

Guía metodológica de formación e inserción das mulleres no sector da construción

"Construire Ensemble:

Un nouveau parcours contre les discriminations"



Equipo de redacción:

CONTA CON ELAS

Rosa M^a Fernández Díaz, José Angel Méndez Pardo, Ana María Rey Sio, Silvia Agrasar Poyatos, José Ramón Pérez González

DIESE

Christophe Sadok, Elise Bord-Levere, Lydie Centenero, Solange Ferrand, Caroline Casanovas

EXITO

Cristina Cavalheiro, Luisa Neves

RELOS

Mauro Latini (Coordinador do grupo de traballo), Daniela Bertoni, Silvia Cianciosi, Giuseppe Cimmino, Luca Di Zenobio, Daniela Federico, Fiorella Luciani, Angelo Radica

Iniciativas Equal:



Prólogo

“*Construire Ensemble*” (Construir xuntas/os) é un programa de cooperación transnacional enmarcado na Iniciativa Comunitaria EQUAL no que participan catro proxectos nacionais :

- CONTA CON ELAS: Promovido polo grupo de desenvolvemento “Área Metropolitana de Vigo” (Vigo, España)
- DIESE: (Toulouse, Francia)
- EXITO: “Experimentar a Igualdade no Traballo e nas Organizacións” (Porto, Portugal)
- RECUPERARE LO SVILUPPO: (Chieti, Italia)

O proxecto “*Construire Ensemble*” ten por obxecto levar a cabo unha experiencia real de colaboración e traballo en común enriquecendo e reforzando os proxectos nacionais emprendidos. Ao mesmo tempo, como resultado dunha intensa actividade común de investigación e desenvolvemento, este obxectivo dará lugar a novos métodos e ferramentas de interese para os ámbitos da adaptabilidade e da igualdade de oportunidades. “*Construire Ensemble*” foi concibido para reducir a segregación vertical e horizontal mediante a sensibilización das mulleres. Para conseguilo, establecéronse os seguintes principios comúns:

- Proporcionar ferramentas específicas que permitan conciliar a vida laboral e a vida familiar;
- Fomentar a procura creativa de emprego;
- Difundir unha cultura de xénero que acabe cos estereotipos;
- Promover o emprego das mulleres nos sectores tradicionalmente masculinizados;
- Apoiar ás mulleres no seu acceso ou regreso ao mercado profesional a través da formación;
- Intercambiar ideas relativas a formas flexibles e innovadoras.

Os traballos do Grupo de Traballo nº 3 teñen como obxectivo a redacción da “Guía metodolóxica de formación e inserción das mulleres no sector da construción” utilizando diversos medios (administración de cuestionarios, sensibilización dos empresarios, actividades de seguimento e activación a nivel local de servizos formativos e de apoio para a inserción das mulleres na construción). Para crear a guía, realizaranse tamén análises da zona de estudo e da posición das mulleres no sector da construción, unha enquisa sobre o mercado laboral, as ofertas de formación, a identificación dos obstáculos atopados polas empresas, as barreiras á inserción profesional das traballadoras e proporase unha estratexia común para suprimir os diferentes obstáculos.



CONSTRUIRE
ENSEMBLE

Índice

1. Presentación do contexto

1.1. CONTA CON ELAS

1.2. DIESE

1.3. EXITO

1.4. RELOS

2. Mercado laboral, problemas do sector e propostas

2.1. CONTA CON ELAS

2.2. DIESE

2.3. EXITO

2.4. RELOS

3. O lugar das mulleres nas empresas da construción

4. Conclusións / Recomendacións

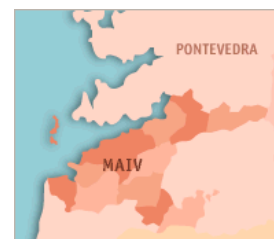
Anexo 1 – Resumo comparativa dos datos estatísticos

Anexo 2 – Bibliografía e enlaces dos sitios web

1. Presentación do contexto

1.1 CONTA CON ELAS

1.1.1 Presentación da zona de estudo – CONTA CON ELAS



A Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo (MAIV) está situada na zona meridional da provincia de Pontevedra e pertence ao Arco Atlántico.

Está formada por doce concellos (Baiona, Fornelos de Montes, Gondomar, Mos, Nigrán, Pazos de Borbén, Porriño, Redondela, Salceda de Caselas, Salvaterra de Miño, Soutomaior e Vigo), e conta cunha superficie de 675.9 km² que se corresponde co 14% da provincia e o 2% da comunidade autónoma de Galicia. A cidade de Vigo é o centro principal desta zona, non só pola superficie que ocupa senón tamén pola súa importancia demográfica e económica.

En termos funcionais e físicos, a aglomeración urbana de Vigo sobrepasa os límites municipais xa que existe un espazo metropolitano compacto, que se caracteriza principalmente pola concentración da poboación na costa dun xeito que non é totalmente homoxéneo posto que existen zonas altamente urbanizadas (Vigo, Porriño, Redondela), zonas urbanas nas que a expansión urbana deixou unha pegada moi profunda (Mos, Nigrán, Baiona, Gondomar, Salceda de Caselas, Soutomaior) e zonas de carácter rural (Fornelos de Montes, Pazos de Borbén, Salvaterra de Miño).

1.1.2. Presentación do proxecto – CONTA CON ELAS

Responsable do proxecto: Agrupación de Desenvolvemento (AD) ÁREA METROPOLITANA DE VIGO

Entidade pública responsable: Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo (MAIV)

Entidades colaboradoras: Comisións Obreiras (CC.OO), Confederación de Empresarios de Pontevedra (CEP), Confederación Intersindical Galega (CIG), Deputación Provincial de Pontevedra, Fundación Caixanova, Unión General de Trabaxadores (UGT), Universidade de Vigo

Enderezo electrónico do proxecto nacional: www.contaconelas.org

Orzamento: CUSTO TOTAL: 2.713.499,84 €; AXUDA FSE: 2.035.124,88 €; Contribución da AD ao cofinanciamento: 678.374,96 €

Accións previstas:

- A sensibilización é o eixe central do proxecto, en particular a sensibilización empresarial e profesional para reducir a segregación profesional das mulleres. O proxecto Conta con Elas fomentará e favorecerá o cambio na percepción da posición que as mulleres se ven obrigadas a ocupar no mercado laboral.
- As accións levaranse a cabo no plano social e educativo, no plano institucional, no plano empresarial e profesional, e directamente con 300 mulleres paradas formadas en sectores con escasa presenza feminina.
- As accións tamén implicarán a 30 mulleres empregadas que intentarán acceder a postos de maior responsabilidade mediante plans de formación individualizados.

Obxectivos:

No tocante ás intervencións directas coas mulleres que participan no proxecto:

- Inserción de calidade do 60% das 225 mulleres paradas formadas en sectores tradicionalmente masculinizados;
- Inserción de calidade do 60% das 75 mulleres emprendedoras;
- Creación de cinco empresas dirixidas por mulleres no sector da economía social;
- Posta en marcha de 30 plans individualizados de formación a medida.

- Elaboración de dez proxectos empresariais de mulleres en sectores con escasa presenza feminina nos postos de dirección ou como empresarias.
- Profesionalización de 18 mulleres en postos nos que a representación feminina é escasa no ámbito do medio ambiente.
- Experimentación e modelización na cooperación comunitaria como mecanismo para fomentar a conciliación da vida profesional – Bolsa de tempo.
- Experimentación específica sobre o uso das NTIC como ferramenta para fomentar a creación de empresas de mulleres, bolsa de asociadas.

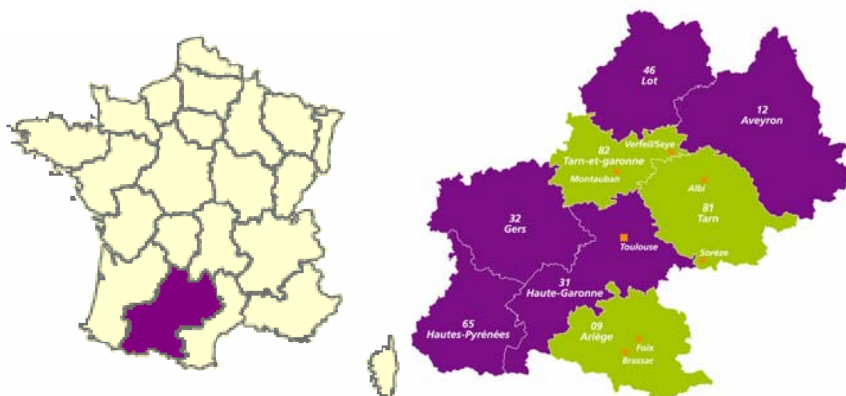
Polo que respecta ás accións do proxecto na zona:

- Introducción dun novo método de intervención para o coidado das persoas baseado en itinerarios parciais.
- Sensibilización directa e colaboración con 300 empresas da zona de Vigo.
- Sistematización dun modelo de intervención integral para a loita contra a discriminación das mulleres no traballo. Este modelo baséase no traballo paralelo e conxunto nos ámbitos socioeducativo, institucional, e empresarial e profesional.
- Introducción dun cambio de percepción social no tocante aos postos e aos tipos de actividade que as mulleres poden ter que realizar no mercado laboral.
- Establecemento de redes cooperativas destinadas a fomentar a igualdade de oportunidades.

Consolidación de decisións profesionais e formativas non motivadas por estereotipos de xénero.

1.2. DIESE

1.2.1 Presentación da zona de estudo – DIESE



No seu contexto xeográfico, Midi-Pyrénées é unha rexión ampla (trátase da rexión francesa máis extensa con 45.382 km²). Situada no sudoeste europeo, esta rexión é un eixe de intercambio con España e Portugal e entre o Atlántico e o Mediterráneo.

Organízase en oito departamentos, entre os que cabe destacar Ariège, Tarn e Tarn-et-Garonne pola súa implicación no proxecto DIESE.

A rexión Midi-Pyrénées divídese nun número récord de 3.020 concellos e conta cunha poboación total de 2.612.700 habitantes. Lembremos que en só tres anos, entre 1999 et 2002, o crecemento da poboación foi de 60.000 habitantes.

Esta rexión, situada entre dúas cordilleiras (o Macizo Central e os Perineos) debe considerar a verdadeira aposta da súa integración no sudoeste europeo. O desenvolvemento interrexional e transnacional precisa, así e todo, dalgúns cambios e adaptacións polo que respecta ás infraestruturas e aos diferentes medios de transporte.

A organización e o uso do espazo constitúen un dos temas fundamentais na rexión Midi-Pyrénées que se caracteriza por unha grande variedade de paisaxes e un reparto desigual das diferentes actividades económicas no conxunto do territorio.

A organización territorial, a organización dos transportes e o urbanismo adquiren neste caso un releve particular e precisan da introdución de políticas voluntaristas con vistas a un desenvolvemento equilibrado e sostible na rexión.

1.2.2. Presentación do proxecto – DIESE

Para loitar contra calquera forma de discriminación e desigualdade no mundo do traballo e do emprego en Europa, o Fondo Social Europeo, mediante o programa de iniciativa comunitario EQUAL, fomenta e apoia accións experimentais.

Innovadoras e transnacionais, estas accións representan, no seo de cooperación activas, todos os actores pertinentes para resolver un problema identificado. Unha delas é a cooperación de desenvolvemento DIESE (1) formada por AFPA (2) Midi-Pyrénées, FBTP (3) Ariège, USAAP (4), Unión Rexional CAPEB (5) Midi-Pyrénées, FFB (6) Midi-Pyrénées e a oficina de estudos MNÉMOSYNE.

Nestes últimos anos, o sector da construción beneficiase dunha conxuntura moi favorable en particular para a rehabilitación do patrimonio construído antigo, unha das riquezas da rexión Midi-Pyrénées.

Así e todo, debemos mencionar as dificultades de contratación cada vez maiores que existen neste sector e que se relacionan estreitamente cunha imaxe pouco atractiva destes oficios e o envellecemento do seu persoal que a curto prazo terá como consecuencia a desaparición das habilidades profesionais tradicionais.

Ante este contexto e conscientes da baixa representación feminina na construción, sector particularmente afectado polo paro, os parceiros DIESE imaxinaron un dispositivo de formación cualificado “lonxe dos ladrillos” facilmente aplicable ao patrimonio e á transmisión das habilidades que participan na valoración do sector.

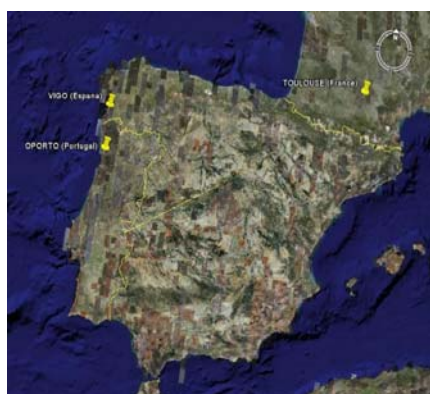
No marco do proxecto dunha colectividade local de rehabilitación dunha construción antiga, este dispositivo convértese nunha obra pedagóxica dirixida a un público local, prioritariamente discriminado (DELD (7) , mulleres), a miúdo pouco móbil e pouco propenso á formación. As/os profesionais e os parceiros institucionais para o emprego, que desexan dinamizar o desenvolvemento local, tamén están comprometidos nesta medida.

Deste xeito, os parceiros do DIESE elixiron tres proxectos iniciados por concellos da rexión Midi-Pyrénées:

LUGAR	SOREZE <i>Tarn</i>	BRASSAC <i>Ariège</i>	VERFEIL/SEYE <i>Tarn-et-Garonne</i>
PROXECTO	Restauración da abadía	Rehabilitación das antigas cuadras do castelo de Brassac nunha sala de restaurante	Restauración da antiga casa reitoral e acondicionamento dun local social
INICIO/DURACIÓN DA FORMACIÓN	Novembro de 2005 6 meses	Marzo de 2006 6 meses	Xuño de 2006 5 meses

1.3. EXITO

1.3.1 Presentación da zona de estudo – EXITO



ÁREA METROPOLITANA DO PORTO



ÁREA DE INTERVENCIÓN

A área xeográfica de intervención do proxecto é o concello do Porto, en particular as zonas incluídas na área de intervención das institucións que compoñen a cooperación de desenvolvemento e traballan directamente cas/os destinatarias/os do proxecto: ADILO, FDZHP e a Agrupación das Escolas de Miragaia. Deste xeito e pola complexidade e a diversidade do espazo urbano do concello do Porto, o proxecto implica, directa e indirectamente, á poboación (alumno/as, pais enais, docentes e auxiliares de acción educativa) residentes e/ou implicadas/os nunha das cinco parroquias seleccionadas entre as 15 desta cidade: Lordelo do Ouro, Miragaia, São Nicolau, Sé e Vitória.

En xeral, están representadas as parroquias do “núcleo central” ou Centro Histórico do Porto así como unha parroquia da “periferia exterior” (Lordelo do Ouro). A pesar desta división, os espazos comparten características comúns (paro, alto índice de absentismo e abandono escolar, baixas cualificacións da poboación, en particular das mulleres desempregadas ou das amas de casa). Estas parroquias representan unha superficie total de 41,5 km² e contan cunha poboación global de 35.430 habitantes.

1.3.2. Presentación do proxecto – EXITO

Parceros nacionais

- ADILO (entidade interlocutora)
- Agrupación das Escolas de Miragaia
- ANE – Asociación Nacional de Empresarias
- Concello do Porto
- Facultade de Psicoloxía e Ciencias da Educación da Universidade do Porto
- Filinto Mota Sucessores, S.A.
- Fundación para o desenvolvemento do Casco Vello do Porto
- NORTE VIDA – Asociación para a promoción da saúde

Obxectivos xerais:

- Experimentar, no contexto escolar e empresarial, as boas prácticas de formación e sensibilización no ámbito da Igualdade de Oportunidades (IO) e da non segregación profesional;
- Cambiar as representacións dos axentes dos diferentes contextos educativos nos que se intervén para promover a non segregación profesional;
- Valorar a cooperación e a interacción entre os contextos educativos e empresariais para a promoción da IO e da non segregación profesional;
- Desenvolver as actitudes/conduitas dos mozos e mozas no momento das súas decisións profesionais promovendo a IO e a non segregación profesional.

Destinatarias/os: Docentes, pais e nais, alumnado, persoal non docente e persoal técnico.

Duración: Acción 2 (de setembro 2005 a agosto 2007)

Actividades a desenvolver:

Denominación	Breve descripción	Período de execución	Público destinatario
Formación das/os docentes no ámbito da IO e da non segregación profesional	Formación no ámbito da IO e da non segregación profesional mediante a realización dun taller de formación de 60 h. Prevense dúas accións (cada unha nun curso escolar) nas que se elaborará un conxunto de materiais e estratexias de intervención curricular no ámbito da non-segregación profesional.	1ª acción Xan 06/ Maio 06 2ª acción Out 06 / Marzo 07	Docentes da Agrupación das Escolas de Miragaia
Programa de sensibilización/ orientación cara á non segregación profesional	O programa desenvolverase en 3 contextos: Agrupación das Escolas de Miragaia, Facultade de Psicoloxía e das Ciencias da Educación da Universidade do Porto e Escolas profesionais de Tecnoloxía Psicosocial do Porto. O programa pretende tratar temas relativos á non segregación profesional nos centros e establecer unha articulación forte co mundo empresarial. Este programa inclúe visitas de estudo ás empresas, actividades lúdicas e pedagóxicas, animación social e cultural, orientación profesional no ámbito da IO, debates entre escolas e empresas, accións de sensibilización para docentes de cursos preescolares.	Xan a Dec. 06	Pais e nais, alumnas/os, docentes das 3 escolas implicadas; docentes do curso preescolar; empresas
Formación do persoal non-docente no ámbito da IO e a non segregación profesional	Esta acción desenvolverase nun taller de formación de 30 h para cada un dos dous grupos de persoal non docente no 2006. Esta acción pretende espertar a sensibilidade ao ámbito da IO para proporcionar unha formación correcta e equilibrada no tocante á comunicación, a xestión dos conflitos, as actitudes e a toma de decisión na resolución de problemas.	Abril e Xullo	Persoal non docente da Agrupación das Escolas de Miragaia

1.4 RELOS

1.4.1 Presentación da zona de estudo – RELOS



REXIÓN ABRUZZO
PROVINCIA DE PESCARA



REXIÓN ABRUZZO
PROVINCIA DE CHIETI

A rexión de referencia da intervención está formada polas provincias de Chieti e Pescara, dúas das catro provincias que forman a rexión de Abruzzo, situada na ladeira adriática do centro de Italia. A provincia de Chieti esténdese nunha superficie de 2.587 km² e conta cunha poboación total de 391.167 habitantes que se reparten en 104 concellos. A provincia de Pescara presenta unha superficie de 1224 km² e conta con 295.481 habitantes repartidos en 46 concellos. A densidade de poboación máis elevada concéntrase no val situado nos confíns das dúas provincias e na costa, inmediatamente despois da desembocadura do río Pescara, onde vive cerca dun terzo da poboación da rexión. A xeografía da rexión caracterízase por ter no mesmo marco territorial e moi próximos os uns dos outros, unha impresionante variedade de paisaxes e recursos: das praias do Adriático aos cumios máis altos dos Apeninos, pasando polos doces montes intermediarios. Este contexto caracterízase por un crecemento bastante bo das pequenas e medianas empresas que deberán, nos próximos anos, enfrontarse cos retos da especialización, da innovación e do crecemento bidimensional. Varias investigacións poñen en evidencia, sen equivocación algunha, que a rexión de referencia presenta un mercado en grande crecemento numérico cunha baixada constante do emprego, así e todo. Segundo a enquisa Istat, os índices medios de actividade da zona están por debaixo da media nacional.

1.4.2. Presentación do proxecto – RELOS – Italia

Entidade Promotora:

- Ente Scuola Edile di Chieti

Outras entidades colaboradoras:

- Insight&Co. srl
- Provincia de Chieti
- Provincia de Pescara
- Università degli studi " G. D'Annunzio" Chieti-Pescara, Facultade de Arquitectura
- Cyborg srl
- Ance Abruzzo

Enderezo electrónico do proxecto nacional: www.relos.it

Identificación da actividade: O obxectivo da proposta é crear un valor engadido no ámbito da construción de recuperación para eliminar do sector as discriminacións de xénero e para fomentar o desenvolvemento da zona.

As operacións relativas á recuperación e á valoración do patrimonio refírense ás áreas e ás oportunidades de ocupación.

O desenvolvemento integrado da zona levarase a cabo:

- Creando oportunidades de ocupación para as mulleres que ata agora só tiñan a oportunidade de ocupar postos administrativos marxinais;
- Sensibilizando á mocidade, en formación ou non, e deseñando para ela roles tecnoloxicamente avanzados e atractivos para favorecer o contexto local;
- Experimentando figuras e modelos de servizos de rede para apoiar as PME dende a posta en marcha de obras artesanais ata os modelos industriais de conservación e reparación;
- Difundindo roles a partir da valoración cualitativa que ofrece a zona.

Cunha visión que integra a intervención sobre os recursos humanos, as estruturas produtivas e o mercado laboral, preténdese divulgar un método que non ataca localmente o problema da discriminación senón que vai dirixido ao contexto económico e social que representa a causa do problema.

Valorando as particularidades de cada zona, experimentaremos e validaremos as modalidades de integración entre as políticas laborais activas e as políticas de desenvolvemento.

Descrición da actividade/metodoloxía:

A estratexia proposta artículase e organízase en tres niveis de intervención:

Persoas, servizos laborais e empresas

Persoas:

- **Mulleres:** faremos unha análise e unha modelización dos roles, das funcións e das cualificacións estandarizadas que poden facilitar a inserción das mulleres nun ámbito no que sempre foron discriminadas. Neste contexto, pretendemos crear figuras profesionais femininas avanzadas que se integren ben no traballo de xestión, ben nos traballos técnicos.
- **Mozos e mozas:** desenvolveremos accións de sensibilización en materia de creatividade, promoción do uso da tecnoloxía e orientación cara ao descubrimento das áreas de ocupación potenciais e cara á difusión dos perfís profesionais ligados ao NTIC. Ademais experimentaremos perfís profesionais que poden coordinar estratexias integradas de promoción de intervención e recuperación.
- **Todas as persoas localizadas:** (mozos e mozas en formación, persoal técnico novo e mulleres) probaranse modelos de integración e difusión dos sistemas e contratos de formación ou de traballo (ex. Bolsa/inserción/práctica, etc..).

Mercado dos servizos laborais: Experimentaremos Servizos Especializados en asuntos laborais. Contaremos con servizos de acollida, orientación, selección e planificación das intervencións formativas específicas para o sector da construción. Estes servizos, situados nos Centros de Emprego das provincias implicadas na intervención (Chieti e Pescara), poderán desenvolver servizos de facilitación ao *matching* e favorecer a planificación estratéxica ben dos organismos locais, ben das empresas.

Empresas: Favoreceremos os procedemos de divulgación da innovación creando un Observatorio Permanente de Innovación do sector para estimular as competencias de apertura das pequenas empresas e orientalas cara a un primeiro contacto cos servizos de rede.

Destinatarias/os: utilizar a aprendizaxe para eliminar as discriminacións e o tratamento desigual no mercado laboral (mulleres – mozos e mozas en formación inicial).

O macrosector definido (recuperación da construción e arquitectura) caracterízase efectivamente por fenómenos de discriminación (atenuantes) polos seguintes motivos:

- Envellecemento profesional rápido, en aumento e propagado por un importante número de traballadores e traballadoras do sector;
- Aumento da percepción negativa do sector;

- Escasa presenza das mulleres que só teñen acceso a postos administrativos;
- Baixo nivel de difusión da innovación (de organización, xestión e tecnoloxía).

As causas específicas e sectoriais son as seguintes:

- A dificultade para atraer os mozos e mozas, que supón enormes problemas de xestión e organización para as empresas que se ven expostas a grandes riscos de distanciamento do mercado;
- A dificultade para encaixar a demanda e a oferta laboral causada ben por un *mismatching* entre a demanda e a oferta de perfís profesionais proporcionados, ben pola ausencia de servizos de emprego personalizados.

Recursos empregados:

Na proxección e estrutura dos sectores de intervención, das modalidades de implicación e na atribución das competencias de coordinación e responsabilidade, quixemos adoptar o medio de acción da competencia específica local de todos os parceiros. Neste sentido, o PDD está composto para responder a sectores de competencias definidos, todos indispensables para conseguir a eficacia da iniciativa do proxecto. A partir da análise dos factores críticos de desenvolvemento local no tocante á individualización do conxunto de problemas e da definición consecuenta do conxunto de obxectivos, fíxose un listado das seguintes esixencias en termos de competencia para a consecución do proxecto:

- Sector da formación profesional;
- Sector da xestión de desenvolvemento local e do mercado laboral;
- Sector da demanda laboral;
- Sector da investigación científica;
- Sector de proxectos e coordinación;
- Sector ICT.

Para os sectores que acabamos de mencionar, identificáronse os actores que, na elaboración do proxecto, aseguran:

- As competencias preexistentes máis elevadas no desenvolvemento das intervencións similares;
- As competencias elevadas de relación que permiten desenvolver temas cunha ampla difusión;
- Un coñecemento profundo dos temas de desenvolvemento local no sector de relación;
- Unha visibilidade elevada da iniciativa do proxecto;
- Unha posición vital de axuste no proceso de desenvolvemento.

Os parceiros, en consecuencia, responden ás consideracións expresadas:

- Formación profesional: a nivel da zona considerada e para o sector analizado (construción de recuperación) a Scuola Edile constitúe o parceiro ideal. As responsabilidades foron posteriormente distribuídas segundo as especializacións adquiridas no tempo;
- Desenvolvemento local e mercado laboral: o reparto das competencias reflicte as competencias legislativas respecto ás políticas de formación, desenvolvemento e traballo foron atribuídas ás provincias de Chieti e Pescara. Isto permite unha coordinación directa da experiencia dos servizos laborais específicos;
- Demanda laboral: a asociación rexional dos traballadores da construción (Ance Abruzzo) permite que a iniciativa do proxecto conte coa asociación de categoría do sector, obxectivo da intervención que permite vehicular a innovación de procedementos e de contexto directamente aos empresarios e empresarias actuais e futuros;
- O sector de investigación foi asignado á Facultade de Arquitectura, o proxecto e a coordinación a Insight & Co. e as NTIC ao Consorzio Multimedia. A calidade, as competencias e as experiencias permiten responder con eficacia ás esixencias dos sectores respectivos.

Resultados previstos:

- **Mozos e mozas:**
 - Un maior coñecemento das estruturas e dos sistemas de relación/emprego do sector da renovación da construción;
 - Unha relación funcional máis eficaz entre a escola, a formación e o traballo;
 - Unha participación activa nas dinámicas de desenvolvemento local;
 - Axustes de competencias e reconversión dos perfís xenéricos;
 - Unha análise profunda do déficit formativo e o proxecto compartido dos percorridos formativos *ad hoc*;
 - Comprender a importancia do procedemento de aprendizaxe permanente.
- **Mulleres:**
 - Revalorización do emprego no sector da construción;
 - Coñecemento de postos de ocupación e perfís profesionais;
 - O proxecto compartido dos percorridos para a inserción das mulleres no MdT;
 - Análise das oportunidades de autoemprego;
 - Experimentar oportunidades de vocación.

2. Mercado laboral, problemas do sector e propostas

2.1. CONTA CON ELAS

O proxecto CONTA CON ELAS, promovido pola "Mancomunidad de Área intermunicipal de Vigo" e cofinanciado polo FONDO SOCIAL EUROPEO, enmárcase na iniciativa comunitaria EQUAL. Os 12 concellos que forman a Mancomunidad de Vigo (MAIV) constitúen o marco xeográfico deste proxecto que se integra no Eixe IV da Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres, nun ámbito temático que pretende reducir os desequilibrios entre mulleres e homes e apoiar a eliminación da segregación no mundo laboral. O obxectivo é diminuír a discriminación e a desigualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral facilitándolles ás mulleres o acceso a postos de responsabilidade e a profesións tradicionalmente masculinas. Para lograr estes obxectivos, estase levando a cabo unha importante tarefa de sensibilización social, patronal, institucional e educativa.

LIÑAS DE ACTIVIDADE DIRIXIDAS ÁS EMPRESAS

1.- Axudas Promociona : Planos de formación específicos para loitar contra a segregación vertical.

A acción vai dirixida ás empresas que desexen favorecer as mulleres traballadoras.

Conta con Elas convoca 30 axudas á formación de ata 2.300 euros co gallo de estimular a promoción das mulleres traballadoras. Esta formación pode ser ben interna, é dicir realizada na propia empresa e dirixida por persoas formadas para impartila, ben externa. Considérase promoción profesional calquera cambio de categoría, grupo profesional ou funcións que supón un aumento do salario base consolidable segundo o convenio.

2. Axudas Rede de Empresas pola Igualdade.

Axudas económicas de ata 4.000 euros destinadas a favorecer a realización de accións positivas en empresas para promover a inserción e a presenza das mulleres no mercado laboral e facilitar a conciliación da vida familiar e laboral.

Estas accións deben ter un custo económico crible que se demostrará mediante presentación de facturas ou documentos contables. Subvenciónanse as seguintes accións:

- Realización de obras (vestiarios, baños para mulleres...);
- Adaptación dos postos de traballo;
- Adquisición de roupa de traballo adaptada ás mulleres;
- Implantación de sistemas de organización laboral (teletraballo...);

- Convención baixo a forma de acordos con garderías e/ou centros de asistencia a persoas maiores;
- Outras medidas.

3. Persoas con bolsas para desenvolver un proxecto ambiental: Reafirma-Medioambiente

Concesión de 18 bolsas, de custe cero para a empresa, para darlles ás beneficiarias do proxecto a oportunidade de iniciarse ou mellorar profesionalmente, poñendo en marcha ou o desenvolvendo un proxecto de carácter ambiental nunha empresa ou nunha institución situadas na zona da MAIV que dispoñan dun departamento ambiental ou que desenvolvan proxectos relacionados co medio ambiente.

Con estas 18 bolsas, as mulleres beneficiarias poderán gozar dunha estadía de ata 6 meses nos departamentos dependentes destes organismos. As borseiras terán dereito a un importe de 500 euros ao mes como estímulo pola asistencia práctica e como axuda aos gastos de desprazamento e manutención.

4- Realización de diagnósticos de igualdade de oportunidades (gratuíto) MIDE :

A medida desenvólvese a través dun diagnóstico, unha ferramenta que permite analizar e detectar as necesidades que pode ter unha empresa respecto á aplicación das políticas de igualdade actuais. O persoal técnico do proxecto identificará as situacións de partida nas que se atopan as organizacións patronais no tocante á Igualdade de Oportunidades, detectará os ámbitos nos que hai que intervir e facilitará a toma de decisións ante a implantación de medidas para favorecer políticas de igualdade na cultura patronal, repercutindo positivamente na xestión de recursos humanos.

O proxecto Conta con Elas ofrécelles ás empresas que contan co "MIDE" as seguintes vantaxes:

- **Consulta e traballo especializado gratuíto**, materializado en información retomada nos distintos estudos e informes para a empresa;
- **Publicidade** permanente da empresa en foros, boletíns, web, etc.;
- **Recoñecemento público** das empresas que apostan pola introdución de medidas de Igualdade de Oportunidades;
- **Formación a medida**: Cursos de Igualdade de Oportunidades con custo cero para o persoal de dirección, recursos humanos e mandos intermedios.

5. Unha web de emprego feminino: Empreg@te

Trátase dunha base de datos en liña cos datos das mulleres formadas e dispostas a traballar nos sectores tradicionalmente masculinizados á disposición das empresas da federación. En empreg@te, as empresas que participan en Conta con Elas poderán colgar as súas ofertas de emprego.

