本版内容由《工程新闻记录》杂志（ENR）提供，《建筑时报》编译。版权所有，未经ENR的书面同意，不得以任何形式整体或部分出版或转载。

本专刊内容转载自美国《工程新闻记录》

第131期

ENR Engineering News-Record

种族歧视成为美国建筑业关注的焦点

作者：Emell D. Adolphus, Aileen Cho, Eydie Cubarrubia,Debra K. Rubin

美国平等就业机会委员会6月2日对总部位于德克萨斯州圣安东尼奥的总承包商CCC集团提起诉讼，称白人主管和其同事在纽约州奥尔巴尼县的一个工作场所欺负和威胁黑人工人，并进行种族诽谤，这突显了一个严酷的事实：种族歧视仍存在于美国建筑业和相关领域。

美国建筑业内黑人领袖说，乔治·弗洛伊德于5月25日死于警察之手以及随后的抗议活动，似乎为更坦诚地讨论种族歧视打开了大门，这不仅是关乎建筑劳动力的普遍多样性和包容性，也是关乎黑人员工和企业家的变革机会。

美国少数族裔承包商协会名誉理事、布莱克IPO公司创始人兼首席执行官温德尔·R·斯坦姆利表示：“我们正处在一个关键时刻，这个国家正试图弄清楚变革将会是什么样子？就解决方案而言，我们能做些什么?”

尽管CCC集团被指控的事件是公开的，黑人领袖说他们更经常地看到潜在的系统性种族歧视，从培训机会到进入企业高层的所有事情上都不利于黑人工人。

斯堪斯卡美国公司的执行副总裁迈克·布朗说：“我们正处于一个开创性的时刻。我们看到一个事实，即系统性的种族歧视仍然存在于社会中。”

斯堪斯卡公司和许多其他公司以及行业团体正在努力解决诸如无意识偏见等问题，并增加培训机会。

美国承包商特纳建筑公司的首席执行官彼得·达沃伦说：“我已经要求特纳系统内的所有10000名员工承诺，这将是他们整个职业生涯中最重要的事情，除非我们不再建造任何一座建筑。我们做得对，这将是为了特纳的后辈，也是为了我们在行业中的可持续性。”

致力于更多样性的劳动力不仅仅是一个现实的问题。对于看到这种需求的行业从业人员来说，这是一种道德要求。总部设在亚特兰大的H.J.罗瑟尔有限公司是一家由黑人掌控的大型承包商，成立于1952年。该公司首席执行官迈克尔·B·罗瑟尔说，“人们不应该害怕讨论种族歧视。”

美国劳工统计局表示，尽管黑人占美国劳动力的12%，但他们仅占建筑业劳动力的6%——这一数字25年来一直没有明显的变化。

旧金山的资深黑人项目经理朱莫克·阿金-泰勒，在建筑行业工作超过30年。他说：“这是一个问题——一个在行业中由来已久的问题。我们仍然需要进行对话。”

西雅图声音传输公司负责设计、工程和建筑管理的执行董事罗恩·刘易斯也是黑人。他说，“现在这一时刻的另一面是机遇。我认为，人们越来越认识到系统性的种族歧视，也想知道具体是怎么回事。”

刘易斯补充道：“在领导层，承认制度上的种族歧视是很重要的——理解这意味着什么？领导者需要以身作则。如果你作为一个领导者看到一些不正确的事情，每个人都在看着。你必须有勇气介入。”

CCC集团的白人主管和同事在2017年评论说，水泥厂现代化项目中的黑人工人更适合从事技能和智力要求较低的体力劳动。由此，美国平等就业机会委员会在纽约州一案中投诉。

CCC集团项目承包商否认了指控，并表示：其管理层直到项目结束后才意识到发生了投诉事件。

CCC集团总裁兼首席执行官乔·A·加尔扎说，公司无法证实投诉中的任何一方的说法，但公司不会容忍或允许这种行为。该诉讼寻求针对CCC集团的永久禁令，以及公司保护员工免受恶劣工作环境影响的新政策和做法。它还要求对黑人工人进行赔偿。

不管对CCC集团的索赔是否有法律依据，消息来源都提到了该公司不太明显的轻视。

阿金-泰勒说：“无意识偏见是最具挑战性的事情。人们不会因为我是黑人或女人而恨我。他们就是不明白我能和他们相比。”在最近一次她做了关于设计-建造的详细介绍后，她被质疑准确性。她说：“这不是直接的种族歧视，但别人不相信你所说的，对我这样的人来说是最大的问题。你在那儿只是作为一个象征，一个平等就业机会的象征。”

其他人讲到，在通过电话或电子邮件建立事业上的联系后，当有人亲眼见到他们并发现他们是黑人时，气氛就变得冷淡了。马特康工程总承包公司的项目经理阿德里·罗瑟尔说：“当我到达现场时，他们意识到阿德里·罗瑟尔是个黑人，我还是看到他们震惊的表情。我所经历的事情不存在误解。当你已经通过电子邮件和他交谈了几个星期，你几乎和这个人是朋友。一个月以来一直如此友好和外向的人，一旦他看到你是黑人……几乎有一堵墙，一种冰冷的紧张。虽然这种事情不会一直发生，但是……”

罗瑟尔补充道：“你要学会管理自己。我有一些朋友是专业人士，他们对这个国家正在发生的事情感到愤怒和挣扎。同时，他们害怕向同事和老板表达这一点。在周末，你可以是一个人，但当你到办公室汇报工作时，你必须假装这些问题不存在。”

加州运输部主任托克斯·奥米沙金说：“我必须非常努力地工作，超越自我，努力不犯错误。如果我犯错，对我的处理将不同于其他人。”因为他是黑人，他还遇到了一些问题，比如被排除在会议之外，而他本可以在这些会议上发表意见。但他说，“对我来说，这只是意味着回去变得更强。”

辛辛那提五三银行零售建筑副总裁格洛丽亚·塞缪尔是黑人，她说，即使像办公室开玩笑和工作之外的活动这样良性的互动也可能成为障碍。她在梅瑟建筑公司做了17年的建筑主管。

“办公室里的人可能会说，‘嘿，我们去划船吧。’但大多数时候，他们的黑人同事可能从来没有划过船，或者可能从来没有经历过白人同事的邀请。人们在自己的圈子里感到很舒服，但谈论不同的领域或事物是让他们非常不舒服的。这就是分歧所在。”塞缪尔说。

美国总承包商协会最近启动了一个旨在促进行业包容性和多样性的项目——关爱文化。该协会表示，迄今已有100家会员公司签署了承诺，“承诺、吸引、继续雇佣和授权”员工。

“我们要求公司承诺根据技能和经验进行招聘，而不考虑种族、性别、国籍、宗教或性取向。”该协会负责多元化、包容和成员参与的总监布林·亨内克表示：“我们的目标是通过创造没有骚扰、欺侮和欺凌的工作场所和文化来吸引潜在的雇员；通过识别和消除晋升障碍，留住优秀员工；然后让每一位员工都能在自己的公司内推广多元化和包容文化，或者说关爱文化。”

最近的抗议活动为美国黑人承包商协会和美国总承包商协会圣地亚哥分会签署一份备忘录起到了推进的作用，该备忘录将扩大黑人工人的培训和雇佣的范围，特别是在大型项目上。

人们普遍认为，需要做更多的工作来为建筑工人中的黑人提供机会。承包商高管迈克尔·罗瑟尔表示：“我们需要高素质的人才，而建筑行业需要继续努力，以接触到更多不同的受众，并找到一种方法，使建筑行业对不同的人更具吸引力。”

佐治亚州建筑教育基金会主席兼首席执行官斯科特·沙拉认为，美国应该有更多的城市针对黑人工人开展项目。他指出，亚特兰大的建设预备项目始于2014年，是一种培训青年进行高危作业的方式。他说：“项目的头部必须更大。要想让头部变得更大，唯一的办法就是接触我们以前从未接触过的人群。”

保罗·金曾是芝加哥的分包商，自20世纪70年代以来，他一直是一名行业活动家，致力于让更多的黑人在贸易、专业领域和企业晋升中提升地位。他也将“职业培训的失败”归咎于是建筑业的职业通道问题。他说，高中和社区大学项目没有“面向非裔美国学生”。

金还指出，监狱中有大量的黑人男子不知道行业机会。他说：“如果对他们进行更多的培训，他们出狱后可能会成为手工艺人。”“他们是被捕获的受众，所以这将创造一个途径，让更多的年轻黑人进入建筑业。”

他指出，圣保罗社区发展有限公司是一个成功案例，这是一个附属于教会的学徒项目，由凯文·福特经营，他是一名从芝加哥南部招募的黑人牧师。如今，该项目已进入第二个十年，它正在努力消除加入工会学徒项目的障碍。该项目还包括一个特殊的教育体系，招收在基础数学和阅读理解方面存在缺陷的学生。

福特说，有223名学生通过了这个项目，其中大部分是黑人男性。“这是令人兴奋的地方。”他还指出，学徒项目协调员和工会组织甚至在极端化的芝加哥，也向毕业生敞开了大门。福特说：“我们帮助学生克服行业中的种族歧视，与意见相左的人打交道。”

福特说：“这是一个完美的时节，把所有人团结在一起。我接到来自世界各地的电话，人们说，是时候团结在一起了。我们将在芝加哥展示这些成果。”

ENR杂志专访美国总承包商协会：

“关爱文化”促进多样性和包容性

作者：Scott Blair

美国总承包商协会最近推出了“关爱文化”项目，该项目旨在通过帮助企业创造更受欢迎的工作环境来促进创新、安全和盈利，从而促进建筑业的包容性和多样性。ENR杂志总编斯科特·布莱尔与美国总承包商协会多样性与包容性和成员参与部主任布林·亨内克以及公共事务与战略倡议部副总裁布莱恩·图尔梅尔坐下来，讨论该计划对签署参与承诺的公司意味着什么，以及该计划如何应对当前事件，如新冠肺炎大流行病和为克服种族歧视而举行的全国性抗议。

ENR：您能谈谈最近推出的“关爱文化”项目吗？不幸的是，它与一场全球性大流行病同时发生。

布林·亨内克：正如你所说，我们在三月初着手该项目适逢新冠疫情，这确实影响了项目的发布和战略。回顾三月初的会议，我们在会上正式启动了该项目，并向当时正在拉斯维加斯的与会者公布这个消息。我们发现，会员公司正在努力确保安全的工作，保障员工在工作场所（应对新冠病毒）是安全的，所以我们推迟了“关爱文化”项目在全美范围内的启动，直到4月底才恢复。从那时以来，该项目得到了很好的反响，已经有一百多家公司响应了“关爱文化”的承诺。

ENR：您对签署承诺书的公司有什么期望?

布林·亨内克：我们要求签署“关爱文化”公司做到四个方面。CARE是一个缩写，C代表承诺，A代表吸引，R代表保留，E代表授权。我们要求公司承诺根据工人的技能和经验进行招聘，而不是工人的民族、性别、人种、国籍、宗教或性取向。其目的是通过创造没有性骚扰和欺凌的工作场所和企业文化来吸引潜在员工；通过识别和消除晋升障碍来留住熟练工；然后授权每位员工在他们的公司内促进多元和包容的文化——或者说关爱的文化。

ENR：您提供了什么资源来帮助公司实现他们的承诺?

布林·亨内克：官网中的工具和资源旨在帮助公司建立关爱文化，并开始在公司内部推广。我们开发了工具箱对话窗，帮助公司与员工和分包商谈论关爱文化的含义和期望。我们还撰写了人力资源政策和最佳实践，为公司提供资源和能力去回顾和更新他们的政策。

ENR：您对未来有什么计划?

布林·亨内克：这不是一场停滞不前的运动。我们正致力于将培训作为运动的一部分，包括多样性和包容性、隐性偏见和旁观者干预，以便员工知道在工作场所发生事故时如何应对。我们还致力于开发一种评估工具，更深入地探讨公司政策的多元化和包容性。该评估将确定公司内部缺乏多样性和包容性的领域，并就如何在这些领域发展提供建议和最佳实践。

ENR：美国总承包商协会在“关爱文化”网站上发表声明称，“我们的社区伤痕累累，需要治疗”，建筑行业有责任为每个人提供进步和成功的机会。会员单位对最近的抗议有什么反应?

布林·亨内克：我认为，我们的会员单位无论是长期以来拥有多元化和包容性的公司或以前没有这些东西的公司——已经认识到，随着美国各地针对种族歧视现象的抗议活动的发生，建筑公司和整个行业要做点什么，以确保我们的公司成为一个对所有人都有吸引力的工作场所。

ENR：您是否看到在建筑行业中阻碍有色人种被雇佣或留下来的具体系统性问题?

布莱恩·图尔梅尔：很多社区从未真正将建筑业作为职业选择，尤其是在市中心地区。这可以追溯到20世纪60年代和70年代，当时这个行业的劳动实践受到质疑，而我们现在仍在与这种成见作斗争。我们看到，有许多城市学院系统，没有以建筑施工为重点的项目。我们无力去接触那些社区并招募他们。我们承受了许多刻板的印象和污名。一个更大的挑战是解决工作场所的性别不平等，尤其是在手工艺领域。除了历史和文化原因，我们还面临着如何确保女性在工作场所不受骚扰的问题。这正是“关爱文化”的宗旨。你必须确保营造一个友好的环境。

ENR：您如何确保“关爱文化”项目能传播给每个需要它的人?

布林·亨内克：建筑业最大的挑战之一是分散的工作场所。文化在工作场所表现不同，在一个特定的工作场所与另一个场所会不同，甚至在一个公司内的各个办公室的文化也不同。“关爱文化”真正努力要做的事情之一，就是当有人做出承诺时，我向他们传达，确保他们的员工和分包商理解什么是关爱文化，以及期望是什么。这与工具箱对话窗和我们已经部署的一些其他资源是一致的。此外，“关爱文化”安全帽贴纸和工作现场海报旨在为走进办公室或工作现场的任何人提供一个视觉提醒，让他们知道自己的期望是什么，如果他们从未听说过“关爱文化”，这也是一个对话的开始。

ENR：为什么“关爱文化”为新冠病毒开发了一个工具箱对话窗和其他工具?

布林·亨内克：在思考新冠病毒及其对公司和员工的影响时，在谈论关爱、多样性和包容的文化时，我们觉得两者之间有很多协同作用。这不仅仅是关于新冠病毒，因为它涉及工作现场的人身安全和个人防护设备。新冠病毒给我们所有人带来了很多恐惧和不确定性，当然还有情感、精神和心理上的伤害。因此，我们为公司提供了一些最佳实践，让他们以真实的方式与员工进行沟通，以确保他们一切安好，不仅仅是在身体安全层面，还包括精神安全层面。工具箱对话窗还为那些可能正与新冠病毒作斗争的员工提供获取帮助的渠道，此时公司是作为一个支持系统存在的。这就是“关爱文化”想要的。

健康追踪程序成为美国重点工地控制疫情的关键手段

作者：Jeff Rubenstone

在新冠肺炎疫情大流行期间到达工作现场时，人们看到熟悉的签到表和快速移动的旋转门被红外线温度检测仪和不断更新的个人防护装备简报所取代。

但许多承包商也开始求助于在线健康调查，在入口加快筛查，并降低人员来到工作场所感到不适的可能性。

总部位于旧金山的皮科克建筑公司的首席执行官凯尔·皮科克说：“我将永远记住3月17日这天。”那一周湾区被封锁时，他不得不调整保持重点的建筑工地运转，同时遵守旧金山市和加州的新规定，对工地的工人进行新冠病毒症状的预筛选。皮科克说：“起初我们只是用纸来做登记，但我们知道必须有一个更简单的方法来做这件事。”

皮科克知道，让他的公司在湾区的40多个工地做预筛选将会是一场噩梦，他开始寻求和软件开发人员大卫·沃德交流，沃德看到了一个商机。

在短短的几周内，沃德和他的团队开发了一个基于网络的“安全工地准入”应用程序，工人和工地的访客可以通过智能手机扫描二维码来签到通过。安全检测会询问工人们的感受，如果出现问题，可以自动通知现场人员。

“安全工地准入”应用程序产品负责人托尼·托塔拉尼说：“从承包商的角度来看，这是非常简单的，不会造成摩擦。”

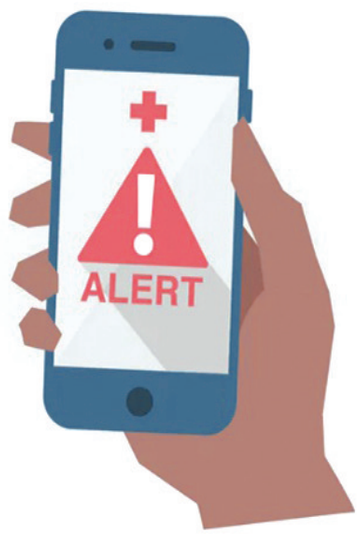
基于云的系统是专门为像皮科克建筑公司这样的中型承包商设计的，不需要任何现有的工人数据库或创建用户账户。“我们想要做的是让人们无须下载应用程序就能进入工地。”

皮科克说：“我们看了很多其他的解决方案，但我们面临的挑战是，这些方案都需要订阅，或者你必须下载应用，然后才能来到该网站。我们想要更简单一点，大卫和他的团队听取了我们的意见。”

“安全工地准入”应用程序也是为维护工人和访客的隐私而设计的，他们的健康信息都不会存储在云中。托塔拉尼说：“这是一个简单的测试-通过进入的网站。需要提供一个电子邮件和手机号码，但这只是为了让承包商可以联系到他们。我们只存储签到进入的日志，以便承包商以后查看。”

“安全工地准入”应用程序对用户没有限制，每个活跃的工地每月花费60美元就可以使用。

皮科克说，这个简单的界面让工人可以快速进入现场，到目前为止，只发生了一起工人被拒绝进入的事件。皮科克说：“有了这款应用程序，我们能够将工人们送到测试中心进行测试。我们也能够让工人回到现场工作，因为我们所有的工人、分包商和客户都明白检测有多重要。我们想回去工作，但我们需要安全地回去工作。”



然而，红色电子应用程序的创始人兼首席执行官乔纳森·欧文表示，对于较大的承包商来说，将新冠病毒筛选流程应用到他们现有的员工管理平台中会产生一个亟需解决的问题。这家总部位于路易斯维尔的软件制造商近十年来一直在开发一款劳动力管理应用程序，目标市场是拥有大量分散员工群体的行业，包括建筑业、采矿业和医疗保健行业。

欧文说：“我们的想法是为大型、分散的组织重新创建人员活动目录界面。”

这个系统已经在几个大型项目中使用，这些项目有多层分包商和数千名工人。柏克德公司已经在智利的一个大型铜矿和佐治亚州的沃格特核电项目中应用了红色电子应用程序。

红色电子应用程序主要用于沟通，并可以根据员工的具体职责为其生成任务计划。但是新冠病毒危机给欧文和他的团队带来了挑战，他们意识到工人的健康也需要监控。

欧文回忆说：“在我们的一些客户中，他们的员工害怕不敢来上班。仅在三周内，我们就有了一个新的平台，不仅可以接受健康申报，而且用户还可以上传新冠病毒的阳性测试。”

欧文说，红色电子应用程序的新功能，名为健康通行证，它完全在应用程序中运行。除了给工人返回工作岗位的许可，它还具有联系追踪功能。新功能的定价将包含在红色电子应用的订阅中，但是欧文说，公司正在重新评估健康通行证的商业模式。

位于波士顿的肖姆特设计和建筑公司在美国整个东北部有几十个重要的工地，这些工地必须在春季停工期间保持开放。很明显，它需要更快的方法让工人签到，并在工地入口处进行健康预检查。

该公司的首席信息官戴夫·本森回忆说：“整个创新都是从一些有创意的负责人开始的，他们试图满足当地项目的需求。”

本森说：“这项技术是一点一滴建立起来的，但是随着指令的传播和需求的增长，负责人打电话给我说，可以做一些扩展。”在与一些供应商核实后，本森决定可以在肖姆特内部建立一套系统来满足他们的需求。在不到两周的时间里，他的开发团队开发出了“肖姆特关口”，这是一个基于网络的门户网站，建筑工地的工人和访客可以通过扫描张贴的二维码进入。在回答了几个与健康相关的问题后，一名工人才能被允许进入或拒绝进入该场所。

本森说：“我们与一些供应商进行了交谈，尽管我们非常尊重他们所做的工作，但我们希望利用我们现有的技术。我们的建筑企业内部管理系统已经记录很多关于我们项目的信息，它记录了所有相关的分包商。有了‘肖姆特关口’的整合，我们不必重新开始，询问每个人为谁工作。”

“肖姆特关口”只存储14天的网站访问日志，通过一个安全的、基于云的系统来保护工人和访客的隐私，它用于联系追踪，要是某人被拒绝进入，就会向负责人发出通知。

本森说，“肖姆特关口”在公司内很受欢迎，尤其是在重点工地，这些工地在整个疫情停工期间一直在工作。

他说：“发展这项技术是为了保护我们一线员工的健康和安全——我们认为，我们行业的工人与医疗工作者或食品店工人没有什么不同。不幸的是，为了完成他们的工作，这些人必须在现场，代表我们承担风险。开发团队认为，我们应该帮助他们安全地完成工作。”