

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΤΡΟΓΓΥΛΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ “Tips 4 SKILLS”

Ευρωπαϊκό έργο High Heels

Στο πλαίσιο του έργου High Heels οι εταιροι, Μίλητος Συμβουλευτική Α.Ε. και η Κοιν.Σ.Επ. Knowl διοργάνωσαν ένα «στρογγυλό τραπέζι» επιδιώκοντας μία **ανοικτή και ελεύθερη συζήτηση** με στόχο να επιδιωχθεί η σε **βάθος διερεύνηση** των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών και συνθηκών που υπάρχουν για την απασχόληση των γυναικών στον κατασκευαστικό κλάδο. Στόχος των διοργανωτών ήταν να γίνει μια ουσιαστική συζήτηση με εμπλεκόμενους στο χώρο, είτε εκπροσωπώντας συλλογικούς επιστημονικούς ή επαγγελματικούς φορείς, είτε λειτουργώντας ως ελεύθεροι επαγγελματίες ή στελέχη διοίκησης σε εταιρείες του κλάδου.

Στο πλαίσιο αυτό στη συζήτηση του «στρογγυλού τραπέζιού» προσκλήθηκαν και συμμετείχαν οι: **Μαριάννα Αθανασιάδου**, Αρχιτέκτονας, Ιδρυτής του τεχνικού γραφείου «Schema architecture & engineering», **Γιώργος Βλάχος**, Αρχιτέκτονας Μηχανικός, Ελεύθερος Επαγγελματίας, πρώην στέλεχος διοίκησης της ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ & LAFRAGE, **Έφη Καρποδίνη Δημητριάδη**, Αρχαιολόγος, εκπρόσωπος του Συνδέσμου Ελληνίδων Επιστημόνων, **Πάνος Κατσαχνιάς**, δημοσιογράφος, Εκπρόσωπος του ειδικού εντύπου «Εργοταξιακά Θέματα», **Νίκος Μαρσέλλος**, Πολιτικός Μηχανικός, ειδικός σε θέματα ποιότητας στο χώρο των κατασκευών, **Βίβιαν Μπενέτου**, Πολιτικός Μηχανικός, **Μπέτυ Ρούνη**, Μηχανολόγος Μηχανικός, Πρόεδρος της Ένωσης Διπλωματούχων Ελληνίδων Μηχανικών, **Κατερίνα Χρυσανθοπούλου**, Αρχιτέκτονας, Ιδρυτής του τεχνικού γραφείου MoY Architecture Design, **Ανδρέας Στεφανίδης**, Πρόεδρος Ο.Ε.ΣΥΝ.Ε, **Justine Lisson**, επαγγελματίας στο χώρο, η **Σοφία Ιωάννου**, Project Manager Κοιν.Σ.Επ. knowl, εκπροσωπόντας και το έργο EBGC, και εκ μέρους της Μίλητος ΑΕ, η **Όλγα Σταυροπούλου**, Πολιτικός Επιστήμονας, Πρόεδρος της Μίλητος ΑΕ, η **Γεωργία Μιχελή**, Project Manager εκπροσωπόντας την κοινοπραξία High Heels και ο **Δημήτρης Ζαφειριάδης**, Πολιτικός Μηχανικός, που είχε την ευθύνη και του συντονισμού της συζήτησης.

Από την εισήγηση του **Δ. Ζαφειριάδη**, εκ μέρους των διοργανωτών, τέθηκαν ορισμένα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κλάδου. Επισημάνθηκε ότι ο κατασκευαστικός κλάδος αν και τις τελευταίες δεκαετίες, εξελίχθηκε επιστημονικά, τεχνολογικά, χρηματοοικονομικά, συνηθίζεται να λέγεται ότι **σε ένα τομέα έμεινε στις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα: στις προσλήψεις των γυναικών**. Είναι ένας ανδροκρατούμενος κλάδος της οικονομίας. Τομέας, όπου τα στοιχεία δείχνουν ότι οι γυναίκες που εργάζονται στον κατασκευαστικό κλάδο αντιπροσωπεύουν **μόνο το 9-10% του εργατικού δυναμικού στη Βουλγαρία και τη Ρουμανία, ενώ στην Ελλάδα το ποσοστό συμμετοχής είναι μόνο το 2%**.