6. Formación

Cursos gratuítos de Igualdade de Oportunidades para o persoal directivo, o persoal de recursos humanos e mandos intermedios das empresas para reducir a segregación laboral e proporcionar a aplicación e a transmisión de criterios de xénero nas organizacións.

7. Foros e encontros especializados en materia de igualdade

Coloquios cos empresarios e empresarias que aplican as medidas de Igualdade de Oportunidades nas súas empresas co fin de compatibilizar as súas experiencias e transmitilas ao resto do padroado, desenvolvealas e aplicalas nas súas organizacións.

NECESIDADE DE MAN DE OBRA NO SECTOR DA CONSTRUCIÓN

Principais perfís demandados

Segundo os datos rexistrados nas axencias de emprego, as necesidades de man de obra non cubertas implican principalmente as seguintes profesións:

- Obreiros e obreiras da construción
- Albaneis e peóns
- Encofradores e encofradoras / operarios e operarias de formigóns
- Carpinteiros e carpinteiras de madeira
- Traballadores e traballadoras de obras públicas

O déficit de contratación débese principalmente a unha falta de cualificación dos demandantes de emprego.

Segundo as empresas, varios motivos explican as súas dificultades para contratar albaneis: por unha banda, a diversidade de niveis de experiencia que demandan, e por outra os niveis de cualificación esixidos.

O 99,8% das empresas deste sector non contan con mulleres para desenvolver estes tipos de traballos:

No caso dos encofradores e encofradoras, aínda que non existen dificultades particulares de contratación, existe unha falta de formación que, na maioría dos casos, pode ser compensada por unha aprendizaxe na propia obra.

A situación é idéntica para as/os escaiolistas que presentan importantes necesidades de formación así como para os fontaneiros e fontaneiras que pola súa falta de cualificación ven freada a súa contratación.

Os carpinteiros e carpinteiras, pintores e pintoras, e electricistas do sector da construción teñen maiores dificultades de contratación, posto que a normativa lles esixe contar cunha carné oficial profesional para exercer as súas actividades.

COMPETENCIAS TRANSVERSAIS

Os cambios producidos na nosa sociedade, que a miúdo supoñen modificacións legislativas, teñen consecuencias directas nas cualificacións que se esperan dos traballadores e traballadoras do sector da construción. Requírense competencias específicas nos seguintes ámbitos: prevención de riscos laborais,

seguro cualitativo, medio ambiente e novas tecnoloxías. Estas novas competencias transversais teñen unha importancia considerable.

Os estudos sobre as necesidades formativas destacan a importancia que se lle debe dar á mellora da xestión dos traballos, que pasa pola formación dos mandos, dos xefes e xefas de equipos e a negociación colectiva; precisáanse tamén accións formativas específicas, difusión e implantación das novas tecnoloxías no sector favorecendo en particular o uso da teleformación.

A prevención de riscos laborais é unha preocupación compartida polos traballadores e traballadoras e axentes sociais do sector e considérase unha medida imprescindible para reducir os accidentes laborais.

FORMACIÓN CONTINUA

No sector da construción existe, en xeral, unha falta de anticipación ás necesidades formativas posto que a formación adoita responder a necesidades puntuais das empresas.

Mentres que as grandes empresas planifican a súa formación, as pequenas só recorren a elas en función das necesidades do momento e por obriga.

As principais necesidades formativas dos traballadores e traballadoras teñen que ver coa seguridade nas obras.

Os subsectores da construción de obras públicas son os que máis esixen ter coñecementos de seguridade nas obras.

Un estudo recente sobre as necesidades de man de obra reflicte que o sector da construción terá en 2007 unha demanda constante de xefes de equipo, tanto no sector da construción como no das obras públicas. A responsabilidade en termos de seguridade e de prevención de riscos laborais, o control da calidade ou a organización laboral correspóndelles aos xefes de obra e aos encargados de obras públicas, o que explica en parte as dificultades de contratación destes mandos.

Dificultades de acceso á formación continua

Debido ao seu alto custo, as PEMES son as que maiores dificultades teñen para acceder á formación.

O recurso ao traballo temporal complica tamén o acceso á formación.

Finalmente existen dificultades de acceso á formación para o persoal asalariado inmigrante con escasos niveis de instrución e cun baixo coñecemento da lingua castelá.

NECESIDADES DE FORMACIÓN SEGUNDO AS PROFESIÓN

XEFE/A DE OBRA - ENCARGADO/A DE OBRAS PÚBLICAS

Para este tipo de postos, a formación esixida é principalmente técnica: as/os arquitectas/os, enxeñeiras/os técnicas/os ou superiores son os perfís máis buscados. As carreiras universitarias que alimentan maioritariamente o mercado laboral son as enxeñarías civís e as arquitecturas técnicas.

- Formación universitaria: non é obrigatoria xa que na maioría dos casos a experiencia prevalece sobre os estudos universitarios. Nembargante, no tocante ao desenvolvemento da carreira, unha formación universitaria en xestión ou un máster en administración de empresas sempre representan unha baza importante.
- Linguas estranxeiras: non son obrigatorias, aínda que se considera practicamente imprescindible coñecer unha segunda lingua, sobre todo nas grandes empresas do sector, posto que a actividade internacional está a desenvolverse e os traballadores e traballadoras teñen que desprazarse con frecuencia ao estranxeiro.

ALBANEL

- Nivel de cualificación: ciclo formativo nivel V en construción e obras públicas: traballos de albanelería.
- Necesidades formativas: novas técnicas e tecnoloxías da construción, cobertura, impermeabilidade e seguridade.

ENCOFRADOR/A

- Nivel de cualificación: ciclo formativo nivel V en construción e obras pública: traballos de formigón.
- Necesidades formativas: organización e a preparación, os equipos, ferramenta e material, a seguridade e hixiene laboral e os primeiros auxilios.

ESCAIOLISTA

- Nivel de cualificación: ciclo formativo nivel V en construción e obras públicas: traballos de acabado de edificios e obras.
- Necesidades formativas: uso de aditivos, seguridade laboral e prevención de riscos.

FONTANEIRO/A

- Nivel de cualificación: ciclo formativo nivel V en construción e obras pública: traballos de fontanería.
- Necesidades formativas: lectura de planos, instalacións específicas (sistemas de incendio, rego automático, tratamento da auga...), innovacións tecnolóxicas aplicadas á fontanería, prevención de riscos laborais e primeiros auxilios.

ELECTRICISTA

- Nivel de cualificación: ciclo formativo nivel V en mantemento e servizos de produción: instalación e mantemento electromecánico de máquinas e conduto de liñas.
- Necesidades formativas: magnetismo, electromagnetismo e as súas aplicacións, instalación de liñas, protección eléctrica de motores e aparatos electroportátiles, reparación de instalación de baixa e media tensión, regulamento sanitario, prevención de riscos e primeiros auxilios.

PINTOR/A

- Nivel de cualificación: ciclo formativo nivel V en Construción e obras públicas.

- Necesidades formativas teñen que ver co coñecemento de pinturas especiais, novos materiais (revestimento de fachadas e superficies), normas de control da pintura, control de calidade (homologacións de calidade nos materiais empregados), prevención de risco se seguridade laboral.

En resumo, os principais déficits formativos transversais da maioría das profesións da construción son:

- Técnicas de planificación, control e organización de obras;
- Coñecementos técnicos de construción;
- Coñecemento de novas técnicas de sistemas laborais;
- Uso de novos equipos, ferramentas e materiais;
- Calidade de procedementos de construción;
- Prevención de riscos laborais.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

É importante subliñar a segregación que existe entre os sexos posto que a integración das mulleres no sector non seguiu o mesmo ritmo que o mercado laboral. Ademais, os mellores indicios de integración laboral refírense a empregos que non teñen que ver exclusivamente coa construción.

Datos

- *Estudo da "Formación Continua no Sector da Construción". Fundación Laboral da Construción*
- *Boletín Estatístico de Formación Continua nº 15. Fundación Tripartita*
- *Ocupacións xeradoras de emprego e os seus perfís ocupacionais na actividade da Construción. Observatorio ocupacional do INEM. 2005*
- *Informe Adecco. Os máis buscados do 2007.*

OBSTÁCULOS Á CONTRATACIÓN DE MULLERES NO SECTOR DA CONSTRUCIÓN

- INSEGURIDADE E DÚBIDAS DAS MULLERES RESPECTO Á SÚA CAPACIDADE DE TRABALLAR NA CONSTRUCIÓN

A falta de exemplos doutras mulleres fai que estas dubiden da súa capacidade para afrontar un sector laboral masculino como é o da construción.

As mulleres consideran que non son profesións nas que teñen o seu sitio por culpa dos estereotipos que reflicten a realidade.

- FORZA FÍSICA

En numerosas ocasións, o padroado así como as propias mulleres aluden ao principal problema do sector: a falta de forza física que se transforma nun hándicap.

- **CAPACIDADE E COMPETENCIA PROFESIONAL**

A falta de experiencia no sector, a formación académica e a cualificación.

- **CARGAS FAMILIARES**

As obrigacións e as cargas familiares que teñen as mulleres pola falta de reparto das tarefas domésticas e a falta de medidas de conciliación da vida familiar e laboral inflúen na baixa dispoñibilidade das mulleres para desprazarse.

- **SEGMENTACIÓN NOS TRABALLOS MÁIS PENOSOS**

As mulleres desenvolven traballos técnicos, administrativos e de venda para os que están ben consideradas. Se estas aceptan traballos de man de obra, accederán máis facilmente aos que precisan menos forza física (medo a un rendemento insuficiente nas tarefas máis difíciles) ou aos que demandan unha grande habilidade (traballos de interior como o embaldosado, a louza, a pintura ou a escaiola).

- **ESTEREOTIPOS QUE OS TRABALLADORES TEÑEN DAS MULLERES**

Os traballadores, que opinan que as mulleres son menos reivindicativas, teñen medo a perder os seus dereitos laborais.

- **CAPACIDADE E COMPETENCIA PROFESIONAL**

Os empresarios e empresarias xustificanse explicando que as mulleres non contan coas calidades, competencias, condicións e capacidades necesarias para realizar traballos neste sector.

- **MATERNIDADE**

O padroado segue rexeitando realizar cambios no tocante á maternidade das mulleres nas empresas.

- **FALTA DE INSTALACIÓNS**

Falta de instalacións sanitarias adaptadas ás mulleres.

- **SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL**

Pénsase que existen profesións máis adecuadas para as mulleres ou para os homes e este é o motivo polo que as persoas están orientadas profesionalmente.

- **PROPOSTAS**

- Preparar as mulleres nestas especialidades nas que as dificultades son menores co fin de introducilas no sector eliminando progresivamente as barreiras relativas a súa capacidade, forza física para que as propias mulleres acaben coas crenzas que a xente ten sobre o seu rol no mundo da construción.

- Investir para realizar cambios tecnolóxicos no sector que permitan que os traballos non esixan tanta forza física.

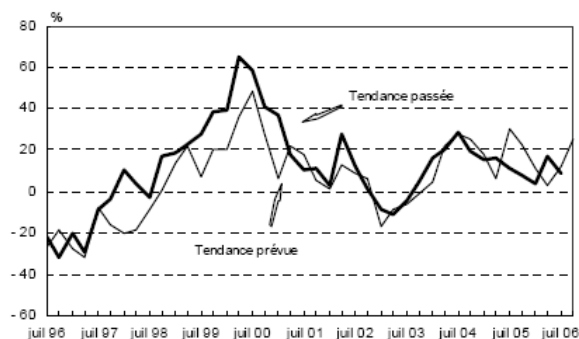
- Profesionalizar o sector para que a profesión sexa atractiva para a mocidade en xeral.
- Sensibilizar no ámbito da necesidade de estender as opcións profesionais das mulleres para aumentar as oportunidades de emprego.
- Favorecer entre as mulleres a creación de empresas no sector da construción.
- Promover o movemento asociativo das mulleres que traballan no sector da construción.
- Difundir cursos e ofertas de emprego nos servizos e os organismos nos que as mulleres son as principais destinatarias.
- Coidar a linguaxe das ofertas de emprego para evitar a linguaxe sexista.
- Favorecer a formación continua das mulleres nas empresas.
- Estimular os homes a gozar dos permisos.
- Promover a inserción laboral das mulleres nos empregos da construción, nas actividades auxiliares e afíns mediante experiencias piloto.
- Facilitar servizos para o coidado dos fillos e fillas menores.
- Expoñer datos reais sobre os custos que supoñen as baixas debidas á maternidade respecto a outras.

2.2. DIESE

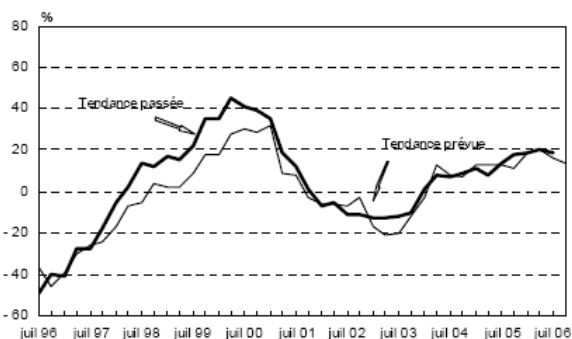
Análise comparada do mercado rexional e nacional do sector da construción de edificios e obras públicas (BTP).

No segundo trimestre 2006, a actividade da industria da construción segue ben orientada. A actividade das obras públicas e da construción de edificios novos benefíciase dunha conxuntura favorable. As axendas seguen estando cheas e o emprego é dinámico. No terceiro trimestre, a actividade debería seguir sendo sostible e os empresarios proxectan seguir coas contratacións.

Midi-Pyrénées



France entière



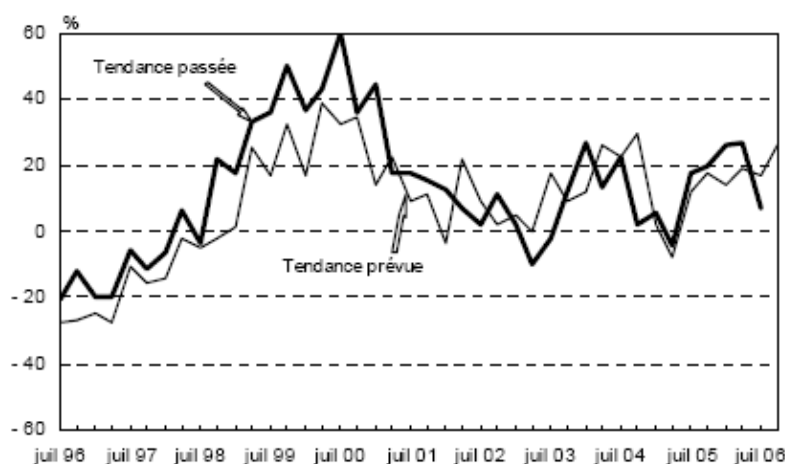
No segundo trimestre 2006, na rexión **Midi-Pyrénées**, a actividade segue sendo sostible na industria da construción, tanto nas obras privadas como nas públicas, que por fin se benefician dunha conxuntura

favorable. Así mesmo, despois de varios trimestres de estancamento, a actividade da construción de edificios novos volve estar ben orientada. As axendas están repletas de pedidos que representan 6,3 meses de traballo a tempo completo. Os efectivos aumentan e as dificultades de contratación, lixeiramente máis baixas dende hai algúns trimestres, seguen sendo altas.

Segundo os empresarios e empresarias entrevistados, a actividade da construción aínda debería beneficiarse dunha situación favorable no terceiro trimestre, nas obras privadas e públicas nas que se prevén contratacións.

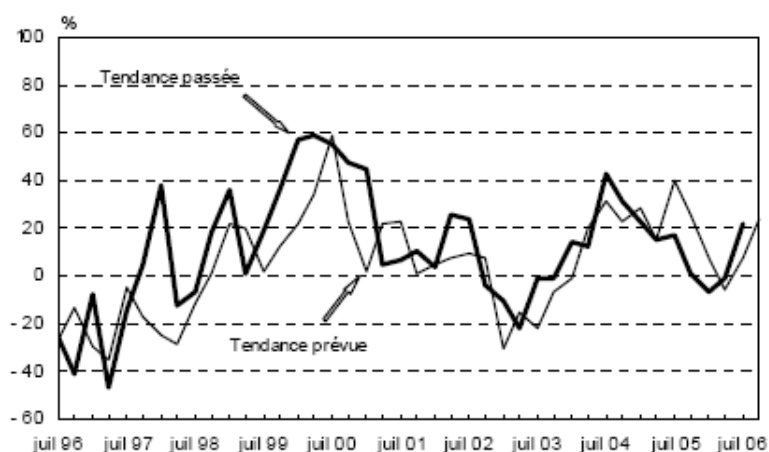
En **Francia**, segundo os empresarios e empresarias interrogados en xullo, o sector da construción goza sempre de boa saúde. As súas respostas indican un mantemento da actividade nun nivel elevado no segundo trimestre. As perspectivas de actividade para o próximo trimestre seguen sendo favorables e os empresarios e empresarias opinan que os pedidos continúan estables. As axendas están cheas coma sempre e asegúranlles aos traballadores e traballadoras máis de seis meses de traballo a tempo completo. O emprego volve progresar e o dinamismo manterase durante os seguintes meses.

Construción de obra grosa
Actividade: tendencia pasada e prevista
Proporción de respostas entre «mellora» e «deterioro» (CVS, en %)



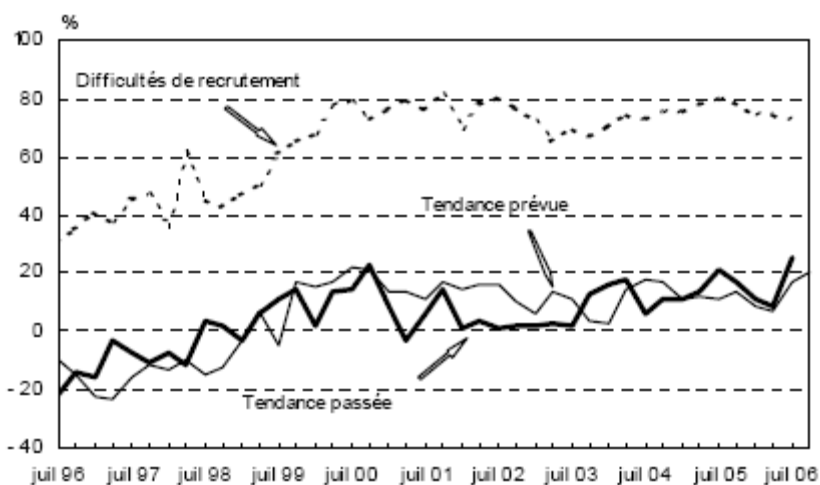
O crecemento da actividade segue sendo positivo na construción de obra grosa. Así e todo, o seu ritmo é menos sostido que nos trimestres anteriores. O sector da construción de edificios está ben orientado dende o principio do ano. No terceiro trimestre, os empresarios e empresarias esperan volver ter unha actividade sostible tanto nas obras públicas como privadas.

Traballos de acabado
Actividade: tendencia pasada e prevista
Proporción de respostas entre «mellora» e «deterioro» (CVS, en %)



Despois de dous trimestres pouco activos, o sector de traballos de acabado volve estar nunha situación favorable no segundo trimestre, tanto nas obras privadas como nas públicas. Esta recuperación implica a todos os sectores de actividade, en particular á construción de edificios novos. Segundo os empresarios e empresarias interrogados, a actividade debería seguir sendo sostible no terceiro trimestre.

Efectivos: tendencia pasada e prevista – Dificultades de contratación
Proporción de respostas entre «mellora» e «deterioro» (CVS, en %)



Os traballadores e traballadoras do conxunto do sector da construción aumentaron no segundo trimestre 2006 e prevense máis contratacións no seguinte trimestre. As dificultades de contratación diminúen lixeiramente e seguen sendo maiores no sector da construción de obra grosa.

A situación das mulleres nas empresas da construción (a nivel nacional, rexional e local)

2005	Ariège	Tarn	Tarn-et-Garonne	Midi-Pyrénées
Total effectif Salaré du secteur de la construction	2 627	6 945	4 534	60 191
hommes	2414	584	4133	55 537
femmes	213	6361	401	4654
Total effectif Non salarié du secteur de la construction	983	1 697	1 319	14 494
Hommes	//	//	//	//
Femmes	//	//	//	//
TOTAL	3 610	8 642	5 853	74 685

Données 2006	National	
	Hommes	Femmes
Type d'emploi		
Effectif salarié	865 180	90 820
Ouvriers	//	181
Employés et techniciens	//	42 412
Cadres	//	10 444
Autres fonctions tertiaires	//	37 782

Qualification	Ariège		Tarn et Garonne		Tarn		Midi-Pyrénées	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2006								
Cadres et ingénieurs	//	14	//	25	//	35	//	352
Employés Techniciens et Agent de maîtrise	//	168	//	326	//	473	//	3795
Ouvriers et Employés		31		50		76	//	507
Total	2414	213	4133	401	6361	584	55 537	4654

Definición dos obxectivos

- Identificación das necesidades das empresas no tocante aos recursos humanos;
- Identificación das barreiras que frean a contratación de mulleres e a súa inserción profesional no sector da construción;
- Proposta dunha metodoloxía elaborada en común para suprimir estas barreiras.

Medios/Método

Ferramentas para sensibilizar os empresarios e empresarias:

As accións de sensibilización das empresas e as accións de seguimento das persoas en práctica desenvólvense conxuntamente nas obras de formación. Os seus obxectivos son os seguintes:

- Valorar nas empresas locais e nas organizacións profesionais as competencias adquiridas durante a formación e favorecer a contratación das/os demandantes de emprego ao remate do período de aplicación na empresa;
- Valorar ante os empresarios e empresarias e o maior número de xente as habilidades e as técnicas de rehabilitación de construcións antigas que se lles aprenderon aos beneficiarios e beneficiarias;
- Explicarlle á mocidade as causas da mala imaxe que teñen as profesións do sector da construción e das dificultades de contratación;
- Facerlles un seguimento personalizado ás persoas en prácticas.

A proximidade do lugar no que se oferta a formación e do lugar de residencia dos beneficiarios e beneficiarias posibilita a conciliación da vida laboral (aprendizaxe) e persoal e favorece tamén o acceso das mulleres á formación. O feito de que as accións de sensibilización, promoción e intercambio en materia de habilidades vaian dirixidas a un número importante de xente favorece a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e permite facilitar o acceso das mulleres ás profesións do sector da construción.

ACCIÓN 1 : enxeñaría de proxectos, adaptación ás necesidades das empresas.

- **Obxectivos:**

Organizar en colaboración coas colectividades as dúas obras de apoio á formación co fin de adaptar o contido pedagóxico ás dificultades das condicións das obras reais e ás tensións do mercado laboral local.

- **Beneficiarias/os:**

Demandantes de emprego, asalariados e asalariadas e empresarios e empresarias.

- **Duración e reparto temporal:**

Ao inicio das obras de formación e cun período de prácticas de cinco meses e medio de media.

- **Contidos da acción:**

- Enxeñaría de proxectos: programa pedagóxico específico adaptado ao público beneficiario e ás particularidades da construción local, preparación técnico-pedagóxica das obras en colaboración coas colectividades locais.
- Dirección das obras de formación en colaboración coas colectividades.
- Mobilización do SPE e en particular da ANPE para asegurar a contratación de persoas en prácticas, o seguimento durante as prácticas e a colocación na empresa.
- Validación dunha parte dos títulos profesionais do Ministerio de Traballo baixo a forma de Certificados de Competencia Profesional (CCP) en función das competencias requiridas nas obras de formación.

- **Metodoloxía:**

- Traballo de enxeñaría de proxectos, preparación de obras, estudo das particularidades locais das construción antigas,
- Reunións cos xefes e xefas de obra e arquitectos e arquitectas (Arquitecto Responsable dos Monumentos Históricos, ABA, ...).

- **Participantes:**

Conxunto dos parceiros e socias do PDD DIESE para a contratación, enxeñaría AFPA e MNEMOSYNE.

- **Obxectivos finais da acción:**

Adaptación dos contidos de formación ás dificultades de organización dunha obra real e ás expectativas do mercado laboral local. Introducción dun sistema de seguimento individualizado das persoas en práctica.

ACCIÓN 2 : Mobilización das empresas locais do sector da construción e coordinación cos públicos beneficiarios.

- **Obxectivos:**

Valorar antes as empresas locais as competencias adquiridas durante a formación e favorecer a contratación das/os demandantes de emprego ao remate do seu período de aplicación en empresa.

- **Beneficiarias/os:**

Os beneficiarios e beneficiarias da formación e responsables das empresas locais do sector da construción.

- **Duración e reparto temporal:**

Ao inicio das obras de formación e cun período de prácticas de cinco meses e medio de media.

- **Contidos da acción:**

- Reunións informativas ao principio da formación para identificar as expectativas das empresas e definir as competencias que deberán ser valoradas no marco do programa pedagóxico das obras de formación.
- Visitas de obras durante a formación e encontros cos beneficiarios e beneficiarias da formación.
- Seguimento individualizado e período de aplicación en empresa.

- **Metodoloxía:**

Traballo de mobilización, información nas empresas e valoración das habilidades tradicionais en colaboración estreita cos concellos, os actores para o emprego da zona e as organizacións profesionais da construción.

- **Participantes:**

O conxunto dos parceiros de DIESE, en particular as organizacións profesionais membros do PDD.

- **Obxectivos finais da acción:**

Favorecer a contratación das/os demandantes de emprego formados nas empresas locais da construción.

ACCIÓN 3 : Sensibilización, promoción, intercambio en materia de habilidades dirixidas a un grande número de persoas.

- **Obxectivos:**

- Valorar ante a maioría da xente as habilidades e as técnicas de rehabilitación da construción antiga transmitidas aos beneficiarios e beneficiarias.
- Informar sobre as profesións do sector da construción que contan cunha imaxe pobre e con dificultades de contratación.

- **Públicos beneficiarios:**

Todos os públicos, en particular a mocidade, demandantes de emprego, persoal asalariado e empresarios e empresarias locais.

- **Duración e reparto temporal:**

As visitas ás obras organízanse durante as sesións formativas.

- **Contidos da acción:**

- Presentación das técnicas tradicionais introducidas nas obras de formación,
- Información e sensibilización *in situ* en materia de construción antiga.

Resultados agardados:

- Presentación das necesidades das empresas (nivel de cualificación, competencias agardadas) e exposición das barreiras identificadas (fonte *Enquête besoins et difficultés de recrutement* do Comité de concertación da construción da rexión Midi-Pyrénées, xaneiro 2006).

A rexión Midi-Pyrénées vive un crecemento demográfico importante e conta cun dinamismo económico rexional que deberían supoñer necesidades cada vez maiores de vivendas, equipos e infraestruturas. Este desenvolvemento económico e demográfico é un motor de creación de empregos sobre todo no sector da construción de edificios e de obras públicas (BTP). Ademais, este sector sofre evolucións regulamentarias e esixencias de calidade cada vez máis importantes que supoñen necesidades de man de obra cualificada.

As numerosas xubilacións (provocadas polo *baby boom*), a desconsideración das profesións manuais, o feito de que as profesións da construción e das obras públicas sexan profesións que demandan un esforzo físico importante (o que leva aos traballadores do sector a terminar a súa carreira fóra da produción) ou incluso a ausencia dunha cultura sistemática de necesidade de xestionar con previsión os recursos humanos (en particular nas empresas con nome propio que representan case a metade dos establecementos do sector da construción e obras públicas da rexión) son constatacións que confirman a necesidade de investigar con precisión as necesidades e as dificultades de contratación.

Así pois, para dispoñer dos elementos do tecido económico rexional, o Consello de Administración do CRC, en colaboración cos profesionais, decidiu realizar unha investigación nun amplo abano de establecementos co fin de analizar a situación da rexión e facilitar deste modo as orientacións que deben tomar os organismos profesionais e os poderes públicos.

O estudo realizado non ten carácter exhaustivo mais pretende aportar información detallada sobre a situación e a posición dos empresarios e empresarias respecto ás necesidades e dificultades de contratación. O obxectivo deste estudo é analizar as necesidades e dificultades de contratación das empresas do sector da construción de edificios e obras públicas de menos de 200 traballadores e traballadoras na rexión Midi-Pyrénées así como propoñer unha clasificación destas empresas en función das necesidades que expresaron durante a investigación e en función das súas características económicas.

A investigación realizouse en 19.163 establecementos da rexión Midi-Pyrénées: establecementos do sector da construción de menos de 200 traballadores e traballadoras que representan o 93% do persoal asalariado da construción en Midi-Pyrénées. A mostra elixida inclúe 2.925 establecementos. Cun índice de respostas do 40%, a base de datos representa globalmente o tecido económico das empresas do sector da construción de edificios e obras públicas da rexión.

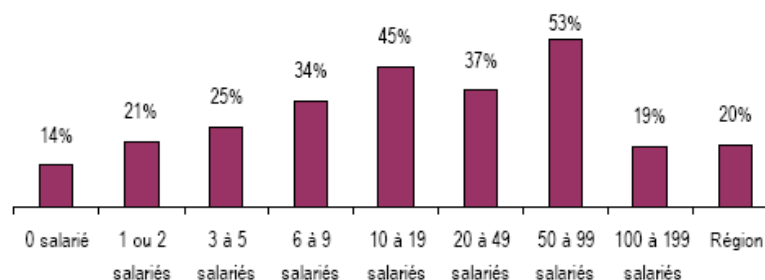
ANÁLISE DAS NECESIDADES E DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN

Os empresarios do sector prevén realizar 10.500 contratacións entre 2004 e 2009, é dicir 2.100 contratacións ao ano. O 20% dos establecementos da rexión, é dicir cerca de 3.800, pesan realizar contratacións.

REPARTO DAS NECESIDADES EXPRESADAS

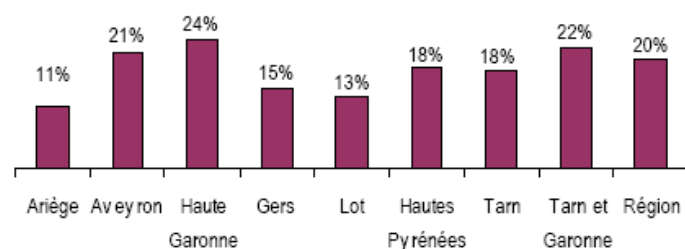
Estas contratacións localízanse principalmente en Haute Garonne, Tarn et Garonne e Aveyron e implican a todos os tipos de establecementos independentemente do seu tamaño. Estas previsións son particularmente importantes nas actividades de construción de vivendas unifamiliares, de albanelería xenérica e de instalacións eléctricas.

Os seguintes gráficos reflicten a proporción das empresas que prevén contratar segundo o tamaño da empresa, o seu departamento de implantación ou a súa actividade principal.



Les entreprises entre 6 et 99 salariés ont une propension à recruter nettement supérieure à la moyenne régionale.

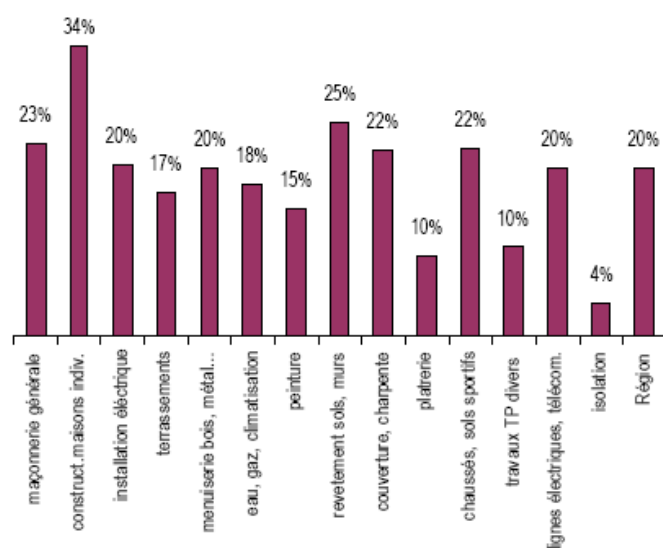
Notamment, 53% des entreprises de 50 à 99 salariés envisagent de recruter d'ici 2009 ; à comparer à 14% d'intention de recrutement pour les entreprises de 0 salarié.



