

MUJERES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Maria Cullana, Responsable del Departamento de I+D de Abora Solar



España. Empecé en este sector con una pequeña empresa de nueva creación de Barcelona en la que desarrollé actividades de energía solar para la construcción.

2. Es un hecho que las mujeres han sido y son invisibilizadas en prácticamente todos los sectores. No solo en el mundo de la construcción, en total solo un 17% de mujeres en nuestro país está en puestos directivos. Los cambios que necesitamos son cambios de mentalidad. Los presupuestos, presupuestos eco feministas, en todos los sectores, con una perspectiva con igualdad.

1. Soy la responsable del departamento de I+D de la oficina técnica en Abora Solar. Hemos desarrollado y lideramos proyectos sobre edificios capaces de producir calor, como conductores de energía térmica, y eficiencia, como un panel fotovoltaico. Surtenos la oficina de proyectos.

4. Diferencia tener mujeres que los primeros generadores, porque es a ellas a quienes les estamos robando el futuro si no somos capaces de hacer que nuestros trabajos se hagan de forma sostenible, al menos, una opción.



Anaibel Cruz, Responsable del Grupo de Construcción y Renovación de AINPLAD

1. Soy responsable del grupo de Construcción y Renovación de AINPLAD. Es un grupo de trabajo que trabaja en la mejora de la sostenibilidad medioambiental y económica del sector.

2. Hay que estar de la construcción en la tradición masculina, cada vez somos más las mujeres que nos ocupamos de diseñar y desarrollar proyectos de responsabilidad, tanto en las empresas, como tecnológicas, como en las organizaciones empresariales. En su opinión, la evolución de los últimos años es positiva. El aumento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad sectorial que nos permite ir mejorando los estándares de sostenibilidad medioambiental y económica del sector.

3. Foco en este caso: tener representadas las comunidades, por una parte, como una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad de la sociedad y por la otra, ayudar a la toma de decisiones que afectan al desarrollo de estos de nuestro futuro desarrollo. Sin embargo, que presenciamos que, frente a las capacidades profesionales de cada individuo, puede ser correspondiente ya que no trabajamos con aquellos que están mejor preparados. En su opinión, la evolución de los últimos años es positiva, pero solo en este caso.

4. En primer lugar, se debería eliminar el concepto de áreas de desarrollo masculino o femenino. Hombres y mujeres podemos trabajar en distintos ámbitos independientemente de nuestro género.

52 • NOVEMBER - DECEMBER 20

MUJERES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN



Raquel Durán, Directora Técnica MCEPH
Elena Fernández, Coordinadora Técnica Responsabilidad MCEPH
Carolina Sanz, Coordinadora Técnica Responsabilidad MCEPH
Mónica Denis, Coordinadora Técnica Responsabilidad MCEPH

el apoyo técnico de todos los componentes del equipo.

2. No se trata de las cosas que nos ocurren. Debemos tener la capacidad de las personas para desarrollar el trabajo, pero mostrar la capacidad de resolver y gestionar cuando los recursos de producción, para que los trabajos se desarrollen en el tiempo y calidad que nos interesa.

1. En MCEPH, estudio de arquitectura e ingeniería, la dirección técnica del área de arquitectos así como la coordinación de las áreas de redacción y homologación de proyectos. Hemos hecho todo tipo de profesionales en este sector y en su caso un equipo en el que trabajamos con los arquitectos, con la finalidad, con el transporte, con la cultura, absolutamente todo lo que sea parte de la industria. En su opinión, en el momento en el que se le genera un espacio a trabajar con el sector educativo, con agentes internacionales competidos y a largo plazo.



Maria Encosta Sainz, Experta Manager & Adjunta a Dirección de Ingeniería Escuela

1. Llegué al sector por tener un perfil de ingeniera de 71 años. Sin haber trabajado nunca en el sector de la construcción, pero con experiencia en proyectos múltiples dentro de la compañía, como la gestión de proyectos, gestión de recursos humanos, gestión de calidad y sostenido como Product Manager Adjunta.

2. Aparte de las acciones en el ámbito educativo, las mujeres siguen estando poco representadas en los puestos de alta dirección. Las mujeres deben trabajar en la coordinación de la vida profesional y personal de sus trabajadoras para que nadie se quede en la casa. Esto requiere una carrera profesional o tener una familia. Y es sobre todo trabajando desde las instituciones públicas para seguir apoyando la transformación de la cultura de la mujer, Madrid. La creación de la marca fue el resultado de un trabajo de la carrera. Ahora, con presencia en más de 10 países.

3. Fundamentalmente no estoy de acuerdo con la política de cuotas y género de que estamos hablando, que es un buen primer paso para fomentar la inclusión de la mujer en posiciones directivas tanto en el ámbito público como privado. El objetivo puede ser acceder a cargos de responsabilidad, obtener el mismo pago que los hombres y mujeres, basados en las capacidades, experiencia y formación de cada individuo.

53 • NOVEMBER - DECEMBER 20



ECOCONSTRUCCIÓN REVISTA DE CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE