



# Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο Σχολή Μηχανικών Μεταλλείων - Μεταλλουργών

Οι εκπαιδευτικές ανάγκες για την ένταξη των γυναικών  
στον κλάδο του μαρμάρου

Μ. Μενεγάκη  
Αν. Καθηγήτρια ΕΜΠ



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



CTM  
Centro Tecnológico  
del mármol, piedra y materiales



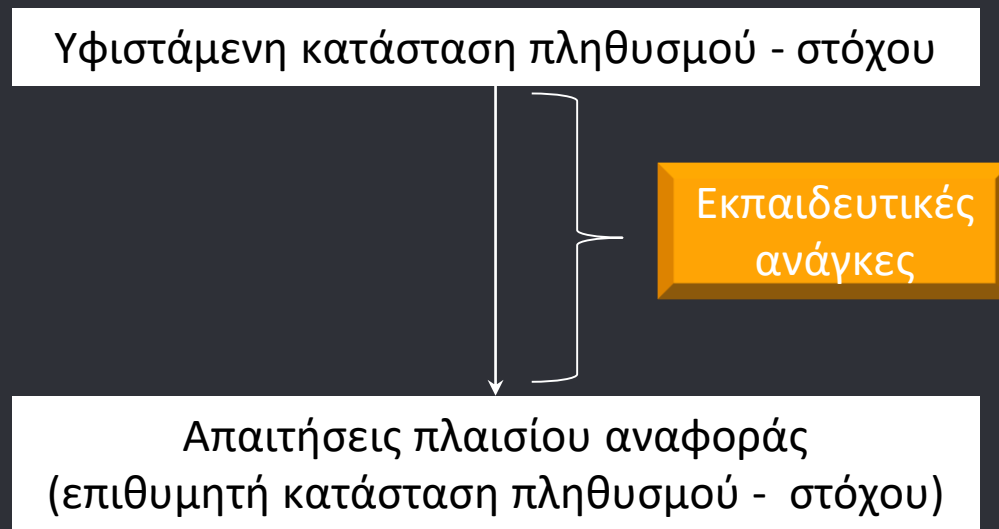
National Technical  
University of Athens



institute of  
Entrepreneurship  
Development



## Η έννοια της «εκπαιδευτικής ανάγκης»



*«Μια εκπαιδευτική ανάγκη είναι αυτό που ένας άνθρωπος πρέπει να μάθει προς όφελος δικό του, ενός οργανισμού ή της κοινωνίας. Είναι το χάσμα μεταξύ του υφιστάμενου επιπέδου προσόντων και ενός ανώτερου επιπέδου προσόντων, που απαιτούνται για την αποτελεσματική του απόδοση, όπως αυτή ορίζεται από τον ίδιο ή στο πλαίσιο του οργανισμού ή της κοινωνίας που ανήκει.»*

*Knowles, 1970*

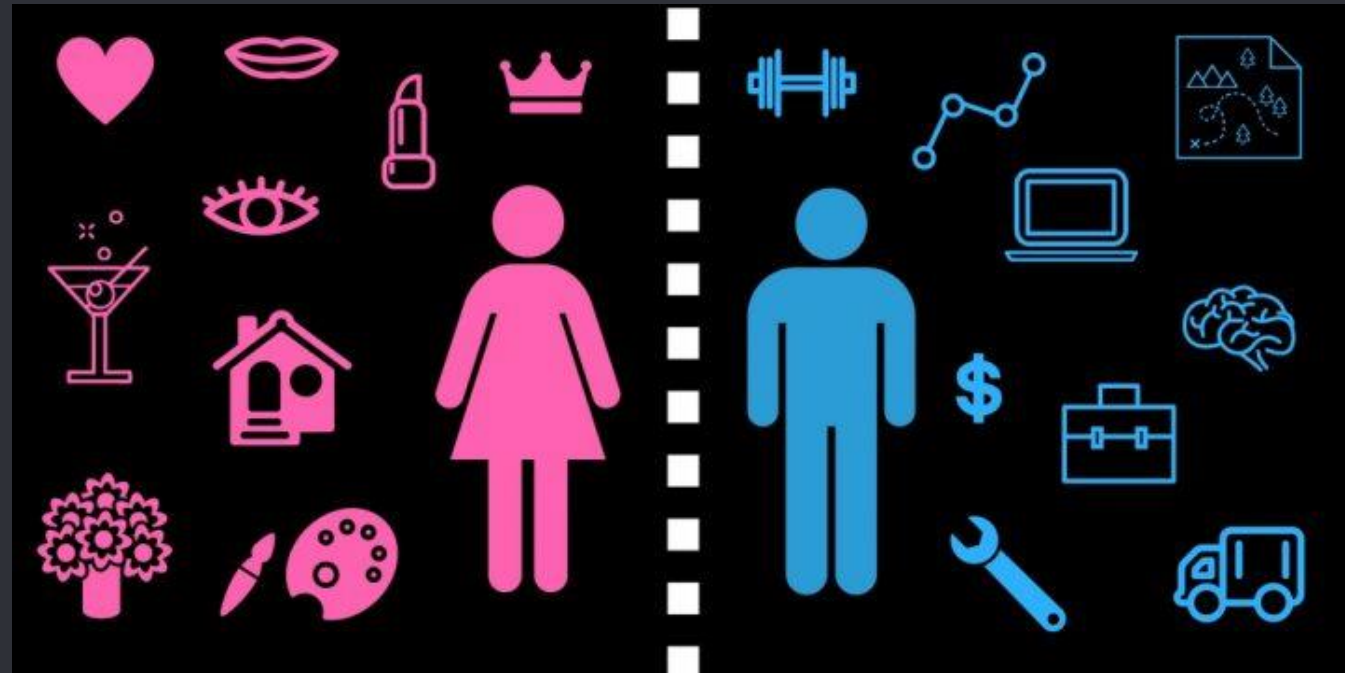
## Τύποι εκπαιδευτικών αναγκών

- ❑ *Συνειδητές και ρητές:* οι ανάγκες τις οποίες τα άτομα αναγνωρίζουν ότι έχουν και τις εκφράζουν σε μια διαδικασία διερεύνησης αναγκών
- ❑ *Συνειδητές και άρρητες:* οι ανάγκες τις οποίες τα άτομα αναγνωρίζουν, με κάποιο τρόπο, ότι έχουν, αλλά δεν συζητούν γι' αυτές
- ❑ *Λανθάνουσες:* οι ανάγκες τις οποίες τα άτομα δεν έχουν συνειδητοποιήσει, δεν αναγνωρίζουν και επομένως δεν εκφράζουν

*Βεργίδης & Καραλής, 2008*

## Διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών

Ιδιαίτερη βαρύτητα, για την ισχυροποίηση της θέσης των γυναικών σε έναν ανδροκρατούμενο κλάδο, όπως είναι ο κλάδος του μαρμάρου, έχουν οι λανθάνουσες ανάγκες, καθώς τα κοινωνικά στερεότυπα οδηγούν στην παραίτηση των γυναικών από την αναζήτηση επαγγελματικής σταδιοδρομίας σε αυτόν τον κλάδο.



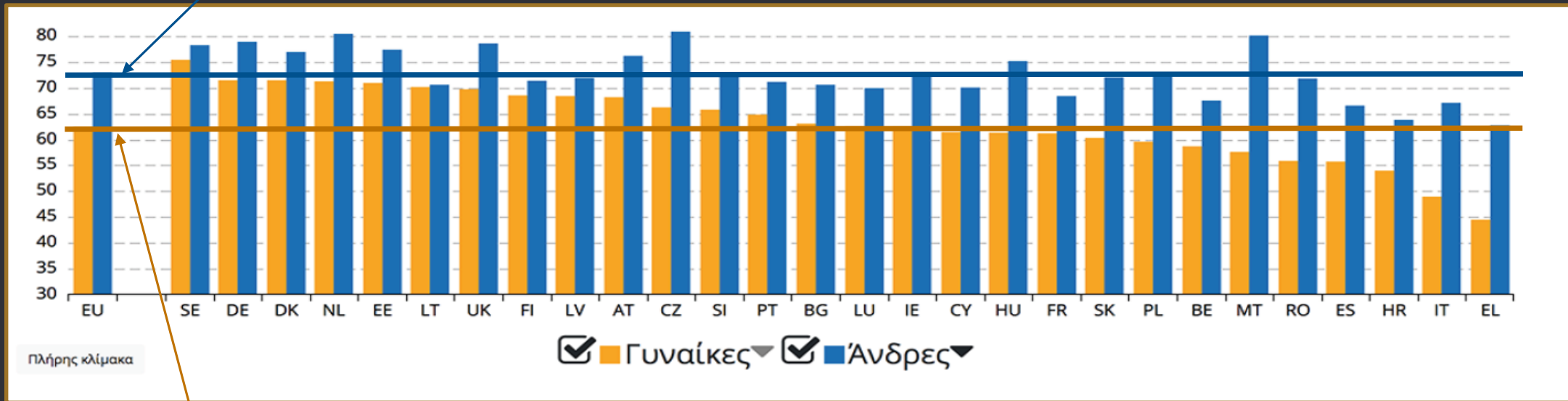
Source: <https://www.oneworldnews.com>

# Ορισμένα στατιστικά στοιχεία

## Απασχόληση



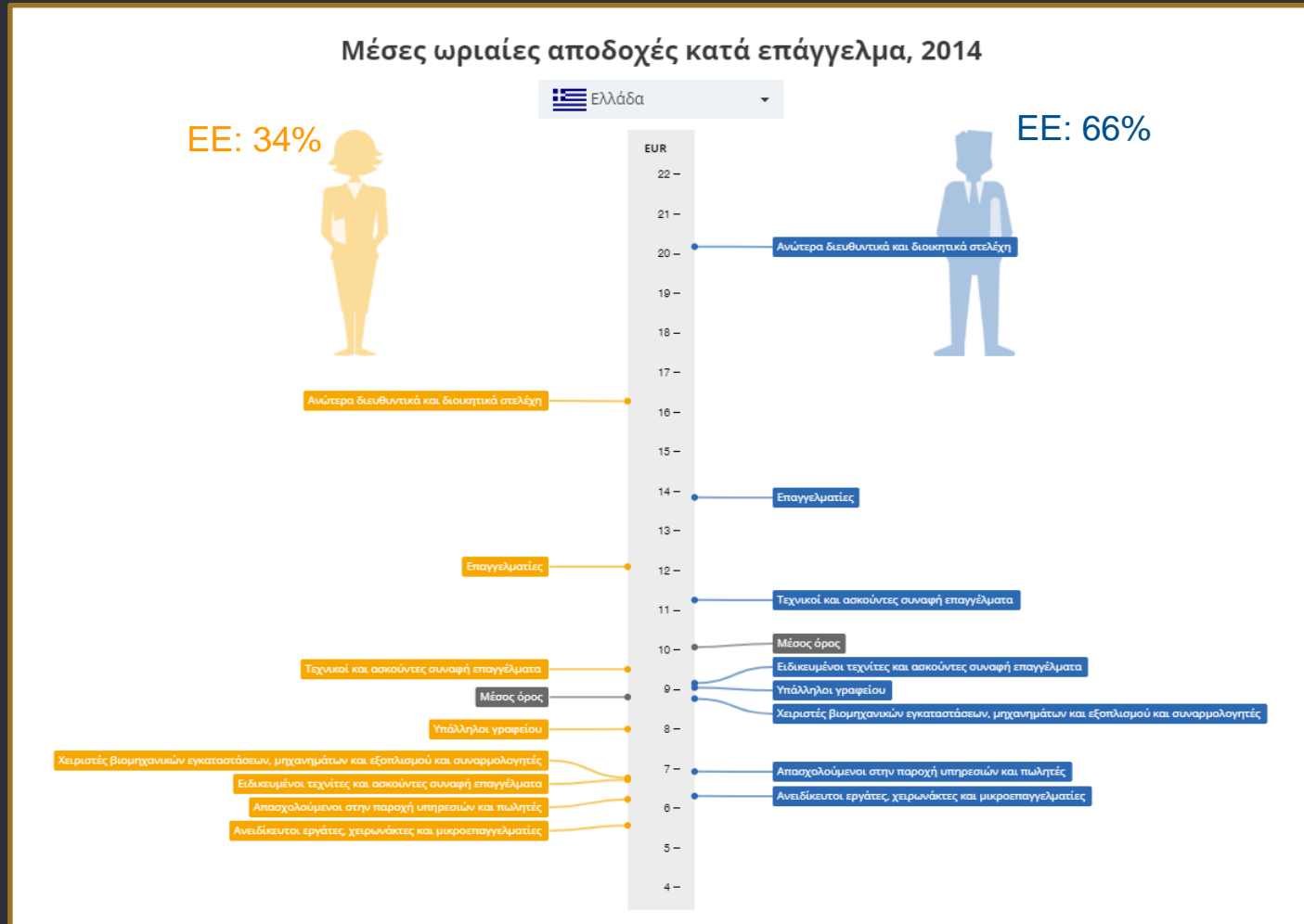
EUROSTAT, 2018



# Ορισμένα στατιστικά στοιχεία

## Αποδοχές

EUROSTAT, 2015



## Πόσο ίσοι είμαστε;

### Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά χώρα της ΕΕ

"[Διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών εργαζομένων, ως ποσοστό επί τοις % των ακαθάριστων αποδοχών των ανδρών \*\*]"

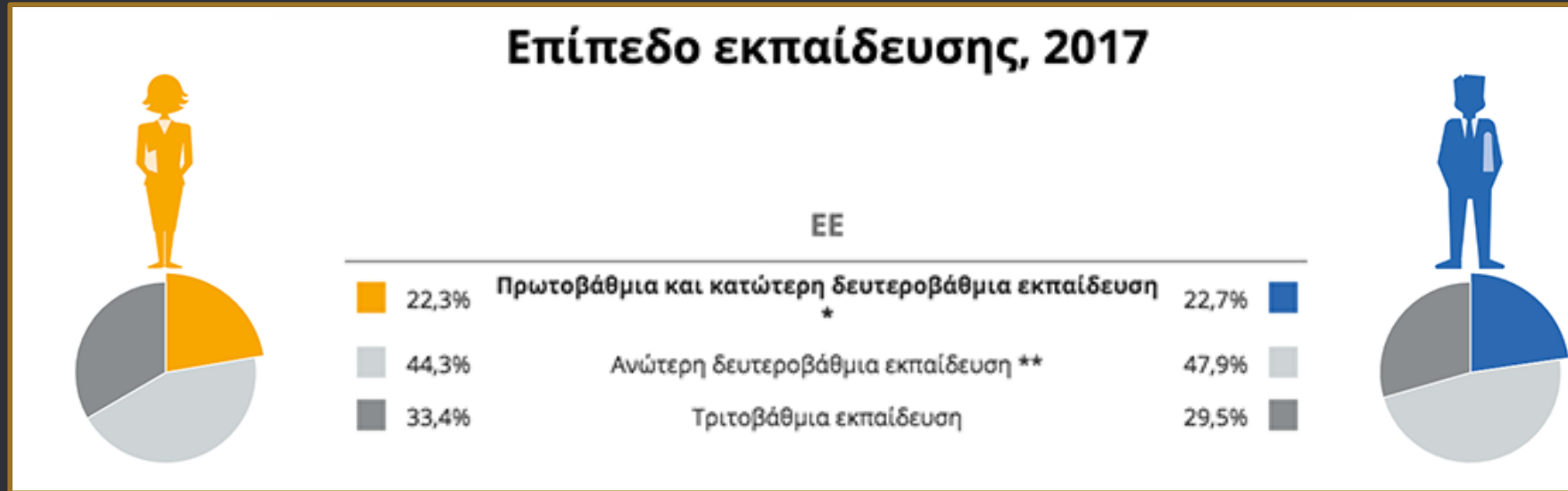


\* τα στοιχεία για την Ελλάδα αφορούν το 2014, για την Ιρλανδία και την Ιταλία το 2017.

\*\* όλοι οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις με ≥ 10 εργαζόμενους