Τονίστηκε ότι υπάρχουν ειδικές συνθήκες εργασίας, που μπορούν να θεωρηθούν ιδιαίτερος σκληρές. Γεγονός που επηρεάζει τις εργασιακές και διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο της δουλειάς. Εξαιτίας του πολύχρονου ανδροκρατούμενου χαρακτήρα του επαγγελματικού περιβάλλοντος έχουν **διαμορφωθεί στερεότυπα και συμπεριφορές** (ελευθεριότητα στο λόγο, ανοχή στον εκχυδαϊσμό στη συναναστροφή, μη ανοχή στη μητρότητα, σκληρές καιρικές συνθήκες κλπ) που λειτουργούν ανασταλτικά στην εμπλοκή γυναικών σε όλο το εύρος των εργασιών

του κατασκευαστικού τομέα. Γι' αυτό και η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών εργαζομένων στον κατασκευαστικό κλάδο απασχολούνται σε διοικητικές κυρίως θέσεις.

Στο πλαίσιο αυτό ο **Γ. Βλάχος** επεσήμανε ότι στις εργασιακές συνθήκες στον κατασκευαστικό κλάδο **θα αλλάξουν και θα μεταβληθούν** πολλά, αν αλλάξει και η **δομή οργάνωσης και λειτουργίας του κλάδου**, ο οποίος έχει αναπτυχθεί μέσα από τον κατακερματισμό. Επεσήμανε ότι στο χώρο υπάρχουν τρεις τομείς:

- α. Τα μεμονωμένα τεχνικά γραφεία, τα οποία έχουν πληγεί από την κρίση και τα οποία επικεντρώνονται κυρίως σε μελέτες ή μικρές κατασκευές. Σε αυτά βρίσκεται απασχόληση **έναν σημαντικό αριθμό**.
- β. Οι τεχνικές εταιρείες, από τις πολύ μεγάλες έως τις μικρές, που κυρίως ασχολούνται με την παραγωγή-κατασκευή των έργων. Σε αυτόν τον τομέα η παρουσία των γυναικών είναι **πολύ περιορισμένη έως ανύπαρκτη** στο σκληροπυρηνικό κομμάτι της παραγωγής για μεγάλα έργα (π.χ. εργοτάξια κλπ).
- γ. Τέλος, ο τρίτος τομέας συνδέεται με παροχή υπηρεσιών συνδεδεμένες με τον κατασκευαστικό τομέα, όπως είναι το επενδύσεις ακινήτων/real estate, διακόσμηση/αρχιτεκτονική εσωτερικών χώρων, **ο οποίος δεν αξιολογείται** ως τμήμα της αλυσίδας παραγωγής και της βιομηχανίας των κατασκευών.

Ο ίδιος, εκτίμησε ότι αν υπήρχε **μια ολιστική προσέγγιση του κατασκευαστικού τομέα** που θα ξεκινούσε από την παραγωγή-κατασκευή μέχρι τις πωλήσεις, τις επενδύσεις και τα χρηματοοικονομικά, το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων και το επαγγελματικό περιβάλλον θα άλλαζε σημαντικά και θα δημιουργούσε **σημαντικές ευκαιρίες απασχόλησης, ενσωμάτωσης και αφομοίωσης** των γυναικών στο χώρο αυτό.

Η **Έφη Καρποδίνη-Δημητριάδη** παρουσίασε ένα σημαντικό αριθμό στοιχείων για την εικόνα που επικρατεί αυτή τη στιγμή στην απασχόληση των γυναικών στον κατασκευαστικό τομέα. Σύμφωνα με αυτά, η **υποεκπροσώπηση των γυναικών** στον κατασκευαστικό κλάδο είναι **ένα ευρωπαϊκό φαινόμενο**, αλλά στην Ελλάδα **έχει ιδιαίτερη ένταση**. Το εργατικό δυναμικό στον τομέα αυτό στην ΕΕ, συνολικά, ανέρχεται σε 14.1εκ, που αντιπροσωπεύουν το 9,5% της συνολικής απασχόλησης. **Μόνο το 12% όμως αυτών είναι γυναίκες**. Ο μέσος ευρωπαϊκός όρος κυμαίνεται μεταξύ 4-6%. Βεβαίως, εμφανίζονται διαφοροποιήσεις ανά χώρα. Για παράδειγμα:

- Στη Γαλλία και την Ολλανδία περίπου το 10% απασχολείται στον κατασκευαστικό τομέα.
- Στη Νορβηγία, όπου και καθιερώθηκε η ποσόστωση του 40%, ήδη από το 2003, το 35% απασχολείται στον κατασκευαστικό τομέα και από αυτό, το 4% είναι Διευθύνοντες Σύμβουλοι και το 15% μέλη ΔΣ.
- Στη Γερμανία, οι εκτιμήσεις για το 2015 είναι ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών θα αυξηθεί περίπου στο 14,6%, από το οποίο το 10,4% θα απορροφηθεί στο πλαίσιο των βασικών οικοδομικών τομέων και το 36% θα εργαστεί σε Αρχιτεκτονικά γραφεία και γραφεία Μηχανικών. **Το ποσοστό των γυναικών CEOs είναι μόλις 1% και, ταυτόχρονα, μόλις 3% εκπροσωπούνται στα ΔΣ.**
- Στη Δανία και τη Σουηδία αντίστοιχα το ποσοστό γυναικών στον κατασκευαστικό κλάδο είναι 25% και 18%. Στη Δανία, συγκεκριμένα, το 2% είναι Διευθύνοντες

Σύμβουλοι, ενώ 10% περίπου είναι μέλη ΔΣ. Στη Σουηδία, 5% απασχολούνται με τη Διοίκηση και 2% ως Διευθύνοντες Σύμβουλοι.

- Στη Βρετανία εμφανίζεται μια ανοδική τάση όπου η απασχόληση γυναικών στον κατασκευαστικό τομέα αυξήθηκε από 11,7% το 1999 στο 13,4% το 2014. Και εκεί όμως οι γυναίκες αριθμούν μόνον 286.000 σε έναν αριθμό απασχολουμένων ανδρών που ξεπερνά τα 2 εκ. και όπου μόλις το 2% ασχολείται ως «εργατικά χέρια» και το 9% είναι μηχανικοί.
- Στην Ελλάδα, με στοιχεία του Σεπτεμβρίου του 2014 (απηχώντας τις τάσεις του 2012) παρόλο που οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 30% της επιχειρηματικότητας, μόλις το **3% απασχολούνται στον κατασκευαστικό τομέα.**

Προς την ίδια κατεύθυνση η **Μπέτυ Ρούνη**, παρουσίασε στοιχεία που προέρχονται από την ΕΔΕΜ και το ΤΕΕ, σύμφωνα με τα οποία αποτυπώνονται οι μεταβολές στην απασχόληση των γυναικών στον κλάδο των κατασκευών. Με βάση στοιχεία του ΤΕΕ, αλλά και μελέτης της ΕΔΕΜ, κατά τη δεκαετία του 2000 παρατηρήθηκε μια **σαφής διαφοροποίηση** ανάμεσα στους μηχανικούς που απέκτησαν άδεια τη δεκαετία του 1970 και όσων απέκτησαν άδεια μετά το 2000. Στην πρώτη περίπτωση, οι γυναίκες μηχανικοί αποτελούσαν μόνον το 14% των συνολικών αδειών, ενώ στη δεύτερη το ποσοστό αυξήθηκε στο 37%. Ως προς τους κλάδους απασχόλησης, η υψηλότερη εκπροσώπηση παρατηρείται στις ειδικότητες των Αρχιτεκτόνων, των Χημικών και των Πολιτικών Μηχανικών και ακολουθούν οι αγρονόμοι-τοπογράφοι μηχανικοί και οι ηλεκτρονικοί μηχανικοί. Σχεδόν αποκλειστικά «ανδρικές» ειδικότητες παραμένουν οι Ηλεκτρολόγοι-Μηχανολόγοι και οι Ναυπηγοί, όπου οι άνδρες μηχανικοί εκπροσωπούνται με ποσοστά υψηλότερα του 90%. Το μεγαλύτερο επίσης ποσοστό των γυναικών της δεκαετίας 1970-1980 **επέλεξε να απασχοληθεί στο Δημόσιο Τομέα**, κυρίως σε Τεχνικές Υπηρεσίες στον τομέα των μελετών και λιγότερο στην επίβλεψη και παρακολούθηση τεχνικών έργων. Αυτό συνέβαινε και λόγω του γεγονότος ότι την περίοδο αυτή οι άνδρες κατείχαν την μερίδα του λέοντος στον ιδιωτικό τομέα και αποτελούσαν τους κατεξοχήν εργοδότες.