La Haute Garonne, le Tarn et Garonne et l'Aveyron sont les départements qui comptent une proportion d'entreprise envisageant de recruter importante.

A l'inverse, l'Ariège, le Lot et le Gers comptent respectivement 11%, 13% et 15% des entreprises de BTP qui prévoient de recruter à l'horizon 2009.

Cependant les différences entre département restent faibles.



24% des entreprises du GO prévoient de recruter à l'horizon 2009 contre 18% pour les entreprises du SO et 17% pour les entreprises des TP.

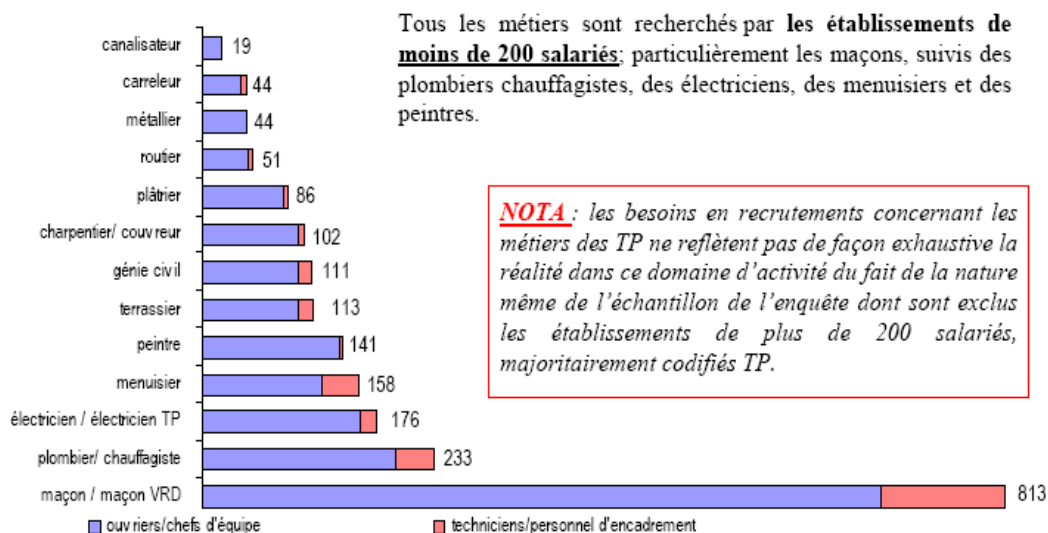
Les constructeurs des maisons individuelles sont nombreux à prévoir de recruter (34% d'entre eux) alors que les entreprises spécialisées en isolation, plâtrerie ou travaux TP divers sont en deçà de la moyenne régionale.

Il s'agit d'une classification des entreprises par code d'activité principale.

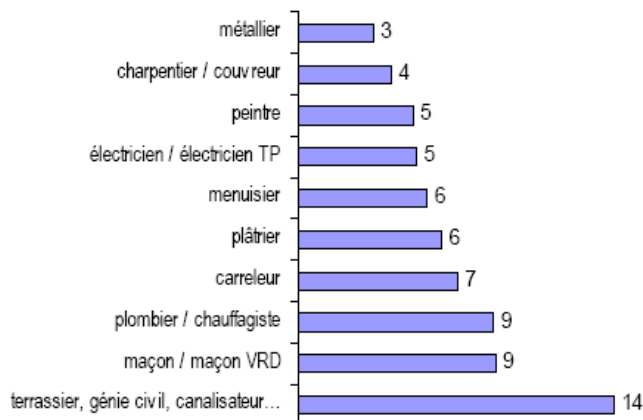
LES MÉTIERS RECHERCHÉS

Sources : CRC et CCCA-BTP 2003

Nombre de recrutements prévus par an



Nombre de recrutements d'ouvriers / chefs d'équipe prévus par an pour 100 en poste



De media e en relación ao conxunto das profesións, os empresarios e empresarias pensan contratar a sete obreiros/xeferes de obra por cada 100 que xa desempeñan estes postos.

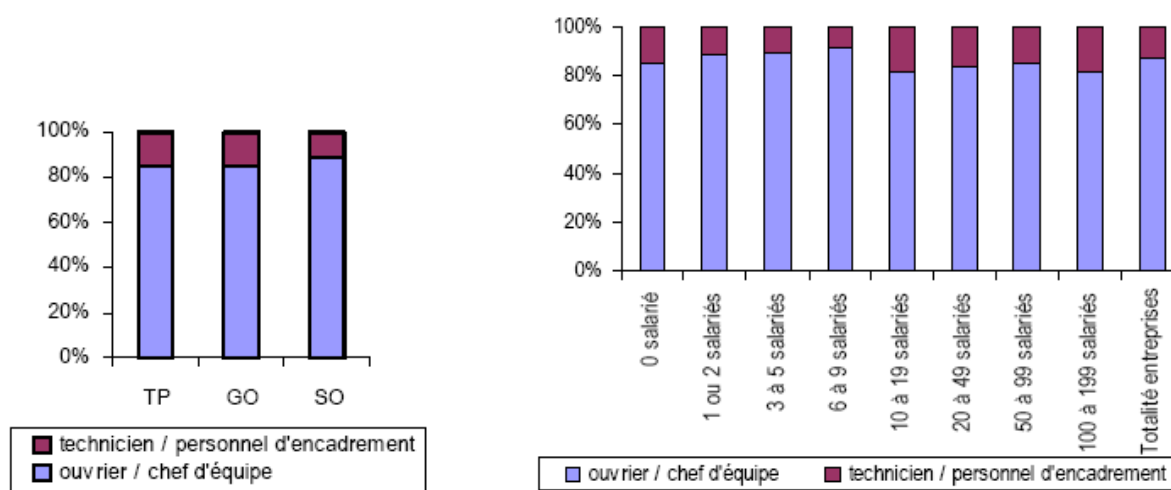
Nas profesións do sector das obras públicas (escavación, explanación, enxeñaría civil...) prevense 14 contratacións anuais por cada 100 traballadores e traballadoras, o que indica un desenvolvemento bastante sostible.

Tamén é importante a proporción de contratacións que se prevén por cada 100 traballadores e traballadoras dos ámbitos da fontanaría/instalación de calefacción ou da albanelaría; seguido da contratación nos ámbitos do embaldosado, escaiola e carpintaría nos que se prevén 6 ou 7 contratacións anuais por cada 100

traballadores e traballadoras. Á inversa, a pesar de que representen un número de contratacións importante, só se contratarán cinco electricistas ao ano por cada 100. Aínda que en menor medida, sucederá o mesmo cos pintores e pintoras.

AS FUNCÍONS BUSCADAS

Os obreiros e obreiras ou xefes e xefas de obra representan o 87% das necesidades expresadas. Proporcionalmente, a necesidade de persoal técnico ou mandos é lixeiramente maior no sector da construción de obras públicas e nas empresas de máis de 10 asalariadas/os. Así e todo, non hai diferenzas claras segundo os tamaños das empresas.

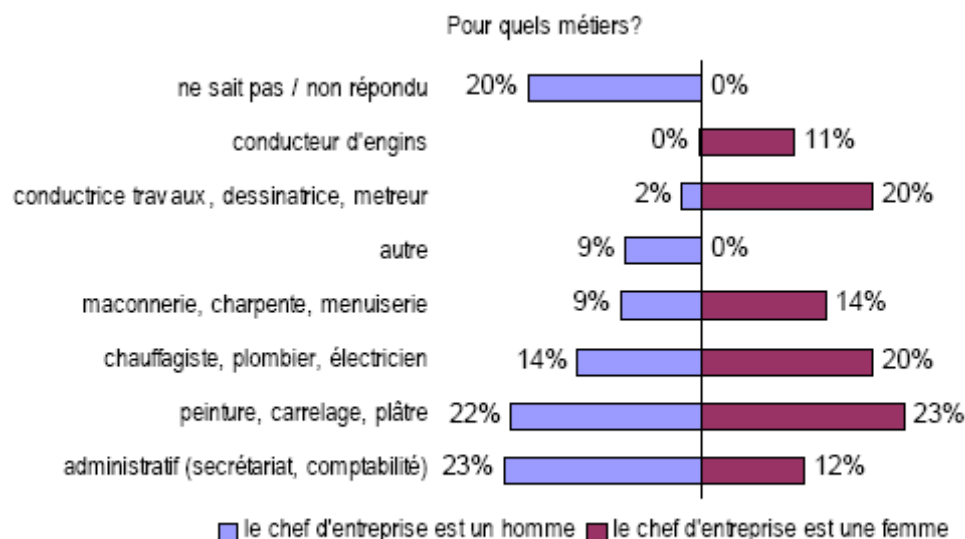


PREVISIÓN DE CONTRATACIÓN DE MULLERES

Prevense contratacións de mulleres?



O 42% das empresarias que necesitan realizar contratacións prevén contratar a mulleres, fronte ao 21% no caso dos empresarios.

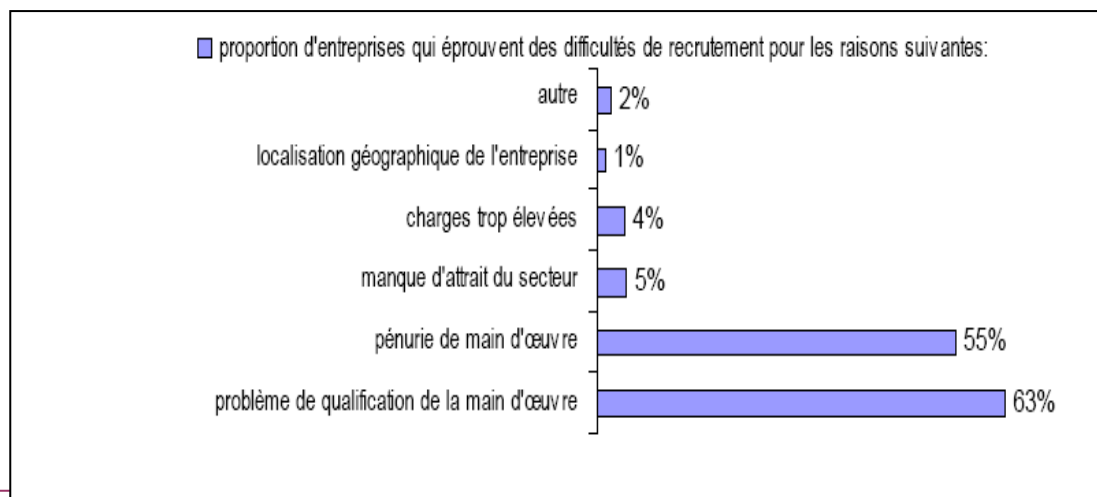


O 48% das contratacións de mulleres previstas farase no sector de traballos de acabado: pintura, embaldosado, escaiola, fontanaría ou electricidade. No caso dos traballos de obra grosa ou do ámbito das obras públicas prevense poucas contratacións. Moitos empresarios homes non especificaron as profesións ou só se referiron a traballos administrativos. Son principalmente as empresarias as que propoñen contratar mulleres para postos de condutoras de maquinaria ou de xefas de obras.

AS DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN

O 30% das empresas da rexión admiten ter dificultades para contratar. A maioría delas evocan motivos de falta de cualificación ou escaseza de man de obra. A falta de motivación das/os demandantes de emprego para aceptar postos do sector da construción de edificios e obras públicas así como os salarios tamén son algunhas das causas habitualmente expresadas.

O 76% das empresas que prevén realizar contratacións admiten ter dificultades para facelo.



- Presentación das experimentacións elaboradas polos diferentes parceiros para eliminar estas barreiras.
- Resultados e análises críticos das diferentes accións.

2.3. EXITO

Caracterización do sector

O sector da construción considérase tradicionalmente o motor da economía portuguesa e unha fonte de emprego. A diminución da velocidade da economía nacional tivo efectos sobre as profesións do sector da construción que en 2004 representaban o 6,4% do VAB (“valor engadido bruto”) da economía, cerca do 9% do emprego e o 53% do investimento.

A industria da construción en Portugal, como noutros países, é significativa do conxunto da economía nacional. O sector da construción de edificios e obras públicas¹ diferénciase doutros sectores de actividade, ben pola produción ben polo mercado do emprego. Trátase dun sector que representa unha cadea de valores moi longa, posto que precisa dunha ampla rede de *inputs*, permite a creación de feitos externos favorables ás outras actividades e produce efectos multiplicadores significativos antes e despois. (Nunes, 2001:7). A construción é un sector con características particulares: diversidade de clientes, de proxectos, de produtos, de operacións produtivas e de tecnoloxías.

No tocante á man de obra, este feito provocou unha readaptación da dimensión dos mandos das grandes e medianas empresas que se viron obrigadas a reducir o seu persoal, así como o aumento do número de pequenas empresas subcontractadas polas grandes e medianas empresas. Por outra banda, as necesidades de man de obra provocaron un proceso de contratación de persoal non cualificado ou pouco cualificado, sobre todo no caso das pequenas e medianas empresas.

Peso do Sector na Economía

	1995	2000	2001	2002	2003	2004
“VAB” do sector respecto ao “VAB” total (%)	6,4	7,6	7,6	7,5	6,6	6,4
Emprego no sector respecto ao emprego total (%)	8,7	10,3	10,0	9,8	9,5	8,9

Fonte: GEE, con apoio do INE²

En Portugal, o sector da construción de edificios e obras públicas ten un peso moi importante na estrutura do emprego da zona continental (do 8% ao 12% no período estudado), xa que leva sostendo o nivel total do emprego en Portugal nestes últimos anos. Trátase dun sector que representa unha dinámica considerable

¹ “Construção Civil e Obras Públicas – CCOP”

² “INE: Instituto Nacional de Estatística”

grazas aos importantes investimentos infraestruturais que acaban de realizarse. Este aumento dos investimentos foi particularmente intenso nos anos nos que se remataron grandes obras públicas.

Poboación empregada por sector de
actividade

Unidade:
10³

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	4.910,3	5.020,9	5.111,7	5.137,3	5.118,0	5.122,8	5.122,6
Agricultura, silvicultura e pesca	621,9	635,4	652,6	636,9	642,1	618,1	606,2
Industria, construción, enerxía e auga	1.689,1	1.733,7	1.728,8	1.727,7	1.652,8	1.596,0	1.566,6
Industrias extractivas	13,3	16,4	16,2	17,4	14,3	14,5	19,1
Industrias de transformación	1.104,5	1.093,8	1.095,8	1.052,1	1.018,8	1.002,2	968,6
Produción e distribución de electricidade, gas e auga	33,8	29,7	38,0	39,8	36,1	31,2	24,9
Construción	537,5	593,8	578,8	618,4	583,6	548,0	554,1
Servizos	2.598,5	2.651,7	2.730,3	2.772,7	2.823,1	2.908,6	2.949,8
Comercio, reparación	716,0	742,9	771,5	774,3	774,7	782,0	773,0
Administración pública, educación e saúde	834,1	850,7	877,9	879,8	910,1	951,3	1.187,6
Outros servizos	1.048,5	1.058,1	1.080,9	1.118,7	1.138,3	1.175,4	989,2

Fonte: INE – Enquisa sobre o Emprego

Polo que se refire ao emprego, debemos destacar a proporción de persoal asalariado respecto ao total. Ao longo da década dos 90, o persoal asalariado representou, de media, os ¾ dos traballadores/as do sector. Só o 16% - aproximadamente – era persoal autónomo. Así e todo, a análise do movemento dos últimos anos parece indicar unha tendencia cara ao refluxo do persoal asalariado e, consecuentemente, o aumento do persoal autónomo.

O sector da construción está claramente masculinizado (ver táboa 7), posto que a proporción do emprego feminino é moi feble neste sector. En 1998, só 19.500 mulleres traballaban na construción, o que representaba o 3,8% do emprego total no sector “CCOP”³. Debemos sinalar que, a pesar de que houbo un aumento real do número de traballadoras na construción, non houbo un aumento porcentual.

³ “CCOP – Construción Civil e Obras Públicas”: Construción e Obras Públicas

Proporcionalmente, o aumento do emprego masculino de 1992 à 1998 reduciu nun 1% o emprego feminino no sector da construción. A man de obra feminina caracterízase sobre todo polo importante número de traballadoras cualificadas ou semicualificadas (cerca do 60% do total) e das non cualificadas (o 30% do total). A partir destes datos, podemos concluír que as mulleres desempeñan, no primeiro caso, traballos administrativos e, no segundo, tarefas de limpeza, supoñendo que existe un pequeno número de mulleres entre os mandos intermedios e superiores (Moreno, e al., 1999: 55).

A pesar da diversidade das profesións do sector, a construción considérase unha actividade con moita man de obra, que non esixe niveis altos de cualificación e con salarios relativamente baixos. No tocante á cualificación, a estrutura do emprego é extremadamente deficitaria: o persoal non cualificado representa cerca do 30% do total e o conxunto dos mandos medios e superiores non acada o 3% do total. Respecto á escolaridade, cerca do 66% do persoal estudou un máximo de catro anos. Considerando a natureza da actividade e o tipo de compromiso (onde predominan contratos a curto prazo), a rotación do persoal nas empresas é moi elevada.

Evolución do emprego no "CCOP", 1990-2000

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Emprego na construción (milleiros) – Total	361.1	363.6	346.2	340.2	330.8	340.3	343.1	388.4	516.7*	540.9	593.5
Emprego na construción (milleiros) – Homes	-	-	330.5	325.1	315.0	329.7	328.4	371.5	497.3	521.6	-
Emprego na construción (milleiros) – Mulleres	-	-	15.8	15.1	15.9	10.7	14.8	16.9	19.5	19.3	-
Porcentaxe de emprego na construción respecto ao emprego total (%)	8.0	7.9	8.0	8.0	7.8	8.0	8.1	9.0	10.9	11.2	12.1

Fonte: INE – Estadísticas do Emprego (varios anos)

Observación: * Nova serie

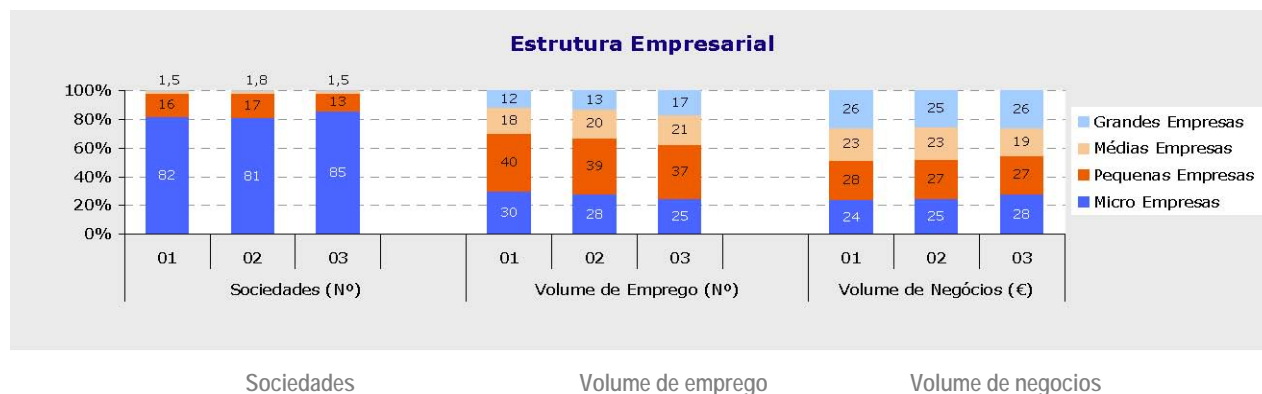
As Empresas

	Cuantificación	Unidade	Ano
Número de empresas	108 909	Empresas	2003
Número medio de empregados	4,0	Empregados/ empresa	2003

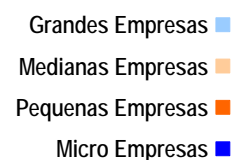
Fonte: INE, Estatística das Empresas

Dimensión do Sector

Estruturas das empresas



Fonte: INE, Anuario Estadístico, 2003



O número de empresas do sector é diferente segundo as fontes examinadas. As estatísticas das empresas do INE revelan que en 2003 o sector da construción contaba con cerca de 109.000 empresas, aproximadamente o 17% do sector produtivo portugués.

Pretendendo facer fronte á forte competencia existente no mercado interno, o sector tenta volverse máis competitivo controlando os custos pero tamén desenvolvendo a súa capacidade de adaptación, en particular no ámbito das normas de calidade, seguridade e hixiene. A industria da construción sempre conta con programas de innovación nos sectores da tecnoloxía avanzada e tamén nos sectores tradicionais.

A baixa cualificación da man de obra é un dos factores que intervéñen negativamente na produtividade deste sector polo que se seguen desenvolvendo diversas accións de formación e información para mellorar este indicador.

Principais condicionamentos do sector

Sobredimensión	A retracción do mercado nacional permitiu a dinamización da internacionalización, que provoca a necesidade de actualización permanente das técnicas de produción da construción e do proxecto.
Forte competencia	A calidade e a innovación son factores determinantes do éxito cos competidores, ben no mercado nacional ben nos mercados internacionais e europeo (por exemplo, o <i>design</i> , a ecoloxía dos materiais de construción)
Peso da burocracia e da fiscalidade	Hai que seguir políticas que alixeren estes condicionamentos tales como o refluxo dos atrasos dos pagos de Estado ás

	empresas. Isto axudará a reactivar o sector.
Baixa calidade da man de obra	O desenvolvemento de actividades de formación, información e regulamentación é unha prioridade e poderá contribuir a mellorar os niveis de produtividade no sector.

Principais asociacións sectoriais:

- Asociación das Empresas da Construción e Obras Públicas – **AECOPS**
- Asociación dos Industriais da Construción e Obras Públicas – **AICCOPN**
- Asociación Nacional dos Empresarios de Obras Públicas – **ANEOP**
- Federación Portuguesa da Industria da Construción e Obras Públicas – **FEDICOP**

Ao longo destes últimos anos, observamos unha redefinición da estrutura das empresas do sector da construción, en particular mediante fusións e concentracións entre empresas. As pequenas e medianas empresas poden elas tamén entrar nos mercados internacionais recorrendo ás subcontratacións. O recurso ás subcontratacións é máis fácil se existe unha forte especialización para garantir a calidade en certas fases dos proxectos e para asegurar o cumprimento dos prazos. Tamén é posible que as empresas traballen noutra especialización imprescindible e con alta rendibilidade: responder ás necesidades de mercados específicos como o da recuperación e do mantemento de inmobles.

O Centro de Formación Profesional da Industria da Construción e Obras Públicas do Norte *CICCOPN* (*Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte*) ten un papel importante na dinamización da industria da construción no tocante á formación profesional.

Ao igual que noutros países europeos, a industria da construción en Portugal ten unha importancia enorme para a actividade económica. Incluso podemos definilo como un sector chave, ben polo seu efecto multiplicador de emprego, ben pola baza que representa para outras moitas industrias que dependen del. O crecemento, a complexidade e a competitividade que actualmente caracterizan as actividades da construción acaban evidenciando a falta de cualificación da man de obra no sector e a necesidade de máis formación específica en todos os niveis.

A política do *CICCOPN* camiña cara ao futuro onde só a cualificación e a competitividade poderán acadar o éxito. Con este fin, o *CICCOPN* desenvolve accións de formación adaptadas aos permanentes cambios técnicos e económicos, non só no ámbito da cualificación profesional senón tamén no ámbito do apoio ao desenvolvemento e á modernización das pequenas e medianas empresas do sector. Estas accións permítenlles ás empresas acompañar a dinámica e os cambios técnicos do sector e aseguran simultaneamente unha promoción socioprofesional máis doada dos seus traballadores e traballadoras.

As accións de formación inclúen os seguintes ámbitos:

- *Cualificación inicial, dirixida á mocidade que busca o seu primeiro emprego;*
- *Formación continua, presencial e a distancia, dirixida á poboación activa;*
- *Formación continua das/os formadores/as;*
- *Formación para paradas/os.*

Ademais da súa vocación principal – a formación profesional e a cualificación dos recursos humanos das empresas – este centro (*CICCOPN*) tamén conta con servizos de consulta nos ámbitos técnico e tecnolóxico, segundo as demandas das empresas do sector.

En calidade de centro consorcial que conta entre os signatarios do consorcio coa *AICCOPN* (Asociación dos Industriais da Construción e de Obras Públicas do Norte), o *CICCOPN* mantén relacións directas coas empresas polo que está moi preto das necesidades e das carencias ás que se deben enfrontar as empresas. A feminización do sector está a desenvolverse, xeralmente, dun xeito lento respecto a outros sectores e profesións que precisan de formación universitaria. Isto indica a permanencia doutra característica distintiva do sector: o carácter pechado da base sociocultural de contratación nestas profesións.

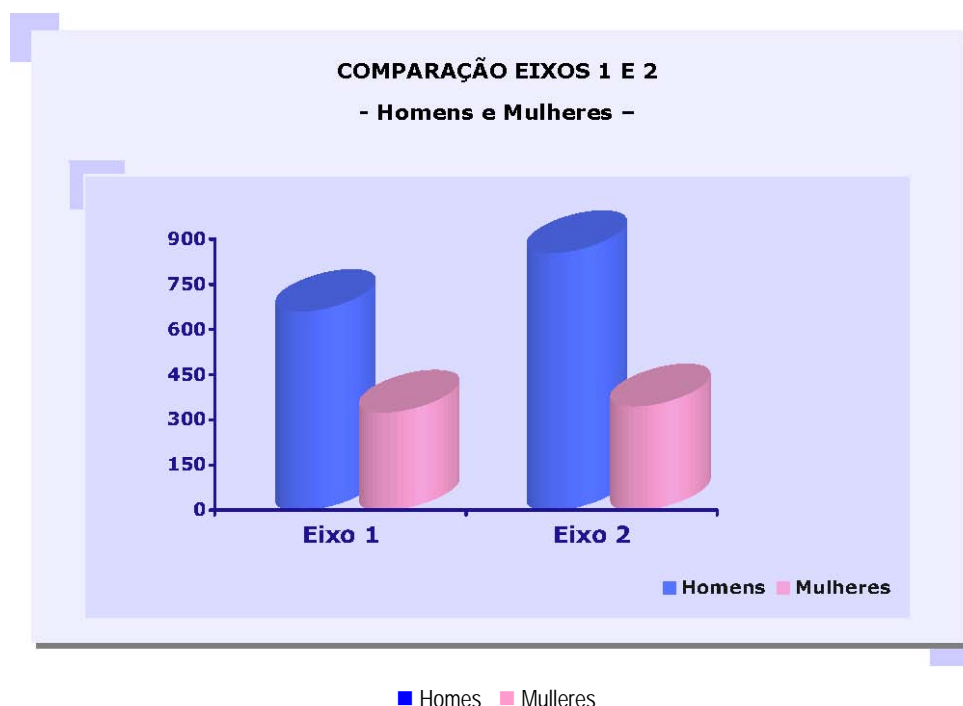
Observamos que as carreiras profesionais e os perfís de actitudes difiren habitualmente daqueles dos seus homólogos masculinos no tocante ás traxectorias formativas, ao nivel de actividade durante os estudos superiores e ao xeito no que as mulleres obteñen o seu primeiro emprego, cun perfil de formación máis académico que práctico. Respecto ao exercicio profesional, a maioría dos traballadores autónomos son homes mentres que as mulleres exercen con maior frecuencia a súa profesión como asalariadas ou subministradoras de servizos. As súas condicións laborais son máis precarias cás dos homes e atopamos tamén diferenzas nos ámbitos de actividade. Os homes participan máis nos concursos e gañan dúas veces máis premios. Do mesmo xeito que as diferenzas de xénero condicionan o exercicio dalgunhas outras profesións, os ingresos das mulleres son xeralmente inferiores aos dos homes. A pesar de que as diferenzas adoiten ser menores, estas son estatisticamente significativas e evocan patróns profesionais e de actitude diferentes. As mulleres están máis insatisfeitas cós homes coas condicións nas que exercen a súa profesión e son máis favorables a unha evolución técnica do seu ámbito, á especialización, á regulamentación e á protección do medio ambiente. Ademais da idade, o xénero é o factor que provoca a división máis profunda nalgunhas profesións, en particular na profesión de arquitecto/a.

Se consideramos a relación do sector da construción co xénero masculino, podemos concluir que a poboación feminina xa representa unha proporción significativa na formación de mozos e mozas, na inserción no mercado do emprego e na formación continua dos activos.

A sensibilización das candidatas neste sector segue sendo unha aposta do Centro de Formación:

- **Eixe 1** – Promover a formación cualificada e a transición cara á vida activa | Aprendizaxe, educación e formación.
- **Eixe 2** – Promover a formación permanente e a adaptabilidade | Formación continua.

Comparacións eixes 1 e 2



No ámbito da formación continua, o *CICCOPN* xa conta con moitas participantes e acada niveis de porcentaxes moi altos nos cursos de novas tecnoloxías.

A seguinte táboa indica as formacións continuas que inclúen a participación de activos de sexo feminino:

- 3D Studio Viz
- Lexislación e Análise Financeira
- AutoCAD
- Materiais e Tecnoloxía da Construción
- AutoCAD Land Development Desktop
- Axustes e Orzamentos
- Autodesk Architectural Desktop
- Informática dos Orzamentos
- Cálculo Automático de Estruturas
- Técnico/a de Gas
- Características e Comportamento Térmico de Inmobles
- Modelos 3D con Photomodeler
- Deseño para a Construción
- Práctica de Taller
- Certificación e Xestión da Calidade

- Proxector de Redes de Gas
- Técnico/a de Gas
- Deseño para a Construción
- Regulamento Xeral contra a Ruído
- Dereito Laboral e Comportamentos na Organización
- Seguridade, Hixiene e Saúde nas profesións do sector da construción
- Probas de Control de Calidade
- Xestión e Control da Producción
- Axustes e Orzamentos
- Topografía

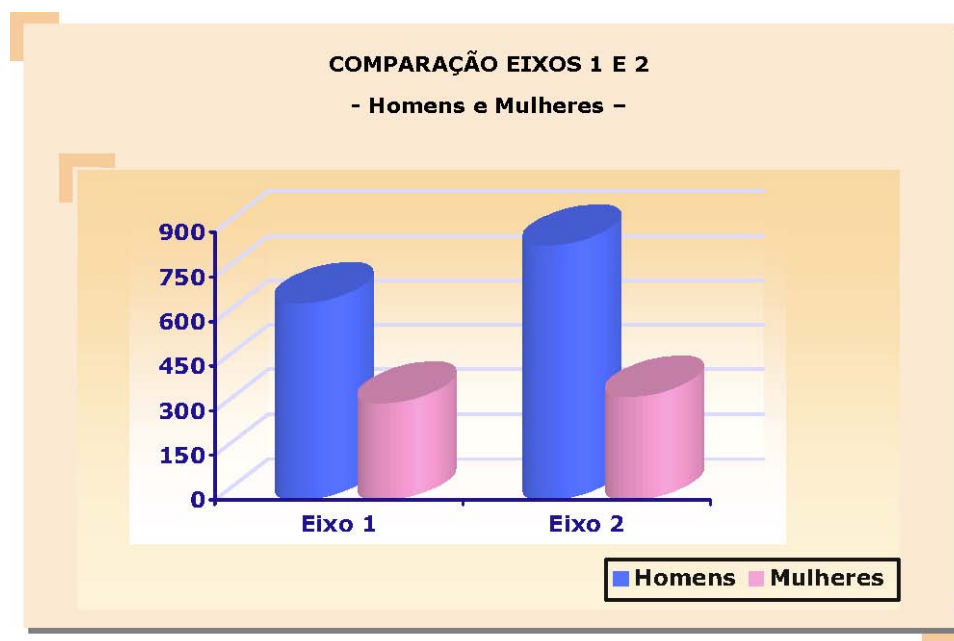
Lista do persoal técnico e obreiro que integra o sector da construción e ns que atopamos unha porcentaxe de actividade feminina:

Profesións	Técnicas/os	
	Arquitectura	Téc. seguridade, hixiene e saúde laboral
	Enxeñaría	Topografía
	Enxeñaría técnica civil	Outras enxeñarías
	Obreiras/os	
	Encargado de edificación	Armazóns de ferro
	Electricidade xeral	Carpintaría de obra grosa
	Fontanaría	Carpintaría de acabados
	Cerraxería civil– Montaxe de estruturas metálicas	Condución de maquinaria de escavación, construción e similares
	Pintura	Condución de vehículos pesados – mercadorías
	Albanelaría	Axudante de albanelaría

Debemos sinalar que os empresarios e empresarias demandan mulleres para desempeñar algunhas tarefas polo seu perfeccionismo e a súa competencia profesional, aspectos importantes no desenvolvemento da execución técnica.

O gráfico seguinte mostra a previsión do peso da poboación feminina e masculina para o ano 2005, na Formación cualificante e a transición cara á vida activa (eixe 1), e na Formación permanente e adaptabilidade (eixe 2).

Comparación Eixes 1 e 2



■ Homes ■ Mulleres

No Boletín Estatístico de xullo de 2005, responsabilidade do Ministerio de Seguridade Social e Traballo, faise a seguinte observación: “os datos públicos refírense unicamente aos homes, debido ás características da actividade e das profesións analizadas. Os interrogados só teñen datos relativos ás mulleres no caso da profesión de enxeñeiro civil e incluso neste caso os valores non son representativos”.

Esta observación refírese aos salarios e ás profesións do sector da construción de edificios e obras públicas e reflicte a realidade contra a que se está a loitar dende o ano 1981 mediante a incorporación anual de centos de mulleres cualificadas que na actualidade están empregadas neste sector.

Prevense candidaturas de mulleres nas accións formativas desenvolvidas polo *CICCOPM*, nas que participarán tanto os homes coma as mulleres.

Debemos apuntar tamén que as mulleres de distintas formacións están exercendo as súas profesións dun xeito exemplar, superando as expectativas dos empresarios e empresarias e a do persoal directivo das empresas que fan o seu seguimento durante a práctica e o emprego. A nivel da Formación cualificante e transición á vida activa, a porcentaxe de mulleres é moi elevada, incluso nos ámbitos específicos da construción, como por exemplo a fiscalización, o control de calidade, as medidas, a carpintería/pintura ou a topografía.

O *PNE*⁴ de 2005 prevé un aumento da participación das mulleres na vida activa a través dos medios seguintes:

- Aumento dos apoios financeiros para os programas de emprego que inclúen profesións afectadas pola **discriminación** de xénero;
- Ampliación de horarios escolares da ensinanza obrigatoria;

⁴ *PNE*: Plan Nacional de Emprego

- Incitación ao **tratamento de xénero** na negociación colectiva.

Bibliografía:

Baganha, M., Marques, J., Carlos, Góias, Pedro (coords.) (2000) "O Sector da Construción e das Obras Públicas en Portugal: 1990 – 2000"

INE (Instituto Nacional de Estatísticas), Boletín Mensual de Estatísticas,
Enquisa Mensual de conxuntura na Construción e Obras Públicas,
Estatísticas das Empresas,
Enquisa sobre o Emprego

CICCOPN (Centro de Formación Profesional da Industria da Construción e de Obras Públicas do Norte) -
Informe de Actividades 2005/2006 – Texto "As Mulleres na Construción"

2.4. RELOS

A cooperación de Desenvolvemento Xeográfico do proxecto RELOS, na que participan as provincias de Chieti e de Pescara, o Instituto Escolar da Construción da Provincia de Chieti, Insight & Co., ANCE Abruzzo, o Consorcio Multimedia, a Università degli Studi G. D'Annunzio – Facultade de Arquitectura, afrontou o tema do mercado laboral na zona estudada e no sector da construción, analizándoo dende o punto de vista das empresas da construción, das profesións técnicas e da administración pública polo que respecta á elaboración de ferramentas e servizos específicos laborais.

O mercado laboral no sector da construción. As empresas.

En 2005, o sector da construción seguiu crescendo.

Por sétimo ano consecutivo, os investimentos na construción rexistraron unha tendencia positiva, a pesar de que foi menos importante respecto aos anos anteriores: + 0,5% respecto a 2004.

A fase de desenvolvemento do sector da construción comezou en 1999 e foi particularmente intenso nos anos 2000, 2001 e 2002. Segundo as novas estimacións das contas nacionais tradicionais elaboradas polo Istat, durante estes anos os investimentos na construción creceron, en termos reais, nun 6,4%, 4,1% e 4,8% respectivamente. Nos anos sucesivos, o ritmo de crecemento diminuíu progresivamente pasando do 1,4% en 2003, ao 0,9% en 2004 e ao 0,5% en 2005.

Nos últimos sete anos, o sector da construción aumentou de xeito máis importante en relación á globalidade do sistema económico.

Entre 1999 e 2005, os investimentos no sector da construción aumentaron nun 22,5% en termos reais en relación a un crecemento do PIL do 9,0%.

Durante este mesmo período, o desenvolvemento do emprego tamén foi intenso. En 2005, 1.913.000 persoas atoparon traballo no sector da construción, un 28,1% máis que en 1998.

Respecto ao conxunto dos sectores económicos no mesmo período, o aumento do número de empregos foi do 9,6%.

A contribución da construción ao crecemento do emprego foi continua e significativa. En 2005, a metade (50,4%) do crecemento do emprego na totalidade do sistema económico debe atribuírselle á industria da construción.

O crecemento do número de empregos, a partir de 2002, débese parcialmente ao aumento da poboación estranxeira inscrita nos rexistros dos concellos, tras a regularización da situación laboral dos cidadáns e cidadás estranxeiros sen permiso de residencia.

No sector da construción, a presenza de estranxeiros e estranxeiras é considerable. Segundo o Istat, en 2005, 184.000 traballadores e traballadoras estranxeiros atoparon traballo na construción e representan o 9,6% do sector, respecto a unha incidencia do 5,2% dos estranxeiros e estranxeiras respecto á totalidade de traballadores e traballadoras.

O desenvolvemento do emprego no sector da construción en 2005

2005 foi un ano positivo no mercado laboral da construción, a pesar de que se notou unha dinámica menos marcada que no ano anterior.

As indicacións sacadas dos informes continuos do Istat en relación á man de obra⁵ do ano 2005, sinalan unha taxa de crecemento anual dos traballadores e traballadoras da construción equivalente ao 4,4%, que hai que engadirle ao aumento do 5,2% rexistrado en 2004.

En 2005 o sector da construción deu traballo a 1.913.000 persoas.

TRABALLADORES/AS POR SECTOR DE ACTIVIDADE ECONÓMICA				
<i>Sectores de actividade económica</i>	Milleiros (2005)	Variacións en %		
		2004/2003	2005/2004	2005/1998
Agricultura	947	2.4	- 4.3	-13.2
Industria en sentido estrito	5.028	- 0.9	- 0.2	- 0.8
Construción	1.913	5.2	4.4	28.1
Total industria	6.940	0.7	1.0	5.8
Total servizos	14.765	0.7	0.9	13.4
Total traballadores/as	22.563	0.7	0.7	9.6

Elaboración ANCE a partir da base de datos ISTAT – Datos continuos da man de obra

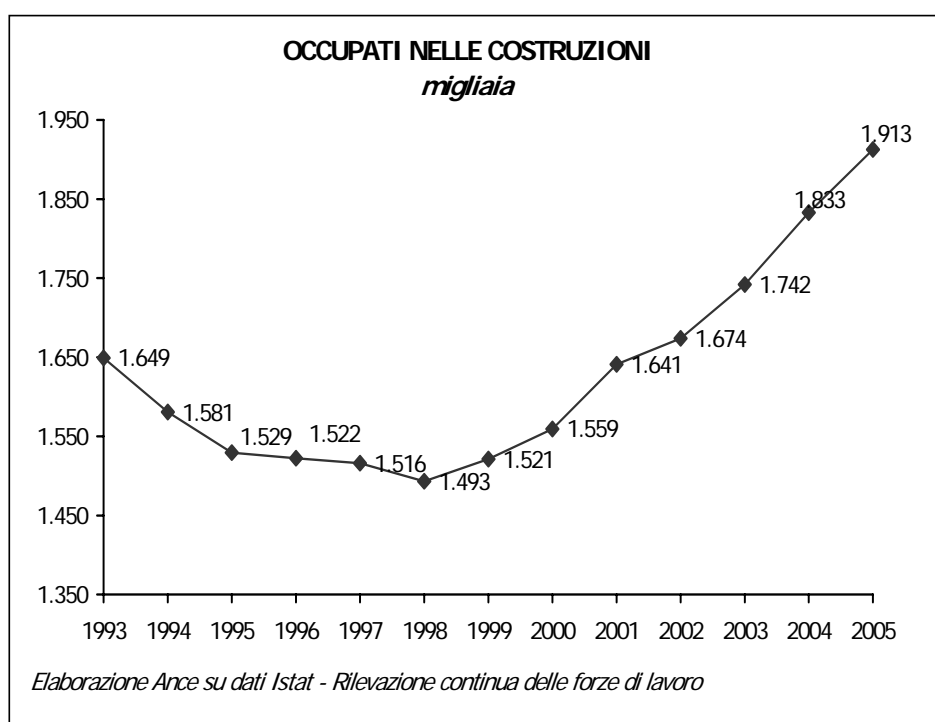
O papel de locomotora que asume o sector da construción confirmouse tamén respecto á globalidade da economía, con aumentos sen precedente noutros sectores de actividade económica.

En 2005, rexistrouse un aumento do número de traballadores e traballadoras no conxunto dos diferentes sectores económicos respecto ao ano anterior, do 0,7% debido ao aumento do 4,4% das construcións, do 0,9% dos servizos (comercio, hoteis e restaurantes, transportes, comunicación, bancos e seguros, servizos

⁵ A partir de 2004, O Istat iniciou, conforme aos novos Regulamentos Europeos (n° 577/98), o novo Extracto Continuo da Man de Obra. A principal novidade da nova enquisa refírese á modalidade de recollida da información. As entrevistas distribúense de xeito uniforme durante todo o ano, a diferenza do extracto anterior que só se refiría a unha semana específica de cada trimestre. A poboación implicada nas entrevistas está composta por familias residentes seleccionadas ao chou, a partir dun mostrario complexo a partir das listas do rexistro civil dos concellos. Globalmente, 76.800 familias son seleccionadas por trimestre para un total de cerca de 300.000 familias entrevistadas ao ano.

ás empresas, administración pública, instrución, saúde e outros servizos ás persoas) fronte a unha diminución do 0,2% a nivel da industria en sentido estrito e unha baixada do 4,3% no sector agrícola.

[PERSONAS EMPREGADAS NA CONSTRUCCIÓN]



A contribución do sector da construción no crecemento global do emprego foi determinante. En 2005, a metade (50,4%) do crecemento dos traballadores e traballadoras do sistema económico debeuse á industria da construción.

O peso do persoal da construción respecto ao da industria e da totalidade dos sectores económicos tamén é considerable. En 2005, os traballadores e traballadoras da construción representan efectivamente o 27,6% do emprego a nivel industrial e o 8,5% da economía.

Polo que se refire á distribución por zona xeográfica, é particularmente interesante constatar que o peso do persoal da construción, en relación ao da industria, é do 42,1% no Sur, do 21,9% no Norte e do 28,8% no Centro.

[O PESO DAS/OS TRABALLADORES/AS DO SECTOR DA CONSTRUCIÓN Ano 2005 - %]

**IL PESO DEGLI OCCUPATI NEL SETTORE
DELLE COSTRUZIONI
Anno 2005 - %**

Regione	Rispetto all'industria	Rispetto all'economia
Piemonte	20,5	7,4
Valle D'Aosta	49,6	12,7
Lombardia	20,9	8,1
Trentino Alto Adige	34,0	9,0
Veneto	21,9	8,6
Friuli Venezia Giulia	19,7	6,8
Liguria	36,8	7,9
Emilia Romagna	20,4	7,2
Toscana	25,8	8,0
Umbria	29,5	9,5
Marche	20,0	7,9
Lazio	37,8	7,1
Abruzzo	29,0	8,9
Molise	35,3	11,1
Campania	42,7	10,2
Puglia	36,3	9,9
Basilicata	41,3	11,9
Calabria	52,7	10,2
Sicilia	48,5	9,3
Sardegna	48,4	11,5
Totale Italia	27,6	8,5
<i>Italia Settentrionale</i>	<i>21,9</i>	<i>7,9</i>
<i>Italia Centrale</i>	<i>28,8</i>	<i>7,7</i>
<i>Italia Meridionale ed insulare</i>	<i>42,1</i>	<i>10,0</i>

Elaborazione Ance su dati Istat - Rilevazione continua delle forze di lavoro

En relación aos datos dos sete últimos anos (1998–2005), obsérvase que o persoal do sector da construción aumentou nun 28,1%, respecto ao desenvolvemento total do emprego que equivale a un aumento do 9,6%.

A industria en sentido estrito perdeu un 0,8% dos traballadores e traballadoras e a agricultura rexistrou unha baixada dun 13,2%. Noutros termos, nos últimos sete anos, a **taxa de desenvolvemento dos traballadores e traballadoras da construción foi case tres veces maior (2,9 veces) á rexistrada para a totalidade do sistema económico.**

A partir de 2002, un elemento importante influíu no crecemento do emprego e non ao nivel da construción: o aumento da poboación estranxeira inscrita nos rexistros, tras a regularización da situación laboral dos estranxeiros e estranxeiras sen permiso de residencia por motivos laborais.

Os traballadores e traballadoras da construción por sector de actividade

A tendencia positiva que existe dende hai varios anos confirmase tamén en 2005. Efectivamente, os datos do Istat demostran que o número de empregos asalariados aumentou nun 7,3% respecto ao ano anterior.

En 2005, polo que se refire ao persoal autónomo, notouse un estancamento substancial (-0,1%), tras o ano 2004 no que se rexistrou unha taxa de desenvolvemento superior á do persoal asalariado.

Respecto á composición da demanda de emprego, entre o persoal da construción atopamos un 62% de asalariados e asalariadas e un 38% de traballadores e traballadoras autónomos.

En particular, o 80,6% dos traballadores e traballadoras asalariados son obreiras/os, o 13,2% empregados e empregadas, o 4,3% aprendices e o 2% responsables e mandos.

O persoal autónomos organizase nun 80,9% de traballadores e traballadoras por conta propia, o 9,3% de empresarios e empresarias, o 4,6% de empregados e empregadas familiares, o 3,2% de traballadores e traballadoras que desempeñan profesións liberais e o 2% restante de cooperadores, Co.co.co (Colaboración coordinada e continua) e de traballadores e traballadoras eventuais.

[TRABALLADORES/AS NO SECTOR DA CONSTRUCIÓN]

OCCUPATI NELLE COSTRUZIONI

Migliaia

Anni	Dipendenti	Indipendenti	Totale occupati
1999	890	631	1.521
2000	923	636	1.559
2001	974	667	1.641
2002	1.011	663	1.674
2003	1.066	675	1.742
2004	1.106	727	1.833
2005	1.186	727	1.913

Elaborazione Ance su dati Istat - Rilevazione continua delle forze di lavoro

[TRABALLADORES/AS NO SECTOR DA CONSTRUCIÓN]

OCCUPATI NELLE COSTRUZIONI

Var. % rispetto all'anno precedente

Anni	Dipendenti	Indipendenti	Totale occupati
1999	1,8	2,0	1,9
2000	3,7	0,8	2,5
2001	5,5	4,8	5,2
2002	3,8	-0,6	2,0
2003	5,5	1,8	4,0
2004	3,7	7,7	5,2
2005	7,3	-0,1	4,4

Elaborazione Ance su dati Istat - Rilevazione continua delle forze di lavoro

[TRABALLADORES/AS DA CONSTRUCIÓN SEGUNDO O POSTO DESENVOLVIDO]
OCCUPATI NELLE COSTRUZIONI PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE
- Anno 2005

Posizione nella professione	Migliaia	Composizione %	
		sul totale	per posizione
Indipendenti:	727	38,0	100,0
- Imprenditori	67	3,5	9,3
- Liberi professionisti	23	1,2	3,2
- Lavoratori in proprio	588	30,7	80,9
- Soci di cooperativa	4	0,2	0,5
- Coadiuvanti familiari	33	1,7	4,6
- Co.co.co	9	0,5	1,2
- Prestatori d'opera occasionali	2	0,1	0,3
Dipendenti:	1.186	62,0	100,0
- Dirigenti	7	0,3	0,6
- Quadri	16	0,9	1,4
- Impiegati	156	8,2	13,2
- Operai	956	50,0	80,6
- Apprendisti	51	2,7	4,3
Totale	1.913	100,0	

Elaborazione Ance su dati Istat - Rilevazione continua delle forze di lavoro

No segundo trimestre 2006, por primeira vez dende 1999, os datos de emprego no sector da construción son negativos (-2,4% respecto ao segundo trimestre 2005)⁶.

Trátase dun dato que "vale" -0,7% para a totalidade do primeiro semestre. Trátase do primeiro sinal importante de ralentización do ciclo de expansión e do inicio dunha nova fase no mercado da construción que vai incidir no mercado laboral en Italia. Dende a aparición destes primeiros sinais, obsérvase que son as persoas máis débiles as que se sofren as consecuencias inmediatas da diminución das actividades nas empresas.

Efectivamente, no transcurso do ano 2005, rexistrouse unha recomposición bastante importante do emprego no tocante ao "xénero", determinado por unha ralentización do crecemento do emprego masculino e unha baixada do emprego feminino.

Por vez primeira, a demanda de contratación para 2006 parece rexistrar unha baixada de traballadores e traballadoras estranxeiros paralelamente a unha conservación da demanda de traballadores e traballadoras italianos. Isto demostra que cando o "vento cambia", a tendencia tradúcese nunha redución da demanda dos traballadores e traballadores menos cualificados.

⁶ Os efectos que ten a ralentización do mercado da construción sobre o emprego: menos mulleres, menos traballadores asalariados e menos traballadores estranxeiros – Informe CRESME para "Obiettivo Lavoro"

Finalmente, o terceiro indicador afecta ao traballo asalariado que, nos últimos anos rexistrou unha tendencia cara ao crecemento e que, dende a segunda metade do ano pasado, marcou o paso mentres que o dinamismo do traballo autónomo aumentou.

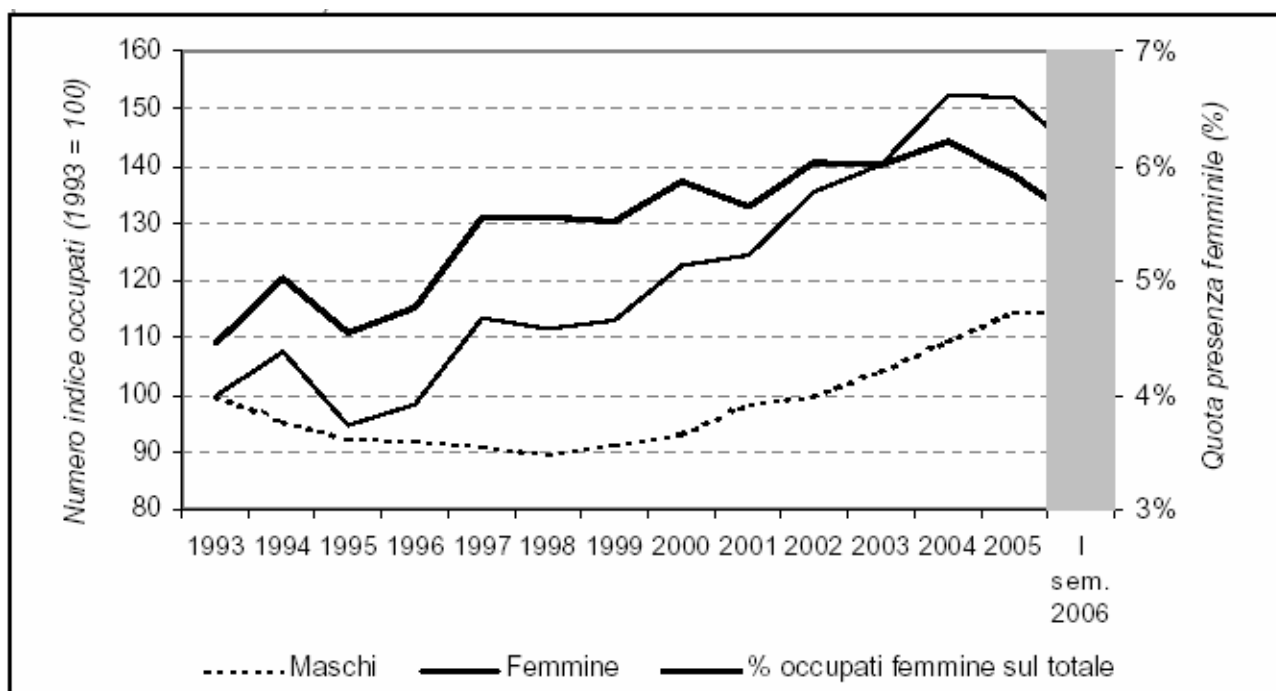
A baixada de 2006 constitúe unha inversión de tendencia brusca que confirma o cambio global a nivel do mercado. Así e todo trátase da conclusión dun proceso de ralentización que xa empezara ao longo dos dous últimos anos.

Neste mesmo período, constátase tamén unha baixada do emprego feminino determinada por unha clara ralentización do crecemento do emprego masculino e pola diminución do número de traballadoras.

Efectivamente, o emprego masculino, en crecemento dende o ano 1999, aumentou de xeito case lineal respecto a 2005, rexistrando en 2006 unha taxa de crecemento conxuntural do 0,6%, cunha taxa de tendencia á baixa do 0,3%.

Entre 1993 e 2004, o emprego feminino, pola súa parte, aumentou nun 52,3% (+9,4% a nivel masculino no mesmo período). Acadou o pico de incidencia respecto á totalidade do emprego elevando a taxa de traballadoras do 4,5% ao 6,2%. En 2005, rexistrouse a primeira ralentización (-0,3%) e no primeiro semestre de 2006, observouse unha clara diminución conxuntural (-5,1%) e tendencial (-7,9%).

Dinámica do emprego masculino e feminino na construción, presenza feminina (1993-2006 tendencial)



Fonte: Elaboración Cresme a partir dos datos ISTAT – Informe Cresme e “Obiettivo Lavoro”

Emprego feminino no sector da construción

En 2005, o número de mulleres que traballan no sector da construción acada as 107.000, o que representa o 5,6% da totalidade dos traballadores e traballadoras.

O sector da construción segue caracterizado por unha baixa porcentaxe de traballadoras pero, ao longo dos anos, o seu número aumentou progresivamente.

[EMPREGO FEMININO NO SECTOR DA CONSTRUCCIÓN]

OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLE COSTRUZIONI

Anni	migliaia			% occupazione femminile su totale occupati		
	Dipendenti	Indipendenti	Totale occupazione femminile	Dipendenti	Indipendenti	Totale occupazione femminile
1999	50,311	29,097	79,408	5,7	4,6	5,2
2000	58,195	28,085	86,280	6,3	4,4	5,5
2001	63,986	23,611	87,596	6,6	3,5	5,3
2002	67,939	27,218	95,156	6,7	4,1	5,7
2003	70,387	28,329	98,715	6,6	4,2	5,7
2004	75,852	31,279	107,131	6,9	4,3	5,8
2005	79,613	27,233	106,846	6,7	3,7	5,6

Elaborazione Ance su dati Istat - Rilevazione continua delle forze di lavoro

O desenvolvemento do emprego feminino no sector da construción caracterizouse por unha dinámica positiva entre os anos 1998 e 2004, con un aumento global do 36,3%. En 2005, conséntase un estado estacionario do emprego (-0,3% respecto ao ano anterior). O dato de 2005 é a síntese dun aumento do 5% das asalariadas e dunha diminución do 12,9% das traballadoras autónomas.

Polo que respecta á composición da demanda de emprego, a ocupación feminina no sector da construción organízase nun 74,5% de asalariadas e nun 25,5% de traballadoras autónomas (no caso do emprego masculino, as incidencias análogas son do 61,3% e do 38,7% respectivamente).

[EMPREGO FEMININO NO SECTOR DA CONSTRUCIÓN]

OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLE COSTRUZIONI

Var. % rispetto all'anno precedente

Anni	Dipendenti	Indipendenti	Totale occupazione femminile
1999	1,7	-0,1	1,0
2000	15,7	-3,5	8,7
2001	9,9	-15,9	1,5
2002	6,2	15,3	8,6
2003	3,6	4,1	3,7
2004	7,8	10,4	8,5
2005	5,0	-12,9	-0,3

Elaborazione Ance su dati Istat - Rilevazione continua delle forze di lavoro

[EMPREGO FEMININO NA CONSTRUCIÓN SEGUNDO A POSICIÓN NA PROFESIÓN – Ano 2005]

OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLE COSTRUZIONI PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE - Anno 2005

Posizione nella professione	Migliaia	Composizione %	
		sul totale	per posizione
Indipendenti:	27	25,5	100,0
- Imprenditori	6	5,4	21,3
- Liberi professionisti	1	1,0	3,8
- Lavoratori in proprio	7	6,8	26,6
- Coadiuvanti familiari	11	10,0	39,2
- Co.co.co	2	1,7	6,5
- Prestatori d'opera occasionali	-	-	-
Dipendenti:	80	74,5	100,0
- Dirigenti	-	-	-
- Quadri	2	1,8	2,4
- Impiegati	71	66,3	89,0
- Operai	5	4,6	6,1
- Apprendisti	2	1,7	2,2
Totale	107	100,0	

Elaborazione Ance su dati Istat - Rilevazione continua delle forze di lavoro

Entre as traballadoras asalariadas, o 6,1% son obreiras mentres que o 89% son empregadas (no caso do emprego masculino, as incidencias análogas están invertidas: o 86% son obreiros e o 7,7% empregados).

No que atinxe ao traballo autónomo, obsérvase que das 27.000 traballadoras autónomas, o 21,3% (6.000) son empresarias, mentres que no caso do emprego masculino, esta incidencia baixa ata o 8,8%. Ademais, o 26,6% está representado por traballadoras a conta propia.

Segundo as distintas zonas xeográficas, obsérvase que o 67,3% das traballadoras do sector da construción traballan no Norte, o 16,7% no Centro ao igual que no Sur (15,9%).

[EMPREGO FEMININO E TOTAL NO SECTOR DA
CONSTRUCCIÓN POR ZONA XEOGRÁFICA]

OCCUPAZIONE FEMMINILE E TOTALE NELLE COSTRUZIONI PER AREA GEOGRAFICA

Anni	Occupazione femminile		Occupazione totale	
	Migliaia	Composizione %	Migliaia	Composizione %
Nord	71,932	67,3	917,051	47,9
Centro	17,878	16,7	351,748	18,4
Sud ed isole	17,037	15,9	643,750	33,7
Italia	106,846	100,0	1.912,548	100,0

Elaborazione Ance su dati Istat - Rilevazione continua delle forze di lavoro

"As empresas interrogadas" na rexión de Abruzzo

O Ance Abruzzo, ampliando as súas entrevistas ás empresas da rexión Abruzzo, para o extracto de datos análogos referente ao mercado laboral e ás necesidades formativas, seleccionou unha serie de pequenas e medianas empresas con diferentes características de tamaño, organización e xestión.

A pesar de que representan unha parte importante do mercado de contratación, as empresas máis pequenas que se atopan fóra do sistema de cualificación (posto que traballan principalmente na construción privada) ou que non están dotadas de estruturas estables que permitan achegarse a elas con facilidade e interrogalas non participaron nas entrevistas.

Efectivamente, o mercado laboral do sector da construción ten unha estrutura esencialmente dual na que, ao carón dunha parte dos traballadores e traballadoras que polo seu rol, a súa función e as súas capacidades profesionais constitúe o corazón estratéxico das empresas, existe unha multitude de traballos e profesións que son utilizadas polo sistema das empresas con mecanismos de implicación precarios, temporais, baseados en informes ocasionais e informais.

Por este motivo, foi necesario realizar unha selección das empresas ás que pasarlles o cuestionario segundo os datos que expoñemos de seguido.

Pensouse facerlles unha enquisa ás empresas que traballan principalmente no sector da recuperación e restauración de edificios e de escavacións arqueolóxicas, sectores nos que as mulleres se afirman en postos de dirección. Así e todo, este aspecto tamén é válido para as empresas de construción en xeral, pero sobre todo a nivel de traballos especializados (restauradoras, decoradoras, etc.).

O obxectivo da enquisa é comprobar a posibilidade de inserción das mulleres nas empresas fóra dos postos administrativos que adoitan ocupar no sector da construción.

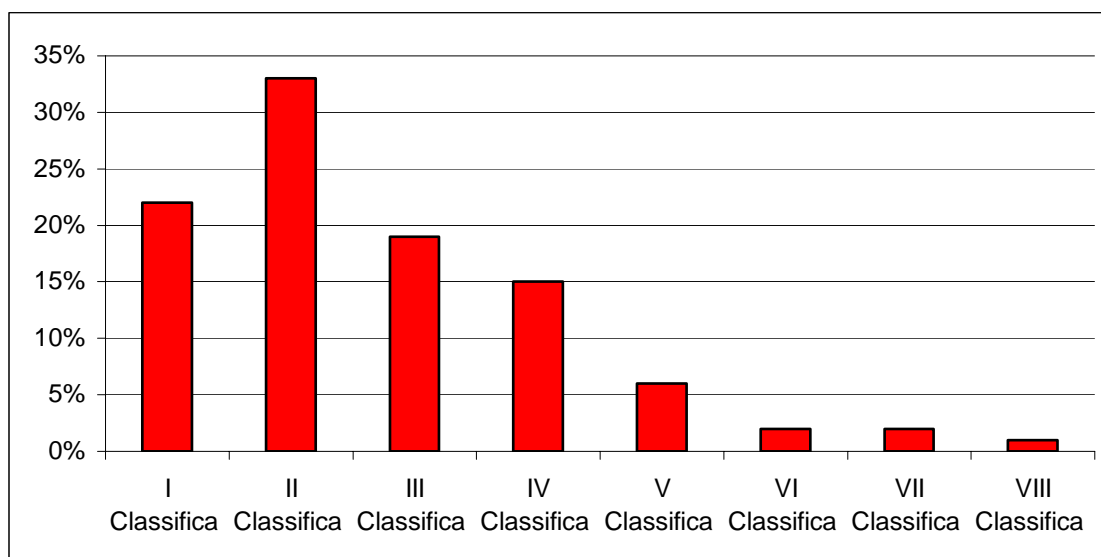
Na construción, non pretendemos poñer no mesmo plano o traballo dos homes e o das mulleres, posto que as diferenzas biolóxicas inflúen forzosamente nun sector no que a forza física é un elemento discriminatorio.

Pola contra, a entrevista pretende verificar se as innovacións tecnolóxicas, as melloras a nivel dos procedementos e dos produtos poden, dalgún xeito, facilitar a inserción das mulleres ou se seguen influíndo a desconfianza dos homes xunto cun escepticismo tipicamente feminino.

A enquisa sobre *innovación*, fundamental para a competitividade das empresas, asociada á capacidade de xerar cambios, de transformar as mentalidades, de planificar estratexias de resposta ás dinámicas do mercado non podía tampouco ignorar a presenza e a calidade da participación da mocidade na construción.

As empresas seleccionadas foron elixidas entre aquelas que están cualificadas (ex D.P.R. n° 34 do 25.01.00) para executar obras públicas. Na rexión de Abruzzes, hai cerca dun milleiro, mentres que a nivel nacional existen globalmente 40.000 empresas deste tipo.

A entrevista centrouse en particular nas empresas que dispoñen da cualificación na **categoría OG2**, é dicir as que se dedican á "*Restauración e o mantemento de bens inmobles clasificados*". Na rexión de Abruzzes, cerca dun centenar de empresas contan con esta cualificación (a nivel nacional hai 800):



22% na clasificación I (ata 258.228,00 euro)
 33% na clasificación II (ata 516.457,00 euro)
 19% na clasificación III (ata 1.032.913,00 euro)
 15% na clasificación IV (ata 2.582.284 euro)
 6% na clasificación V (ata 5.164.569,00 euro)
 2% na clasificación VI (ata 10.329.138,00 euro)
 2% na clasificación VII (ata 15.493.707,00 euro)
 1% na clasificación VIII ou ilimitada (máis de 15.493.707,00 euro).

Engadíronse as empresas cualificadas na **categoría especializada OS25** que realizan “escavacións arqueolóxicas”.

Este sector de actividade é aínda máis *elitista* que aquel representado pola categoría OG2, polo menos polo que respecta ás cifras: en Italia, 128 empresas poden presumir de ter esta cualificación e na rexión de Abruzzes son oito e todas contan coa cualificación 1 (ata 258.228,00 euro).

De todas as empresas elixidas, un certo número delas foron seleccionadas para a entrevista, principalmente aquelas que teñen unha clasificación entre 2 e 4, considerando que estas representan o mercado de referencia medio.

Na categoría OS25 entrevistáronse dúas empresas.

En total, entrevistáronse 20 empresas que responden aos requisitos que acabamos de mencionar.

A necesidade de formación que a enquisa pretendeu demostrar supón unha distancia entre as empresas no que se refire ás competencias dos recursos humanos e aquelas dispoñibles na organización ou no mercado laboral.

A existencia dunha distancia entre a oferta e a demanda laboral e entre as políticas de formación e as necesidades reais das empresas non é certamente unha novidade.

Pola contra, o cambio destes últimos anos debe relacionarse co conxunto de procesos de mutación en curso no plano da organización de actividades de produción. Isto reflíctese tamén na formación e no emprego dos recursos humanos cunha referencia particular ás mulleres e á mocidade.

No sector da construción, tradicionalmente masculino e caracterizado por unha cualificación media/baixa da man de obra, segue existindo un modelo de formación que se basea habitualmente na transmisión dos coñecementos dos obreiros máis experimentados ás novas xeracións. Este modelo tamén está impregnado de profundos cambios do contexto competitivo que imponen a necesidade de profesionalismo e de novas competencias que as empresas localizan con moitas dificultades.

Por todo isto, a nosa investigación fundaméntase nos perfís profesionais que lles interesan ás empresas sen preguntarlles que título deberían ter os candidatos e candidatas ideais senón preguntándolles que competencias deberían ter para levar a cabo tarefas de restauración nas que as cualificacións clásicas e oficiais non sempre son suficientes e para as que os traballadores e traballadoras deben posuír ou desenvolver necesariamente competencias transversais.

As respostas a estas preguntas difiren segundo o tamaño das empresas. Con respecto a isto, nalgúns preguntas, indicáronse as dúas respostas tendo en conta se proviñan da pequena ou da mediana empresa e intentado xuntar as dúas e baseándose en características comúns que sintetizamos a continuación:

Medianas empresas:

Trátase de sociedades anónimas que empregan de 40 a 90 asalariadas/os (con colaboracións ocasionais frecuentes que poden incluso acadar 50 unidades nun ano); en xeral contan coa cualificación OG2 e todas dispoñen do certificado de calidade.

A actividade principal refírese sobre todo ás obras públicas no territorio rexional e nacional.

A maioría das/os asalariadas/os son homes e as mulleres, en baixa proporción, exercen funcións administrativas ou de dirección.

Pequenas empresas:

Teñen de 10 a 20 empregados (con colaboracións temporais); todas teñen a cualificación OG2, pero non sempre dispoñen do certificado de calidade.

A actividade principal destas empresas ten que ver, sobre todo, coa construción de obras públicas a nivel interrexional con vocación nacional.

As/os asalariadas/os son exclusivamente homes; as mulleres desaparecen dos postos administrativos e fan tarefas de restauración ou decoración, pero só con carácter temporal a través de colaboracións esporádicas.

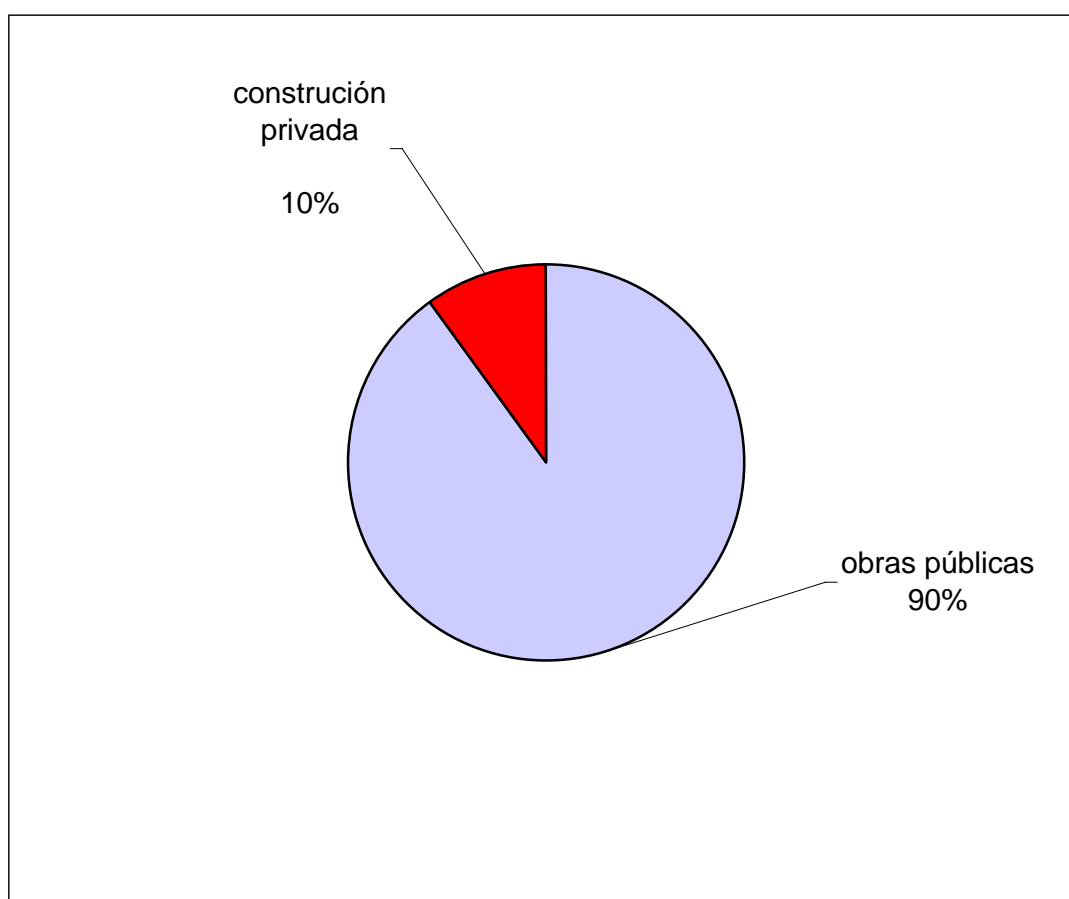
Empresas moi pequenas:

O tecido das empresas da rexión de Abruzzes tamén está composto en parte por empresas moi pequenas que teñen de 3 a 5 asalariadas/os. O persoal que traballa neste tipo de empresas está formado por verdadeiros factótums nas obras, é dicir persoas polivalentes que logran realizar con éxito diferentes tipos de traballo de restauración.

Resultou difícil, case imposible, facer participar estas empresas nas entrevistas, polo menos por motivos de dispoñibilidade e de organización interna.

Resultado das enquisas

Todas as empresas comparten a mesma actividade principal: a construción de obras públicas. Só unha pequena porcentaxe dedícase tamén á construción privada.



Trátase dun sector profesional estritamente masculino: poucas mulleres participan na actividade das empresas e cando as hai, traballan habitualmente en postos administrativos ou en postos relacionados con sectores específicos que desempeñan principalmente por razóns de sensibilidade ou de precisión (decoración, restauración, etc.).

Non é habitual ver a mulleres en postos de dirección (isto sucede no caso de empresas familiares nas que os fillos e as fillas dirixense cara a unha carreira universitaria de natureza técnica.).

A presenza de mulleres obreiras aínda é menos frecuente, salvo en postos de restauradoras ou decoradoras, pero trátase sempre de traballadoras independentes que colaboran esporadicamente coa empresa. As novas contratadas son escasas, incluso moi escasas.

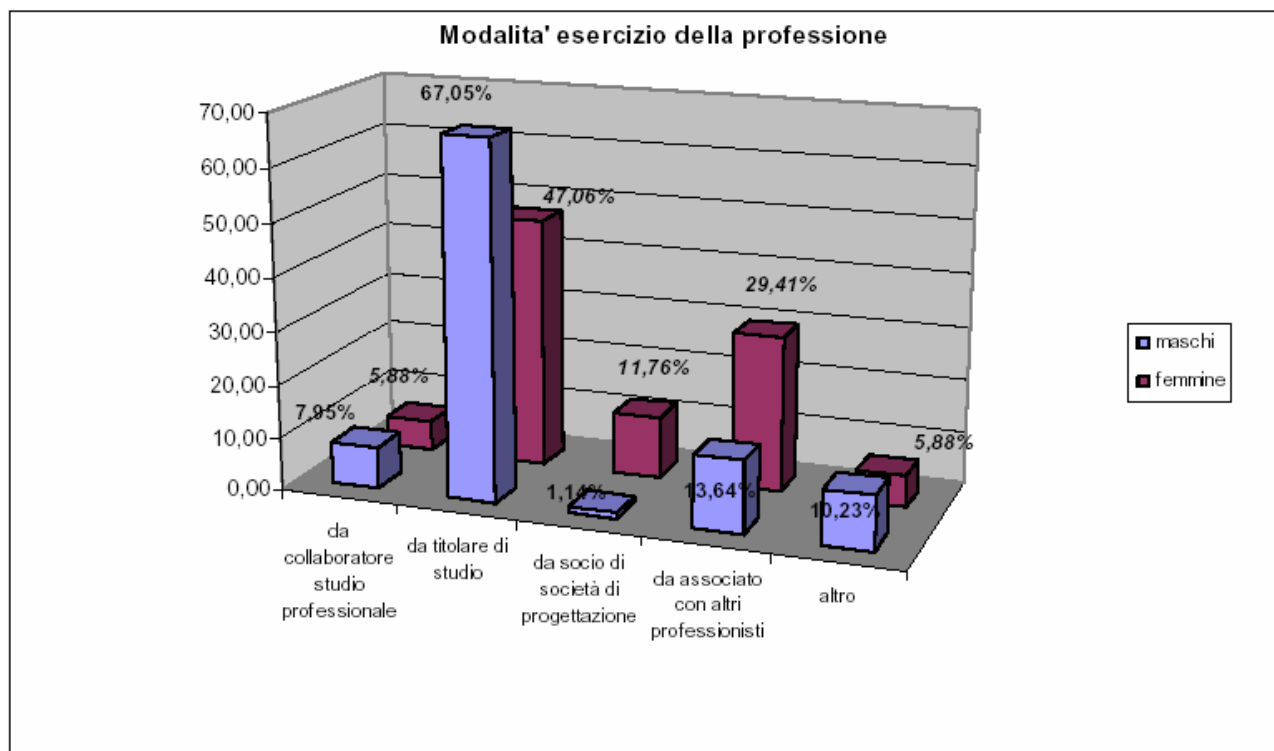
O mercado laboral no sector da construción. As profesións.

No marco das actividades do proxecto RELOS, realizouse unha análise do mercado laboral da construción en zonas das provincias de Chieti e Pescara, principalmente co obxectivo de crear un programa de formación continua do operador do sector da construción dirixido aos traballadores e traballadoras de profesións liberais, aos empresarios e empresarias, á mocidade e as persoas de maior idade. A ferramenta empregada para describir as problemáticas inherentes ao mercado do emprego no sector da construción, consistiu na entrega dun cuestionario a traballadores e traballadoras de tres ámbitos, elixidos entre os máis representativos: topografía, arquitectura e enxeñaría civil. Outra investigación cualitativa enfocada a certos actores seleccionados nos tres grupos determinados asóciase á enquisa efectuada ao persoal técnico seleccionado nas provincias de Chieti e Pescara.

A partir da descrición do *statu quo*, preténdese redactar un programa de formación coherente a partir das demandas feitas polo sector e mellorar a dialéctica entre os interlocutores públicos e privados do sector da construción. Préstase unha atención particular á calidade das políticas de emprego e de desenvolvemento introducidas pola administración pública na súa propia zona en calquera nivel de competencia.

Os resultados da enquisa evidenciaron que as principais modalidades de exercicio da profesión na provincia de Chieti realízanse – tanto para os homes como para as mulleres, incluso con porcentaxes diferentes – mediante a creación dunha oficina propia e en colaboración con outros profesionais. O dato diferénciase na terceira modalidade: mentres que o 11,76 % das mulleres declaran pertencer a unha sociedade, o 10,23% responden de xeito xenérico “outro”.

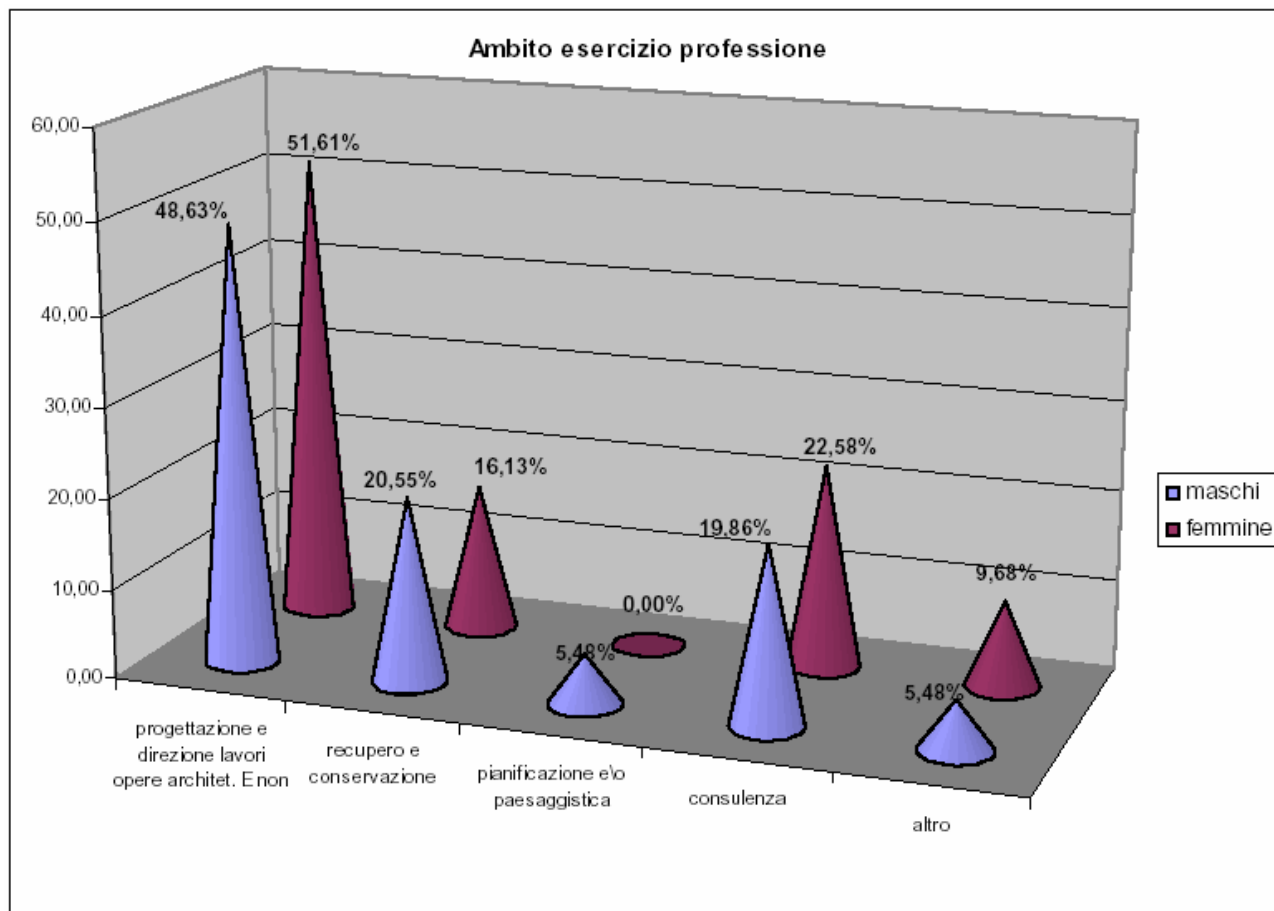
[Modalidades de exercicio da profesión]



Fonte: análise dos datos CPI Chieti

No tocante aos ámbitos profesionais, a modalidade principal de realización da actividade profesional na provincia de Chieti é a concepción e a dirección das obras, que resulta ser de aproximadamente do 50% tanto no caso dos homes coma no das mulleres; as seguintes actividades son o asesoramento con máis do 20% das mulleres que exercen unha profesión liberal e o 19% dos homes, e a restauración e a conservación nas que a porcentaxe varía en catro puntos entre os dous sexos.

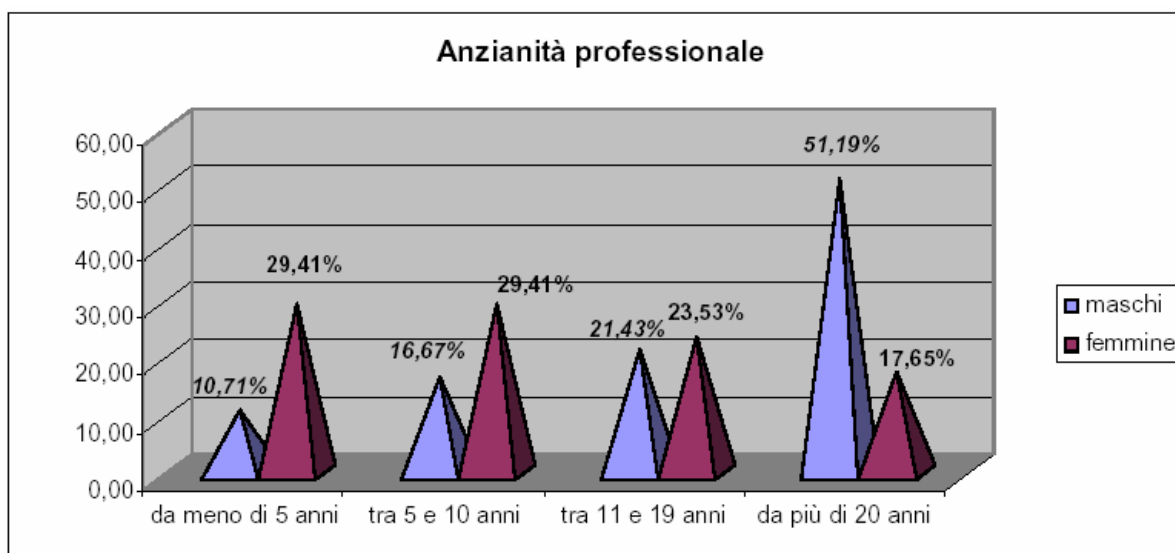
[Ámbito do exercicio da profesión]



Fonte: análise dos datos CPI Chieti

No que se refire á antigüidade profesional, na provincia de Chieti máis da metade dos homes levan máis de 20 anos exercendo unha profesión, mentres que no caso das mulleres está porcentaxe está por debaixo do 20%. Efectivamente, o 60% das mulleres interrogadas rexistra unha antigüidade profesional bastante baixa: cerca do 30% levan traballando menos de 5 anos, e case o 30% entre 5 e 10 anos. Este dato volve confirmar a orixe masculina do traballo no sector da construción.

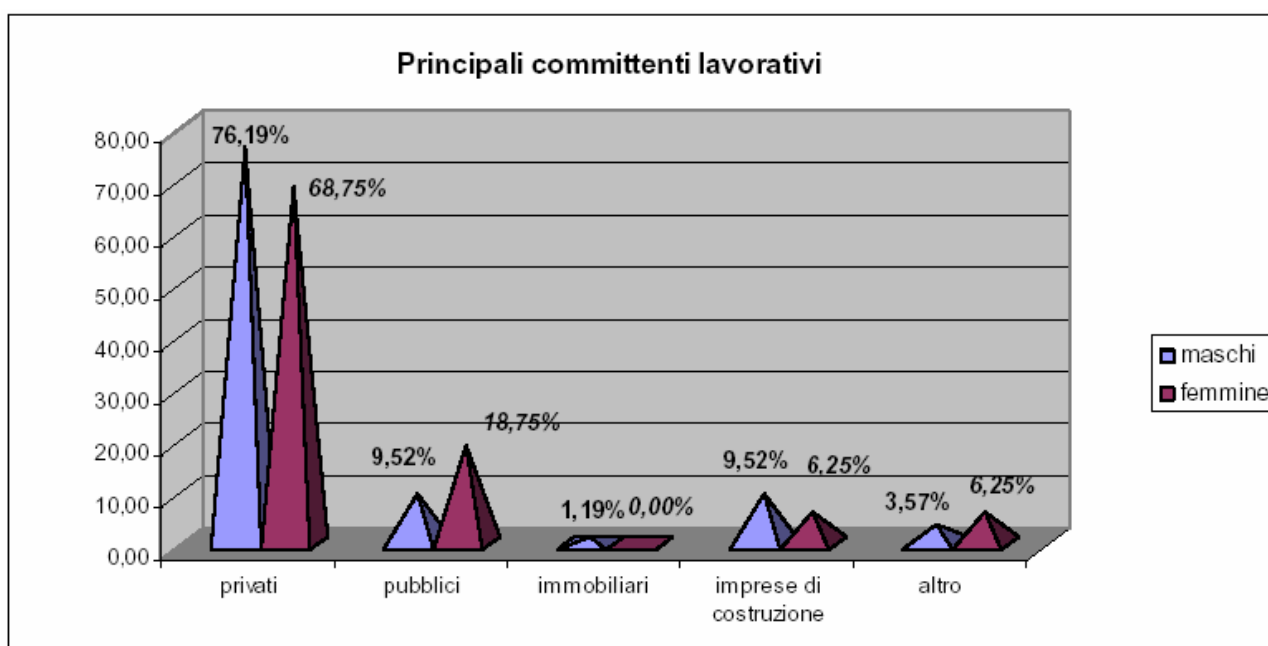
[Antigüidade profesional]



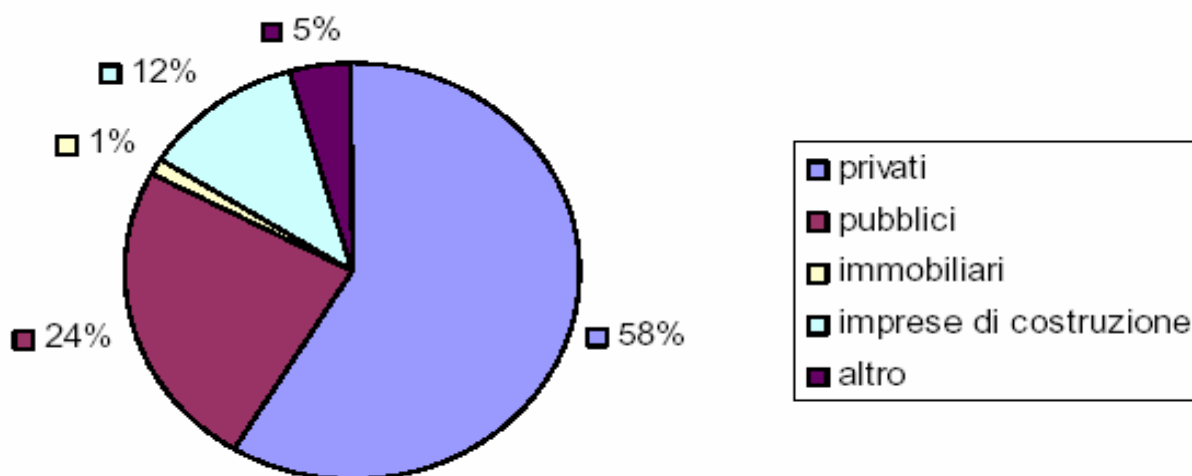
Fonte: análise dos datos CPI Chieti

O principal promotor da selección realizada na provincia de Chieti é o sector privado co 76% no grupo masculino fronte a aproximadamente o 68% no grupo feminino. No caso das mulleres que exercen unha profesión liberal, o sector público é a segunda modalidade máis sinalada con máis do 10%; no caso dos homes, o sector das empresas da construción tamén acada aproximadamente o 10%.

[Principais promotores]



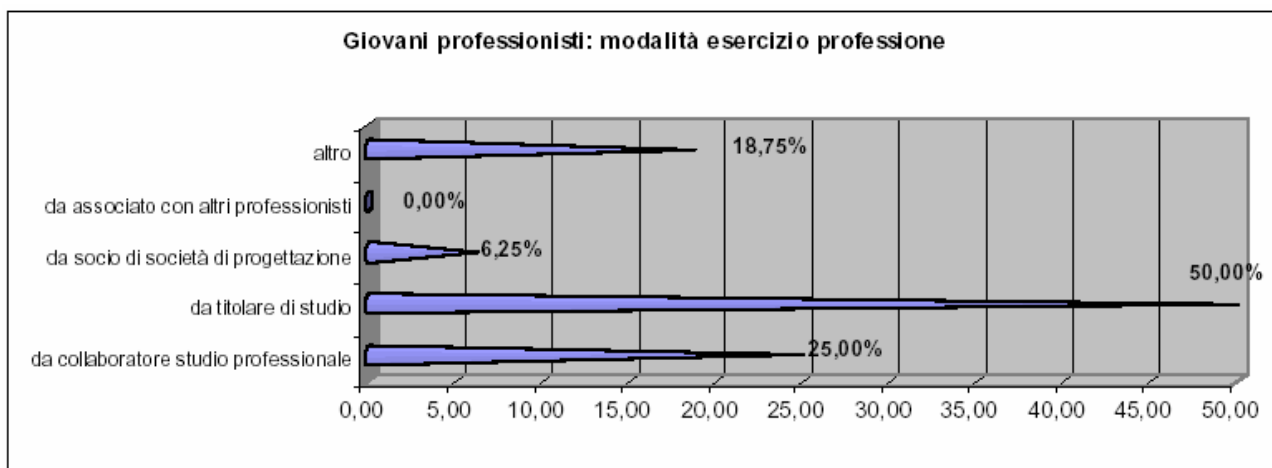
Fonte: análise dos datos CPI Chieti



Fonte: análise dos datos CPI Pescara

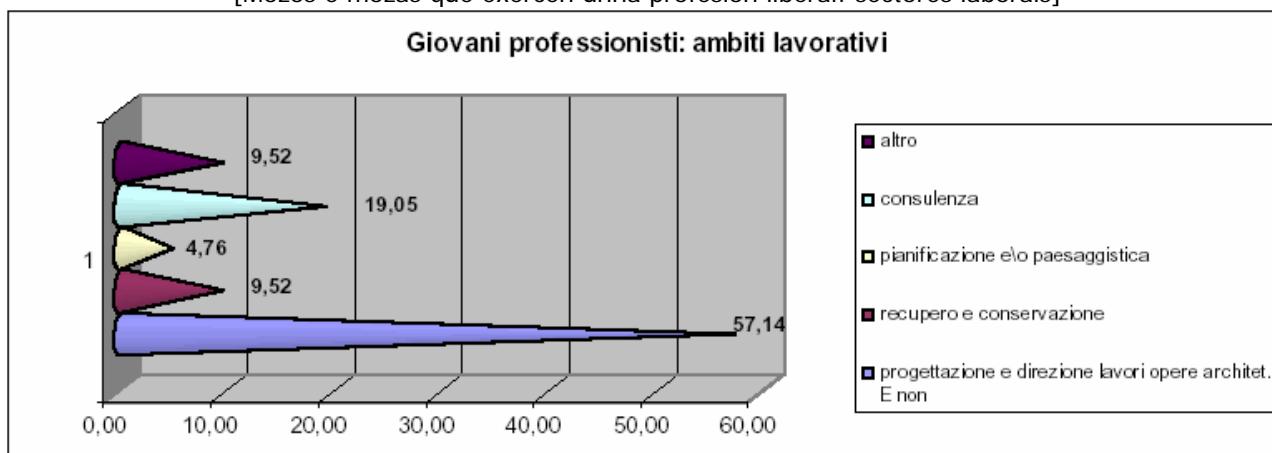
Tamén na provincia de Pescara, o principal promotor é o sector privado, seguido do sector público, as empresas de construción e finalmente o sector inmobiliario.

[Mozos e mozas que exercen unha profesión liberal: modalidade de exercicio da profesión]



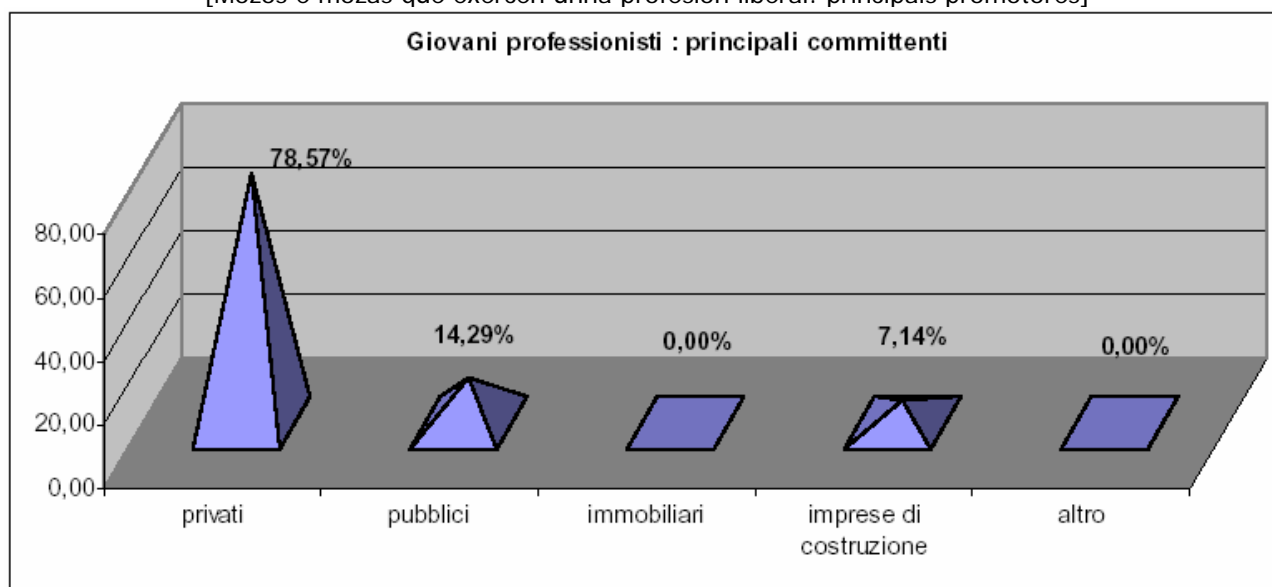
Fonte: análise dos datos CPI Chieti

[Mozos e mozas que exercen unha profesión liberal: sectores laborais]



Fonte: análise dos datos CPI Chieti

[Mozos e mozas que exercen unha profesión liberal: principais promotores]



Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Prestóuselles unha atención especial aos mozos e mozas que exercen unha profesión liberal ou a aqueles/as que levan menos de cinco anos exercéndoa. Representan aproximadamente o 40% das persoas interrogadas neste grupo que se subdivide nun 30% de mulleres e nun 10% dos homes.