# Ορισμένα στατιστικά στοιχεία

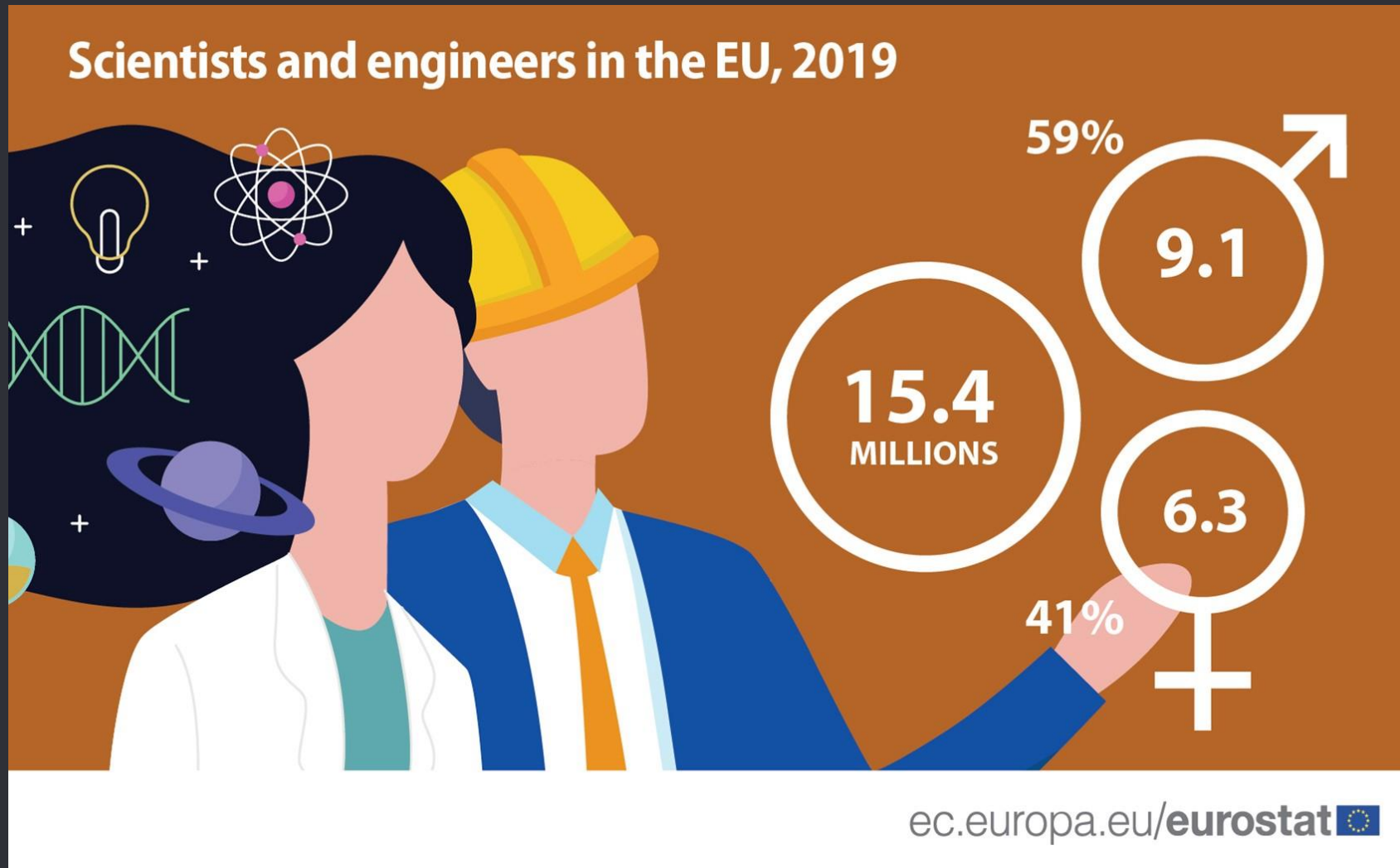
## Εκπαίδευση



EUROSTAT, 2018

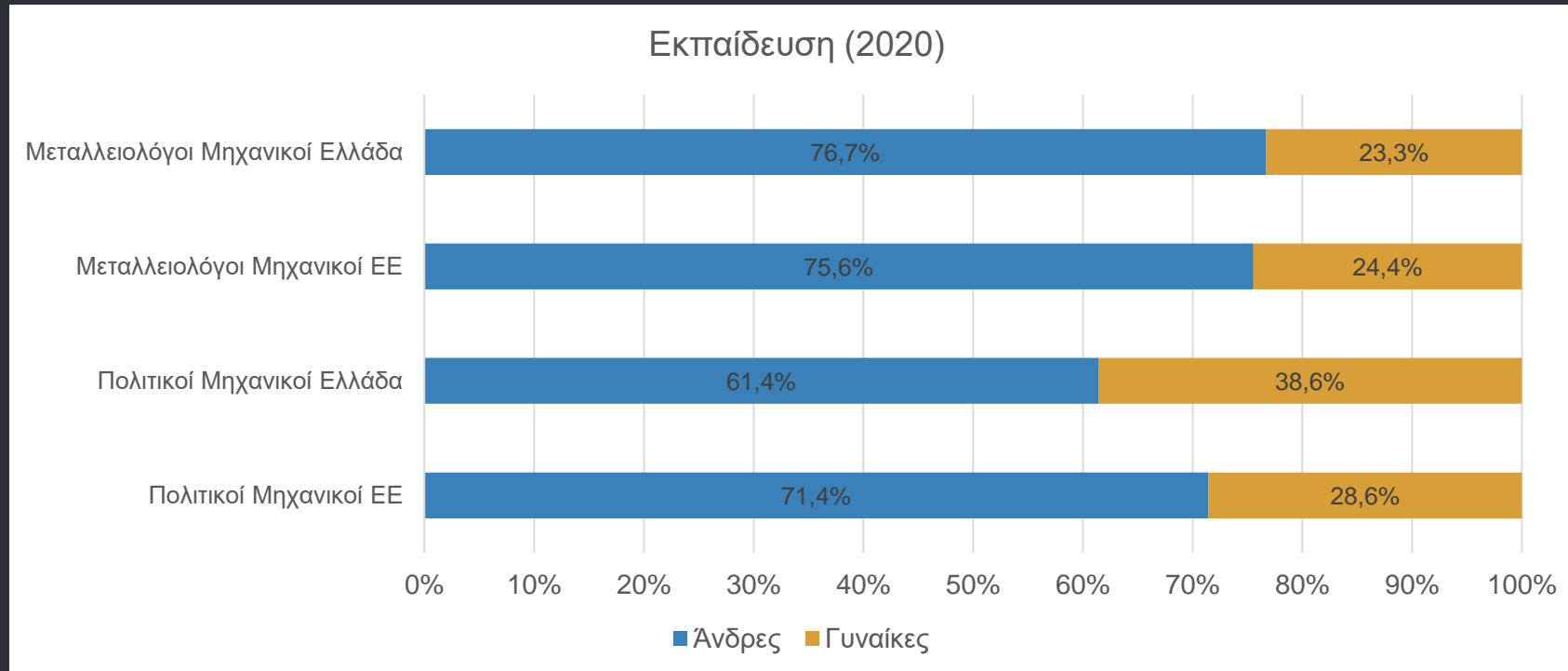


## Οι θετικές επιστήμες εξακολουθούν να είναι... γένους αρσενικού





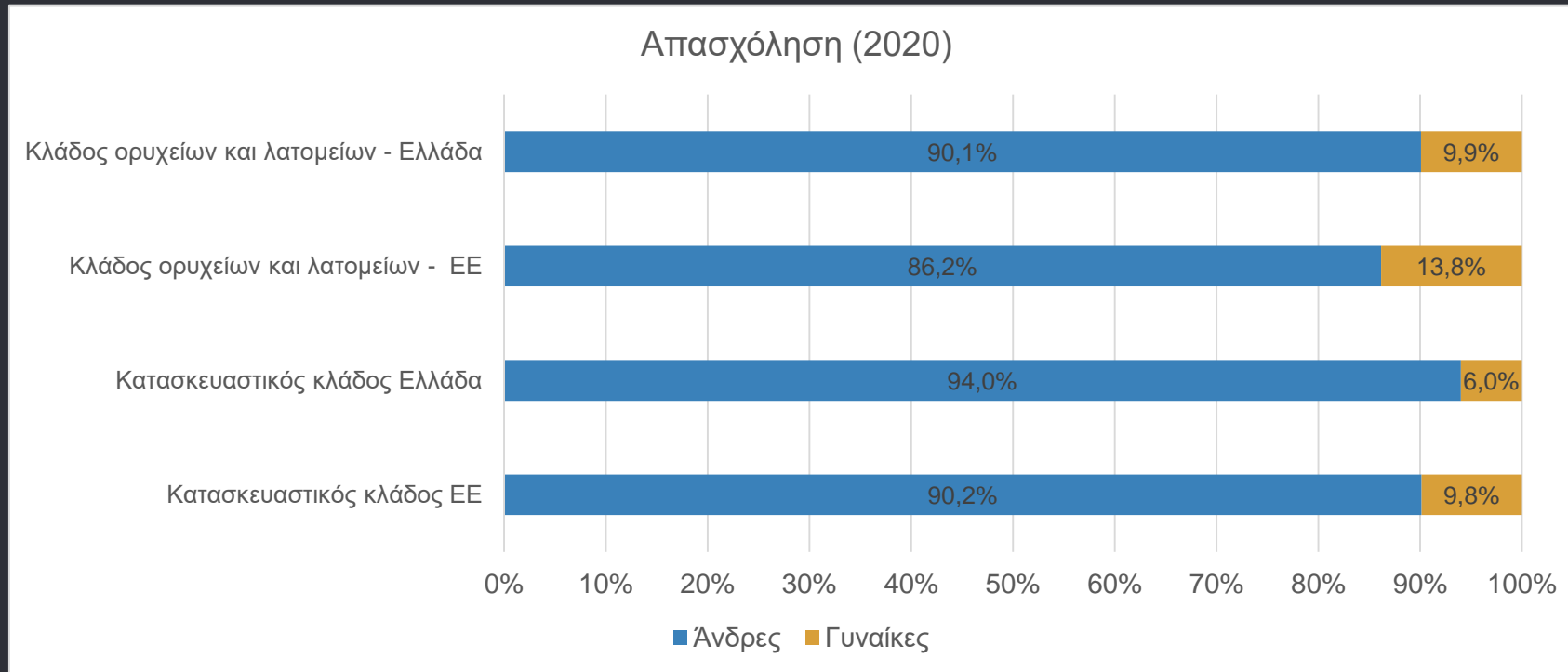
## Οι θετικές επιστήμες εξακολουθούν να είναι.... γένους αρσενικού



Ο επαγγελματικός προσανατολισμός των γυναικών εξακολουθεί να είναι κυρίως προς τις θεωρητικές επιστήμες ή σε κλάδους που είναι «πιο κατάλληλοι για τις γυναίκες» όπως αυτό υπαγορεύεται από τα κοινωνικά στερεότυπα.

Ίδια επεξεργασία από δεδομένα EUROSTAT, 2021

## Οι θετικές επιστήμες εξακολουθούν να είναι.... γένους αρσενικού



Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης στα «ανδρικά» επαγγέλματα δεν έχει ακόμη επιτευχθεί ουσιαστικά.

Ίδια επεξεργασία από δεδομένα EUROSTAT, 2021

## Οι έμφυλες διακρίσεις παραμένουν ισχυρές

Η αποδόμηση του «καθεστώτος» των έμφυλων διακρίσεων, τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην απασχόληση, δεν προχωρά με ρυθμούς ανάλογους της ταχύτητας άλλων αναπτυξιακών δεικτών των σύγχρονων κοινωνιών γιατί, όπως φαίνεται, σε επίπεδο αξιών και αντιλήψεων τα αρχετυπικά στερεότυπα περί ανωτερότητας των ανδρών είναι ισχυρά και ανθίστανται στις αλλαγές.

*Council of Europe, 2015*

# Οι γυναίκες στον κλάδο του μαρμάρου

## Προκλήσεις

- Κοινωνικά στερεότυπα
- Χαμηλό ποσοστό γυναικών σε ηγετικούς ρόλους
- Περιορισμένη ευελιξία για την εξισορρόπηση των οικογενειακών ευθυνών
- Αυξημένη διάκριση και παρενόχληση

Οι γυναίκες στον κλάδο του μαρμάρου:  
Απαντήσεις στις προκλήσεις

Κοινωνικά στερεότυπα:

Μόνο οι άνδρες μπορούν να εργαστούν σε επικίνδυνα και δύσκολα επαγγέλματα. Ο κλάδος του μαρμάρου έχει ανδρική ταυτότητα, αφού **απαιτεί μυϊκή δύναμη**. Επομένως, **δεν είναι μέρος για γυναίκες**.

## **Ευκαιρίες**

Στην εποχή της 4<sup>ης</sup> Βιομηχανικής Επανάστασης, η συνεχιζόμενη αυτοματοποίηση των διαδικασιών και η χρήση έξυπνων τεχνολογιών που **περιορίζουν τη φυσική προσπάθεια**, μπορούν να παίξουν καταλυτικό ρόλο στη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα στάδια της παραγωγικής αλυσίδας του κλάδου.

**Οι εταιρείες** που αναγνωρίζουν την ευκαιρία αξιοποίησης του ανεκμετάλλετου εργατικού δυναμικού των γυναικών **μπορούν να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους, να μειώσουν το κόστος τους και να ενισχύσουν την κοινωνική άδεια λειτουργίας τους** (IFC, 2020).

Χαμηλό ποσοστό γυναικών σε ηγετικούς ρόλους:

*Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των 500 κορυφαίων μεταλλευτικών εταιρειών παγκοσμίως ανέρχεται σε περίπου 7,9% (WIM και PwC, 2015).*

## *Ευκαιρίες*

Η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις έχει **θετικό αντίκτυπο στην κοινωνική ανάπτυξη, στην εταιρική κουλτούρα και στην παραγωγικότητα στην εργασία**. Για το λόγο αυτό, πολλές πολυεθνικές μεταλλευτικές εταιρείες θέτουν στόχους για την αύξηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις (World Bank, 2015).



Περιορισμένη ευελιξία για την εξισορρόπηση των οικογενειακών ευθυνών:

Οι εξορυκτικές βιομηχανίες από τη φύση τους δεν είναι «φιλικές» στον οικογενειακό θεσμό, καθώς οι απομακρυσμένες θέσεις εργασίας και τα ωράρια απαιτούν συχνή απουσία από το σπίτι. Έτσι οι γυναίκες με αυξημένες οικογενειακές ευθύνες, δεν μπορούν να διαπραγματευτούν ευκαιρίες απασχόλησης στον εξορυκτικό κλάδο (World Bank, 2015).

## Ευκαιρίες

Η εφαρμογή φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών, όπως οι υποδομές για τη φροντίδα των παιδιών, οι γονικές άδειες και τα ευέλικτα ωράρια εργασίας, **μπορεί να είναι οικονομικά αποδοτική για την επιχείρηση** (IFC, 2013).

Τέτοιου είδους πολιτικές είναι πιθανό να μεταφραστούν σε αυξημένη παραγωγικότητα των εργαζομένων, υπερκαλύπτοντας το κόστος εφαρμογής τους (Lyonette and Baldauf, 2019).

Αυξημένη διάκριση και παρενόχληση:

*Τα ποσοστά διακρίσεων και παρενόχλησης των γυναικών στον εξορυκτικό κλάδο, από τη λεκτική βία και τον εκφοβισμό έως τη σεξουαλική παρενόχληση, είναι μεγαλύτερα από αυτά των ανδρών.*

## Ευκαιρίες

Η αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος είναι περίπλοκη σε κάθε εργασιακό περιβάλλον.

Ωστόσο, η επίγνωση της ανάγκης για ενσωμάτωση πολιτικών κατά της παρενόχλησης οποιουδήποτε είδους, καθώς και η παροχή ηγετικών ευκαιριών στις γυναίκες μπορούν να ανοίξουν το δρόμο για την αντιμετώπιση αυτών των κινδύνων (IFC, 2018).

## Οι γυναίκες στον κλάδο του μαρμάρου: Εκπαιδευτικές ανάγκες

Οι εκπαιδευτικές ανάγκες μπορούν να διακριθούν σε δύο κύριους τομείς:

- ❑ Απόκτηση βαθιάς γνώσης σε θέματα Ισότητας των Φύλων (βασικές έννοιες, διακρίσεις, δικαιώματα των γυναικών, υγεία και ασφάλεια) με στόχο την αποδόμηση προκαταλήψεων και στερεοτυπικών αντιλήψεων
- ❑ Ανάπτυξη δεξιοτήτων που θα δημιουργήσουν ευκαιρίες σε ολόκληρη την παραγωγική αλυσίδα του κλάδου, από την εξόρυξη έως την προώθηση των τελικών προϊόντων στην αγορά (τεχνικές γνώσεις, ψηφιακές δεξιότητες, στρατηγικές πωλήσεων και μάρκετινγκ, δεξιότητες επικοινωνίας και δικτύωσης)

Οι γυναίκες πρέπει να γνωρίζουν τα πλεονεκτήματα της ουσιαστικής συμμετοχής τους στον κλάδο, ενισχύοντας έτσι την αυτοπεποίθηση και την αυτοεκτίμησή τους

## Ο ρόλος των εκπαιδευτών

Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι είναι άνθρωποι με παγιωμένο μορφωτικό και αξιακό σύστημα.  
Η αλλαγή αντιλήψεων δεν είναι καθόλου εύκολη υπόθεση.

# Ο ρόλος των εκπαιδευτών

## Ανάγκες



## Ο ρόλος των εκπαιδευτών

Προαπαιτούμενο για την ομαλή έκβαση και επιτυχία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων  
είναι πρώτα απ' όλα ο ίδιος ο εκπαιδευτής  
να είναι φορέας των αντιλήψεων και του πνεύματος ισότητας

# Η ισότητα στην εργασία δεν είναι μόνο γυναικεία υπόθεση

Ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα για την ένταξη των γυναικών στον κλάδο του μαρμάρου θα πρέπει να απευθύνεται **τόσο σε γυναίκες όσο και σε άνδρες**.

Η διεκδίκηση της παρουσίας των γυναικών σε χώρους, όπου κυριαρχεί το ανδρικό στοιχείο, θα είναι αποτελεσματική μόνο αν γίνει κατανοητό ότι η ανισότητα, αποτελεί μία κοινωνική κατασκευή και **όχι νομοτελειακή συνθήκη**. Άρα είναι ένα μέγεθος που μπορεί να μεταβληθεί.

**Απολύτως απαραίτητη είναι η γνώση αυτή και για τους άνδρες** για να μπορούν να ερμηνεύσουν την πραγματικότητα αλλά και να είναι πιο δεκτικοί σε συνεργασία με τις γυναίκες συναδέλφους τους.



Ευχαριστώ πολύ για την προσοχή σας!