Η Μπ.Ρούνη, όπως και άλλοι συμμετέχοντες επεσήμαναν ότι επικρατεί η τάση όπου οι γυναίκες που αρχίζουν ακαδημαϊκή καριέρα στις επιστήμες της μηχανικής να **είναι πολύ περισσότερες από αυτές που τελικά εργάζονται** στον κλάδο των κατασκευών. Μέσα από τη συζήτηση που αναπτύχθηκε με βάση τα στοιχεία που παρατέθηκαν, προέκυψε από πολλούς συνομιλητές ότι υπάρχουν ισχυρά **«φίλτρα» και «στερεότυπα»** που κατατάσσουν το χώρο των κατασκευών σε ένα κατεξοχήν ανδρικό επάγγελμα.

Επιπλέον, μέσα από βιωματικές εμπειρίες της **Κατερίνας Χρυσανθοπούλου** και της **Μαριάννας Αθανασιάδου**, οι οποίες εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα σε μικρές κατασκευές και επεσήμαναν ότι η επαφή της γυναίκας μηχανικού με το χώρο των συνεργιών, των τεχνητών και της κατασκευής μπορεί να έχει **αυξημένη καχυποψία και βαριά φόρτιση στην «πρώτη επαφή», αλλά δεν εξελίσσεται αναγκαία αρνητικά.** Η αίσθησή τους, ασκώντας το επάγγελμα με ανταγωνιστικούς όρους, αλλά και από άλλους συμμετέχοντες στη συζήτηση ήταν ότι οι γυναίκες για να αντιμετωπίσουν τα «κλασικά» στερεότυπα με υποτιμητικά σχόλια και απαξιωτικές αναφορές χρειάζεται να εργαστούν **πολύ περισσότερο πάνω στην άμεση επαφή** με τους εργατοτεχνίτες από ότι ένας άνδρας μηχανικός, αλλά οι σχέσεις που αναπτύσσουν αποκτούν βάθος, αξιοπιστία, αναγνώριση και κύρος.

Η **Μ.Αθανασιάδου**, η οποία είχε εμπειρία από επαγγελματική δραστηριότητα **στις ΗΠΑ, δήλωσε ότι εκεί τα πράγματα είναι σαφώς πιο εύκολα για μια γυναίκα**

μηχανικό που δραστηριοποιείται στο χώρο της παραγωγής και των κατασκευών. Οι ιεραρχικές σχέσεις είναι δομημένες, οργανωμένες και δεν επηρεάζονται από στερεότυπα και κοινωνικές αντιλήψεις για το ρόλο της γυναίκας και δεν υπάρχει η αντίληψη ότι οι μηχανικοί είναι ένα πατριαρχικό επάγγελμα.