Estes datos lévannos á seguinte conclusión: o 50% dos mozos e mozas que exercen unha profesión liberal decidiron exercela de xeito autónomo creando a súa propia oficina, polo que a partir destes primeiros elementos temos unha uniformidade de orientación co conxunto dos grupos interrogados. A outra parte importante dos mozos e mozas, cerca do 25%, integra o ámbito das profesións liberais como “colaborador ou colaboradora”: logo podemos supoñer que neste sector se recorre en grande medida a formas de contratos atípicos.

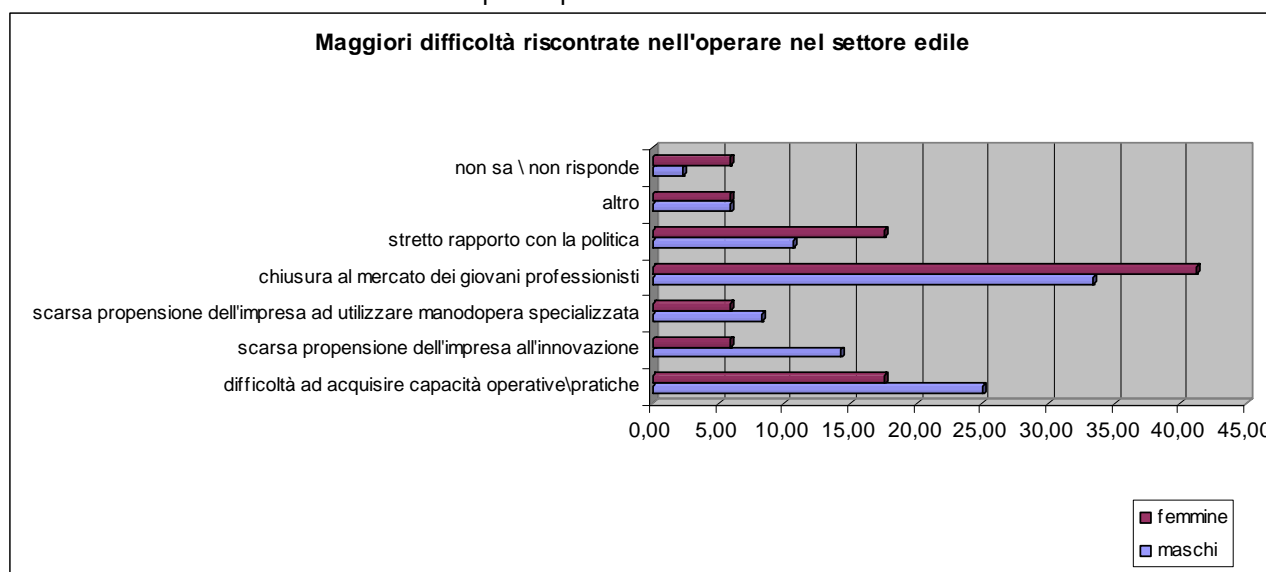
Comprobamos que existe unha certa uniformidade nos datos dos grupos examinados. Nembargante, no tocante aos ámbitos de traballo, cerca do 57% dos mozos e mozas elixe a concepción e a dirección dos traballos de arquitectura, mentres que o 20% prefere o ámbito do asesoramento.

O principal promotor segue sendo o sector privado con cerca do 76%, mentres que o sector público só acada o 15%. Os tres gráficos anteriores reflicten máis detalladamente o que acabamos de resumir.

Os problemas

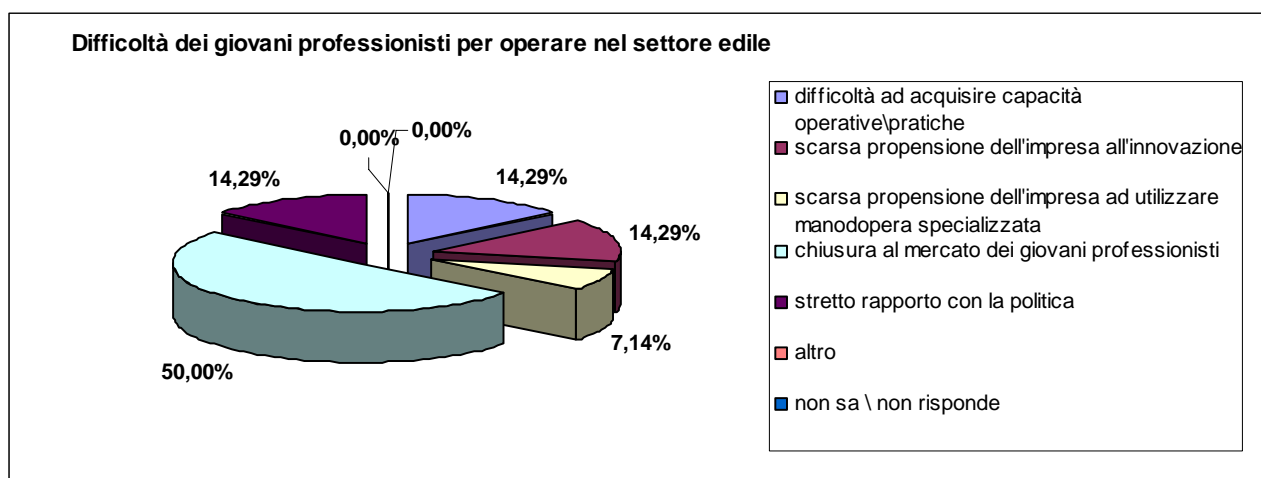
A principal dificultade para traballar no sector da construción, denunciada tanto polos homes como polas mulleres, débese ao rexeitamento do mercado respecto á mocidade que exerce unha profesión liberal. Outra das dificultades é a adquisición de capacidades operacionais e prácticas, como demostra o cadro 4.B.1. Poderíamos interpretar este resultado como unha consecuencia da primeira dinámica sinalada. O 50 % dos mozos e mozas interrogados que exercen unha profesión liberal apunta como causa principal o rexeitamento do mercado laboral da construción (cadro 4.B.2).

Cadro 4.B.1 "As maiores dificultades atopadas para traballar no sector da construción"



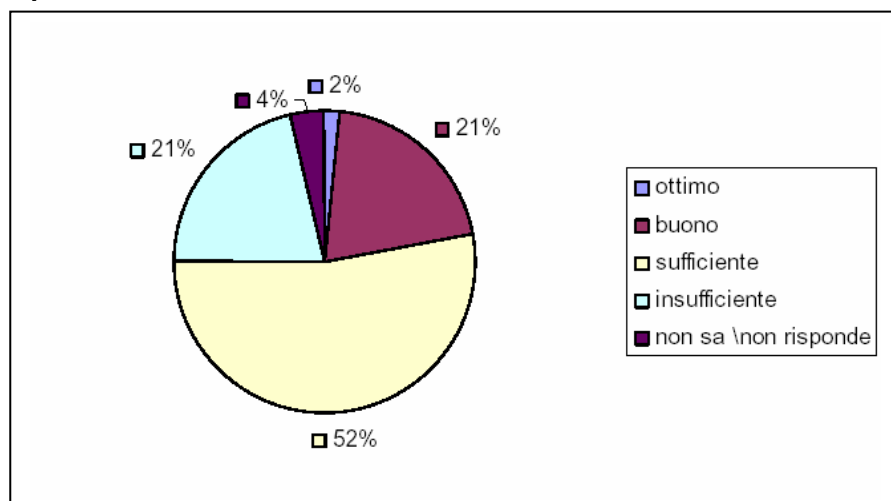
Fonte: análise dos datos CPI Chieti

cadro 4.B.2 "Dificultades da mocidade que exerce unha profesión liberal para traballar no sector da construción"



Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Opinión sobre as modalidades de acceso ao mercado da construción



Fonte: análise dos datos CPI Pescara

O estudo da condición feminina merece unha investigación *ad hoc*.

A discriminación das mulleres é denunciada por cerca do 80% do clúster feminino, mentres que só o 38% dos homes afirma que existe esta dinámica (cadro 4.B.3).

Respecto á actitude de autoexclusión das mulleres no mercado da construción, a opinión dos dous sexos é discordante: o 58% das mulleres interrogadas afirma que existe este problema, mentres que o 49% dos homes se sitúa nunha posición antitética (cadro 4.B.4). A mocidade que exerce unha profesión liberal comparte a posición do grupo feminino: o 46% denuncia a existencia dunha actitude de autoexclusión

(cadro 4.B.4. bis). Dado que o grupo de mozos e mozas que exercen unha profesión liberal está formado por unha maioría de mulleres, explicase automaticamente a concordancia de opinión.

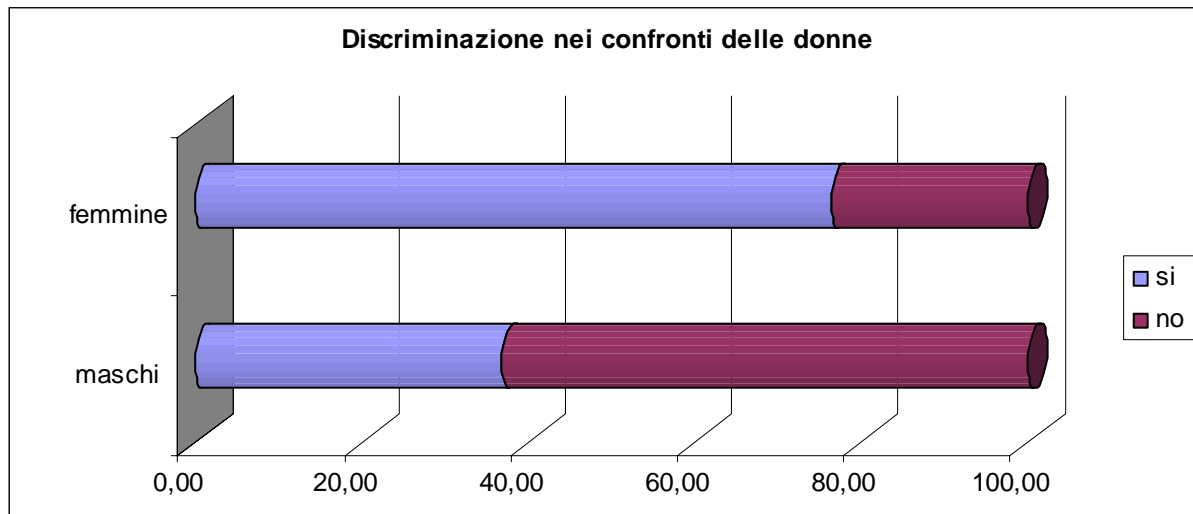
Os principais motivos expostos son:

- o En primeiro lugar, as dificultades de conciliación da vida laboral e familiar sinaladas polo 94% das mulleres e o 83% dos homes (cadro 4.B.5);
- o En segundo lugar, máis do 56% dos homes cre que as empresas teñen unha mala opinión das competencias femininas, mentres que o 80% das mulleres declara que é imposible adquirir experiencia.

Os remedios para superar este comportamento de autoexclusión difiren segundo os dous grupos:

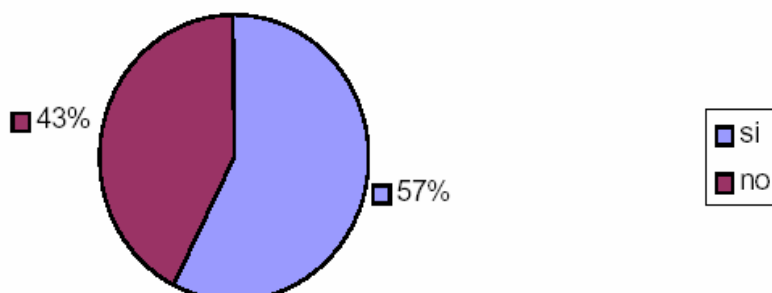
- o O 37 % dos homes desexa ser formado por un home e o 26% elixe a promoción de iniciativas de inserción promocional;
- o pola contra, o 30 % das mulleres propón tanto a promoción de iniciativas de inserción como a promoción de servizos para conciliar as esixencias laborais e as esixencias familiares (cadro 4.B.6).

Cadro 4.B.3 "Discriminación das mulleres"



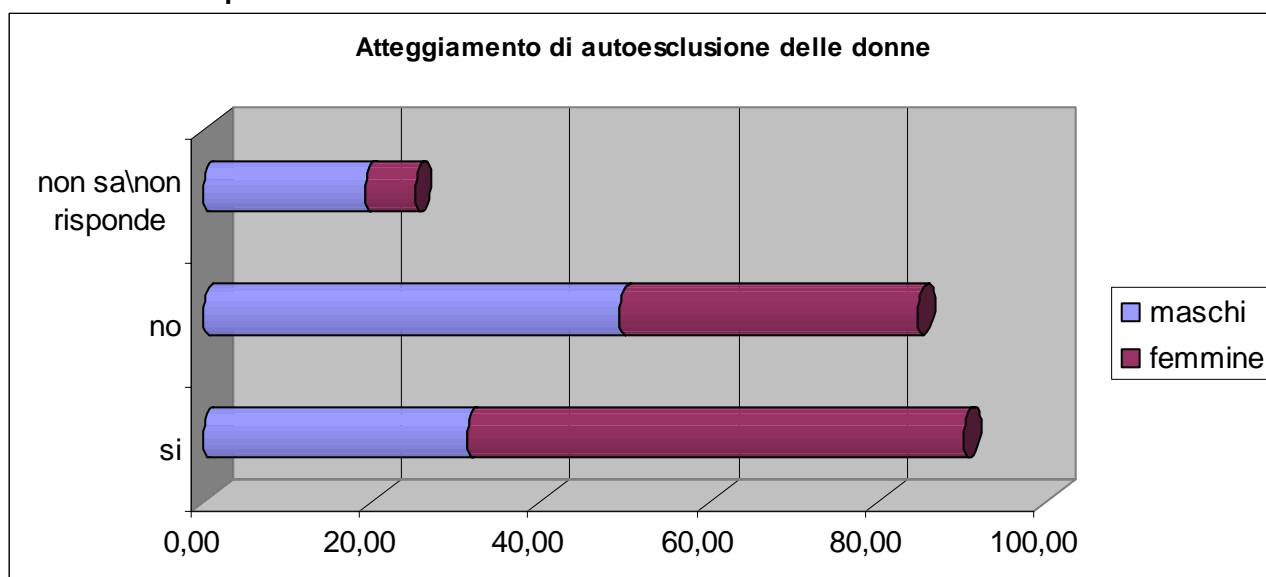
Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Cadro 4.B.3 "Discriminación das mulleres"



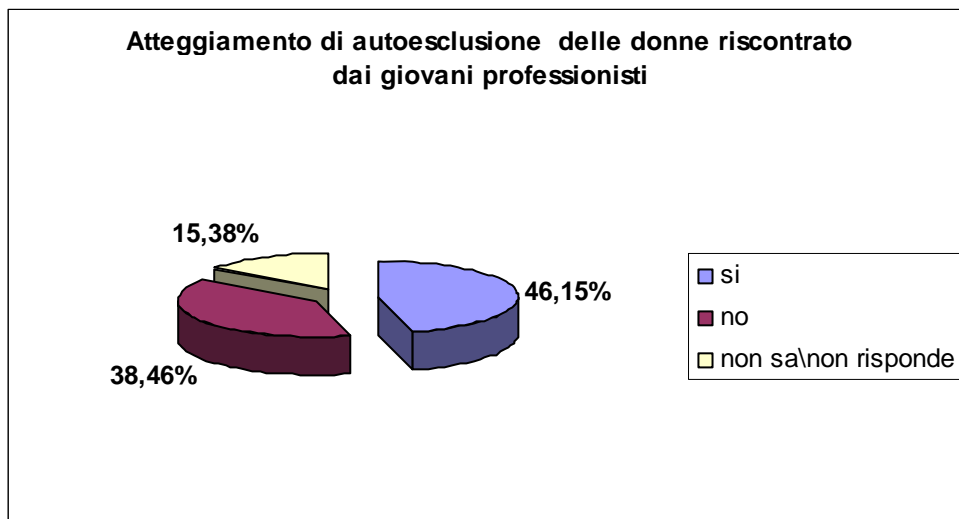
Fonte: análise dos datos CPI Pescara

Cadro 4.B.4 "Comportamento de autoexclusión das mulleres"



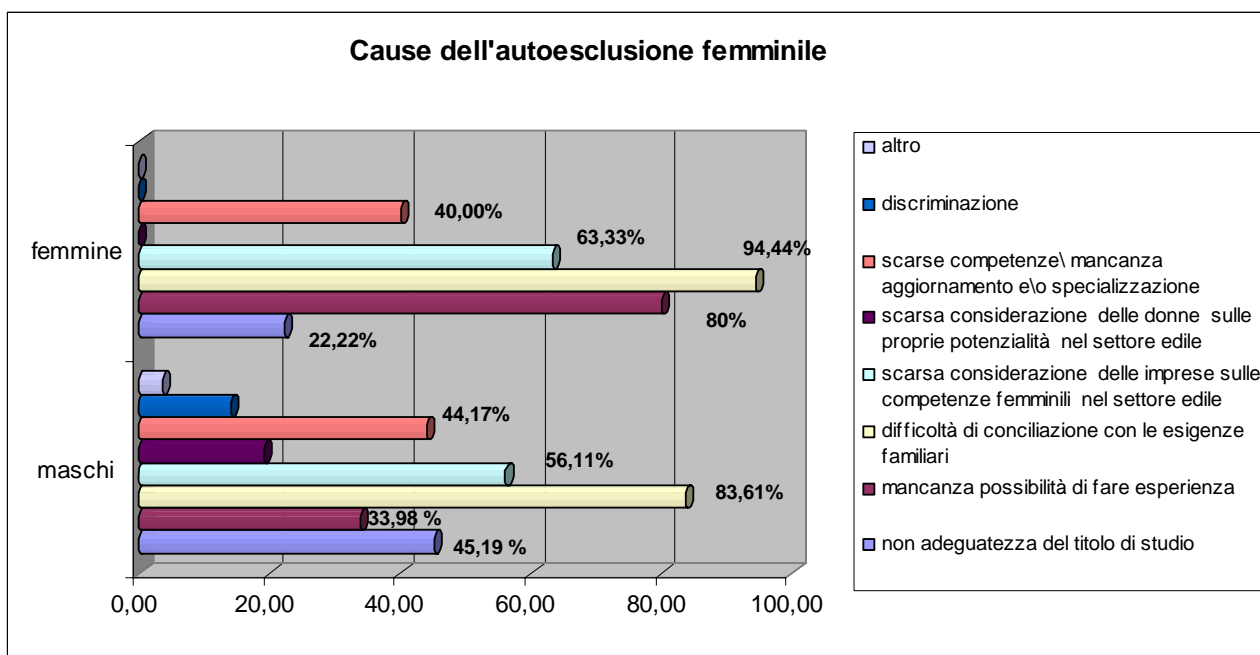
Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Cadro 4.B.4 bis "Comportamento de autoexclusión das mulleres sinalado pola mocidade que exerce unha profesión liberal"



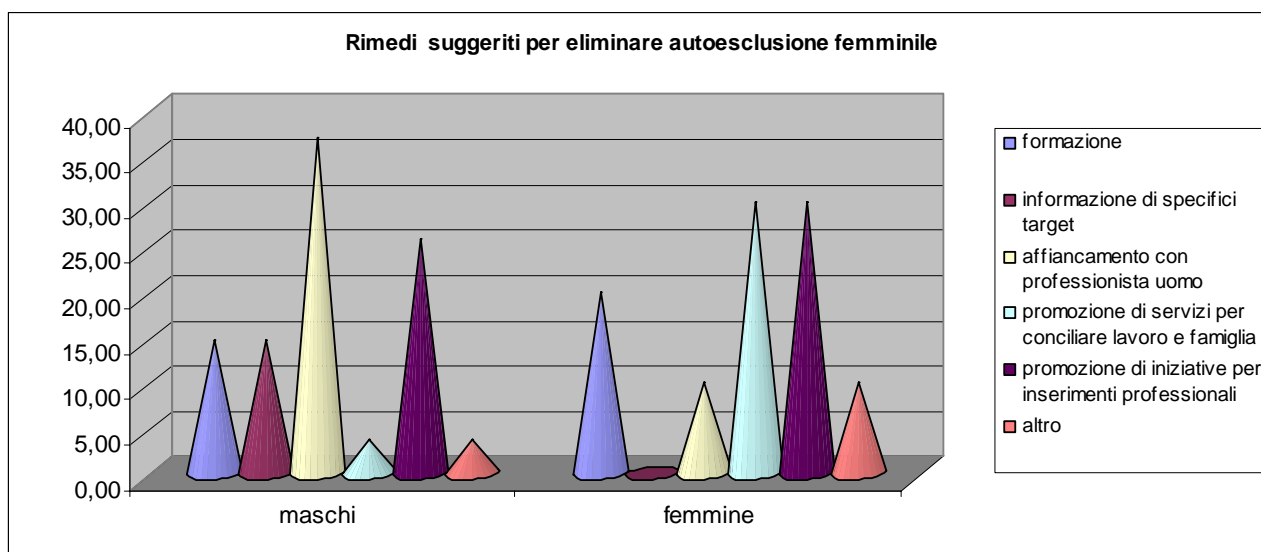
Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Cadro 4.B.5 "Causas da autoexclusión feminina"



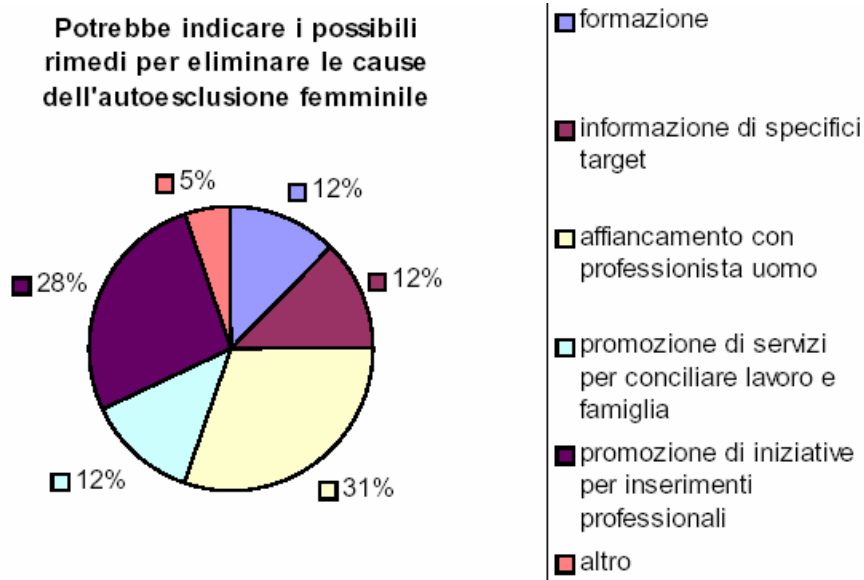
Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Cadro 4.B.6 "Remedios suxeridos para eliminar a autoexclusión feminina"



Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Cadro 4.B.6 "Remedios suxeridos para eliminar a autoexclusión feminina"



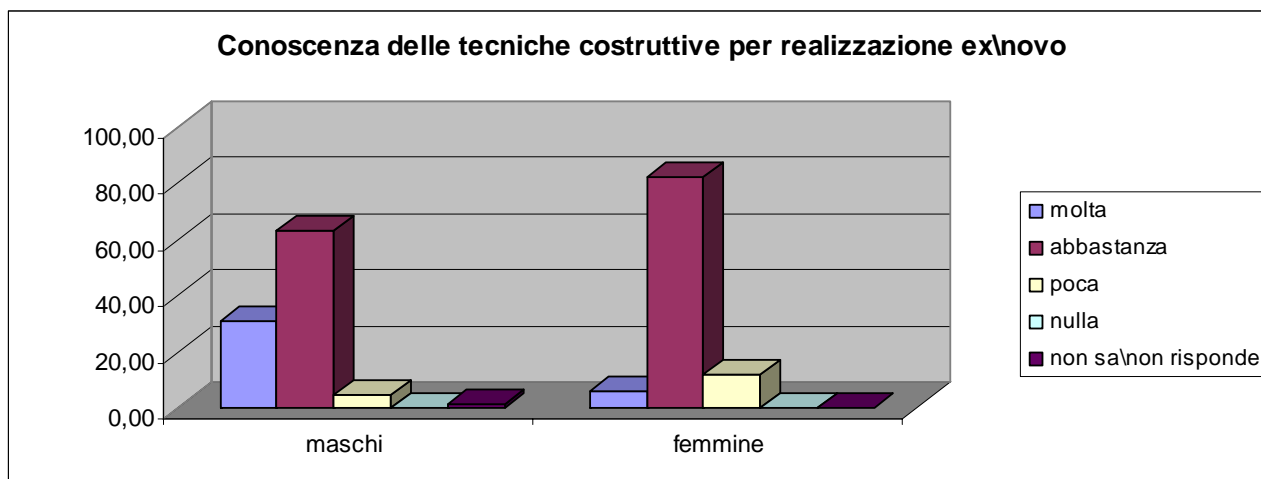
Fonte: análise dos datos CPI Pescara

Finalmente, no tocante ao coñecemento das técnicas de construción, o grupo de persoas entrevistadas, declara ter un bo nivel de competencia e profesionalismo. Rexistráronse os seguintes datos:

1. Máis do 60% dos homes afirma ter un coñecemento suficientemente alto tanto das técnicas de construción como das técnicas de restauración de edificios;

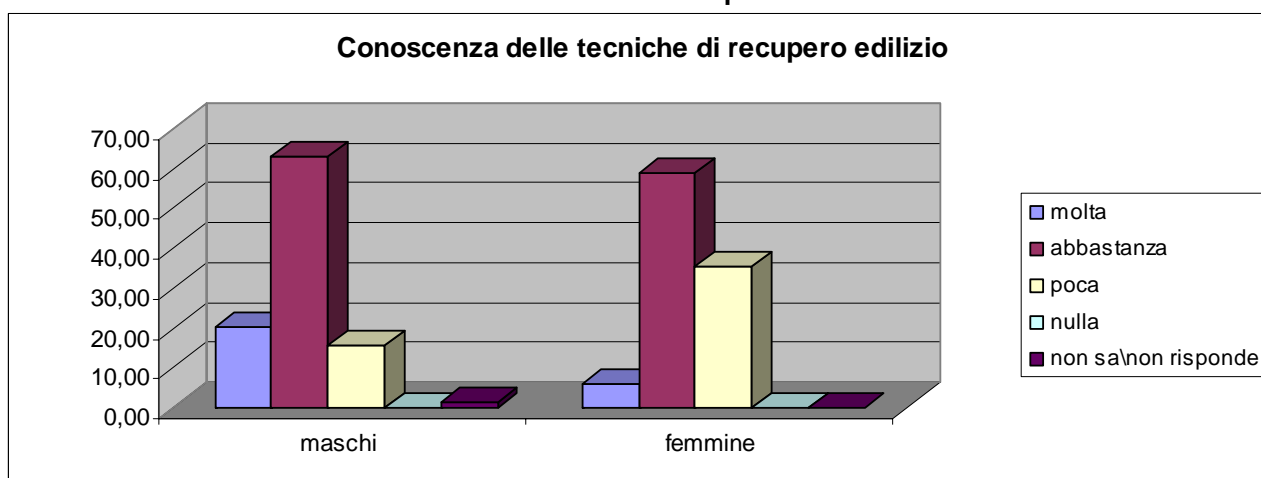
- Esta porcentaxe aumenta no caso das mulleres. Cerca do 80% declaran ter unha competencia alta no tema.

Cadro 4.B.7 "Coñecemento das técnicas de construción ex novo"



Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Cadro 4.B.8 "Coñecemento das técnicas de construción para a restauración de edificios"



Fonte: análise dos datos CPI Chieti

As necesidades de formación

Segundo as enquisas realizadas nunha selección moi importante dende o punto de vista estatístico, para aproximadamente o 44% dos homes e o 67% das mulleres, o ámbito profesional no que se necesita unha maior performatividade é a fase de concepción.

Cerca do 50% das mulleres interrogadas demanda outro tipo de formación para adquirir máis competencias e unha mellor especialización a nivel executivo; pola contra, os homes privilexian o ámbito da programación (37% aprox.) e da concepción (25% aprox.). (cadro 4.C.2).

As formacións seguidas polos homes e polas mulleres son importantes: se sumamos as frecuencias indicadas no cadro 4.C.3, observamos que aproximadamente o 75% do grupo feminino seguiu máis de dúas formacións mentres que esta porcentaxe ascende ao 86% no caso dos homes, entre os que o 33,33% conta con máis de 10 actividades de formación.

O 50 % dos mozos e mozas que exercen unha profesión liberal ou os que a exercen dende hai menos de cinco anos xa realizaron dúas formacións (cadro 4.C.3. bis).

As áreas de formación máis seguidas son:

- o Seguridade nos lugares de traballo: o 20% dos grupos masculino e feminino;
- o Lexislación urbanística e planificación: o 16% do grupo masculino e máis do 10% do grupo feminino (cadro 4.C.4);
- o A lexislación sísmica representa a outra materia na que se rexistra unha porcentaxe de formación máis alta no caso dos homes (17% aprox.); mentres que as mulleres están máis actualizadas en informática e en bioarquitectura.

Finalmente, no tocante ás necesidades de formación, os ámbitos máis demandados son:

- o A lexislación sobre a economía enerxética e ambiental para aproximadamente o 15% dos homes e das mulleres;
- o A xestión de obras e a tecnoloxía da restauración para o 20% das mulleres interrogadas;
- o A experimentación de equipos técnicos e a lexislación sobre financiamentos e primas para o 11% dos homes.

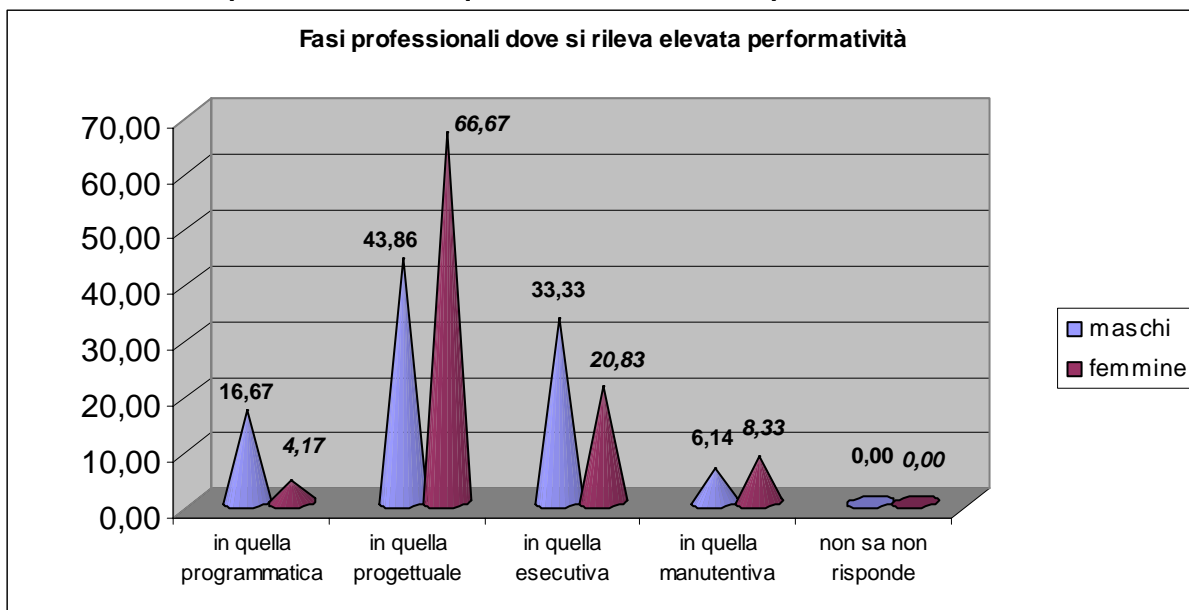
Respecto aos centros con maior reputación para seguir unha formación, a posición entre os dous sexos difire:

- o O 46 % dos homes opina que os colexios profesionais son ideais e o 22% confirma que as universidades son ideais;
- o Pola contra, o 33 % das mulleres opta pola escola no ámbito da construción, o 25 % polos centros de investigación e aproximadamente o 16 % prefire as universidades ou os organismos de formación (cadro 4.C.6).
- o

A última serie, bastante heteroxénea, céntrase na necesidade de formación reclamada pola mocidade que exerce unha profesión liberal:

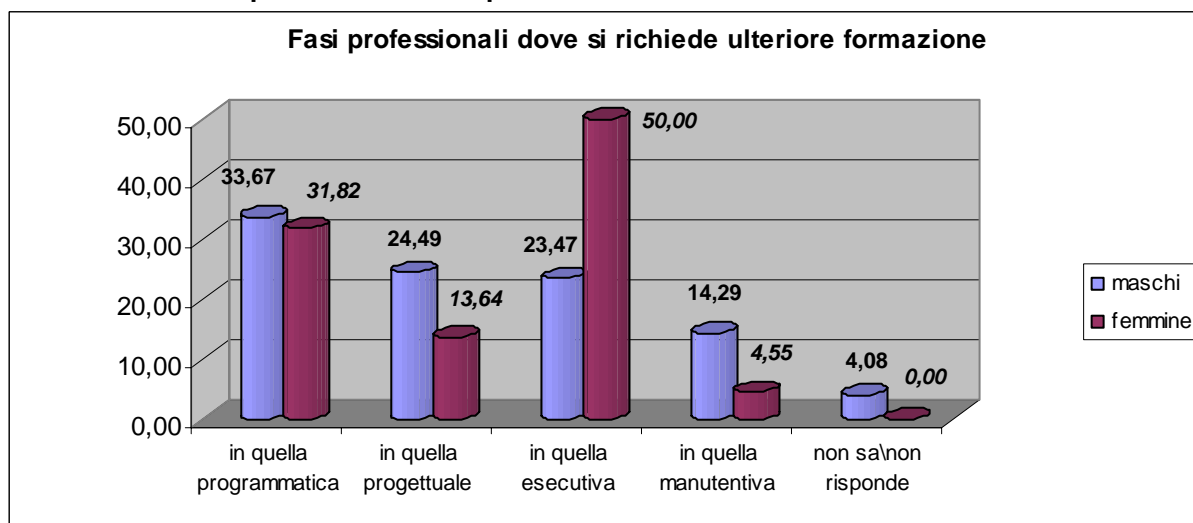
- o O 17% elixe a economía enerxética e ambiental;
- o O 14 % elixe a tecnoloxía da renovación, a xestión de obras e a experimentación de equipos e materiais (cadro 4.C.5 Bis).

Cadro 4.C.1 “Fases profesionais nas que se sinala unha alta performatividade”



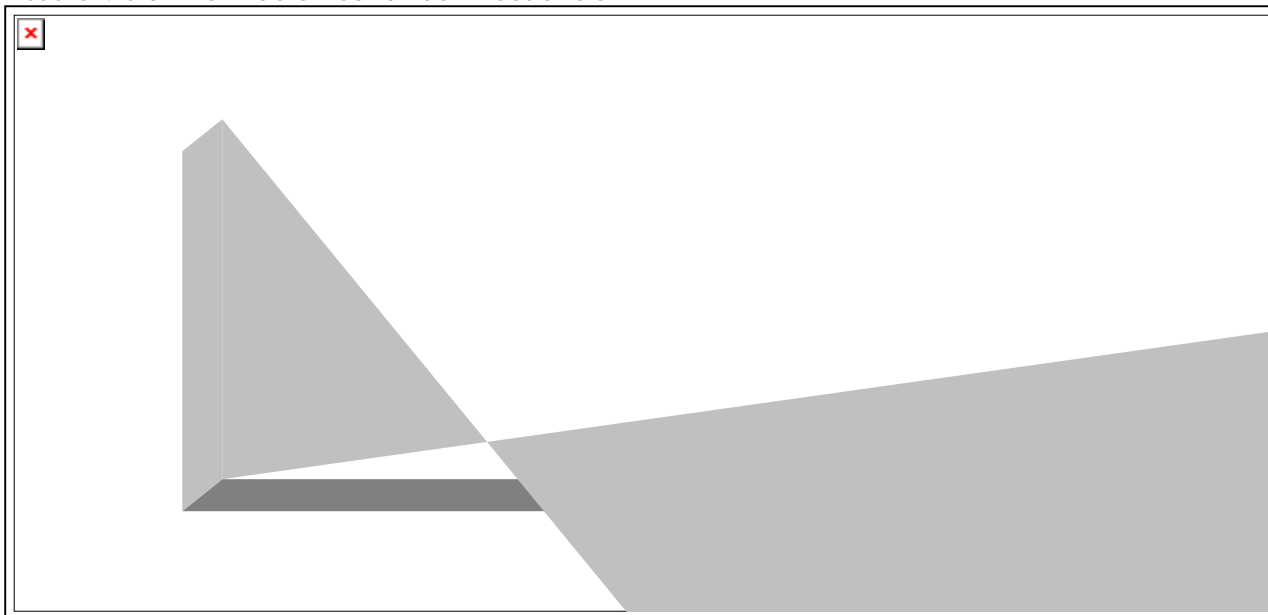
Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Cadro 4.C.2 “Fases profesionais nas que se demanda unha maior formación”



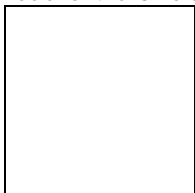
Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Cadro 4.C.3 "Formación continua: frecuencia"



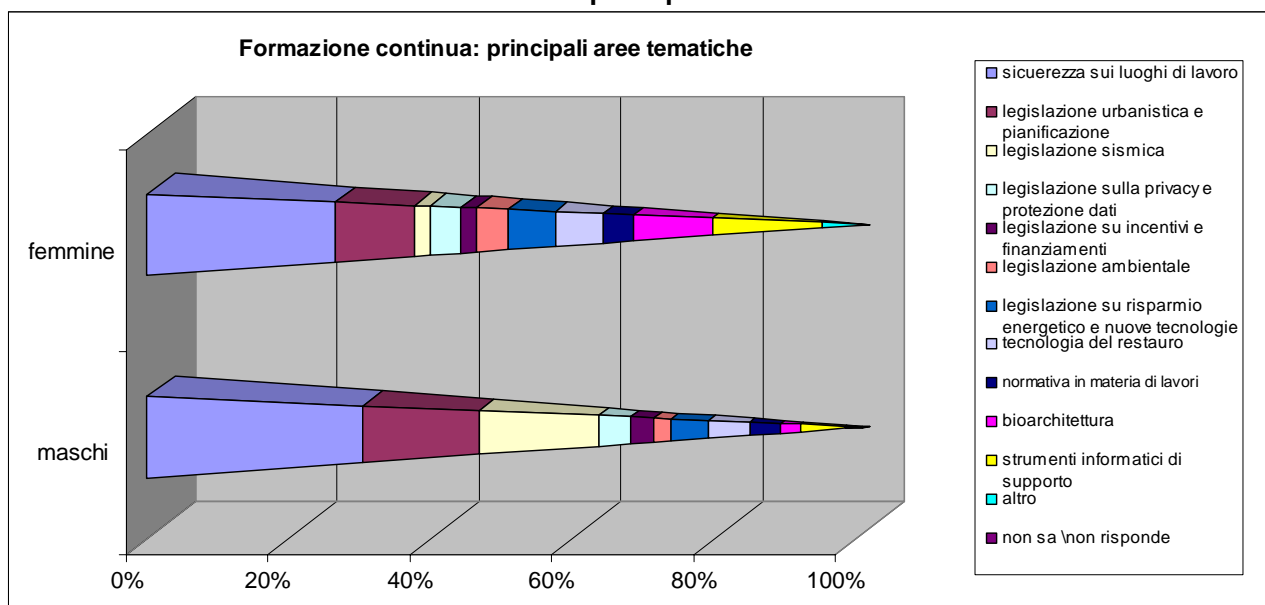
Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Cadro 4.C.3. bis "Formación continua da mocidade: frecuencia"



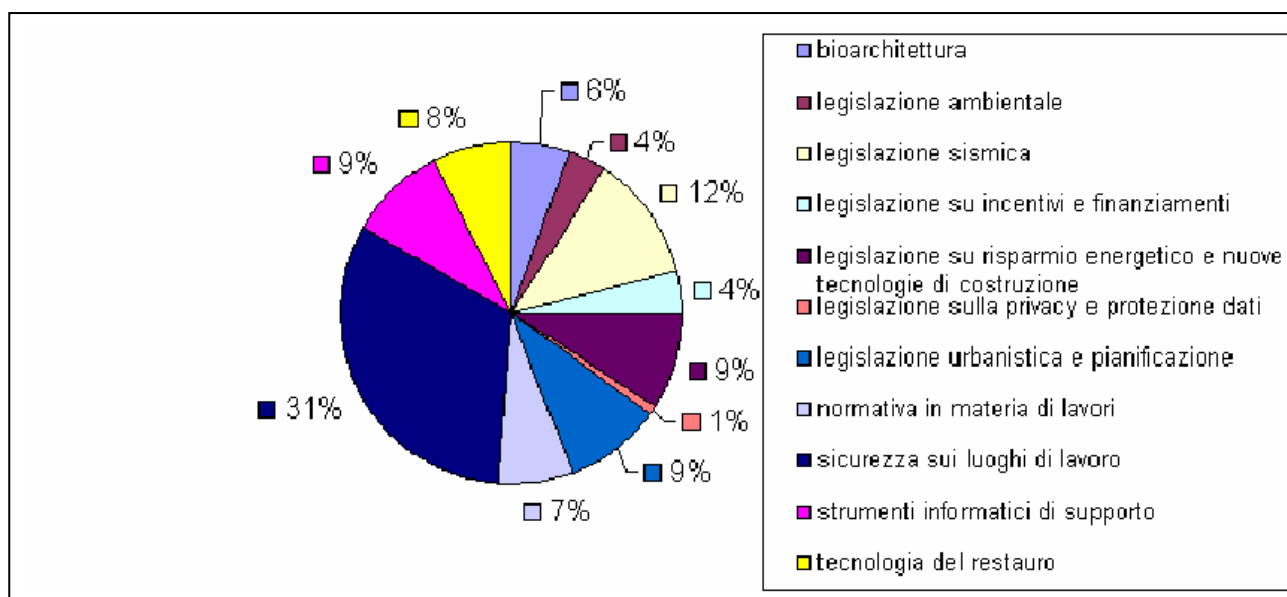
Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Cadro 4.C.4 "Formación continua: temáticas principais"



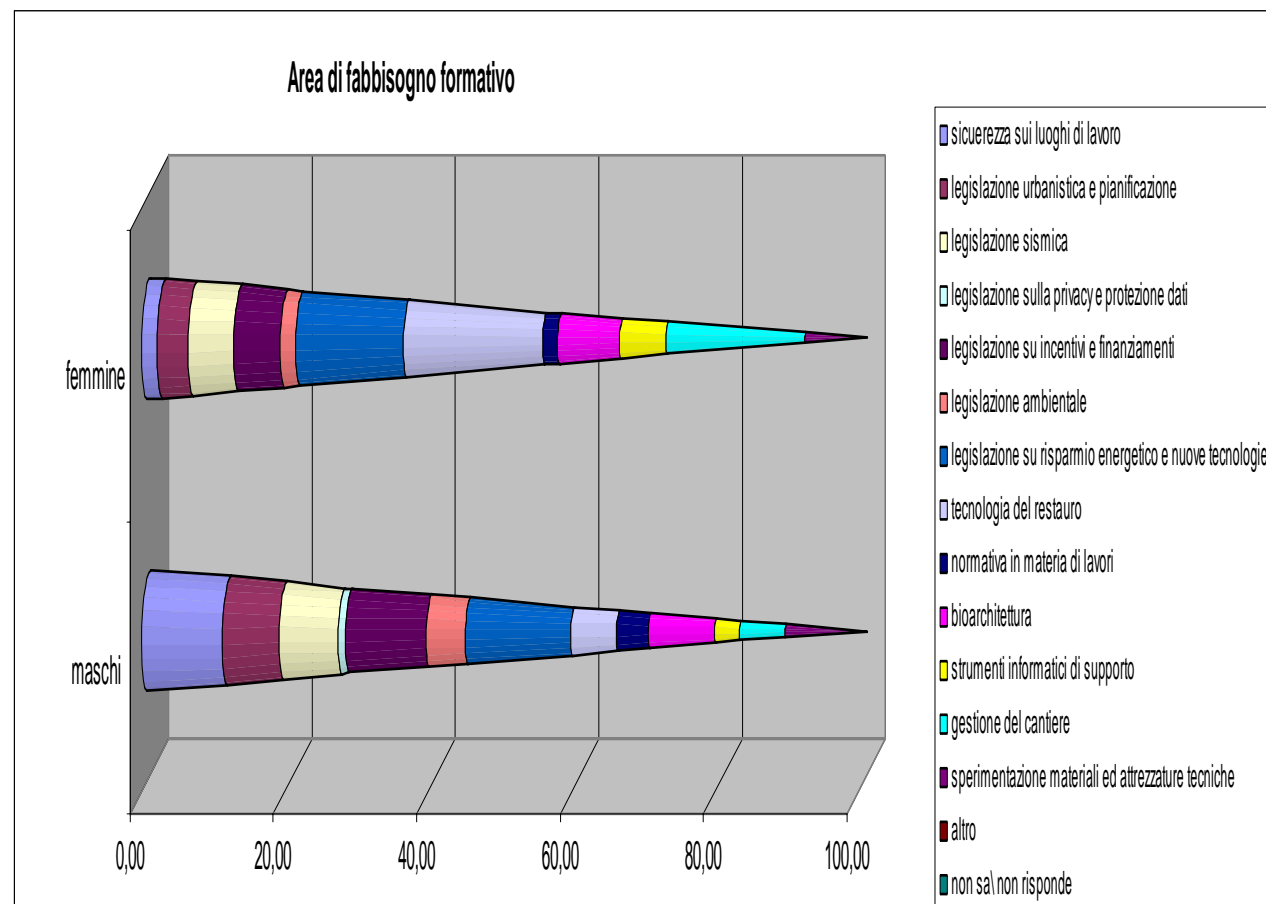
Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Cadro 4.C.4 "Formación continua: temáticas principais"



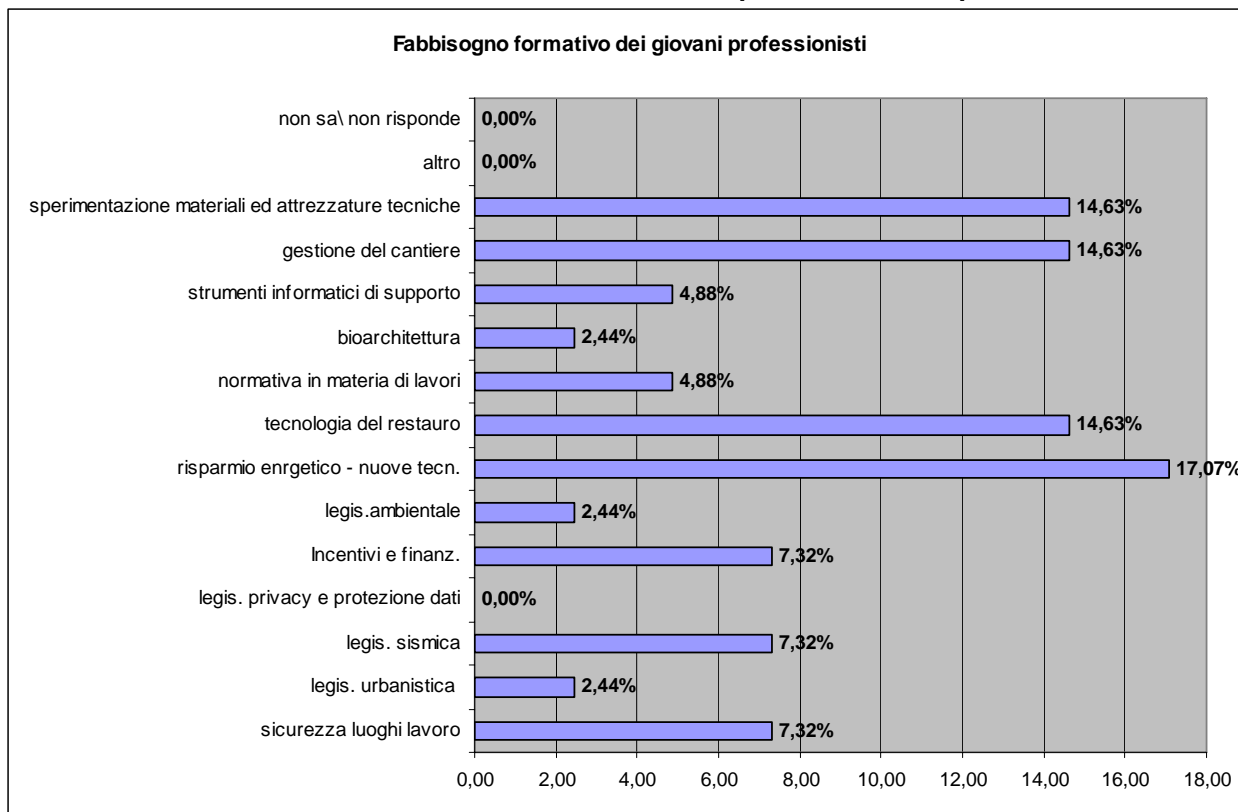
Fonte: análise dos datos CPI Pescara

Cadro 4.C.5 "Necesidade de formación"



Fonte: análise dos datos CPI Chieti

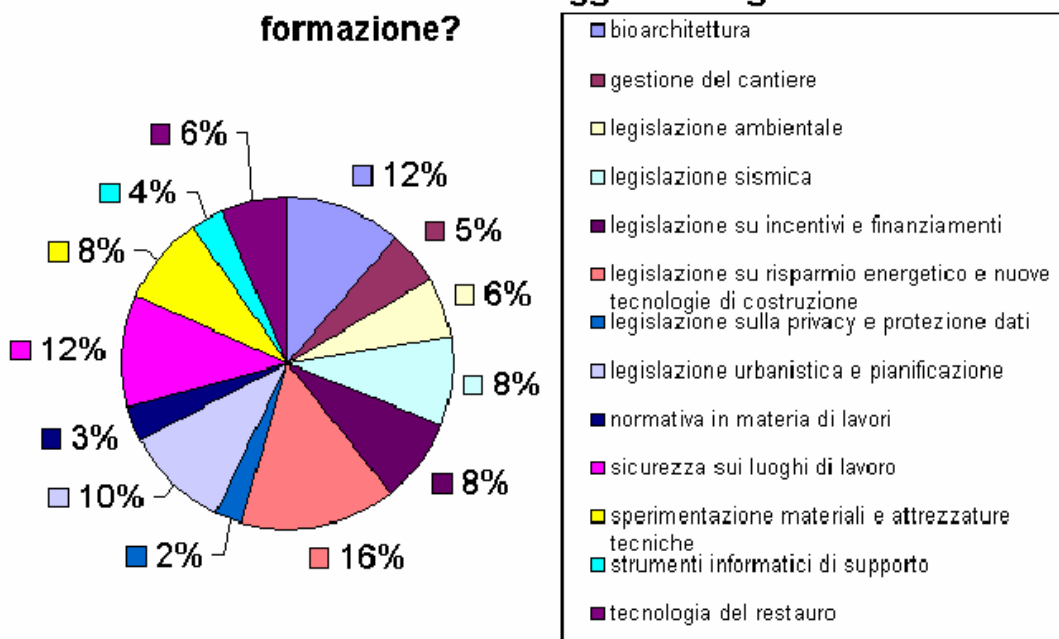
Cadro 4.C.5. bis "Necesidade de formación da mocidade que exerce unha profesión liberal"



Fonte: análise dos datos CPI Chieti

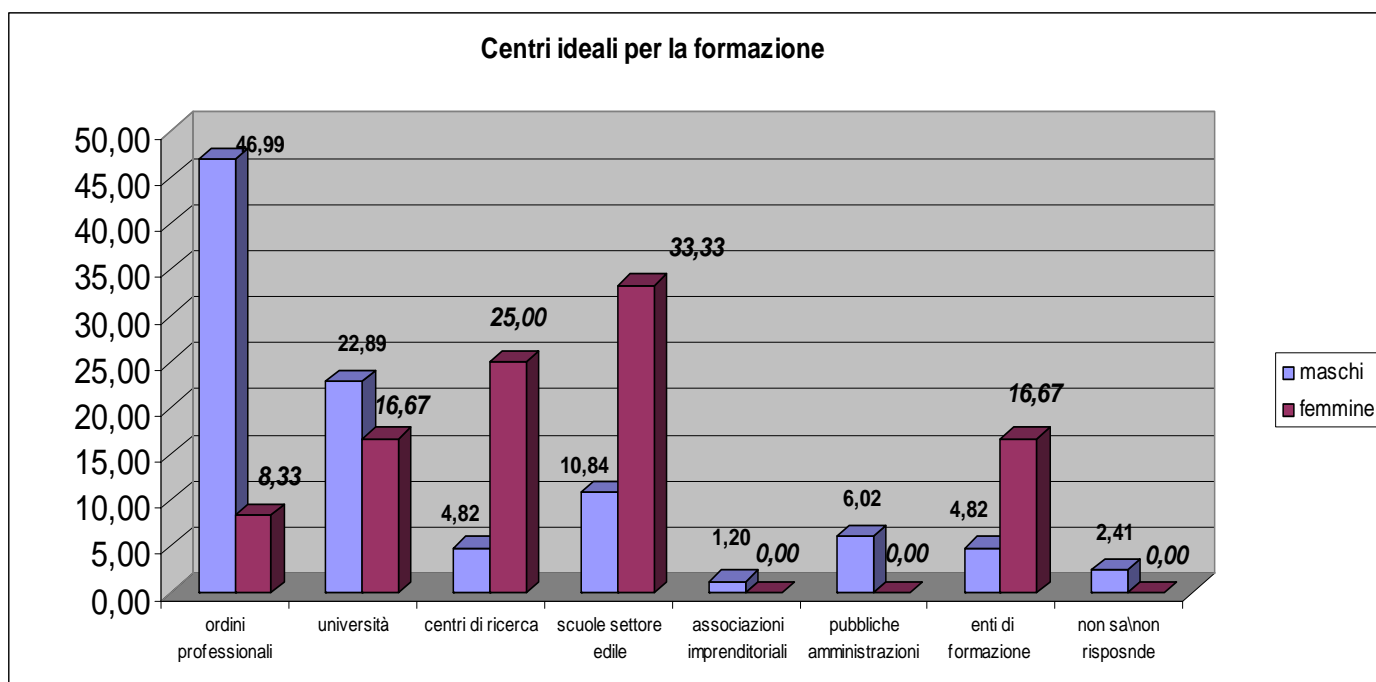
Cadro 4.C.5. bis "Necesidade de formación da mocidade que exerce unha profesión liberal"

Su quali settori desiderebbe ricevere una maggiore e migliorata formazione?



Fonte: análise dos datos CPI Pescara

Cadro 4.C.6 "Centros de formación ideais"



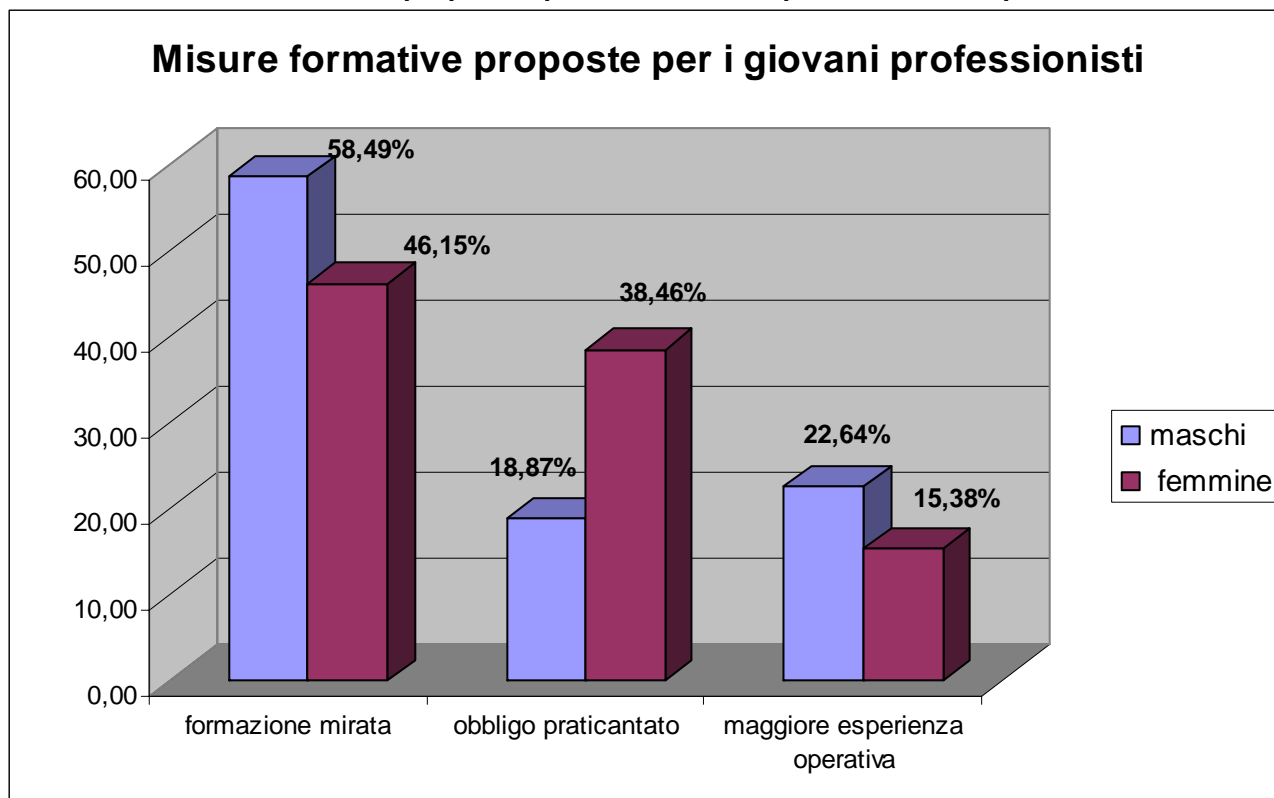
Fonte: análise dos datos CPI Chieti

As propostas

As medidas de formación propostas pola mocidade que exerce unha profesión liberal no sector da construción refírense a tres macrocategorías: formación enfocada, aprendizaxe obrigatoria e maior formación práctica e operativa.

Mentres que aproximadamente o 80 % das mulleres interrogadas apostan pola formación enfocada e a aprendizaxe obrigatoria, os homes suxiren sempre a formación enfocada (59% aprox.) asociada a unha maior experiencia práctica (23% aprox.).

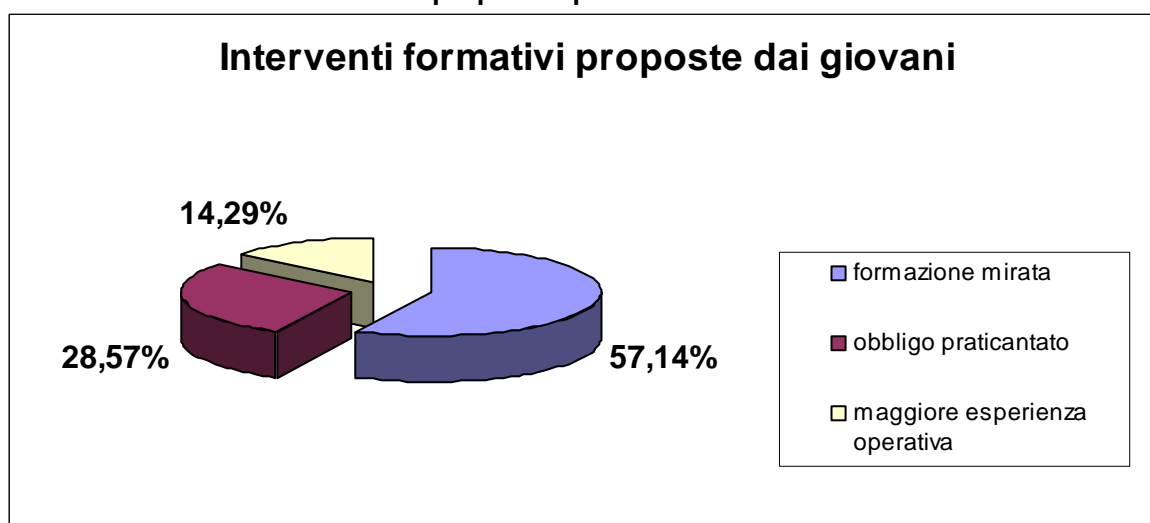
Cadro 5.1 "Medidas formativas propostas para a mocidade que exerce unha profesión liberal"



Fonte: análise dos datos CPI Chieti

O 40% dos interrogados son mozos e mozas que exercen unha profesión liberal ou que levan menos de cinco anos exercéndoa.

Cadro 5.2 " Medidas formativas propostas pola mocidade"

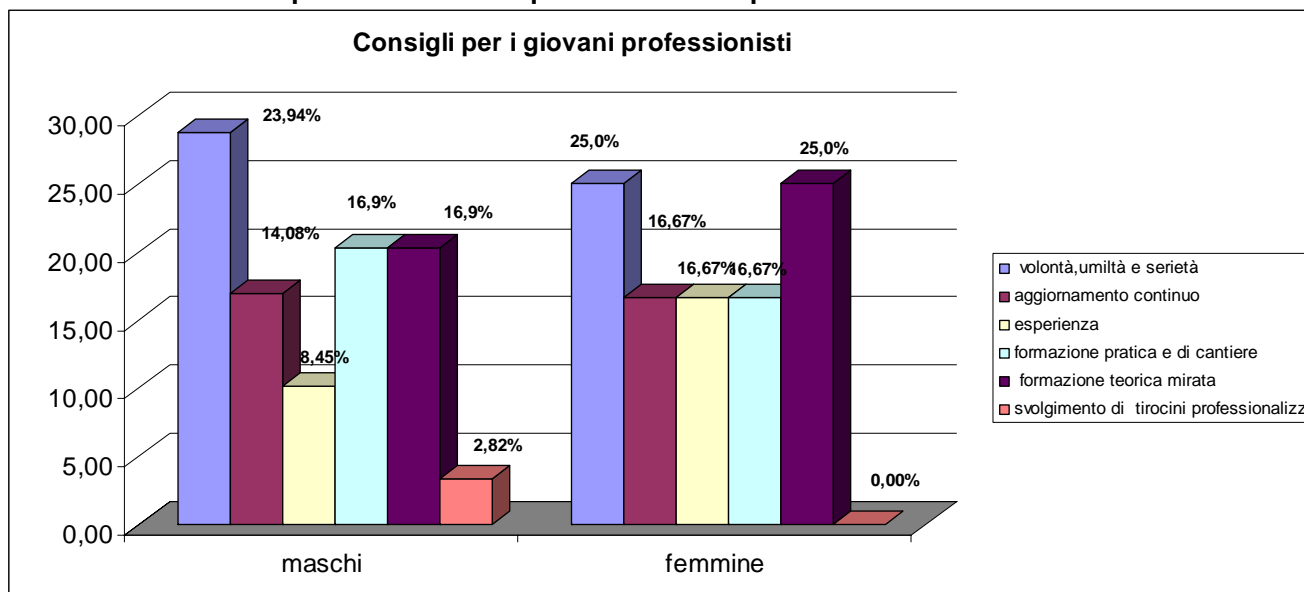


Fonte: análise dos datos CPI Chieti

Citemos algúns consellos propostos pola mocidade que exerce unha profesión liberal:

- o Tanto as mozas como os mozos aconsellan ante todo un comportamento humilde e serio;
- o A necesidade dunha formación enfocada – con igualdade de mérito (25%) – é sinalada polas mulleres, mentres que para o 16% dos homes é necesaria unha formación tanto práctica como teórica.

Cadro 5.3 “Consellos para a mocidade que exerce unha profesión liberal”



Fonte: análise dos datos CPI Chieti

O mercado laboral no sector da construción. A administración pública

As actividades para a realización de ferramentas e servizos para o crecemento da oferta e a demanda laboral

O Proxecto RELOS ten por obxecto favorecer a inserción da mocidade que exerce unha profesión liberal no mundo laboral, en particular no ámbito da construción, e evitar calquera forma de discriminación contra as mulleres que traballan nese sector.

Os centros para o emprego (CPI) teñen a misión de optimizar o crecemento entre a oferta e a demanda para asegurar unha ocupación total.

Tras unha primeira fase de análise territorial, precedida dunha enquisa seria realizada a unha selección de persoas, o traballo de investigación continua coa determinación de ferramentas especializadas para os centros de emprego en relación á oferta e á demanda laboral para estes perfis profesionais.

O grupo de investigación seleccionou un grupo de profesionais (en base a criterios estatísticos predeterminados), aos que lles presentar un cuestionario estruturado, subdividido en seccións, e destinado a recoller a información máis detallada posible no tocante ás necesidades de formación, causas de exclusión do mercado laboral e da discriminación da mocidade e das mulleres, obstáculos atopados no momento da inserción laboral e liñas de intervención para favorecer a entrada da mocidade no sector.

Despois de realizar a enquisa (os resultados están dispoñibles no enderezo electrónico do proxecto www.relos.it na sección "análise final"), pareceunos oportuno realizar unha análise máis profunda dos aspectos ligados ás esixencias de formación, para cualificar as figuras profesionais que non se corresponden coas novas esixencias do mercado laboral; as investigadoras intentaron tamén atopar perfís profesionais *ad hoc* para os que se identificaron competencias características e transversais. Estas competencias son indispensables non só para interpretar as esixencias das empresas e das oficinas profesionais sobre as demandas de persoal que deben empregar nas súas organizacións, senón tamén para permitir que os mozos e mozas expresen as súas capacidades e sexan valorados co fin de que tomen consciencia das súas aptitudes profesionais e podan explotalas o mellor posible no mercado laboral.

Con este fin, preparouse un formulario profesional para os centros de emprego que se entregados aos/ás demandantes de emprego ou ás persoas que desexen iniciar unha formación ou unha reconversión profesional. Para solicitar persoal, as empresas e as oficinas profesionais tamén dispoñen dun formulario que inclúe toda a información necesaria sobre a descrición do emprego (funcións e actividades a desenvolver) así como o perfil do posto (competencias e responsabilidades inherentes ao perfil profesional buscado).

Para os operadores dos centros de emprego, as investigadoras tamén elaboraron unha descrición do posto de utilidade tanto para a oferta como para a demanda.

A definición dos perfís está inspirada na lista elaborada polo Isfol, aínda que no caso dalgúns perfís moi especializados, foi necesaria a axuda dos parceiros do proxecto (é dicir os colexios profesionais e a ANCE).

Referímonos aos seguintes ámbitos:

- xefe/a de obra;
- topografía;
- dirección de obras;
- experto/a en bioarquitectura;
- carpintaría;
- albanelaría;
- embaldosado.

Decidiuse, de acordo coa provincia de Pescara, subdividir as actividades da segunda fase. A provincia de Chieti elaborou, en particular, os seguintes perfís, definindo a súa estrutura e o seu contido:

- 1) xefe/a de obra;
- 2) topógrafo/a;
- 3) director/a de obras;
- 4) experto/a en bioarquitectura;
- 5) (técnico/a) experto/a en restauración de edificios;
- 6) experto/a en concepción de estruturas de madeira;

Determináronse os perfís profesionais mellor adaptados ás finalidades do proxecto centrándose nos perfís que os empregadores e empregadoras potenciais localizan con máis dificultades no mercado laboral. Elaborouse tamén unha ficha descritiva do posto para axudar aos operadores dos centros de emprego a encaixar a oferta e a demanda coa descrición dos perfís seleccionados.

Unha vez determinados os perfís profesionais, creouse unha ficha profesional única para facilitar a localización dos traballadores e traballadoras do sector. Esta ficha organízase nunha parte relativa ao rexistro civil e noutras partes relativas aos estudos, formacións, coñecementos e competencias. No caso da demanda, preparouse de xeito análogo, unha ficha para determinar as necesidades de persoal por parte das oficinas profesionais e das empresas locais. Nesta ficha describíense as funcións e as actividades a realizar así como as competencias e as responsabilidades inherentes ao perfil profesional buscado.

As investigadoras constataron a utilidade de incluír os datos das empresas e dos demandantes de emprego na web de traballo da provincia de Chieti, que lles permitiu superpoñer as esixencias respectivas e realizar un cruce de datos enfocado e especializado.

Os datos que aparecerán na web de RELOS non incluírán os datos identificativos das persoas, senón que incluírán só un breve "extracto" das novas fichas cubertas nos centros de emprego; pola contra, aparecerán os datos referentes á idade e ao domicilio así como á descrición das competencias e dos perfís profesionais: en resumo, estará dispoñible toda a información útil para as persoas que consulten a web. Despois de visitar a web de Relos www.relos.it, haberá que contactar o centro de emprego local, polo que a web só terá unha de escaparate.

Ao final da experiencia, se o resultado é positivo, potencializarase o programa e introducirase na estrutura da provincia.

3. O lugar das mulleres nas empresas da construción

Dicir que as mulleres empregadas, a títulos diferentes, nas empresas do sector da construción traballan nun sector “non tradicional” non é un enfoque universal dende o punto de vista xeográfico e histórico. As mulleres deberían reconquistar o sector da construción ao tratarse dun mundo que lles pertence lexitimamente. Efectivamente, xa na época do antigo testamento, durante o reino de Artaxerxes, xa se falaba de mulleres que traballaban no sector da construción. O rei Artaxerxes enviara a Nehemías a Xerusalem autorizándoo a reconstruír os seus muros. Shalum, o administrador desta parte da cidade, reparou a parte que lle correspondía *coa axuda da súa filla* (Nehemías 3:12). Lumsdaine & Lumsdaine⁷ afirman que a implicación das mulleres que teñen un papel emblemático no sector da construción pode remontarse ao ano 1315 cando *o proxecto de construción dunha estrada a través das montañas da provincia de Fujian foi dirixido por unha muller enxeñeira*. En todos os puntos do planeta, as mulleres sempre tiveron un papel fundamental no sector da construción. Na cerimonia de entrega dos premios do South African Housing, que tivo lugar o 10 de maio de 2002, un extracto do discurso de apertura dicía (...) *durante séculos en África, as mulleres construían as súas propias cabanas, as súas propias casas, facían os chans e recubrían os teitos, traballaban a terra e educaban os fillos, mentres que os homes se ocupaban de cousas máis importantes noutro lugar* (Mthembi – Mahanyele, 2002)⁸. A verdadeira historia de distintos lugares do mundo, como por exemplo África ou a India, conta que cando *os homes emigraban para traballar, as mulleres construían as súas vivendas, ocupábanse da súa familia e traballaban os campos... comunidades enteiras convertíanse en comunidades matriarcais* (Lazar, 1993)⁹.

No mundo, existen diferentes organizacións que protexen a presenza feminina no sector da construción, tanto nos países en vía de desenvolvemento como a India,¹⁰ coma nos países desenvolvidos, en particular nos países anglosaxóns. A rede de asociacións WIC¹¹ (Women In Construction), fundada en 1955 nos EE.UU., protexe os intereses das empresarias, das mulleres que exercen profesións liberais e das artesás que traballan no mundo da construción. Esta rede estendeuse actualmente e opera en Canadá, Reino Unido, Países Baixos, Australia, Sudáfrica e Nova Zelandia. Incluso as organizacións laborais tradicionais europeas empezan a interesarse pola presenza feminina neste sector, como por exemplo, a Federación Francesa da Construción¹² ou as organizacións profesionais como o CIOB¹³ (Chartered Institute of Building) e o RIBA (Royal Institute of British Architect)¹⁴.

⁷ Lumsdaine E. & Lumsdaine M. 1995. *Creative Problem Solving*. Thinking skills for a changing world. International Editions. New York: McGraw-Hill Inc.

⁸ Mthembi – Mahanyele S. 2002. Keynote Address of Minister at the National Housing Awards. May 11, 2002.

⁹ Lazar C. e Gordimer N. 1993. *Women of South Africa; their fight for freedom*. London Bulfinch Press.

¹⁰ <http://www.sewa.org/>

¹¹ <http://www.nawic.org/>

¹² <http://www.femmes.ffbatiment.fr/>

¹³ <http://www.ciob.org.uk/home>

¹⁴ http://www.riba.org/go/RIBA/News/Policy_2120.html

De todos os xeitos non se poden comparar as condicións laborais das mulleres na construción nos países en vía de desenvolvemento e nos países occidentais. Os estudos realizados nos países en vía de desenvolvemento centráronse na dimensión cultural da presenza feminina como forza de traballo e demostran que a situación no é comparable coa dos países europeos. Nos países en vía de desenvolvemento, as mulleres que representan máis do 50% da forza de traballo, traballan como axudantes non especializadas e constitúen a economía informal situándose xeralmente na parte inferior da escala da xerarquía laboral. En contextos semellantes, as iniciativas para as mulleres implicadas no mundo da construción están motivadas por obxectivos de igualdade e por previsións dunha escaseza de forza de traballo masculina tradicional; as mulleres implicadas son mulleres sen competencias que traballan para alixear a pobreza e están mal pagadas ou incluso non se lles paga, posto que nalgúns casos son os seus maridos os que reciben os cartos.¹⁵



Traballadoras da construción na India e en Francia

En Europa, a Axenda de Lisboa establece que o índice de ocupación feminina debe aumentar polo menos nun 60% antes de 2010, sen indicar, así e todo, como acadar este obxectivo. Se isto supón un problema nos sectores nos que as mulleres están subrepresentadas, o problema aínda será maior nun sector como o da construción no que a presenza feminina é a máis baixa.

¹⁵ Sonia Gurjao, University of Reading - Inclusivity: the Changing Role of Women in the Construction Workforce – CIOB - 2006

As organizacións laborais e sindicais europeas plantexaron o problema do aumento da presenza feminina no sector da construción, a nivel da man de obra e de persoal técnico, realizando campañas de investigación e de promoción específicas en torno á presenza feminina no mundo da construción.

O mercado laboral europeo está illado horizontalmente e verticalmente: en todos os sectores económicos, as mulleres concéntranse en certos sectores, ocupacións e estatus de traballo (segregación horizontal) e en cada sector determinado, as mulleres están subrepresentadas nos postos de dirección e no postos ben pagados; así e todo, son demasiadas nos postos pouco pagados e nos que presentan tipos contractuais determinados (segregación vertical).

A segregación horizontal.

1. En Europa, as mulleres traballan xeralmente no sector público; cando traballan no sector privado, adoitan facelo máis nas pequenas e medianas empresas ca nas grandes¹⁶

Reparto dos asalariados segundo o lugar de traballo (en %)

	Homes	Mulleres	Total
Sector público ou empresas estatais	19	32	25
Sector privado	81	68	75

Fonte: Terceira enquisa sobre as condicións laborais 2000

2. A ocupación feminina concéntrase en grande medida nos servizos sociais, de saúde e de educación e noutras actividades afíns así como no sector dos coidados; o mesmo sucede no ámbito das actividades comerciais, de recepción e na restauración. Hai máis homes no sector da construción, nas fábricas, nos transportes, na agricultura e nos servizos financeiros.

¹⁶ Fagan, C e Burchell, B., Fundación europea para a mellora das condicións de vida e de traballo, *Gender, jobs and working conditions in the European Union*, Luxembourg, Oficina das publicacións oficiais das comunidades europeas, 2002.

Porcentaxe de postos ocupados por homes e mulleres empregados en cada sector

Sectores de nivel da NACE	Homes Todos	Mulleres Todas	Total
Construción	91	9	100
Industrias extractivas	84	16	100
Produción e distribución de electricidade, gas e auga	84	16	100
Transportes e comunicacións	75	25	100
Industrias manufacturadas	73	27	100
Agricultura	66	34	100
Intermediación financeira	58	42	100
Administración pública	56	44	100
Comercio, hoteis e restaurantes	47	53	100
Outros servizos colectivos	44	56	100
Saúde e educación	25	75	100
Servizos domésticos, actividades extraterritoriais	5	95	100
Emprego total	56	44	100

Os sectores están clasificados por orde de dominación masculina. Fonte: Terceira enquisa sobre as condicións laborais en Europa, 2000

Obsérvase que a maioría das persoas traballan en sectores principalmente ou totalmente ocupados por persoas do mesmo sexo e, isto permite catalogar os traballos maioritariamente “masculinizados” (male-dominated) ou aqueles maioritariamente “feminizados” (female-dominated); unicamente unha pequena porcentaxe de traballos pode considerarse “mixta”¹⁷.

3. Homes e mulleres están representados de xeito desproporcionado en sectores determinados. O sector da construción é o sector no que este fenómeno é o máis evidente con diferenzas mínimas entre os datos EU15.

¹⁷ Fagan, C et Burchell, B., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Gender, jobs and working conditions in the European Union*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002.

Porcentaxe de homes e mulleres empregados en sectores CNAE, EU15 e CEECs

	EU15 (Fundación)		CEECs (Fundación)		CEECs (LFS, 2001)	
	% Homes	% Mulleres	% Homes	% Mulleres	% Homes	% Mulleres
Empregadas/os	100	100	100	100		
0.5 Agricultura	7.6	4.7	23.6	18.7	13.0	10.9
3. Explotacións mineiras	0.5	0.1	1.9	1.1		
4. Fábricas	24.4	12.9	22.5	20.0		
5. Electricidade	1.2	0.3	1.7	2.1		
6. Construción	11.8	1.4	9.0	3.5		
subtotal 3,4,5	26.1	13.3	26.1	23.2	30.4	23.2
7. Comercio ao por maior	13.3	16.7	11.6	13.3		
8. Hotéis	3.1	5.7	2.0	2.7		
9. Transportes	8.3	3.5	7.0	5.7		
10. Servizos financeiros	3.1	3.7	1.4	2.3		
11. Inmobiliarias	8.0	7.1	3.4	3.5		
Subtotal 7,8,9,10,11	35.8	36.7	25.4	27.5	30.2	30.3
12. Administración pública	7.4	6.6	5.5	5.7		
13, 14, 15 Servizos públicos	11.3	37.2	10.4	21.2		
Subtotal 12, 13, 14, 15	18.7	43.8	15.9	26.9	16.1	33.1

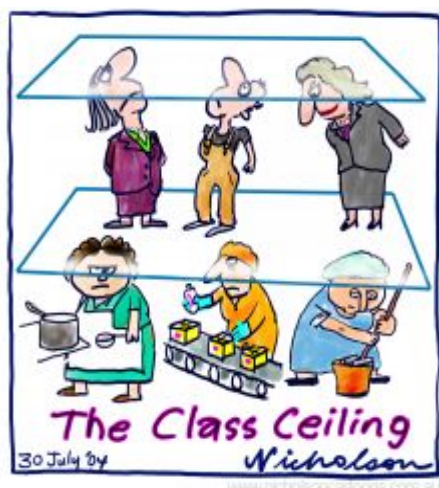
Fonte: Enquisas da fundación 2000 e 2001/2, e datos nacionais LFS

Neste contexto, incluso o "pay gap" está reducido pola escasa presenza feminina e todas as funcións, sobre todo nas profesións cualificadas e nas funcións de supervisión.¹⁸

¹⁸ Working conditions and gender in an enlarged Europe - Anna Pollert, Eva Fodor, - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005

A segregación vertical.

A presenza das mulleres en moitos sectores de produción diminúe a medida que subimos na escala xerárquica. Aínda que as mulleres estean conquistando cargos de responsabilidade nos sectores económicos con forte crecemento, a cultura dos postos laborais está cambiando moi lentamente.



O teito de cristal das mulleres traballadoras
Fonte: <http://www.nicholsoncartoons.com.au/>



O teito de cristal
Fonte: <http://www.illustration-art.co.uk/ceiling.htm>

As barreiras que dificultan a entrada das mulleres nas actividades produtivas levántanse dende as primeiras fases da educación e permanecen nas fases de formación e de contratación. Estas barreiras aínda están máis arraigadas nos casos nos que a industria fomenta unha imaxe exclusivamente masculina e permanece escondida detrás dunha cultura que comprime o valor das mulleres¹⁹.

Son dous os principais factores que máis inflúen na reticencia das mulleres ante a industria da construción: *as esixencias da vida privada e o ambiente laboral*²⁰.

A complexidade do tema da presenza feminina no mundo da construción.

Os efectos da cultura na ocupación das mulleres no sector da construción.

A cultura pode definirse como *os costumes, as ideas, a arte, etc. dunha civilización específica, dunha sociedade ou dun grupo social*²¹. A expresión "cultura", cando se refire a unha corporación ou organización,

¹⁹ Fielden, S.L., Davidson, M.J., Gale A.W. and Davey, C.L. (2000). "Woman in construction: the untapped resource". *Construction Management and Economics* **18**(1): 113-121.

²⁰ Gilbert G.L. and Walker D.H.T. (2001). "Motivation of Australian white-collar employees - a gender issue?" *Engineering, Construction and Arctectural Management* **8**(1):59-66. Blackwell Science Ltd.

²¹ Manser, M. and Thomson, M., (eds.), (1999), *Combined Dictionary Thesaurus*, Chambers Harrap Publishers Ltd., Edinburgh.

representa un concepto complicado. No sector da construción, a cultura crea outra confusión debido á dimensión do sector; non só é necesario considerar a cultura do mundo da construción no seu conxunto, senón que hai que considerar tamén os valores dos subsectores como a construción residencial, a enxeñaría civil, a construción comercial, etc.²²

Respecto a estes diferentes factores e a esta diferenza de valores, a cultura do sector da construción pode describirse como manifestamente masculina²³. De xeito análogo, Dainty²⁴ e outros autores, describen o sector da construción como un sector maioritariamente masculino, con lugares de traballo perigosos, unha cultura machista ben arraigada, cos seus conflitos e as súas crises. A investigación de Bennet e doutros autores,²⁵ confirman a nivel da análise dos valores machistas do sector da construción. Estes valores tradúcense en longos horarios laborais, traballo lonxe da casa, inestabilidade xeográfica do lugar de traballo e cultura altamente competitiva.

Nos lugares de traballo actuais, estes valores machistas están considerados obsoletos, pero no sector da construción, o persoal directivo e técnico segue presentando estes valores *ancestrais* e transmitenos os uns aos outros. Se é comprensible, referíndonos por exemplo ás mulleres no mundo da construción, que as persoas de máis idade sexan as que máis prexuízos teñen, Gale, valorando un grupo de técnicos novos en fase de preparación para os exames de aptitude profesional, comprobou que estes tamén tiñan unha mentalidade atrasada sobre este tema. A partir destas consideracións, parece que as posibilidades de crear unha cultura máis aberta sexan verdadeiramente reducidas.

Respecto ás contratacións, Gale afirma que a cultura do sector da construción desanima en grande medida a incorporación de mulleres. Fielden²⁶ e outros autores, consideran que a opinión que acabamos de citar xunto cunha mala imaxe do sector desanima moitas mulleres a traballar na construción. Xa pasaron dez anos dende os estudos de Gale e a investigación de Turrele²⁷ e doutros autores demostra que nada cambiou a nivel da percepción da imaxe. Isto provoca que as mulleres demostren pouco interese en traballar no sector

²² M. Shanmugam, D. Amaratunga, R. Haigh and D. Baldry - Construction and Women: the Lessons Construction can Learn from Other Sectors - Proceedings of the annual research conference of the Royal Institution of Chartered Surveyors – September 2006

²³ Gale, A. W. (1994), "Women in non-traditional occupations: the construction industry", *Women in Management Review*, 9(2), 3-14.

²⁴ Dainty, A. R. J., Bagilhole, B. M. and Neale, R. H. (2000), "A grounded theory of women's career under-achievement in large UK construction companies", *Construction Management and Economics*, 18, 239-250.

²⁵ Bennett, J. F., Davidson, M. J. and Gale, A. W. (1999), "Women in construction: a comparative investigation into expectations and experiences of female and male construction undergraduates and employees", *Women in Management Review*, 14(7), 273-291.

²⁶ Fielden, S. L., Davidson M. J., Gale, A. W. and Davey, C. L. (2000), "Women in construction: the untapped resource", *Construction Management and Economics*, 18, 113-121.

²⁷ Turrele, P., Wilkinson, S. J., Astle, V. and Yeo, S. (2002), "A gender for change: the future for women in surveying". Proceedings of FIG XXII International Congress, 19-26 April, Washington DC.

da construción. Por estes motivos, homes e mulleres prefiren manterse nas súas zonas de predilección e é pouco probable que poidan emprender unha carreira nun sector no que se enfrontan a unha cultura sectorial desagradable, discriminatoria e reaccionaria.

A Imaxe

As investigacións realizadas no Reino Unido por Edwards e Stephenson²⁸ valoraron a percepción que ten a mocidade do traballo nos sectores onde hai unha segregación sexista predominante. Mediante os *focus groups* que teñen por obxecto valorar o coñecemento e a imaxe de certos sectores de produción, entre os cales atopamos o da construción, os autores obtiveron o seguinte resultado: o sector da construción é percibido como un sector “aburrido que ofrece poucas oportunidades de socialización e xeralmente dominado polos traballadores masculinos”. A típica imaxe do traballador da construción que ten o *focus group* é a dun “tipo raro, irascible e con poucos amigos”. O *focus group* tamén percibe o sector da construción como unha industria sucia²⁹.

Outras investigacións³⁰ revelan que a imaxe da industria da construción está *asociada aos traballos de albanelería*, considérase *perigosa, dura e machista* a pesar dos anos de campaña para crear unha imaxe positiva do sector.

Respecto ao tema da perigosidade, a imaxe coincide desgraciadamente coa realidade: a construción representa efectivamente a segunda actividade económica por número de accidentes laborais na Unión Europea e a primeira en casos de accidentes mortais.

En Italia, por exemplo, o número de mortos no sector da construción foi de 215 en 2003, 231 en 2004, 191 en 2005 et 258 en 2006³¹.

O tema da seguridade e da saúde no lugar de traballo é un tema estratéxico para a construción, máis aínda nunha perspectiva que pretende aumentar o número de mulleres que traballan neste sector. Sobre este tema existe un estudo moi interesante promovido pola Occupational Safety and Health Administration (OSHA) nos Estados Unidos³².

²⁸ Edwards, A. and Stephenson, A. (2002), 'Gender imbalance in non-traditional sectors: Why are females not attracted to certain roles?' Paper presented to the Gender Research Forum conference, DTI, London, November 2002.

²⁹ Linda Miller, Fiona Neathey, Emma Pollard and Darcy Hill, Occupational segregation, gender gaps and skill gaps - Institute for Employment Studies, May 2004

³⁰ Jones, N. (2005). “Construction: no place for women!”. *Building*. June 2005: 29-31.

³¹ Fonte Fillea CGIL nazionale . Morti bianche nel settore delle costruzioni.

³² Women in the Construction Workplace: Providing Equitable Safety and Health Protection.

A idea dun sector que necesita unha menor forza física e que está progresando grazas ás tecnoloxías segue sendo minoritaria. A imaxe xeral do sector segue unida á obra, como lugar de traballo, ao cansazo, como modalidade laboral, a pesar de que a construción teña un complexo abano de actividades e unha multitude de subsectores.

Accidentes laborais na Unión Europea por actividade económica* – Ano 2003

ACTIVIDADE ECONÓMICA	GLOBALIDADE DOS ACCIDENTES			CASOS MORTAIS		
	Homes	Mulleres	Total**	Homes	Mulleres	Total
TOTAL	3.224.000	955.729	4.180.836	4.426	238	4.664
9 sectores CNAE	2.865.116	624.250	3.489.971	3.975	178	4.153
A Agricultura	211.707	58.728	270.445	533	33	566
D Total Industria Manufactureira	920.298	153.803	1.074.249	804	33	837
E Electricidade, Gas e Auga	19.636	1.391	21.029	53	-	53
F <i>Construción</i>	<i>741.018</i>	<i>13.529</i>	<i>754.739</i>	<i>1.228</i>	<i>8</i>	<i>1.236</i>
G Comercio	357.379	159.119	516.593	338	34	372
H Hotéis e Restaurantes	99.109	98.192	197.314	46	15	61
I Transportes, comercio e comunicacións	278.688	36.796	315.502	688	13	701
J/K Interm. Financ. e Actividades Inmobiliarias	237.280	102.692	340.096	288	39	327

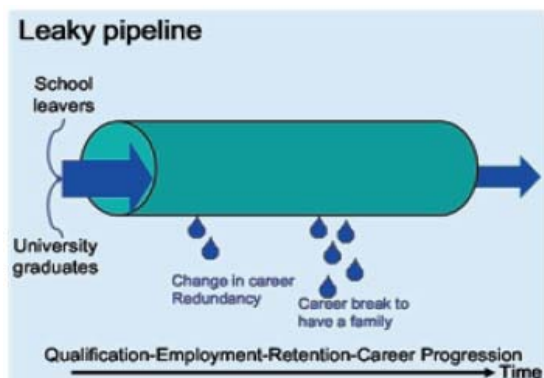
(*). Excluindo casos con baixas laborais de ata 3 días e os casos ocorridos de camiño ao traballo; (**). Ambos sexos.

Fonte: EUROSTAT

A carreira

Para determinar os problemas relacionados coa carreira feminina, sobre todo nos sectores que contan cun maior contido formativo, emprégase o concepto de “leaky pipeline”, que significa literalmente “tubo picado”. Este concepto, creado no marco das investigacións sobre as mulleres enxeñeiras realizadas na Salford University³³, fai referencia á perda gradual do número de mulleres nas carreiras científicas e técnicas, incluso se as mulleres e os homes acadan o nivel académico máis alto do mesmo xeito.

³³ Jensen, K.S.H., Takturi-Rizk, H. and Crossley, L. (2005). *Developing female engineers*. University of Salford, European Social Fund.



Este concepto axuda a *medir as «perdas»* durante o percorrido dentro do tubo nos distintos pasos a partir da fase de cualificación ata a da primeira ocupación e a da consolidación laboral e o progreso profesional, e tamén axuda a *considerar as causas*.

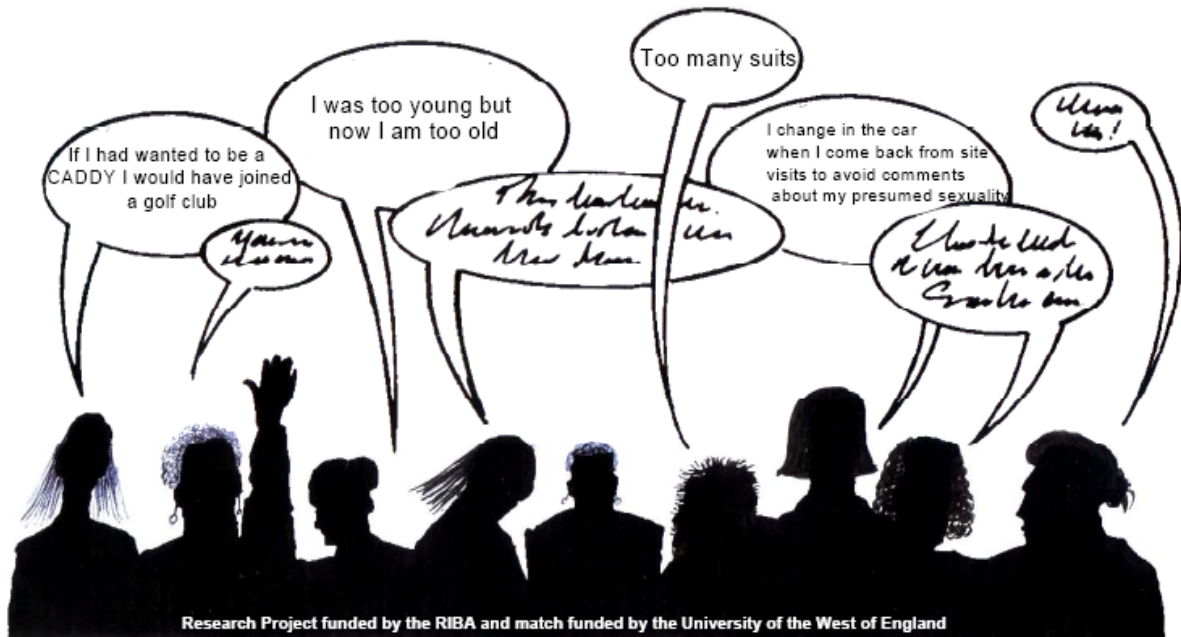
O estudo das causas da non progresión da carreiras das técnicas no sector da construción foi realizado a partir de distintos proxectos como o proxecto A.Cant.O (Arquitectos obras para a igualdade de oportunidades)³⁴ en colaboración co Consello Nacional de Arquitectos, P.P.C. e doutros estudos efectuados no Reino Unido por R.I.B.A.³⁵

³⁴ <http://www.raedes.org/acanto/>

³⁵ Why do women leave architecture? Final Report, Ann de Graft-Johnson, Sandra Manley and Clara Greed, University of the West of England, Bristol, May 2003;
Why do women leave architecture? Report Response & RIBA Action, July 2003

Why do women leave architecture?

Ann de Graft-Johnson, Sandra Manley and Clara Greed
University of the West of England, Bristol, May 2003



Research Project funded by the RIBA and match funded by the University of the West of England

Ciclo vital dunha muller arquitecta



Fonte: www.diverscity-architects.com

4. Conclusións / Recomendacións

Segundo as investigacións realizadas a nivel internacional, europeo e nas zonas dos colaboradores do proxecto, as conclusións que se poden sacar co fin de aumentar a presenza feminina no sector da construción fai alusión a unha serie de accións que podemos resumir do seguinte xeito:

- Contribuír a modificar a cultura machista do sector e eliminar as barreiras horizontais e verticais;
- Contribuír a modificar a imaxe do sector ben a través de campañas sobre temas publicitarios transversos ben mediante controis centrados na saúde e na seguridade.
- Contribuír a introducir flexibilidade nos horarios laborais para conciliar as necesidades familiares e os distintos momentos nas diferentes fases da vida dunha muller;
- Introducir nos contratos nacionais e rexionais do sector regras que faciliten o acceso das mulleres no sector da industria da construción;
- Reducir a taxación sobre o traballo feminino;
- Facilitar as relacións entre os organismos de formación e as empresas.