

Equidad de género en la construcción, un desafío.



Misión

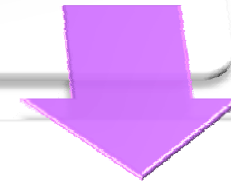


El Ministerio de la Construcción es el Organismo de la Administración Central del Estado encargado de proponer, dirigir y controlar, la política del Estado y el Gobierno en materia de construcción, producción de materiales y productos para la construcción y la vivienda y sus urbanizaciones; que posibilite el desarrollo sostenible y sustentable de la economía para satisfacer las necesidades públicas.

Composición

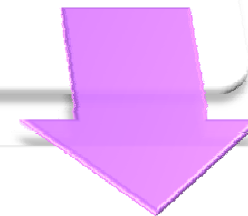
Organizaciones Estatales

- 205 en Total , 186 Empresas y 19 Grupos Empresariales, agrupadas en 14 Ramas
- 88 % en Perfeccionamiento Empresarial , 163 empresas y 18 grupos empresariales



Unidades Presupuestadas

- 32 en Total
- Órgano Central, INV, CTDMC, 14 de Inspección Estatal, 15 de Capacitación



Sociedades Mercantiles

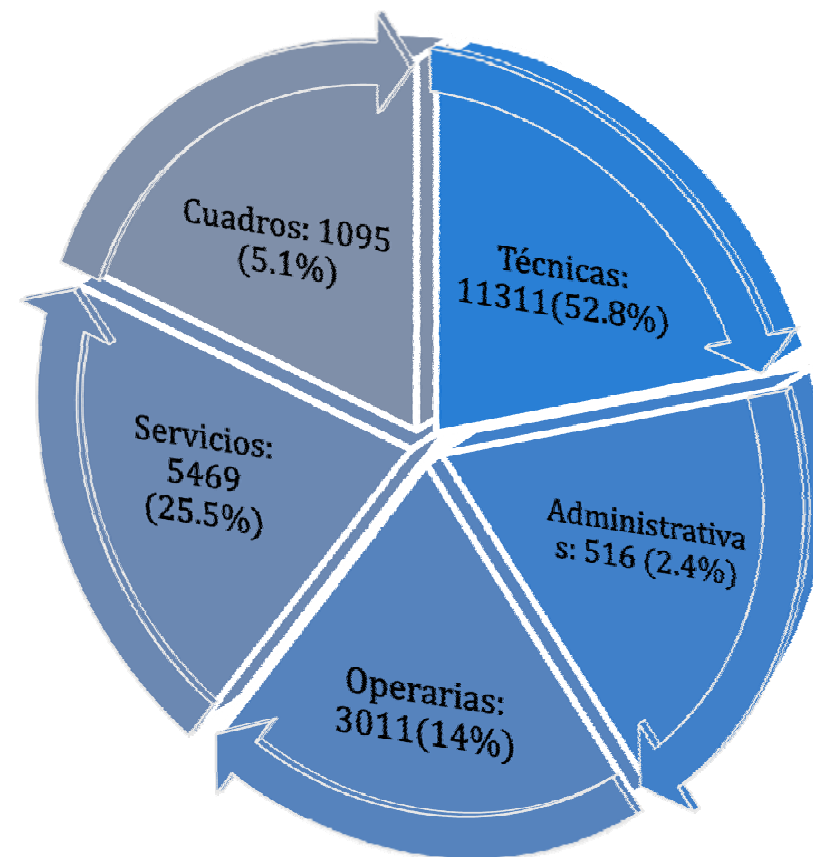
- 6 empresas Mixtas y 4 sociedades 100 % cubanas

¿Qué funciones desempeña la mujer en el MICONS?



Total de trabajadores del MICONS 105269

Mujeres 21402 (20.3%)





2012

Los Grupos Empresariales de la Construcción en La Habana y Holguín, realizan Talleres sobre "La Mujer en la Construcción".

Diciembre: participación en la Comisión Permanente de Atención a la niñez, la juventud, la familia y la mujer, donde se abordó el tema de la incorporación de la Mujer al empleo y a cargos de dirección.

2013

Febrero: en la Comisión de Cuadros del organismo, se acuerda realizar encuentro de "Mujeres directivas".

Mayo: Participamos en el Taller "Seguimiento al Plan de Acción de la Conferencia de Beijing".

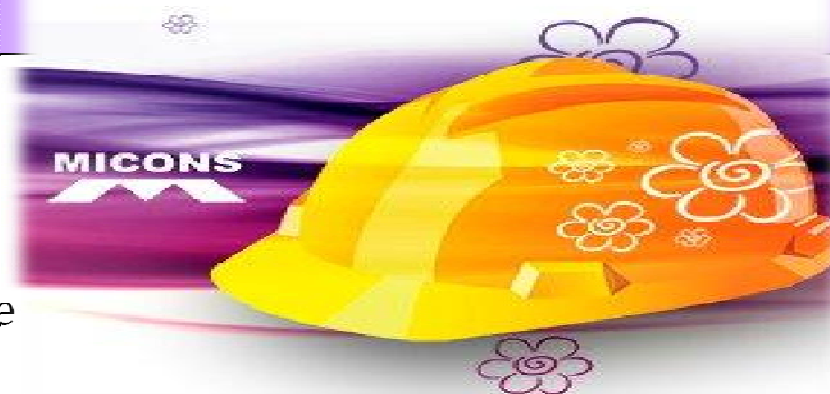
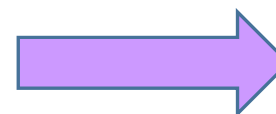
Febrero a Septiembre, se realizan los talleres de Mujeres directivas en las diferentes organizaciones del organismo.

2 y 3 de Octubre se realiza el I Taller de Equidad de Género del MICONS.

28 de Octubre se aprueba la Política de Género del MICONS.



19 de Diciembre se crea la Red de Colaboradores de Género del MICONS.



MICONS

Objetivos

Comprometiéndose a:

- 
- Implementar
 - Evaluar de
 - Perfeccionar institución
1. Incorporar, de manera creciente, mujeres al organismo.
 2. Promover oportunidades y derechos equitativos para mujeres y hombres, en aras de favorecer el desarrollo personal-profesional de sus trabajadores/as.

Responsables

- ✓ De rectorar esta estrategia el Órgano Central.
- ✓ De implementarla y evaluarla las Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial y las Unidades Presupuestadas atendidas por este.

Dimensiones

**Organización y
funcionamiento
laboral**

Capacitación

**Información y
Comunicación**



Organización y funcionamiento laboral

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIONES	ACCIONES
	1.1 Seguridad y salud del trabajo	1. Crear condiciones de trabajo e higiene adecuada en todas las obras y entidades, atendiendo al puesto laboral y las necesidades de mujeres y hombres. 2. Entregar medios de protección, adecuados para mujeres y exigir el uso de los mismos a hombres y mujeres. 3. Adecuar las condiciones de los medios de transporte (casetas, escaleras). 4. Garantizar condiciones de albergamiento, atendiendo las necesidades específicas de las mujeres. 5. Diseñar un sistema de diagnóstico de enfermedades profesionales desagregado por sexo y tomar medidas atendiendo a estas especificidades.
	1.2 Horario laboral	1. Garantizar el aprovechamiento de la jornada laboral. 2. Evitar siempre que sea posible organizar reuniones y otras actividades fuera de la jornada laboral establecida.
	1.3 Servicios de atención a la familia y al espacio privado	1. Buscar las vías con los organismos rectores para la adecuación de espacios para el cuidado de niños en edades tempranas y preescolares. 2. Organizar planes vacacionales para los hijos de trabajadoras/res. 3. Buscar alternativas de planes vacacionales para trabajadoras/es. 4. Diseñar un programa de recreación con perspectiva de Género. 5. Establecer en las entidades acceso a servicios a partir del aprovechamiento de las formas no estatales.

Capacitación

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIONES	ACCIONES
	2.1 Capacitación en Género	1. Sensibilizar y capacitar en Género a directivas/os y otro personal clave. para la organización de las áreas y la toma de decisiones con perspectiva de Género.
	2.2 Capacitación laboral específica para insertar a mujeres a los Oficios Básicos de la Construcción	1. Promover la habilitación de ayudantes y aprendices mujeres en Oficios Básicos , que incluyan su inserción práctica en la obra. 2. Diseñar programas de adiestramiento para mujeres que se insertan a los Oficios Básicos. (Nuevas captaciones, egresadas del MINED, Internas del régimen penitenciario).
	2.3 Orientación vocacional con perspectiva de género	1. Diseñar un programa de orientación vocacional con perspectiva de Género, para los diferentes niveles de enseñanza.
	2.4 Capacitación a cuadros y reservas	1. Diseñar capacitaciones a cuadros y reservas donde no se privilegie un modelo masculinizado. 2. Incluir la capacitación en Género dentro de los programas de estudios relacionados con el componente Administración Dirección que se imparte en el Sistema de escuelas del organismo.

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIONES	ACCIONES
Información y comunicación	3.1 Estrategia de Comunicación Institucional.	1. Incorporar el tema de la Equidad de Género como un Eje temático dentro de la Estrategia de Comunicación del Organismo. 2. Divulgar a través de los medios de comunicación masiva de experiencia de mujeres en la construcción. 3. Divulgar los programas para la orientación vocacional con perspectiva de Género. 4. Realizar materiales audiovisuales y spot de televisión que promuevan la importancia de la familia y del espacio privado.
	3.2 Red para la Equidad de Género en la construcción	1. Constituir la red de colaboradoras, establecer sus objetivos. 2. Definir facilitadoras de la red. 3. Realizar anualmente el Taller de Equidad de Género.
	3.3 Intercambio con las trabajadoras/res	1. Diseñar un programa de intercambio con las trabajadoras/res a través de las organizaciones políticas y de masas y la UNAICC. 2. Reconocer la labor de trabajadoras/res a través de las organizaciones de masas.

Se hace necesario:

➡ Planificar los recursos materiales y financieros necesarios.

➡ Adecuar la estrategia a cada entidad del sistema empresarial a partir de sus propios resultados.

➡ Establecer los Convenios de colaboración con MINED, MININT, FMC, Universidades, UNAICC, CTC, GECYT. para complementar las acciones propuestas.



A veces sentimos que lo que hacemos es una gota en el mar, pero el mar sería menos si le faltara esa gota.

Madre Teresa de Calcuta