor respeto por las normas de seguridad. Ciertamente, pueden considerarse como actitudes y habilidades deseables en el área de trabajo y favorables para el empleo.

En cambio, los formadores y formadoras consideran que las mujeres tienen dos desventajas principales, como futuros profesionales, en comparación con los hombres, en este sector:

1. Dificultades para imponerse en un sector masculinizado o que sus compañeros acepten sus instrucciones (en caso de superioridad jerárquica), así como lidiar con sexismo o expresiones inapropiadas de sus colegas o clientes.
2. Menor fuerza y resistencia física.

Consideran más “apropiado” para las mujeres, funciones relacionadas con actividades conceptuales y de gestión, como arquitecto, jefe de calidad, diseñador, eficiencia energética, investigación, prevención de riesgos, ventas o emprendimiento.

De acuerdo con las diferencias físicas (fuerza y resistencia) mencionadas por los docentes como desventaja importante, la curva disminuye cuando se aproxima a oficios específicos o trabajos considerados como pesados y por lo tanto “masculinos”, como cerrajero, techador, albañil, ferralla o encofrador.

## Expectativas y necesidades de los formadores y formadoras

 La presencia de la mujer en la formación es considerada por el 71% de los formadores como un fenómeno positivo, a pesar de su escasa representación.

 Para el 32% de los docentes, esta presencia femenina constituye una fuente adicional de expectativas y compromiso en su actividad docente.

 Según la experiencia de los docentes, uno de cada cuatro aprendices muestra prejuicios en el aula (actitudes escépticas sobre las habilidades de las mujeres, reacciones paternalistas o incluso comportamientos inapropiados).

 La encuesta reveló que el 43% de los formadores y formadoras podrían tener dificultades en lidiar con estas situaciones de prejuicio o discriminación de género.

 Sin embargo, tres de cada cuatro docentes no han establecido alguna estrategia para integrar mejor a las mujeres aprendices, y creen que no necesitan medidas de acompañamiento (70%) para lidiar con situaciones complejas por algún comportamiento inapropiado de sus compañeros en el aula o taller.



La formación en igualdad de género se percibe como potencialmente útil por el 40% de los participantes, al mismo tiempo el 29% no tiene una opinión clara y el 31% declaró que no necesitaría formación en igualdad de género para reforzar o mejorar su práctica docente.



**Se requerirán acciones de sensibilización y canales de información eficaces, para lograr una acogida positiva de las medidas previstas para el desarrollo de las competencias de género entre los docentes.**

Para acoger de manera positiva a las mujeres en el sector de la construcción se necesitará una amplia estrategia de comunicación para aumentar la igualdad de género, porque los resultados de la encuesta muestran que, aunque muchos formadores son conscientes de la existencia de estereotipos de género y de situaciones discriminatorias en el aula que limitan las posibilidades de las mujeres en el sector, se percibe una falta general de autoconciencia de sus propios prejuicios y sobre la necesidad de mejorar la igualdad en su práctica docente.

### 3.2. Investigación cualitativa: grupos de discusión con expertos

Como se había previsto en el plan de trabajo inicial, un grupo de discusión por país compuesto por docentes, expertos/as en formación y especialistas sobre temas de género, para revisar, enriquecer y validar los resultados cuantitativos de la encuesta.

Los objetivos principales, comunes en todos los grupos de discusión nacionales, han sido:

1. Recopilar opiniones sobre los resultados de la encuesta cuantitativa realizada por los socios para identificar las brechas en la práctica docente en materia de género en su forma de trabajar, tomando en cuenta soluciones e hipótesis adicionales.
2. Afrontar los resultados con la experiencia empírica descrita por los expertos y recopilar ideas realistas sobre cómo diseñar y establecer el MOOC previsto, para así satisfacer las necesidades de los formadores sobre lagunas en materia de género.
3. Preparar propuestas sobre cómo imaginar el MOOC (concebido como la principal herramienta para el acompañamiento y desarrollo de habilidades docentes), el cual fue planeado en términos de metas, contenidos y métodos de aprendizaje.

En total, se organizaron seis grupos de discusión (uno por país socio) entre abril y julio de 2018.



Socio	Lugar y fecha de los Grupos de Discusión	Formadores	Otros expertos	Aprendices	Participantes en total
BZB (DE)	20/07/2018 – Krefeld (DE)	2	7	2	11
CCCA-BTP (FR) IFAPME LHW (BE)	25/04/2018 – Roubaix (FR) – Cerca de la frontera con BE	5	7	2	13
CCCA-BTP (FR) IFAPME LHW (BE)	02/06/2018 – Valenciennes (FR) – Cerca de la frontera con BE	1	7	0	8
CENFIC (PT)	20/07/2018 – Lisboa (PT)	12	4	0	16
FLC (ES)	18/05/2018 – Madrid (ES)	1	7	0	8
FORMEDIL (IT)	20/05/2018 – Roma (IT)	0	7	0	7
					<b>63</b>

### a. Metodología

Los socios decidieron una metodología común en los grupos de discusión con los expertos en FP y profesores. Por lo tanto, la organización de los grupos de discusión fue similar en todos los países. Las reuniones tuvieron una duración media de dos horas, las cuales constaron en las siguientes partes:

- Exploración y análisis crítico de los resultados de la encuesta cuantitativa.
- Confrontación de los resultados con las situaciones laborales experimentadas por los mismos grupos de discusión que participan.
- Debate de los contenidos y objetivos potenciales previstos del MOOC.
- Identificación de las barreras potenciales que podrían limitar la participación de los docentes en la formación planeada. Clasificación y categorización de las barreras.
- Propuestas de medidas relacionadas con cada barrera.

Los líderes nacionales del proyecto organizaron los grupos de discusión en salas de reuniones (en todos los países) para el intercambio de ideas, así como talleres para confrontar situaciones de aprendizaje directas entre docentes y aprendices.

Se trató sobre el futuro desarrollo de los contenidos MOOC en torno al **cambio deseado y las necesidades e intereses de los potenciales participantes** (formadores profesionales de la construcción), en términos de métodos y enfoques de formación cuando los aprendices son audiencias mixtas de hombres y mujeres:

- Identificación de las brechas de los docentes en materia de género en su forma de trabajar con ambos sexos.
- Armonizar las brechas de género y seleccionar medidas para superarlas.
- ¿Qué cambios deben lograrse?
- ¿Qué formación debe hacerse para impulsar el cambio planeado?
- ¿Qué conocimientos, habilidades y competencias debe poseer un formador en materia de igualdad de género?
- ¿Cómo motivar a los docentes y centros de FP para hacer la igualdad de género un aspecto normal del currículo?
- ¿Cómo cumplir las expectativas sobre los cursos *on line* de igualdad de género?
- ¿Cómo motivar una cantidad importante de formadores y formadoras para que asistan a las futuras formaciones *on line*?
- ¿Qué tipo de ejercicio sería óptimo para la comunidad de docentes?
- ¿Qué otras medidas o estrategias pueden ser apropiadas para guiar a los docentes hacia una mejor inclusión de la mujer en la formación profesional del sector de la construcción?

En todos los países involucrados, el debate estuvo bien equilibrado entre el análisis de las situaciones actuales, en términos de igualdad de género, y la manera en que debe concebirse el MOOC. Además, se ha mencionado que el MOOC no podía considerarse como el único medio para mejorar la situación en la formación actual, en términos de carencia de igualdad de género. Por eso, la mentalidad de todas las partes involucradas debe seguir evolucionando para luchar contra muchos estereotipos transmitidos, no solo por los formadores, sino también por el resto de los agentes implicados.

## b. Percepción sobre los temas de género en los grupos de discusión

Opinión general de los temas relacionados con el género en la industria de la construcción

Los participantes señalaron que el sector de la construcción **está muy masculinizado y no está acostumbrado a compartir el espacio de trabajo y/o aprendizaje con mujeres.**

El hecho de que los gerentes, supervisores o líderes de equipo sean en su mayoría hombres, implica que el estilo de organización y comunicación de trabajo no incluye, por completo, a las mujeres. Este comportamiento profesional suele ser percibido entre los formadores, en especial si eran antes trabajadores activos en obra. Sin embargo, este comportamiento puede cambiar con una mayor experiencia con las mujeres o colegas profesionales en las empresas de construcción.

Esta idiosincrasia notada por muchos años en el sector de la construcción está evolucionando progresivamente. Los expertos de los grupos de discusión señalaron que el debate acerca

de la situación actual ya no es más “sí o no para las mujeres en el sector de la construcción”, sino “cuáles son las carreras profesionales en que las mujeres tienen mayor posibilidad de inserción en este sector y bajo qué condiciones”.

- Está cambiando la actitud de las empresas hacia las jóvenes en el sector, con respecto al criterio de selección de personal: la capacidad y motivación están por encima de todo; el sexo se vuelve secundario progresivamente en un número creciente de empresas.
- Sin embargo, los estereotipos y prejuicios son aún numerosos, en especial en las empresas pequeñas que no están acostumbradas a trabajar con mujeres. Además, las condiciones específicas de las mujeres, como una maternidad potencial o la fuerza física, aún contribuyen en el refuerzo de ciertos prejuicios, lo que impide que las empresas contraten mujeres.
- El verdadero problema educativo es ver la diversidad como una complejidad negativa, en vez de un recurso positivo que podría enriquecer las prácticas de formación y contribuir a la imagen dinámica de la industria de la construcción.
- Hay una falta de comunicación significativa para atraer mujeres a trabajos de oficios en la industria de la construcción.

### Percepción general de los grupos de discusión sobre los logros del proyecto

Todos los grupos de discusión aprobaron la estrategia de integración de género, promovida por el proyecto para **hacer más sensible y crear conciencia en igualdad de género a las partes interesadas más importantes (docentes, empleados, compañeros [hombres], personal de los centros de FP, orientadores profesionales, etc.)** en la industria de la construcción. Por lo tanto, deben identificarse, de forma clara, las barreras y beneficios de la integración de las mujeres en el sector.

El análisis ya ha contribuido con este objetivo, pero ahora se necesitan llevar a cabo acciones constantes y determinadas, por parte de un gran número de interesados para superar las barreras específicas y desventajas que enfrentan las mujeres para acceder y mantenerse en el mercado laboral de la construcción. Según la opinión de los participantes, **los tutores de empresa y los formadores de formación profesional son particularmente importantes en contribuir a la superación de los prejuicios y estereotipos de género.**

- Los grupos de discusión estuvieron de acuerdo con la afirmación general de que los aprendices deber ser el principal referente educativo en la formación, considerados como “grupos profesionales compuestos por hombres y mujeres”, donde es necesario trabajar más en los impedimentos que en el género (en la que se abandona la idea de que las mujeres reaccionarían de manera diferente en situaciones profesionales o viceversa)
- El problema actual consiste en cómo atraer más aprendices mediante formación profesional en la industria de la construcción, independientemente de su sexo, para cumplir con las necesidades en aumento de las empresas en términos de trabajadores cualificados.
- En general, los formadores pueden ayudar a las chicas a emanciparse, ya que los problemas son transversales y van más allá del espectro del género. Una mayor especialización facilita la emancipación.

- De forma general, las mujeres jóvenes no quieren ser tratadas de manera diferente en el proceso de aprendizaje, porque “tener las mismas oportunidades que un hombre, también consiste en enfrentar las mismas condiciones profesionales; por eso quieren ser tratadas como los hombres, ni mejor ni peor”. Por esta razón, es importante abordar de manera específica las barreras que afectan exclusivamente a las mujeres por cuestión de desigualdad de género, al tiempo que se debe promover una enseñanza-aprendizaje “neutra”, dirigida a la adquisición de las competencias necesarias, sin caer en la atribución de cualidades y habilidades construidas desde el estereotipo.
- Pero algunos formadores de la construcción sienten inseguridad sobre cómo lidiar con las mujeres aprendices desde un punto de vista profesional y social (por ejemplo, enseñar las operaciones requiere un cierto contacto físico).
- Es esencial centrarse en nuevos docentes para sensibilizarlos sobre temas de género e igualdad en situaciones laborales específicas.

### Hallazgos sobre las mujeres en la formación sobre oficios en la construcción

Los participantes señalaron **la necesidad de tomar en cuenta la diversidad y promover el potencial de cada aprendiz** (sin importar su sexo), como una regla de formación fundamental y obvia. Los actuales enfoques sociales y pedagógicos deben evolucionar para superar los conceptos tradicionales y divisiones entre hombres y mujeres, aún si su importancia es considerada relativa.

Además de la encuesta cuantitativa, los expertos señalaron muchos impactos positivos de la diversidad de género en los procesos de aprendizaje, en términos de innovación, productividad y calidad:

- A pesar de los constantes esfuerzos por muchos años, pocas mujeres eligen formación y educación profesional en la industria de la construcción en los países socios (sin incluir los trabajos administrativos), incluso si la situación ha estado cambiando (en especial, en los trabajos donde se requiere una formación superior)
- En Bélgica y Francia, los grupos de discusión señalaron que, de ser así, las mujeres optan principalmente por trabajos de pintura y acabados. Son muy escasas en secciones de formación de ingeniería, lo que les permitiría volverse emprendedoras, diseñadoras o supervisoras.
- Varios participantes en los grupos de discusión consideraron que las aprendizas eran más atentas y rigurosas en la formación, en comparación con sus colegas (hombres) de la misma edad. También creen que es más fácil desarrollar con las mujeres proyectos profesionales y formación que con los hombres.
- Los gestos profesionales deben explicarse de manera diferente a las mujeres y hombres, por ejemplo: los formadores (hombres) se abstendrían de tocar la mano de una aprendiz para explicar un gesto profesional, pero sí lo harían con un aprendiz.
- Sin embargo, una aprendiz es en general una colega profesional y una futura obrera con habilidades. Por lo tanto, el formador debe ser capaz de hallar buenos métodos profesionales para considerar, de manera profesional, a las mujeres sin ninguna discriminación en ambos sexos.
- Los docentes adaptan sus métodos pedagógicos a la audiencia femenina de manera un poco instintiva. Por lo tanto, aún si proclaman que no necesitan una formación

específica de género, es probable que tuviera una acogida positiva si están convencidos de que será pragmático y útil para su enseñanza.

### c. Interés en el futuro MOOC

El proyecto prevé una formación en igualdad de género, proporcionando a los participantes (formadores profesionales, hombres y mujeres) con los conocimientos importantes, habilidades y valores que les permitirá contribuir a una implementación efectiva de las estrategias de integración del género en su ambiente profesional. Por lo tanto, los socios trabajarán en un MOOC transnacional, para incorporar exitosamente la perspectiva de género:

- Identificar las desigualdades y diferencias de género en el campo de actividad.
- Definir los objetivos de la igualdad de género durante la formación de los formadores.
- Tomar en cuenta el género cuando se planea e implementa toda clase de acompañamiento de formadores, en centros de formación y empresas.
- Supervisar el progreso y la calidad de aprendizaje con un criterio de igualdad de género.
- Evaluar programas y métodos de formación, entre otros, desde una perspectiva de género.

Los participantes señalaron que todas estas acciones **requerirán**, no solo un conocimiento teórico adecuado, sino habilidades prácticas y también **un cambio de actitud**. Por eso el MOOC planeado debe tomarse en cuenta como punto de partida, sin abusar de los modelos teóricos e incluyendo prácticas reales sectoriales. Será considerado útil por los beneficiarios potenciales **si contribuye, de forma pragmática, al análisis de sus propias prácticas de enseñanza**. Por ejemplo: los formadores pueden tener diferentes expectativas debido a los estereotipos de género en su campo profesional. Por eso, el MOOC señalado por los grupos de discusión, debe ayudar a los docentes a volverse mejores profesionales, no solo desde un punto de vista técnico, sino como agentes sociales. Gracias al MOOC, los docentes pueden ser capaces de identificar y superar sus propios prejuicios a través de las siguientes actividades.

- Hacer las secuencias de aprendizaje más atractivas, mezclando los lados positivos de la heterogeneidad del género.
- Mejorar la manera en que los docentes dirigen los grupos e individuos (hombres y mujeres, de forma separada e individualmente).
- Ayudar a reorganizar las relaciones con las empresas que reciben aprendices (hombres y mujeres).
- Facilitar la integración de las aprendizas en las empresas.
- Contribuir a contratar más chicas en los centros de formación, demostrando que la capacitación y el personal educativo está listo para recibirlas y formarlas.
- Volverse “embajador de la igualdad de género” en las empresas y entre colegas en los centros de formación.

Los socios encontraron un consenso respecto a los contenidos propuestos (ver págs. 19 y 20) siempre que contribuyan con los siguientes objetivos de formación:

- Fomentar el desarrollo de los talentos naturales de hombres y mujeres, así como sus experiencias y expectativas profesionales y educativas.

- Preparar formadores para crear escenarios educativos y atractivos para audiencias mixtas, abordando situaciones complejas y problemas difíciles.
- Usar la diversidad de género como recurso para enriquecer las prácticas de formación y enseñanza.
- Encontrar un equilibrio adecuado entre ambos sexos sin caer en la exclusividad. En este marco, es importante presentar una amplia gama de modelos profesionales tanto a hombres como mujeres.
- Diseñar modelos de aprendizaje basados en situaciones laborales y en ideas sobre compartir buenas prácticas entre los docentes, usando ejemplos de los aprendices desde su experiencia de trabajo.

Además, los participantes indicaron que el MOOC sería útil si abordara no solo a los profesores (aún si se consideran como beneficiarios directos), sino también, a los gerentes, tutores, desarrolladores de formación profesional y orientadores vocacionales. Por lo tanto, proporcionaría oportunidades **para un aprendizaje permanente** de todas estas categorías.

## 4. Propuesta para la formación en sensibilidad de género

El análisis de la Fase 1 muestra que las competencias en igualdad de género es un tema que exige un enfoque complejo en los formadores y profesionales del sector de la construcción. Si bien existen algunas diferencias entre países planteadas por los expertos en los grupos de discusión, el análisis de la encuesta muestra resultados casi idénticos en todos los países en términos de brecha de género y expectativas.

### a. Diseño del MOOC con un Metaplan

Se entiende el término “Metaplan” como una identificación espontánea de los hechos discriminatorios, barreras durante la formación y la descripción de medidas y acciones que podrían dar soluciones apropiadas (se usaron los resultados de la investigación cuantitativa para apoyar ideas y su discusión). Este modelo ha sido usado por los socios españoles e italianos del proyecto como uno de los objetivos específicos de los grupos de discusión nacionales. Con los resultados del *Metaplan* se pueden identificar las barreras y medidas para enseñar con igualdad de género.

Los resultados muestran similitudes significativas entre los enfoques españoles e italianos, sin embargo, se marcaron varias diferencias. Por lo tanto, se considerará construir un patrón común como guía que llevará su sentido operacional a los contextos específicos tanto nacional o incluso regional, una vez se haya ajustado.

#### Metaplan español

Clasificación	BARRERAS	MEDIDA PARA SUPERARLA
1	Prejuicios de género con los compañeros de clase Los docentes hacen frente a los aprendices que usan comentarios o actitudes inapropiadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Incorporar consideraciones de género.</li> <li>■ Atención a la diversidad</li> <li>■ Resolución de conflictos de manera asertiva</li> </ul>
2	Falta de consciencia de no ser igualitario en su profesión. El formador no está consciente de enseñarle (a ella) de forma igualitaria)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Autoanálisis de las prácticas de formación con perspectiva de género.</li> </ul>
2	Estilo de comunicación “en el lugar” Los formadores que “vienen de la obra” continúan comunicándose de la misma manera.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Estilos de enseñanza</li> <li>■ Lenguaje corporal o no verbal</li> </ul>
2	Le formador no es un profesional formal Los formadores no tienen estudios formales para ser profesor, causando que interpreten mal las metodologías, conceptos y herramientas que un formador debe tener.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Saber metodologías de enseñanza</li> <li>■ Evaluación inicial</li> <li>■ Estilos de comunicación</li> <li>■ Actualizar los enfoques pedagógicos desde una perspectiva de género.</li> <li>■ Aumentar la relevancia de la educación del profesor.</li> </ul>
3	Estilo de liderazgo en clase	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Liderazgo inclusivo</li> </ul>

Clasificación	BARRERAS	MEDIDA PARA SUPERARLA
4	Existencia de prácticas discriminatorias	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diversidad laboral con respecto al potencial de la persona.</li> <li>Identificar prácticas discriminatorias</li> </ul>
4	Diferencias individuales en los estilos de aprendizaje Los docentes deben estar conscientes de que no todos aprenden de la misma manera, sin importar el género del aprendiz.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer el sistema de género.</li> <li>Socializar</li> <li>Conocer los métodos de enseñanza</li> <li>Buenas prácticas con las mujeres en el sector.</li> <li>Promover la participación de todos los estudiantes.</li> </ul>
5	Diferencias de los métodos de aprendizaje. Los formadores deben entender que las aprendizas pueden implementar diferentes métodos de enseñanza.	
6	Falta de "revisión" de los materiales de aprendizaje. Los docentes deben tener materiales disponibles revisados por expertos en perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lenguaje no verbal del material didáctico</li> <li>Selección de las situaciones de aprendizaje.</li> </ul>
6	Falta de adaptación de los recursos de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de los recursos (lenguaje, fotos, etc.)</li> </ul>

### Metaplan italiano

Clasificación	BARRERAS	MEDIDA PARA SUPERARLA
1	Diferentes estilos individuales de aprendizaje. Los formadores deben estar conscientes de que no todos aprenden de la misma manera, a pesar de los aprendices.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer el sistema de género.</li> <li>Conocer los sistemas de aprendizaje</li> <li>Saber buenas prácticas con las mujeres en el sector.</li> <li>Promover la participación de todos los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</li> <li>Lenguaje no verbal.</li> <li>Selección de las situaciones de aprendizaje.</li> <li>Adaptación de los recursos educativos.</li> </ul>
2	Formadores sin una preparación pedagógica específica. Los formadores no entienden lo suficiente las metodologías, conceptos y herramientas pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la evaluación inicial de los formadores para identificar sus necesidades en términos de métodos pedagógicos.</li> <li>Mejorar el estilo de comunicación.</li> <li>Adaptar los enfoques pedagógicos desde una perspectiva de género.</li> </ul>
3	Métodos tradicionales de enseñanza y lugares de formación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valorar el impacto positivo que pueden tener los grupos heterogéneos.</li> <li>Promover la innovación, productividad y calidad.</li> <li>Proponer situaciones de aprendizaje que tomen en cuenta audiencias mixtas.</li> </ul>
4	Estilos de comunicación "en el lugar" Los formadores no están preparados lo suficiente para comunicarse eficientemente con todo los tipos de aprendices.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar los estilos de enseñanza.</li> <li>Mejorar el lenguaje corporal y la comunicación no verbal.</li> </ul>
4	Existencia de prácticas discriminatorias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar prácticas discriminatorias.</li> <li>Diversificar el trabajo de cada aprendiz con respecto al potencial de cada uno.</li> </ul>
5	Prejuicios con las compañeras de clase. Los formadores tienen que lidiar con aprendices que hacen comentarios inapropiados de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resolución de conflicto.</li> <li>Atención a la diversidad.</li> </ul>
6	Liderazgo insuficiente con los aprendices en el salón.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar el liderazgo educativo</li> </ul>

7	Falta de consciencia en ser objetivo al enseñar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de prácticas de auto-análisis, incluido desde una perspectiva de género.</li> </ul>
7	Falta de actualizar sistemáticamente el material de enseñanza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisión de los materiales de enseñanza (lenguaje, fotos, etc.) desde una perspectiva de género.</li> </ul>

El análisis de los *Metaplan* de España e Italia deja claro que aunque son prácticamente iguales la mayoría de las barreras enumeradas, su clasificación es diferente. Por eso, las diferencias individuales sobre estilos de enseñanza están enumeradas, por los grupos de discusión italiano, como un gran factor que no promueven un trato igualitario de todos los aprendices, en cambio los grupos de discusión españoles clasificaron este tema como algo medio. Por otro lado, los prejuicios y estereotipos de género con los compañeros fueron clasificados como importantes por los grupos de discusión españoles, pero este tema para los expertos italianos fue clasificado intermedio.

En general, los grupos de discusión italianos enfatizaron mediante su *Metaplan* una falta de habilidades sociales y pedagógicas en los docentes, viniendo directamente de empresas de construcción y colocando la dimensión del género en un mayor contexto. Los grupos de discusión españoles también señalaron este aspecto como importante para un trato equilibrado de los aprendices, pero al mismo tiempo se orientó hacia un análisis de los estereotipos de género y sobre estilos de comunicación con todo tipo de aprendiz como un factor primordial.

En ambos países, se señaló la carencia de liderazgo en el aula como un factor que contribuye a un trato desigual entre hombres y mujeres, así como una falta de métodos que permitan a los docentes identificar sus potenciales prácticas discriminatorias.

Estos resultados también son consistentes con las conclusiones de los grupos de discusión establecidos en Bélgica, Francia, Alemania y Portugal. Como resultado, los expertos enumeraron los obstáculos más importantes que puedan prevenir un trato igualitario en el sector de la construcción. Los obstáculos identificados por estos países socios son prácticamente los mismos que aquellos identificados en España e Italia.

## b. Planteamientos complementarios

Los expertos señalaron la necesidad de encontrar un equilibrio adecuado entre el refuerzo de las habilidades teóricas de los formadores y formadoras y las acciones concretas que les permitan evaluar, con una distancia adecuada, sus actitudes profesionales con los aprendices. Por esto, estos expertos nacionales proponen crear un MOOC sencillo basado en situaciones de trabajo concretas.

Paralelo a esto, los expertos belgas y franceses señalaron la necesidad de reforzar las capacidades comunicativas con los compañeros, especialmente si el formador enseña a tiempo completo y no tiene una comunicación sistemática con los tutores.

Por lo tanto, los temas señalados en los *Metaplan* propuestos por España e Italia podrían reagruparse en tres partes distintas, con contenidos específicos, como se muestra abajo:

<p><b>Parte 1:</b> Distribución, implementación y control de las actividades y tareas confiadas a los aprendices (hombres y mujeres).</p>	<p><i>Ejemplos de contenido</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prejuicios y capacidades de cada uno en el trabajo.</li> <li>▪ Organizar el trabajo mediante igualdad de género y complementación</li> </ul>
<p><b>Parte 2:</b> Gestión de posturas difíciles, inadecuadas y comportamientos durante la formación</p>	<p><i>Ejemplos de contenido</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Situaciones/comentarios obscenos.</li> <li>▪ Actitudes sexistas entre aprendices en el centro de formación.</li> <li>▪ Consideración de diferencias objetivas entre hombres y mujeres, jugando con la complementariedad.</li> </ul>
<p><b>Parte 3:</b> Tutores y acompañantes de empresas para una relación profesional mejor entre hombres y mujeres.</p>	<p><i>Ejemplos de contenido</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actitudes y opiniones sexistas en la obra, por parte de los gerentes y tutores que acompañan a los aprendices.</li> <li>▪ Autorrealización, imagen, mediante la relación con mujeres (para los hombres) y con los hombres (para los mujeres) en la obra.</li> </ul>

Este esquema debiera cumplir las necesidades específicas de los grandes grupos beneficiarios, identificadas de manera clara por los grupos de discusión y encuestas:

- Formadores/as de FP continua.
- Formadores/as de FP inicial.
- Tutores/as de empresa.

En este sentido, lo que puede ser adecuado para el formador a tiempo completo (FP inicial, la mayoría en Francia y Bélgica, algunos en Alemania) y hasta cierto punto en los otros países socios) puede resultar insuficiente para implementar en los países y organizaciones donde los formadores vienen directamente de las empresas (FP continua y tutores de empresa, la mayoría en España, Portugal e Italia), ya que no siempre tienen formación previa pedagógica.

Varios expertos también mencionaron que el MOOC debe complementarse con guías operativas adecuadas que permitan a los beneficiarios elegir, analizar e integrar las situaciones de trabajo y los casos de estudio en los itinerarios de formación en los que participan.

Además de esto, los expertos señalaron la necesidad de concebir estrategias de comunicación y difusión, incluso antes de que el MOOC esté listo, para darlo a conocer y aumentar el número de sus futuros usuarios.

### c. Enfoque temático para el MOOC

El modelo común de formación *on line* se diseñará para proporcionar a sus beneficiarios las siguientes habilidades sociales y pedagógicas:

- Ser capaz de identificar, analizar y superar las barreras relacionadas con la igualdad de género en el ámbito relacionado (culturales, educativos, físicos, organizacionales, conductuales, discriminación consciente e inconsciente).
- Aplicar y planear metas específicas, contenidos, metodologías y herramientas para los procesos de aprendizaje basados en la igualdad de género, en los centros de formación relacionados.

- Adquirir conocimientos básicos sobre soluciones o buenas prácticas usadas en la industria de la construcción para resolver problemas complejos con métodos adecuados.

Esto tendría un efecto “bola de nieve” en dos direcciones:

1. Hacia abajo, a los alumnos, ya que los docentes no sólo transmiten conocimientos técnicos, sino también valores y construyen momentos de reflexión.
2. Hacia arriba, a las empresas, en el sentido de que la oferta de formación por parte de los centros de EFP proporcionará una mayor sensibilización de los trabajadores hacia las empresas.

Además, con la ayuda del profesorado, se espera que los centros de FP creen vínculos más cercanos con varias organizaciones socias que podrían añadir valor en las competencias sobre sensibilidad de género.

En todos los países, los grupos de discusión aprobaron el enfoque temático como un punto de partida para el diseño del futuro MOOC.

Este enfoque albergará:

- Comprensión del contexto legal de la igualdad de género.
- Hechos, cifras e indicadores sobre la situación laboral y social de los hombres y mujeres en el sector, en términos de igualdad de género.
- Conocimientos sobre el sistema sexo-género y los procesos de socialización para entender el origen y función de los estereotipos de género.
- Actualización y desarrollo de los enfoques pedagógicos y sociales desde una perspectiva de género. Diferencias individuales relacionadas con los estilos de aprendizaje.
- Análisis de las situaciones reales laborales. Si es posible, las experimentadas por los aprendices.
- Valorización del impacto positivo que podrían tener los grupos mixtos, en la calidad del trabajo y en la calidad de la formación.
- Análisis de las reacciones individuales de los aprendices (hombres y mujeres) relacionado con específicas situaciones sociales y laborales.
- Estilos y métodos de comunicación, incluido lenguaje corporal y no verbal, selección y valorización de las situaciones de aprendizaje más adecuadas y promover la participación de todos los aprendices.
- Revisión de los recursos disponibles.

## 5. Conclusión: pasos para una experiencia de aprendizaje

### Objetivos globales y contenidos del MOOC:

- Apoyar la autorreflexión y la autoconciencia sobre la igualdad de género. Autoanálisis de las prácticas de enseñanza con perspectiva de género.
- Actualizar el enfoque pedagógico desde una perspectiva de género.
- Apoyar la práctica profesional de los docentes, creando voluntad de mejora.
- Conocer las estrategias y actividades que permiten trabajar los contenidos de enseñanza con perspectiva de género.
- Seleccionar materiales que permitan trabajar los contenidos de enseñanza con perspectiva de género.

Módulo 1	Objetivos	Horas
Presentación	Introducción al curso	--
<b>Contenido</b>		
Resumen de los objetivos y contenidos del curso en un vídeo		

Módulo 2	Objetivos	Horas
Contexto de igualdad de género	Conocer la importancia de la igualdad de género para la sociedad y la economía Comprensión del contexto jurídico de la igualdad de género Conocer la legislación básica sobre igualdad de género	1
<b>Contenido</b>		
Introducción: Conquista de derechos para mujeres y hombres que difiere tanto en logros como en cronología. Marco jurídico para la igualdad de género. Marco legal para la formación con perspectiva de género. Naciones Unidas, UE, estados, regiones y escala local		

Módulo 3	Objetivos	Horas
Teoría sobre género	Conocer el sistema sexo-género/socialización. Comprender el origen y funcionamiento de los estereotipos de género. Distinguir entre prejuicios y realidad. Comentarios sexistas.	1
<b>Contenido</b>		
Género y sistema sexual. Roles y estereotipos. Cómo influyen en las expectativas de todos. Influencia en el sector de la construcción (no datos cuantitativos)		

Módulo 4	Objetivos	Horas
<b>Segregación en el mercado laboral de la construcción</b>	División sexual del mercado de trabajo. Cuidado con los datos de la brecha de género. Referencias al sector de la construcción.	1
<b>Contenido</b>		
<p>El concepto de "brecha de género". Profesiones dominadas por hombres/mujeres, relacionadas con el sector de la construcción. Segregación horizontal de género, <u>dimensión europea</u>. Segregación vertical de género</p>		

Módulo 5	Objetivos	Horas
<b>Enseñanza con perspectiva de género I: Los docentes como agentes de cambio</b>	Una oportunidad para recrear una imagen positiva. Identificación y autoanálisis de percepciones, actitudes y comportamientos. Identificación de prácticas mejorables Introducción al curso	3
<b>Contenido</b>		
<p>Evaluación de sus propias reacciones en contextos de aprendizaje complejos ligados al género. Atención a la diversidad, respetando el potencial de la persona. Observaciones sobre los aspectos positivos de las posibles diferencias personales. Comunicación adecuada y reacciones adecuadas de los profesores/formadores en situaciones complejas o difíciles. Creación de escenarios educativos atractivos para públicos mixtos, abordando situaciones complejas y temas difíciles. Transformación de actitudes (animar a los alumnos varones a aceptar a las compañeras en igualdad de condiciones; animar a todos los alumnos a sentirse en igualdad de condiciones con sus compañeros). Promover comportamientos y actitudes antidiscriminatorias.</p>		

Módulo 6	Objetivos	Horas
<b>La enseñanza con perspectiva de género II: Análisis de situaciones realistas de trabajo-aprendizaje</b>	Autoevaluación de las propias reacciones en contextos de aprendizaje complejos. Reflexionar sobre las lecturas y relacionarlas con sus escenarios de enseñanza particulares.	2
<b>Contenido</b>		
<p>Comunicación asertiva. La importancia del lenguaje inclusivo Desarrollo de los talentos naturales de las niñas y los niños, así como de sus expectativas y experiencias educativas y profesionales. Utilizar la diversidad de género como recurso para enriquecer las prácticas de enseñanza y aprendizaje. Encontrar un equilibrio adecuado entre los activos de ambos sexos sin caer en la exclusividad. Dentro de este marco, es importante presentar una amplia gama de mujeres y hombres como modelos profesionales. Formas innovadoras de proporcionar aprendizaje práctico y vocacional: conocimiento básico de las soluciones o buenas prácticas utilizadas en la industria de la construcción para resolver problemas complejos con métodos apropiados de resolución de problemas</p>		

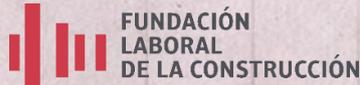
Para que el MOOC contribuya de manera efectiva al desarrollo de las estrategias nacionales y regionales de formación, es importante poner en práctica un método común para su experimentación.

Esta fase incluirá los siguientes pasos:

1. Desarrollo de contenidos comunes para el MOOC y manuales de formación para la “formación en material de género”: objetivos, temas, duración, evaluación y certificación.
2. Lanzar el MOOC, Probarlo y Actualizarlo: 15 docentes de cada socio de los CF serán incluidos en el MOOC (4-6 Horas).
3. Memorándum de entendimiento. Certificación de competencias mediante “sensibilidad en materia de género”, acreditación para promover el reconocimiento en diversos países miembros de la Unión Europea.

Por lo tanto, se espera que 90 formadores y formadoras seguirán esta formación experimental, con el objetivo de extenderlo a todas las instituciones de formación profesional (una red de alrededor de 4.000 docentes) que lo van a necesitar.

Los resultados de esta formación serán autoevaluados por los propios participantes así como evaluados mediante experiencias de aprendizaje educativas con las mujeres. Por esta razón, es necesario visualizar las situaciones donde los profesores y profesoras involucrados tendrán la oportunidad de probar sus nuevos conocimientos y habilidades en situaciones concretas de aprendizaje.



Fundación Laboral de la Construcción (FLC). Spain



Agencia para el Empleo del Ayuntamiento de Madrid (AE). Spain



Fondazione ECIPA. Ente Confederale di Istruzione Professionale per l'Artigianato e le Piccole Imprese (CNA). Italy



Ente per la Formazione e l'Addestramento Professionale nell'Edilizia (FORMEDIL). Italy



Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Sul (CENFIC). Portugal



Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics (CCCA-BTP). France



Bildungszentren des Baugewerbes e.V. (BZB). Germany



Centre IFAPME Liège-Huy-Waremme (IFAPME). Belgium



ACTION PLAN

TRAINING

ROLE MODELS

ROADMAP