Ο **Ν.Μαρσέλος** έβαλε στη συζήτηση την ανάγκη των γυναικών-μηχανικών **να αποκτήσουν δεξιότητες και ικανότητες στη προώθηση του ρόλου τους**. Έθεσε το θέμα του να δώσουν έμφαση στην ανάπτυξη της δικτύωσης και της δημιουργίας συμμαχιών μέσα στο χώρο, στην ανάγκη να αποκτήσουν πιστοποιήσεις για τις εξειδικευμένες δεξιότητες που αποκτούν, με στόχο να προσεγγίσουν την παροχή υπηρεσιών μέσα από ένα πρίσμα ολικής ποιότητας (total quality). Ο προβληματισμός που ανέπτυξε ο Ν.Μαρσέλος απασχόλησε σε μεγάλη έκταση τους συμμετέχοντες **οι οποίοι συμφώνησαν ότι η ανάπτυξη δεξιοτήτων και ιδιαίτερων ικανοτήτων για το χειρισμό ανθρώπων και δύσκολων καταστάσεων, δίνει στις γυναίκες τη δυνατότητα να διαχειριστούν με επάρκεια και υπεροχή φαινόμενα σωβινιστικής συμπεριφοράς ή άδικης μεταχείρισης και διαρκούς αμφισβήτησης**. Η διαδικασία της ενίσχυσης των δεξιοτήτων σ' αυτό τον τομέα ενισχύσει την αυτοπεποίθηση των γυναικών το οποίο αποτελεί κλειδί για να σπάσει ο ανδροκρατούμενος χαρακτήρας του χώρου των κατασκευών, όπως συμφωνούν όλες οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στο χώρο.

Η **Βίβιαν Μπενέτου**, η οποία δραστηριοποιείται ως project manager στο χώρο των κατασκευών, επεσήμανε ότι παρά την εξομάλυνση των διαφορών στην εξέλιξη και την ένταξη μεταξύ των ανδρών και γυναικών που έχει καταγραφεί τα τελευταία χρόνια, συνεχίζει να **υπάρχει μισθολογικό χάσμα σε βάρος των γυναικών**. Ανέφερε στοιχεία από έρευνα του ΕΜΠ, σύμφωνα με την οποία, ο μέσος όρος εισοδήματος των γυναικών στους παλαιότερους μηχανικούς είναι κατά 24% μικρότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών, ενώ στις νεότερες γυναίκες μηχανικούς η ψαλίδα κλείνει στο 16%. Ένας λόγος που εξηγεί αυτή τη διαφορά είναι ότι οι νεότερες γυναίκες, χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις, έδιναν μεγαλύτερο βάρος στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Η οικονομική κρίση που έπληξε καθοριστικά τον κλάδο έχει διαμορφώσει νέα δεδομένα.

Η ίδια, έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στο γεγονός ότι οι γυναίκες μηχανικοί **έχουν πολύ χαμηλή εκπροσώπηση** σε θέσεις ευθύνης και διοίκησης, ότι **πολύ λίγες γυναίκες** δραστηριοποιούνται **στο «επιχειρείν» του κατασκευαστικού κλάδου** και επίσης είναι **ολιγάριθμες οι γυναίκες μηχανικοί που ακολουθούν ακαδημαϊκή καριέρα**.

Ιδιαίτερη αίσθηση έκανε η παρέμβαση της **Justine Lisson** η οποία περιέγραψε -και με βιωματικές εμπειρίες προσωποποίησε πολλές από τις παρατηρήσεις που έγιναν στη συζήτηση- την μετάβαση της από το χώρο της αρχιτεκτονικής εσωτερικών χώρων στο επάγγελμα της «ελαιοχρωματίστριας» όπως είπε, σε συνέπεια της οικονομικής κρίσης. Με παραδείγματα, αναφέρθηκε σε καταστάσεις που αντιμετώπισε όταν βρέθηκε μέλος ενός συνεργείου, καθώς και τα αρχικά φαινόμενα δυσπιστίας ή καχυποψίας που δέχτηκε από πελάτες και συναδέλφους. Το συμπέρασμα της ίδιας όμως ήταν ότι **μέσα από την ανάπτυξη των σχέσεων, όλα αυτά υπερβαίνονται**.

