

# GENERACIÓ DONES

Coneixem un nou sector professional: SECTOR  
DE LA CONSTRUCCIÓ EN REHABILITACIÓ I  
EFICIÈNCIA ENERGÈTICA

**GENERACIÓ  
DONES**  
Dones impulsant  
la transició energètica

Un projecte de:

ecòserveis



Amb el suport de l'Ajuntament de Barcelona



## **INFORME DE DIAGNOSI SOBRE LES BARRERES A LA FEMINITZACIÓ DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ**

# ÍNDIX

GENERACIÓ DONES .....	3
GÈNERE I OCUPACIÓ.....	3
PROCÉS DE CO-CREACIÓ.....	6
Co-creació amb dones.....	6
Co-creació amb empreses.....	7
Co-creació amb entitats d'inserció sociolaboral .....	7
RESULTATS DEL PROJECTE.....	8
DIAGNOSI DE LES BARRERES A LA FEMINITZACIÓ DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ AMB ENTITATS D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL .....	9
DIAGNOSI DE LES BARRERES A LA FEMINITZACIÓ DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ AMB DONES EN CERCA ACTIVA DE FEINA.....	10
QUÈ PODEN FER LES EMPRESSES PER AFAVORIR L'INSERCIÓ DE DONES AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ .....	11
REFLEXIONS FINALS.....	12

## GENERACIÓ DONES

Generació Dones és un pla d'inserció laboral innovador dirigit a la promoció de la rehabilitació energètica d'edificis i a l'eficiència energètica, adreçada a dones en situació d'atur de Barcelona. L'objectiu és la promoció de l'ocupació femenina en un sector altament masculinitzat com és el de la construcció i les energies renovables a través d'una proposta pilot transferible i replicable que, per una banda, trenqui amb la segregació horitzontal del sector, i per l'altra, que pugui col·laborar a què la inversió en rehabilitació i eficiència energètica provinent dels fons europeus Next Generation tingui un impacte en els col·lectius que més ho requereixen, i específicament, en les dones.

Per a la creació del pla d'inserció laboral el projecte ha basat la seva metodologia en un procés de co-creació, on s'ha convidat a empreses del sector de la construcció, dones en cerca activa de feina i entitats d'inserció sociolaboral al disseny de la proposta formativa.

El resultat de la co-creació ha estat un curs compacte de 115 hores on es treballa competències transversals, teoria sobre el sector de la rehabilitació i l'eficiència energètica, curs de prevenció de riscos laborals de 20h en peleteria i pràctiques en empresa.

Consulta la [proposta formativa](#) i la [vídeo càpsula Toolkit](#) que s'ha generat en el marc del projecte.

La figura de peó d'obra o operària de la construcció en el sector de la rehabilitació energètica d'edificis i les energies renovables és molt necessària, doncs es tracta d'un sector emergent per l'emergència climàtica i la necessitat de promoure la millora del parc d'habitatges. Les empreses participants reiteren que cal crear la figura operària de la construcció, és una necessitat dins el sector.

A més, la figura de la peó d'obra o operària de la construcció efectua tasques senzilles i rutinàries relacionades amb obres de rehabilitació d'edificis. Realitza tot tipus de treballs auxiliars de la construcció i manteniment d'obres i acostuma a fer suport i ajudar en tasques senzilles a treballadors/es amb tasques més especialitzades.

## GÈNERE I OCUPACIÓ

Hi ha sectors que tradicionalment han estat ocupats per homes i alhora altres sectors on sempre ha predominat la contractació de dones. En el primer cas, predominen la construcció, la indústria, l'agricultura, la ramaderia, el comerç a l'engròs o la mediació financera. En canvi, en els sectors més feminitzats, les activitats són de treball domèstic, de serveis socials, cures a sanitat, educació i administració pública, neteja d'edificis o el comerç al detall. Aquest fenomen

que relaciona les dones a les “cures” i els homes a les feines més actives o “productives” és el que s’anomena **segregació horitzontal**.<sup>1</sup>

## QUI TREBALLA DE QUÈ?

Branques d'activitat segons sexe. Població de 16 a 64 anys.  
Espanya, 1r trimestre de 2023.

1	Construcció	91,3	8,7
2	Transport i emmagatzematge	77,1	22,9
3	Agricultura, ramaderia i pesca	75,8	24,2
4	Suministraments d'energia i aigua	74,8	25,2
5	Indústria	72,7	27,3
6	Informació i comunicacions	70,0	30,0
7	Activitats artístiques i d'entreteniment	60,4	39,6
8	Activitats professionals, científiques i tècniques	51,5	48,5
9	Activitats administratives, de l'administració pública, i defensa	51,2	48,8
10	Comerç a l'engròs, al detall i reparació de vehicles	49,0	51,0
11	Activitats financeres, d'assegurances i immobiliàries	46,8	53,2
12	Hosteleria	46,6	53,4
13	Altres serveis	33,8	66,2
14	Educació	32,6	67,4
15	Activitats sanitàries i de serveis socials	22,1	77,9
16	Treball de la llar	10,6	89,4

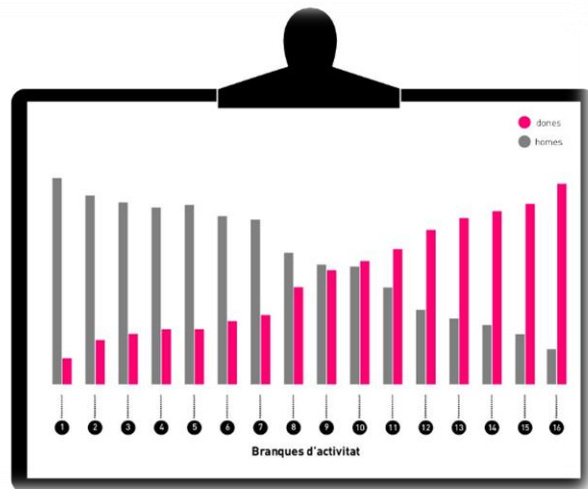


Figura 1: Activitats segons sexe. Font: Cooperativa Quotidiana, gènere, coneixement, transformació

Generació Dones vol fomentar la inserció de dones al sector de la construcció per atacar aquesta masculinització i alhora aprofitar el context actual on hi ha la necessitat de rehabilitar energèticament el conjunt del parc d'habitatges. En aquest sentit, la figura del “peó de la construcció” resulta imprescindible per dur a terme aquestes obres de millora i per tant el sector es troba en un moment de necessitat de contractar persones noves.

El sector de la construcció pateix una forta segregació horitzontal on primen les aptituds i actituds associades a l'home i per tant s'infravalora el potencial de la dona en aquest mercat laboral. Això posa de manifest la presència de **barreres** que segueixen condicionant l'accés laboral de les dones i desplaçant-les a sectors com el de serveis.<sup>2</sup>

Sensibilitzar a les empreses del sector de la construcció de les barreres associades a la feminització és molt important. A més, segons dades de l'observatori fundacional laboral de la construcció, l'ocupació en joves en el sector tendeix a la baixa els darrers anys, les dones suposen el 12% del total de persones ocupades i la figura de l'operari/a de la construcció és la segona en el rang de contractacions:

<sup>1</sup> QUOTIDIANA, Gènere, coneixement, transformació, “Que treballa de què? Feines de dones, feines d'homes”, 2023, [https://quotidiana.coop/quot\_dada/qui-treballa-de-que-feines-de-dones-feines-dhomes/]

<sup>2</sup> INFANTE, M, ROMÁN, M, TRAVERSO, J, “El sector espanyol de la construcció bajo la perspectiva de genero. Análisis de las condiciones laborales”, *Revista de la Construcción*, Volumen 11, nº 1, 2012.

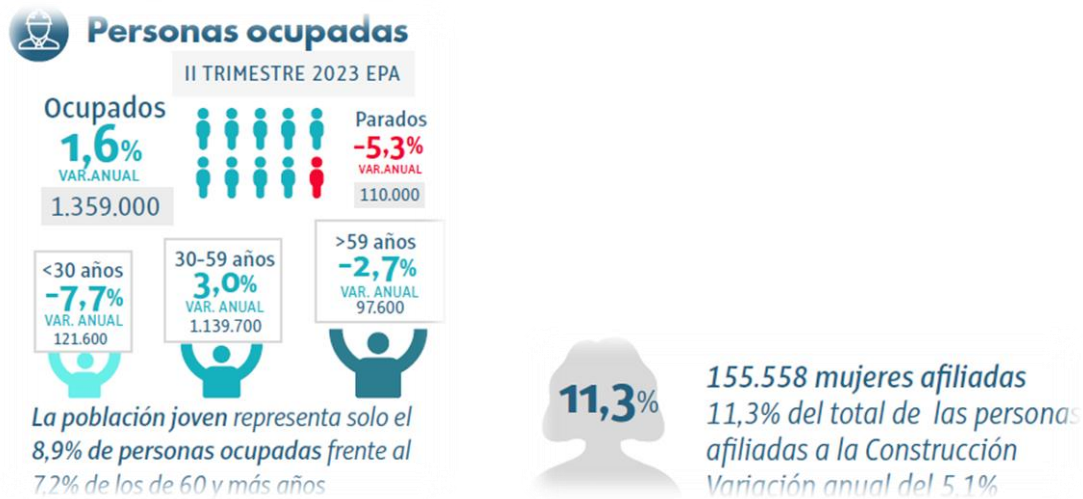


Figura 2: Percentatge de joves ocupats i percentatge de dones ocupades al sector de la construcció, 2023. Font: Observatorio industrial de la construcció.



Figura 3: Operari/a de la construcció, segon lloc de treball amb més contractació al sector de la construcció. Font: Observatorio industrial de la construcció.

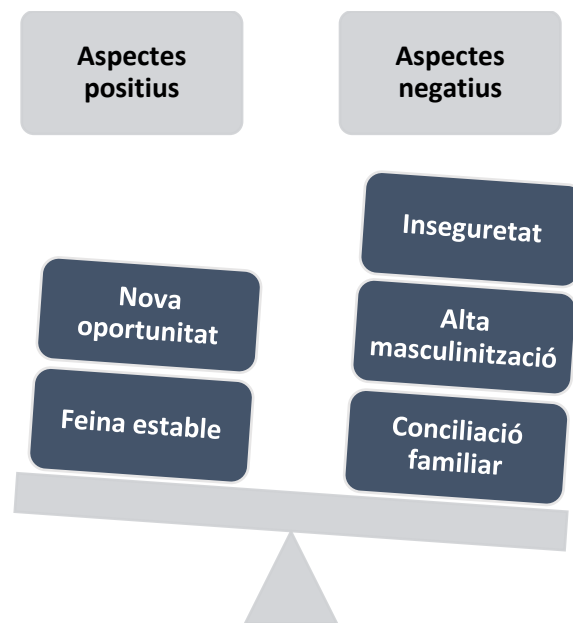
# PROCÉS DE CO-CREACIÓ

## Co-creació amb dones

En les sessions amb dones per a co-crear l'acció formativa objecte del projecte, en primer lloc es va haver d'explicar el sector ja que l'imaginari que en tenien estava format per les creences i prejudicis, i també es va informar dels diferents perfils que es poden realitzar en el sector.

Definir les tasques que es realitzen en aquest perfil va ajudar també a que donessin l'opinió en relació als diferents continguts de l'acció formativa també tenint en compte que havien opinat que necessitaven les empreses i els requisits que més valoraven. Per aquest motiu es van revisar els diferents continguts: competències tècniques, transversals i pràctiques.

Una vegada van disposar de més informació del sector i del perfil concret a desenvolupar els aspectes positius i negatius que les dones van valorar van ser:



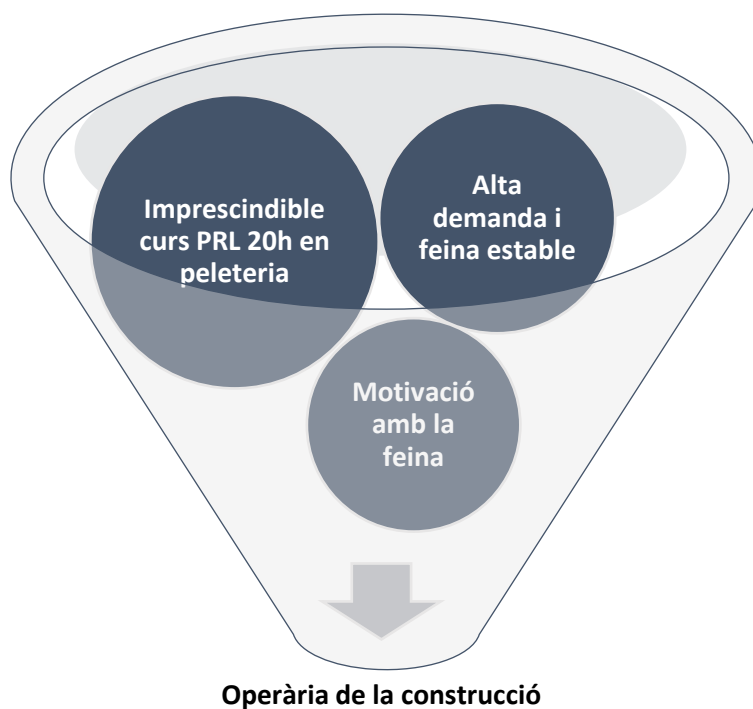
Trencats molts prejudicis i creences i disposar de més informació va permetre que ho veiessin com a una oportunitat laboral més enllà dels sectors altament feminitzats com la neteja o la cura de persones. I també el fet de que s'ofereixin contractes més estables ja que els dos citats anteriorment es caracteritzen per suplències o inclús per a treballar dins de l'economia submergida ja que en moltes ocasions desenvolupen aquestes tasques en domicilis particulars i les condicions són encara pitjors.

En relació als aspectes negatius es van destacar dos un vinculat a les pors o inseguretat que els hi genera treballar amb equips només formats per homes i la conciliació familiar que també incidia en si realitzaven la formació sobretot en el moment de les pràctiques.

Tot i els aspectes negatius van verbalitzar l'interès per a realitzar aquesta formació i obrir un nou possible objectiu laboral.

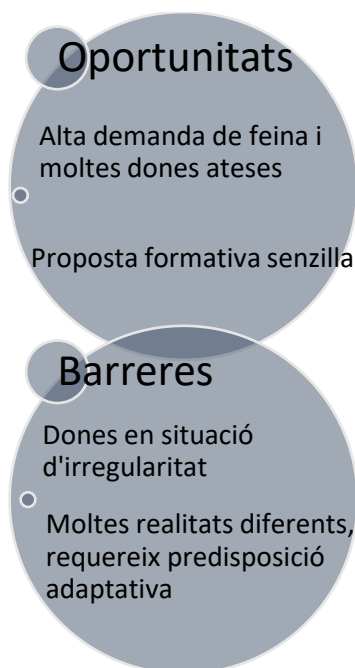
### Co-creació amb empreses

Les empreses que van col·laborar en la co-creació de l'acció formativa van facilitar la informació en relació als requisits que demanaven en els processos de selecció per a cobrir vacants d'aquest perfil. Van verbalitzar que no calia disposar d'experiència professional però que sí era obligatori disposar del Curs de PRL en peleteria i inclús estaven disposades a oferir-lo a través de la mateixa empresa si les dones no el tenien. Van ressaltar les condicions laborals i la necessitat de vacants futures i que actualment els hi costa trobar professionals i també valoraven molt que la persona tingués motivació per la feina. Sí que els preocupava la conciliació familiar ja que ja ho estaven vivint amb dones que ja treballaven a les empreses en perfils més qualificats. Van valorar molt positivament la proposta i que realment fos una realitzat oferint-se com a empreses on realitzar les pràctiques.



### Co-creació amb entitats d'inserció sociolaboral

En relació a les entitats d'inserció laboral que van participar en la co-creació en els diferents visites que vam fer per a presentar el projecte i l'acció formativa van destacar els següents aspectes per a que fos una realitat l'acció formativa i la inclusió de la dona en aquest sector.



El que van destacar va ser que havia estat una oportunitat per crear consciència de que els professionals de l'ocupació també tenim creences i prejudicis de gènere en relació als sectors i perfils professionals i que cal plantejar-se quan atenem a les persones i treballem l'objectiu laboral que pogués ser una nova oportunitat laboral. També es relacionava més fàcilment amb tasques vinculades a l'eficiència energètica que no d'operària de la construcció.

Van valorar que fos una formació curta en durada i senzilla ja que es troben en dificultats per a que les dones realitzin formacions. Van valorar també que tot i ser de curta durada es tractaven competències tècniques, transversals i sobretot pràctiques en empresa.

Les barreres que van trobar van ser les diferents situacions personals, socials i familiars en que es troben la majoria de dones que s'atén en els serveis d'inserció laboral.

Tot i mostrar interès també en aquesta formació posteriorment no van derivar a cap dona per a realitzar la formació.

## RESULTATS DEL PROJECTE

Una vegada es va elaborar la proposta formativa, es va iniciar en paral·lel la cerca d'empreses disponibles per acollir dones en el programa de pràctiques i la cerca de dones amb ganes de fer el curs teòric, el PRL de 20h en peleteria i les pràctiques.

Malauradament cap dona es va animar amb la proposta formativa, tot i haver format part activament del procés de co-creació.

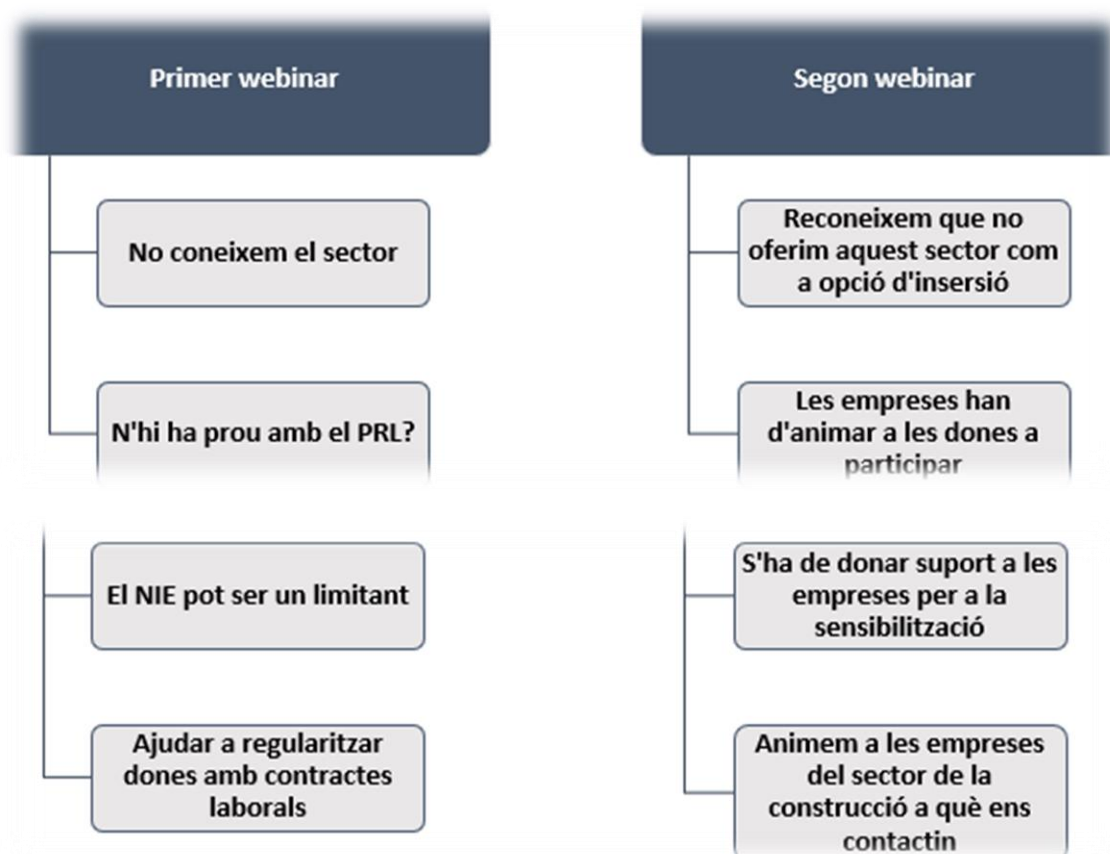
Aquest resultat va incentivar la motivació de fer una diagnosi de la feminització del sector de la construcció realitzant sessions de treball amb entitats que es dediquen a la inserció sociolaboral i amb dones en cerca activa de feina, amb l'objectiu d'agrupar el recull d'idees, opinions i realitats



diferents per tal d'oferir a les empreses del sector que vulguin apostar per la paritat en la contractació, a tenir eines per afavorir-ho.

## DIAGNOSI DE LES BARRERES A LA FEMINITZACIÓ DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ AMB ENTITATS D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL

S'ha realitzat dos webinars amb diferents entitats d'inserció sociolaboral presentant la proposta formativa i els resultats del projecte. Per a la diagnosi, s'ha recollit les següents qüestions:



Cal destacar que van participar tant professionals de l'orientació, de la intermediació i de la prospecció. Va ser molt enriquidor perquè va poder treballar des de dues visions diferents, la dels professionals que atenen les dones i d'aquesta manera coneixen bé les diferents dificultats que tenen i els professionals de la prospecció des de la visió de les dificultats de les empreses.

Un dels aspectes més interessants que va sorgir va ser reconèixer el desconeixement que tenen els/les professionals en relació al sector i de les possibilitats del mateix i que seria interessant fer aturades per a posar-se al dia ja que els sectors evolucionen però el volum de persones que s'atenen i la gestió que implica no permet prioritzar fer aquests exercicis de tant en tant. També van reconèixer que de les dones ateses mai havien proposat el sector de la construcció com a objectiu laboral, sí que havien ofert formacions en eficiència energètica tot i que no van ser d'interès per les dones.

Algunes de les entitats atenien a un gran número de persones i sobretot dones sense tenir la situació administrativa regularitzada i per aquest motiu pensaven que podia ser una oportunitat per a elles si les empreses estiguessin disposades a fer pre-contractes.

També van veure que era oportunitat que els continguts tècnics fossin tant pocs ja que consideraven que demanarien més requisits per a accedir a les possibles ofertes.

Els professionals de la prospecció van verbalitzar que han de continuar fent sensibilització a les empreses en relació a la igualtat de gènere ja que els hi passa en altres sectors també tot i que troben molta reticència.

S'ha de tenir cura en la redacció de les ofertes i realitzar-les usant un llenguatge inclusiu. Costa trobar el nom específic en femení del perfil. Per aquest motiu com a mínim s'ha de tenir cura de posar en els títols de les ofertes el format genèric.

## DIAGNOSI DE LES BARRERES A LA FEMINITZACIÓ DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ AMB DONES EN CERCA ACTIVA DE FEINA

En les sessions realitzades amb les dones la metodologia que es va utilitzar per a propiciar el debat va ser realitzar dinàmiques grupals per a en primer lloc trencar el gel amb l'objectiu de crear un espai de confiança. La segona dinàmica va ser a partir d'una llista de professions valorar si les consideraven més masculinitzades, més feminitzades o estaven en igualtat. D'aquesta manera va permetre trencar creences i prejudicis.

La última dinàmica va consistir a partir d'una oferta de la construcció analitzar individualment i posteriorment de manera grupal quins eren els aspectes que eren interessants o positius i quins altres consideraven negatius o que els hi generaven dificultats per a tenir interès en l'oferta simulant que tinguessin interès en el sector.

Finalment es va fer un recull de les conclusions extretes durant la sessió i una valoració de la sessió per part de les participants.

Els aspectes positius i negatius que més van verbalitzar les dones participants van ser:

### Aspectes positius

- Valoren el sou segons conveni de les operàries de la construcció.
- Sortida professional viable gràcies als requisits d'accés a nivell d'estudis, que no són estudis superiors.
- Valoren que les empreses ofereixin formació contínua amb PRL específics per diferents tasques.

- Es veuen capaces i animades a realitzar la gran varietat de tasques que hi ha en el dia a dia de les operàries de la construcció.
- Motiva treballar en un sector on no s'han imaginat mai.

### Aspectes negatius

- Els horaris no són competents amb la conciliació familiar. Moltes d'elles són famílies monomarentals.
- Lligat a la conciliació familiar, el fet d'haver-se de desplaçar molt lluny per a les obres, si ocupa tot el dia o inclús s'ha de pernoctar és una barrera.
- Per a què les tasques puguin ser molt dures físicament.
- Per a sentir-se incòmodes en equips formats només per homes.
- Lluitar contra prejudicis que puguin sorgir de companys que dubtin de les seves capacitats.
- Per a situacions d'assetjament sexual.
- Creença d'incapacitat d'utilitzar eines, lligat a la masculinització del sector.

## QUÈ PODEN FER LES EMPRESES PER AFAVORIR L'INSERCIÓ DE DONES AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ

A continuació, es fa propostes a les empreses que vulguin afavorir la inserció de dones ocupant el perfil d'operàries de la construcció:

- Vigilar el vocabulari quan es redacta les ofertes i fer-les inclusives: "es busca operari/a de la construcció".
- Contactar amb entitats d'inserció sociolaboral explicant els requisits dels llocs de treball que busquen ocupar, per tal que puguin traslladar-ho a les dones.
- Donar visibilitat a les tasques que realitza el perfil d'operària de la construcció segons normativa actual (màquines que fan feines pesades, limitacions dels PRL,...) amb l'objectiu de desmitificar-les per costum.
- Plantejar torns diferents per afavorir la conciliació (intensius, mitja jornada,...).
- Elaborar plans d'igualtat i protocols contra l'assetjament.

## REFLEXIONS FINALS

Tant les dones com les empreses mostren interès en què es trenqui la segregació horitzontal del sector de la construcció. Després d'analitzar les opinions de les empreses del procés de co-creació inicial amb el recull d'idees de les entitats d'inserció sociolaboral i les dones es detecta una manca de comunicació important entre els tres actors.

Animem a les empreses que contactin a les entitats d'inserció per tal que elles facin de mediadores entre les dones i les ofertes que publiquen, que puguin desmentir les opinions tradicionals de les tasques que espanten a les dones i alhora que animin a les entitats a què presentin les seves ofertes.