Συγκεντρωτικά, από τη συζήτηση προέκυψε ότι ο κατασκευαστικός κλάδος, παρά τη μεγάλη συμμετοχή των γυναικών σε σπουδές στις Πολυτεχνικές Σχολές, συνεχίζει να είναι ανδροκρατούμενος. Είναι **εντυπωσιακές οι ανισότητες** και το **άνοιγμα της ψαλίδας** που υπάρχει μεταξύ των γυναικών που σπουδάζουν ως Μηχανικοί και των γυναικών που ασκούν το επάγγελμα του Μηχανικού. Στο χώρο των κατασκευών,

υπάρχουν ισχυρά στερεότυπα (αντίστοιχα με αυτά που υπάρχουν στην κοινωνία και ευρύτερα την οικονομική δραστηριότητα) για το ρόλο των ανδρών και γυναικών τα οποία όμως υποχωρούν με αργούς ρυθμούς.

Μία από τις σημαντικότερες ανισότητες είναι **ότι δεν τηρείται η αρχή** της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία», με αποτέλεσμα οι γυναίκες να αμείβονται με δυσμενέστερους όρους σε σχέση με τους άνδρες. Επίσης, οι **εργασιακές σχέσεις είναι πιο χαλαρές** για τις γυναίκες, με αποτέλεσμα να υπάρχουν πολύ περισσότερες γυναίκες με μερική απασχόληση και οι οποίες πολύ πιο εύκολα οδηγούνται στην ανεργία από ότι ένας άνδρας.

Στα συμπεράσματα από την ενδιαφέρουσα συζήτηση ιδιαίτερη σημασία δίνεται στα ακόλουθα:

- Η υποεκπροσώπηση των γυναικών οφείλεται **τόσο σε ατομικούς** (έλλειψη κινήτρων, εξειδίκευσης, δεξιοτήτων) **όσο και συστημικούς ή περιβαλλοντικούς παράγοντες** (σχετικοί με την αγορά εργασίας και τη νοοτροπία).
- Οι γυναίκες χρειάζεται να αποκτήσουν **θετικότερη προσέγγιση για τις δυνατότητες τους**: ευελιξία/προσαρμοστικότητα, διαπροσωπικές και επικοινωνιακές δεξιότητες και επαγγελματικές δεξιότητες (στρατηγικές έννοιες διαχείρισης στον κλάδο των κατασκευών, πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα, δημιουργικότητα, χρηματοοικονομική διαχείριση και σχεδιασμός, κοστολόγηση, έννοιες μάρκετινγκ και ανάλυσης αγοράς). Αυτό θα ενισχύσει την **αυτοπεποίθηση** τους, η οποία αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την εξέλιξη τους στο χώρο των κατασκευών.
- Η **πιστοποίηση σε συγκεκριμένα αντικείμενα θεωρείται ως ενδεδειγμένος τρόπος βελτίωσης** της ανταγωνιστικότητας στην επιχειρηματικότητα και την απασχόληση, όπως και στους περισσότερους επαγγελματικούς τομείς.
- Οι γυναίκες πρέπει να **στραφούν σε νέους καινοτομικούς τομείς** που συνδέονται με την κατασκευαστική βιομηχανία όπως είναι η ενέργεια, η αειφορία, τα περιβαλλοντικά έργα.

Τέλος επισημάνθηκε ότι είναι ανάγκη η ανάπτυξη της οικονομίας και της κοινωνίας να συνδεθεί με την **αξιοποίηση ενός μεγάλου τμήματος του φυσικού ταλέντου** που διαθέτουν οι κοινωνίες, αλλά και την **επένδυση που έχουν κάνει στην εκπαίδευση** των γυναικών. Ωστόσο, κλειδί για την ανάπτυξη της οικονομίας στα επόμενα χρόνια είναι η **αύξηση της απασχόλησης των γυναικών**.

Το ευρωπαϊκό έργο High Heels, στην κατεύθυνση αυτή, έρχεται να συμβάλει στην ενίσχυση της απασχόλησης, αλλά και της ισότητας και της διαφορετικότητας των φύλων και να μειώσει τις διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον.