

Concrete Production (ie. 120 m³/h) ≈ cost: 60-75 €/m³

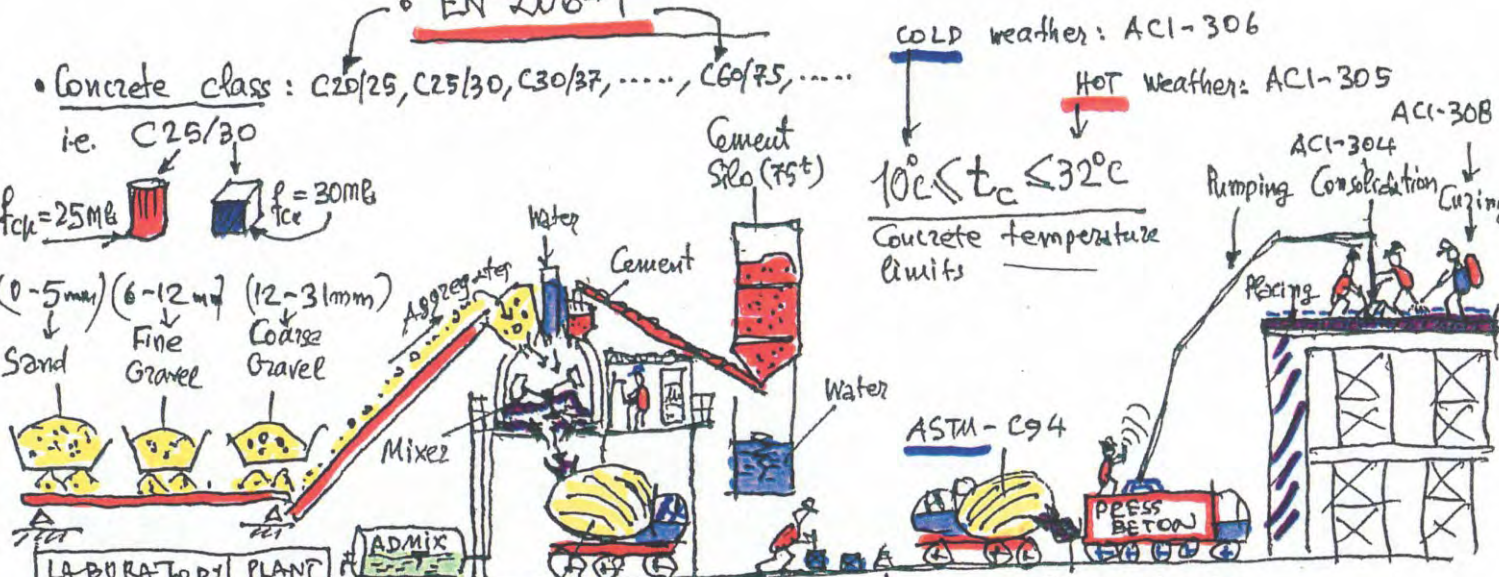
- ASTM-C94 → 3,000psi, 4,000psi, 5000psi (f_c)
- EN 206-1

Concrete class: C20/25, C25/30, C30/37, ..., C60/75, ...

ie. C25/30

f_{ck} = 25 MPa f_{tc} = 30 MPa

(0-5mm) Sand
(6-12mm) Fine Gravel
(12-31mm) Coarse Gravel



COLD weather: ACI-306

HOT weather: ACI-305

10°C ≤ t_c ≤ 32°C
Concrete temperature limits

ASTM-C94

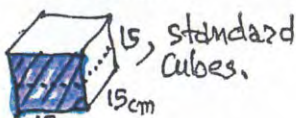
PRESS BETON



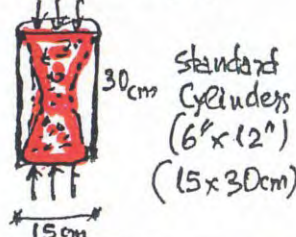
RMC Transport

Slump Categories
cubes slump → S₃ (10-15cm)
S₄ (16-21cm)
Site testing

• EN 12350, CEN/TC/104 12390

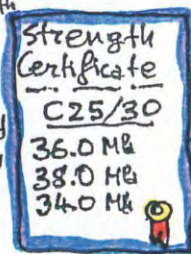
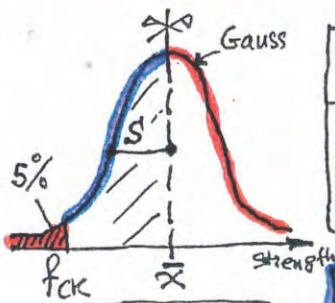


• ASTM C31/39



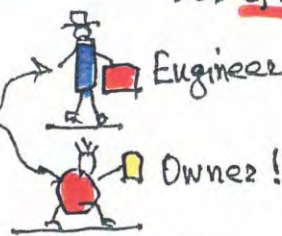
ASTM-C94
1 + 30 minutes MAX time

within: 20-32 hours
(transport to:)



New Technologies:

- Self-compacting Concrete (SCC) ACI-238R-07
 - Controlled-low-strength Material (CLS M), ACI-229R
 - Roller-Compacted Concrete (RCC), ACI-207R
 - Shotcrete (Guniting) ACI-506
- efnarc.org (specific.)



END

Standard for: Concrete, CEN/TC/104
Ready-Mixed Concrete, ASTM/USA
Standard for: Cement, CEN/TC/154
Portland (Hydraulic) Cements, ASTM/USA
Standard for: Concrete Aggregates, CEN
Aggregates for use in concrete, ASTM/USA
American Concrete Institute, concrete.org
American Society of Testing Materials

CONCRETE QC and PRODUCTION DIAGRAM

Nick Marsellos, Civil Engineer, NTUAthens
Materials Engineer, MSc (Biom)

ACI/Hellas Chapter

22/11/2012



Ευρωπαϊκό έργο High Heels
 Δημιουργώντας Ευκαιρίες για τις Γυναίκες στον Κατασκευαστικό Κλάδο

Copyright © 2015 High Heels Consortium
 All rights reserved.

EN 206-1: European Standard for Concrete, CEN/TC104
 Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Απαγορεύεται, άνευ γραπτής αδείας του εκδότη, η κατά οποιονδήποτε τρόπο ή μέσο αντιγραφή, φωτοανατύπωση και εν γένει αναπαραγωγή, διανομή, εκμίσθωση, μετάφραση, δισκευή, αναμετάδοση, παρουσίαση στο κοινό σε οποιαδήποτε μορφή (ηλεκτρονική, μηχανική ή άλλη) και η εν γένει εκμετάλλευση του συνόλου ή μέρους του έργου.

Παραγωγή & Επιμέλεια: Μίλτος Συμβουλευτική Α.Ε. & Κοιν.Σ.Επ. knowl

EN 12620: European Standard for Concrete Aggregates, CEN
 ASTM-C33: Standard Specification for Use in Concrete, ASTM/USA
 ACI: American Concrete Institute, concrete.org
 ASTM: American Society of Testing Materials

Nick Marseellos, Civil Material
 ACI/Hellas Chapter 22/11/20



Αθήνα | 19 Φεβρουαρίου 2015

Περιεχόμενα



1. Ευρωπαϊκό έργο «High Heels».....	4
2. Πρόγραμμα Συνεδρίου «Tips4Skills».....	5
3. Ομιλητές Συνεδρίου «Tips4Skills».....	6
4. Τοποθετήσεις: Γυναίκες στον Κατασκευαστικό Κλάδο.....	12
5. Αφιέρωμα στην Επιχειρηματικότητα.....	26
6. Αποτελέσματα Στρογγυλής Τράπεζας.....	34
7. Γλωσσάριο.....	39



Ευρωπαϊκό έργο «High Heels»

Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), τονίζει ότι «Η προσέλκυση περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας και η παράταση του επαγγελματικού βίου είναι ζωτικής σημασίας και αναπόφευκτα μέτρα για το βιώσιμο μέλλον της Ευρώπης». Επιπλέον, αυτό θα ενισχύσει τη συμβολή της δια βίου μάθησης στην κοινωνική συνοχή, την ενεργό συμμετοχή του πολίτη, το διαπολιτισμικό διάλογο, την ισότητα των φύλων και την προσωπική ολοκλήρωση. Ωστόσο, ο τομέας των κατασκευών είναι ανδροκρατούμενος, κάτι που δημιουργεί εμπόδια για την είσοδο και παραμονή των γυναικών, εμποδίζει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, και υπονομεύει τη διαφορετικότητα, την καινοτομία και την ανάπτυξη.

Έχει αποδειχθεί ότι η κατάρτιση σε Διαπροσωπικές Δεξιότητες (Soft Skills) αυξάνει την απόδοση των γυναικών που δραστηριοποιούνται σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενες τομείς. Η αντιμετώπιση των ελλείψεων σε Διαπροσωπικές Δεξιότητες, σχεδιάζοντας κατευθυντήριες γραμμές συμπεριφοράς επιτρέπει στις γυναίκες να διαπραγματεύονται και να προοδεύουν με μεγαλύτερη επιτυχία σε δύσκολα και ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα εργασίας.

Με αφορμή τα παραπάνω, σχεδιάστηκε το έργο “High Heels”. Το «High Heels: Δημιουργώντας Ευκαιρίες για τις Γυναίκες στον Κατασκευαστικό Κλάδο» είναι ένα ευρωπαϊκό συγχρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έργο διάρκειας 24 μηνών, που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Δια Βίου Μάθησης, Μεταφορά Καινοτομίας, από την Κοινοπραξία 7 εταιρών σε 4 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Ελλάδα, Κύπρο, Βουλγαρία και Ρουμανία. Το High Heels ξεκίνησε το Μάρτιο του 2013 με στόχο να καταπολεμήσει τις διακρίσεις και την ανισότητα των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον καθώς και να εντοπίσει τυχόν ελλείψεις σε δεξιότητες των γυναικών που εργάζονται στον κατασκευαστικό κλάδο ενισχύοντας την παραμονή και την εξέλιξή τους σε όλες τις εργασιακές βαθμίδες του κλάδου.

Στόχος του έργου ήταν να εξοπλίσει τις γυναίκες με τις απαραίτητες προσωπικές δεξιότητες για αντιμετώπιση διαφόρων καταστάσεων (π.χ. αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων, εργασία με αυτοπεποίθηση, αποτελεσματικές ηγετικές κινήσεις και συμπεριφορές) προσφέροντάς τους μαθήματα κατάρτισης, να αποδεσμεύσει τις κρυμμένες δεξιότητές τους έτσι ώστε να εργάζονται σε ανταγωνιστικές θέσεις με αυξημένη αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση, να ενισχύσει την ισότητα και τη διαφορετικότητα των φύλων και να μειώσει τις διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον μέσω της ανάπτυξης, της αξιολόγησης και της διατήρησης ενός προγράμματος κατάρτισης Διαπροσωπικών Δεξιοτήτων.

Στη φάση της ανάλυσης του έργου διεξήχθη έρευνα ανάμεσα σε περισσότερες από 300 γυναίκες που εργάζονται είτε ως διευθυντικά στελέχη ή ως υπάλληλοι γραφείου και εργοταξίου στον κλάδο, με σκοπό να προσδιοριστεί η τρέχουσα κατάσταση. Τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν αφηρημένα και έδωσαν στους εταίρους της κοινοπραξίας του έργου ακόμα μεγαλύτερο κίνητρο και επιθυμία να αναπτύξουν ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα που θα στηρίξει τις γυναίκες στην προσπάθειά τους να εισέλθουν, να παραμείνουν και να εξελιχθούν μέσα στον κλάδο.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που αναπτύχθηκε στηρίχθηκε στο βραβευμένο ως Καλύτερο Πρόγραμμα Κατάρτισης (Best Training Programme - 2010) “Women and Work: Sector Pathways Initiative” που υλοποιήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο με σκοπό να στηρίξει και να ενδυναμώσει τις δεξιότητες επικοινωνίας, διαχείρισης και ηγεσίας των γυναικών που εργάζονται στον κατασκευαστικό κλάδο. Εξελίχθη όμως σε κάτι μεγαλύτερο - δίνοντάς πρακτικές γνώσεις και συμβουλές για την αποτελεσματική ανταπόκριση στις καθημερινές απαιτήσεις της εργασίας, την αύξηση της αποδοτικότητας, την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης στις ικανότητες και δεξιότητες της εργαζόμενης και τη διαχείριση δύσκολων καταστάσεων που αφορούν όχι μόνο στην ίδια την εργασία αλλά και τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο οικοσύστημα του κάθε οργανισμού.



Πρόγραμμα Συνεδρίου

Συντονίστρια Συνεδρίου **Σίσου ΦΕΙΔΑ**

- 12.00 - 12.30 Προσέλευση & Καφές
- 12.30 - 12.45 **Μαρία ΣΠΥΡΑΚΗ** Ευρωβουλευτής
- 12.45 - 13.00 **Βάσω ΚΟΛΛΙΑ** Γενική Γραμματέας Ισότητας των Φύλων, Υπ. Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης
- 13.00 - 13.15 **Νίκος ΜΑΡΣΕΛΛΟΣ** Πολιτικός Μηχανικός & Σύμβουλος Τεχνικών Έργων
- 13.15 - 13.30 **Δρ. Μπέτυ ΡΟΥΝΗ** Πρόεδρος, Ένωση Διπλωματούχων Ελληνίδων Μηχανικών
- 13.30 - 13.45 **Βίβιαν ΜΠΕΝΕΤΟΥ** Αρχιτέκτων Μηχανικός, MArch, MBA
- 13.45 - 14.00 **Στέλλα ΔΑΟΥΤΗ** Αρχιτέκτων, Ιδιοκτήτρια Area office
- 14.00 - 14.15 Ερωτήσεις - Συζήτηση
- 14.15 - 15.00 Διάλειμμα - Γεύμα
- 15.00 - 15.15 **Λεωνίδας ΑΝΤΩΝΑΚΟΠΟΥΛΟΣ** Επικεφαλής του Γραφείου του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Ελλάδα
- 15.15 - 15.30 **Καθ. Αντωνία ΜΟΡΟΠΟΥΛΟΥ** Καθηγήτρια Ε.Μ.Π., Αντιπρόεδρος Τ.Ε.Ε., Πρόεδρος της Πλατφόρμας Έρευνας & Τεχνολογίας για την Κατασκευή
- 15.30 - 15.45 **Δρ. Ιωάννης ΣΑΛΑΜΟΥΡΗΣ** Πρόεδρος Κοιν.Σ.Επ. knowl & Επίκουρος Καθηγητής Χρηματοοικονομικών, ΗΑΕΣ
- 15.45 - 16.00 **Justine LISSON** Αρχιτέκτων Εσωτερικών Χώρων, Επίβλεψη Έργων
- 16.00 - 16.15 **Δημήτρης ΖΑΦΕΙΡΙΑΔΗΣ** Πολιτικός Μηχανικός, Strategic Management Consultant, Μίλτος Συμβουλευτική Α.Ε.
- 16.15 - 16.30 Ερωτήσεις - Συζήτηση
- 16.30 - 17.15 **Γιώργος ΒΛΑΧΟΣ** Business Development Consulting & Implementation **ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ**

Παρακολουθήστε το εκπαιδευτικό εργαστήριο με θέμα την ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας, διαπραγμάτευσης και ηγεσίας για την καλλιέργεια εποικοδομητικών διαπροσωπικών σχέσεων που θα σας βοηθήσουν να εισέλθετε και να σταδιοδρομήσετε με επιτυχία στον, κατά κανόνα, ανδροκρατούμενο επαγγελματικό κλάδο των κατασκευών.

Ομιλητές Συνεδρίου «Tips4Skills»

συντονίστρια συνεδρίου



Σίσσυ ΦΕΙΔΑ | Interior Designer

Το γραφείο της, Life Space by Sissy Feida and Partners, έχει στο ενεργητικό του πληθώρα έργων στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό. Κατοικίες, restaurants, cafes, εξοχικές κατοικίες, αλλά και εμπορικοί χώροι και γραφεία αποτελούν την γκάμα εργασιών της Life Space, τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια. Πρόσφατα έργα: η επίπλωση 6 πολυτελών διαμερισμάτων στο κτίριο Atrium, του Λονδίνου, και η διαμόρφωση του νέου Ιαπωνικού εστιατορίου Kiku, στο Ν. Ψυχικό. Το 2009 μετά από πρόταση από το κανάλι του Alpha για συνεργασία, προέκυψε η εκπομπή «Σπίτι απ' την αρχή» με αντικείμενο τη ριζική ανακαίνιση και την αναβάθμιση των κατοικιών αδύναμων οικονομικά οικογενειών η οποία σημειώνοντας μεγάλη επιτυχία συνεχίστηκε μέχρι και το 2011. Τη χρονιά 2014 είχε τη δική της εκπομπή στο κανάλι ΣΚΑΙ, αποκλειστικά αφιερωμένη, στο design, την αρχιτεκτονική και τη διακόσμηση. Φέτος μέσα από τη συνεργασία της με την εκπομπή της κας Ελένης Μενεγάκη, προτείνει εύκολα tips, οικονομικές λύσεις και συμβουλές λειτουργικής και αισθητικά σωστής διαμόρφωσης χώρων. Παράλληλα με τη λειτουργία της εταιρείας της, το σχεδιασμό της δικής της σειράς επίπλων και αντικειμένων και την τηλεοπτική συνεργασία, η Σίσσυ Φειδά διατηρεί το προσωπικό της site, στο www.sissyfeida.gr, όπου μαζί με την ομάδα των συνεργατών της, ξεναγούν τους επισκέπτες στον κόσμο της αισθητικής και του design, με νέα, ιδέες, προτάσεις, μυστικά και ότι άλλο μπορεί να ομορφύνει την καθημερινότητα.

«Σε ένα δύσκολο και γενικότερα ανδροκρατούμενο κλάδο, έχουμε καταφέρει να εισχωρήσουμε δυναμικά και να κατακτήσουμε ένα σημαντικό κομμάτι της γενικότερης αγοράς των κατασκευών. Είναι ένας κλάδος που απαιτεί εκτός από πειθαρχία και συνέπεια, πνευματική διαύγεια, αντίληψη του χώρου και των εκάστοτε αναγκών, δημιουργικότητα, διορατικότητα, αλλά και σωστή προσέγγιση, σε ό,τι αφορά προϋπολογισμούς, οικονομικές μελέτες και διαχείριση των οικονομικών. Παράλληλα, σημαντικό ρόλο παίζει η επικοινωνία και η ικανότητα εκτίμησης των αναγκών του κάθε πελάτη και των ιδιαιτεροτήτων του κάθε project. Με την ισχυρή παρουσία μας και σε αυτόν το τομέα και διαθέτοντας όλες τις παραπάνω προϋποθέσεις και ικανότητες που απαιτούνται, όχι μόνο σε αυτό αλλά και σε οποιοδήποτε σκληρό επαγγελματικό περιβάλλον, κερδίσαμε το σεβασμό και την εκτίμηση των ανδρών συνεργατών μας. Πολλά ηχηρά ονόματα στον παγκόσμιο κατασκευαστικό τομέα, είναι γένους θηλυκού και έχουν φθάσει ως την κορυφή. Ο δρόμος είναι ανοιχτός και κάθε γυναίκα, ακόμα και με τα ψηλά της τακούνια ΜΠΟΡΕΙ...».

Λεωνίδας ΑΝΤΩΝΑΚΟΠΟΥΛΟΣ |

Επικεφαλής, Γραφείο Ενημέρωσης Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Αθήνα

Πολιτικός Επιστήμων, σπούδασε Δημόσιο Δίκαιο και Πολιτικές Επιστήμες στη Νομική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών και είναι κάτοχος μεταπτυχιακών τίτλων στην Πολιτική Επιστήμη στη Νομική Σχολή του Πανεπιστημίου του Στρασβούργου, καθώς και στο Ινστιτούτο Ευρωπαϊκών Σπουδών του Πανεπιστημίου των Βρυξελλών. Είναι μόνιμος υπάλληλος στην Ευρωπαϊκή Ένωση από το 1990, με πολύχρονη επαγγελματική εμπειρία στη Δημόσια Πληροφόρηση και Πολιτική Επικοινωνία. Από το Νοέμβριο του 2010 είναι Επικεφαλής του Γραφείου Ενημέρωσης Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Αθήνα.



Βάσω ΚΟΛΛΙΑ |

Γενική Γραμματέας Ισότητας των Φύλων, Υπ. Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης



Η Βάσω Κόλλια ανέλαβε τα καθήκοντά της ως Γενική Γραμματέας Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, τον Απρίλιο 2013. Διετέλεσε Γενική Γραμματέας Νέας Γενιάς του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, από τον Απρίλιο 2004 έως τον Οκτώβριο 2007.

Γενική Γραμματέας της Ευρωπαϊκής Ένωσης Γυναικών από το 1999 έως το 2003. Το 2006 αναδείχθηκε «Πολιτικός της Χρονιάς» από την Κοινωνία των Πολιτών, θεσμό των αναγνωρισμένων ελληνικών ΜΚΟ. Το Σεπτέμβριο 2014 έλαβε διεθνή τιμητική διάκριση από το WITSA Global ICT Excellence AWARDS 2014, για την καινοτόμο πρωτοβουλία «Ψηφιακή Συμμαχία για τη Γυναίκεία Απασχόληση».

Νίκος ΜΑΡΣΕΛΟΣ | Πολιτικός Μηχανικός & Σύμβουλος Τεχνικών Έργων

Πολιτικός Μηχανικός ΕΜΠ 1973, MSc σε θεμελιώσεις στο University of Birmingham 1980. Μηχανικός Ελέγχου ποιότητας υλικών και Τεχνικών Έργων (Materials Engineer), σε έργα από τη Jeddah/Σαουδική Αραβία (1977 -1982), έως το Ολυμπιακό Χωριό (2004). Διευθυντής Ελέγχου Ποιότητας σε εταιρείες Ετοιμού Σκυροδέματος (ΕΤ ΜΠΕΤΟΝ/ Italcementi), Σύμβουλος Τεχνικής Υποστήριξης σε Εργαστήρια (ΕΚΕΤ/ΑΓΕΤ - ΗΡΑΚΛΗΣ Ομίλου LAFARGE) και σε Φορέα Πιστοποίησης (SGS Hellas - SURVEILLANCE). Μέλος της Επιτροπής συντάξεως Κανονισμού Τεχνολογίας Σκυροδέματος (ΚΤΣ - 85, ΚΤΣ - 97, ΚΤΣ/2002) και της Επιτροπής αναθεώρησης του (2007), καθώς και της ΕΟ/ΕΛΟΤ για το Ευρωπαϊκό Πρότυπο ΕΛΟΤ EN 206-1 και το αντίστοιχο Εθνικό Προσάρτημα (2007). Μηχανικός με σύμβαση στο ΚΕΔΕ/ΥΠΕΧΩΔΕ (1983-1987). Απασχόληση ως ΕΚΠ στο Εργαστήριο Ποιοτικού Ελέγχου και Τεχνολογίας Υλικών (ΠΕΤΥΛ του ΤΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ) από το 1987 - 1996 και από το 2007 -2010. Ομιλητής σε ημερίδες και συνέδρια του ΤΕΕ, ΣΠΜΕ, ΥΠΕΧΩΔΕ (άνω των 80) και εισηγητής σεμιναρίων σε τεχνικές εταιρείες, ΕΥΔΑΠ και άλλους Φορείς (1995 - 2011). Συντάκτης άρθρων σε τεχνικά περιοδικά (ΤΕΧΝΙΚΑ, ΔΕΛΤΙΟ ΣΠΜΕ κ.λ.π.) και επιμελητής εκδόσεων του ΟΔΗΓΟΥ ΣΚΥΡΟΔΕΜΑΤΟΣ (ΣΕΛΚΑ: 1998-2007, 7 εκδόσεις). Συγγραφέας της έκδοσης ΚΤΣ -97/θέματα Τεχνολογίας Σκυροδέματος (Έκδοση: -K-Systems/2005). Μέλος Αντιπροσωπείας ΤΕΕ (2000 και 2006) και μέλος Πειθαρχικού Συμβουλίου ΤΕΕ Αθηνών (2011).



Δρ. Μπέτυ ΡΟΥΝΗ | Πρόεδρος, Ένωση Διπλωματούχων Ελληνίδων Μηχανικών



Δρ. Μηχανολόγος Μηχανικός Ε.Μ.Π. Από το 2013 Λέκτορας στη Σχολή Μηχανολόγων Μηχανικών Ε.Μ.Π. με ερευνητικά ενδιαφέροντα μεταξύ άλλων την ανίχνευση τοξικών ιννοστοιχείων στο περιβάλλον.

Στην Ένωση Διπλωματούχων Ελληνίδων Μηχανικών - ΕΔΕΜ δραστηριοποιείται από το 1997. Στο διάστημα αυτό έχει εκλεγεί επανειλημμένως στο Διοικητικό Συμβούλιο και έχει διατελέσει Γραμματέας Διεθνών Σχέσεων, Ταμίας, Γενική Γραμματέας και Αντιπρόεδρος. Σήμερα διανύει δεύτερη θητεία ως Πρόεδρος. Σε όλο αυτό διάστημα έχει εκπροσωπήσει την ΕΔΕΜ στο εξωτερικό, έχει συντονίσει ευρωπαϊκά προγράμματα και έχει διοργανώσει ημερίδες σε ενεργειακά θέματα καθώς και σε θέματα που άπτονται των ίσων ευκαιριών στην εργασία και των επαγγελματικών στερεοτύπων.



Βίβιαν ΜΠΕΝΕΤΟΥ | Αρχιτέκτων Μηχανικός, MArch, MBA

Η Βίβιαν Μπενέτου είναι Αρχιτέκτων Μηχανικός, απόφοιτος του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης με μεταπτυχιακές σπουδές στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA) στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Έχει μέχρι σήμερα πλήθος συνεργασιών με αρχιτεκτονικά γραφεία και κατασκευαστικές εταιρίες. Έλαβε μέρος στο σχεδιασμό και την ανακαίνιση μεγάλων ξενοδοχειακών συγκροτημάτων και εξειδικεύεται στη δημιουργία εταιρικής ταυτότητας (concept and retail identity) επαγγελματικών χώρων. Σήμερα, δραστηριοποιείται ως ανεξάρτητος επαγγελματίας Αρχιτέκτονας Μηχανικός.

Από το 2011 επίσης είναι συνεργαζόμενη καθηγήτρια σε ιδιωτικό κολλέγιο στα τμήματα BSc (Hons) Μηχανολόγων Μηχανικών και BSc (Hons) Πολιτικών Μηχανικών. Ενδεικτικές διδακτικές ενότητες αποτελούν οι: Διοίκηση του Επιχειρηματικού περιβάλλοντος, Ρυθμιστικά συστήματα, Εταιρική υπευθυνότητα, Κατασκευές CAD, Σχεδιασμός και ανάπτυξη Τεχνικών Έργων, κ.λ.π.

Στέλλα ΔΑΟΥΤΗ | Αρχιτέκτων, Ιδιοκτήτρια Area office

Η Στυλιανή Δαούτη (Αθήνα, 1978), σπούδασε αρχιτεκτονική στη σχολή αρχιτεκτονικής Paris - Belleville στη Γαλλία (DPLG, 2002) και εργάστηκε σε αρχιτεκτονικά γραφεία στο Παρίσι πριν λάβει το δίπλωμα Master of Science Degree in Advanced Architectural Design στο Πανεπιστήμιο Columbia της Νέας Υόρκης το 2005. Το 2004 κέρδισε με το Marc Bourgeois το 3ο βραβείο στο διεθνή αρχιτεκτονικό διαγωνισμό του Μητροπολιτικού Πάρκου και Πολεοδομικής Ανάπτυξης Ελληνικού στην Αθήνα. Το αρχιτεκτονικό της έργο εμπλουτίζεται από τη συμμετοχή και επιμέλεια εκθέσεων, την αρθρογραφία και την εμπειρία από το 2011 στη διδασκαλία στην Αρχιτεκτονική Σχολή του Πανεπιστημίου Πατρών. Το 2006 ίδρυσε μαζί με τους αρχιτέκτονες Γιώργο Μητρούλια και Μιχάλη Ραυτόπουλο την ομάδα AREA. Με σαφή ερευνητικό προσανατολισμό, η ομάδα AREA έχει επανειλημμένα διακριθεί σε διεθνείς αρχιτεκτονικούς διαγωνισμούς. Το 2012 η AREA επιλέχθηκε ως ένα από τα ανερχόμενα γραφεία που συμμετείχαν στην έκθεση «Made in Athens», στο ελληνικό περίπτερο στη Biennale της Βενετίας, ενώ το 2014 διακρίθηκε σε ευρωπαϊκό διαγωνισμό Europan στη Νυρεμβέργη της Γερμανίας για το σχεδιασμό ενός οικοδομικού τετραγώνου κατοικιών.



«Είναι ενδιαφέρον να δει κανείς την εξέλιξη των σπουδών αρχιτεκτονικής σε σχέση με τις γυναίκες απόφοιτους. Χαρακτηριστικά μέχρι το 1945 είχαν αποφοιτήσει από το ΕΜΠ μόλις 12 γυναίκες ενώ τα τελευταία χρόνια ο αριθμός των γυναικών φοιτητριών αγγίζει το 40%. Παρόλο που οι αριθμοί δείχνουν ότι τα πράγματα έχουν αλλάξει ριζικά, με μια πρώτη ματιά θα λέγαμε ότι τα ποσοστά αυτά δεν αντανακλούνται στο σημερινό αρχιτεκτονικό και κατασκευαστικό χώρο όπου τα μεγάλα ονόματα συνεχίζουν να είναι γένους αρσενικού. Βέβαια εάν κάποιος κοιτάξει με προσοχή τα νεότερα και ανερχόμενα γραφεία θα διαπιστώσει ότι κυριαρχούν ομάδες αρχιτεκτόνων παρά μεμονωμένα άτομα και σχεδόν όλες αυτές οι νέες ομάδες αποτελούνται από ίσο αριθμό γυναικών / αντρών. Βλέπουμε δηλαδή ότι ο τρόπος με τον οποίο δραστηριοποιούνται οι αρχιτέκτονες σήμερα δεν έχει να κάνει τόσο πολύ με το φύλο αλλά περισσότερο με την εξαιρετικά δύσκολη αλλά απαραίτητη επιλογή συνεργατών που βασίζεται σε θέματα αρκετά πιο σύνθετα και καθοριστικά, όπως σχεδιαστικές και θεωρητικές τάσεις και προσεγγίσεις σχεδιασμού, μεθοδολογία δουλειάς, εμπειρία, αρμονία χαρακτήρων. Χαρακτηριστικό είναι ότι τα ονόματα των περισσότερων νέων ελληνικών γραφείων δεν είναι προσωποπαγή. Ονόματα όπως Sparch, Deca, AREA, deltArchi, Point Supreme ξεπερνούν τα όρια του ατόμου ή του φύλου και προσφέρουν τη μεγαλύτερη δυνατή ευελιξία ως προς το σχήμα και τρόπο δουλειάς κάτι που συμβαδίζει απόλυτα με τα σημερινά δεδομένα του επαγγέλματος.»



Καθ. Αντωνία ΜΟΡΟΠΟΥΛΟΥ | Καθηγήτρια Ε.Μ.Π., Αντιπρόεδρος Τ.Ε.Ε., Πρόεδρος της Πλατφόρμας Έρευνας & Τεχνολογίας για την Κατασκευή

Η Αντωνία Μοροπούλου είναι σήμερα Καθηγήτρια στο Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, Αντιπρόεδρος του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας και Αντιπρόεδρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Εκπαίδευση των Μηχανικών (SEFI). Είναι Χημικός Μηχανικός, Δρ. Καθηγήτρια στον Τομέα Επιστήμης και Τεχνικής των Υλικών της Σχολής Χημικών Μηχανικών. Διετέλεσε, μετά από κρίση και εκλογή, Προσκεκλημένη Καθηγήτρια στο Πανεπιστήμιο IUAV της Βενετίας (1993), στο Πανεπιστήμιο του Princeton (1995 - 1996) και έχει διατελέσει Αντιπρύτανης και Αναπληρωτής Πρύτανη Ακαδημαϊκών Υποθέσεων του ΕΜΠ (2010 - 2014). Είναι διεθνώς αναγνωρισμένη εμπειρογνώμονας στα Δομικά Υλικά και την Προστασία των Μνημείων, Επιστημονικά Υπεύθυνη σε πάνω από 80 Εθνικά, Ευρωπαϊκά και Διεθνή ανταγωνιστικά Ερευνητικά Προγράμματα και συγγραφέας 1 βιβλίου, 15 κεφαλαίων σε βιβλία και 454 επιστημονικών δημοσιεύσεων. Έχει συνεισφέρει στην ανάπτυξη συνεργειών με τη «Βιομηχανία» στο τρίγωνο Εκπαίδευση - Έρευνα - Καινοτομία ως ιδρυτικό μέλος της Ευρωπαϊκής Πλατφόρμας Έρευνας & Τεχνολογίας για την Κατασκευή (European Construction Technology Platform - ECTP) (2004) και ως Πρόεδρος της Ελληνικής Πλατφόρμας Έρευνας & Τεχνολογίας για την Κατασκευή (ΕΠΕΤΚ) (2005 - σήμερα). Το 2012 τιμήθηκε από το Σύλλογο Ελληνίδων Επιστημόνων με το βραβείο «ΥΠΑΤΙΑ».

Δρ. Ιωάννης ΣΑΛΑΜΟΥΡΗΣ | Πρόεδρος Κοιν.Σ.Επ. knowl & Επίκουρος Καθηγητής Χρηματοοικονομικών ΗΑΕΚ

Ο Δρ. Ιωάννης Σαλαμούρης είναι πρόεδρος της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης knowl για την Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση, Επίκουρος Καθηγητής Χρηματοοικονομικών και Διευθυντής του Γραφείου Θεσμικών Ερευνών και Αξιολόγησης στο Hellenic American University και Επιστημονικός Συνεργάτης στο ΤΕΙ Πειραιά. Είναι, επίσης, βασικό μέλος της Ομάδας Θεσμικών Παρεμβάσεων της Ομοσπονδίας Ελληνικών Συνδέσμων Νέων Επιχειρηματιών (Ο.Ε.ΣΥ.Ν.Ε). Κατέχει διδακτορικό τίτλο στα Χρηματοοικονομικά από το Πανεπιστήμιο του Manchester, μεταπτυχιακό (M.Sc.) σε Λογιστικά και Χρηματοοικονομικά από το Πανεπιστήμιο του Essex, και πτυχίο στη Διοίκηση Επιχειρήσεων από το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΑΣΟΕΕ). Διαθέτει πλούσια διδακτική εμπειρία σε Ακαδημαϊκά ιδρύματα και προγράμματα και έχει υλοποιήσει σημαντικό αριθμό εκπαιδύσεων στελεχών, μέσω επιδοτούμενων προγραμμάτων επιμόρφωσης δημοσίων και ιδιωτικών οργανισμών. Ο Δρ. Σαλαμούρης έχει εργαστεί ως ακαδημαϊκός σύμβουλος στο σχεδιασμό, την ανάπτυξη και υλοποίηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων σε επαγγελματικό αλλά και ακαδημαϊκό επίπεδο, όπως επίσης και ως συντονιστής, αλλά και επιστημονικός συνεργάτης για την υλοποίηση ποικίλων έργων συγχρηματοδοτούμενων από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναφορικά με την επαγγελματική και ακαδημαϊκή κατάρτιση και απασχόληση, και τα τελευταία έτη με ιδιαίτερη έμφαση στην επιχειρηματικότητα.

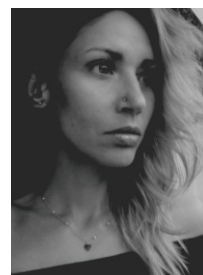


«Ο κύριος άξονας της δράσης της Κοιν.Σ.Επ. knowl συνοψίζεται σε έναν κύριο στόχο, τη διάχυση του κεφαλαίου της γνώσης σε όλους, με απώτερο σκοπό το συλλογικό όφελος που προκύπτει από την ανάπτυξη της κοινωνίας της γνώσης, για το κοινωνικό σύνολο. Έτσι, έργα όπως το High Heels που μας δίνουν τη δυνατότητα όχι μόνο να συμμετέχουμε ενεργά στην παραγωγή της γνώσης αλλά και να είμαστε εμείς οι ίδιοι που τη μεταδίδουμε και την κάνουμε κτήμα όλων μας δίνουν απεριόριστη ικανοποίηση.»

Το δυναμικό πρόγραμμα κατάρτισης δεξιοτήτων αποτελεσματικής επικοινωνίας, ηγεσίας, διαπραγμάτευσης, δικτύωσης, διαχείρισης συγκρούσεων και οικοδόμησης αποτελεσματικών σχέσεων που αναπτύχθηκε από την Κοιν.Σ.Επ. knowl, με τη συνεισφορά του συνόλου της κοινοπραξίας του έργου High Heels, έδωσε σε περισσότερες από 100 γυναίκες που εκπαιδεύτηκαν σε αυτό όχι μόνο τα εκέγγα για μια επιτυχημένη καριέρα στον κλάδο, τις δεξιότητες δηλαδή που θα τις κάνουν πιο αποτελεσματικές στη δουλειά τους, αλλά και την αυτοπεποίθηση, την πίστη στις δυνατότητες και τις ικανότητές τους ώστε να διεκδικήσουν το σεβασμό και την αναγνώριση που τους αξίζει. Και αυτό για εμάς είναι ανεκτίμητο. Ελπίζουμε ότι η Ευρώπη θα συνεχίζει να στηρίζει τέτοιες πρωτοβουλίες και ότι μέσω αυτών όλο και περισσότεροι άνθρωποι που το έχουν ανάγκη θα αποκτούν κίνητρο και πρόσβαση στη γνώση, την εξέλιξη.»

Justine LISSON | Αρχιτέκτων Εσωτερικών Χώρων, Επίβλεψη Έργων

Η Justine Lisson γεννήθηκε στο Σίδνεϋ της Αυστραλίας το 1979. Ζει και εργάζεται ως ελεύθερος επαγγελματίας στην εκπόνηση μελετών, το σχεδιασμό και την επίβλεψη κατασκευής ιδιωτικών έργων στην Αθήνα. Η αγάπη από νεαρή ηλικία για τη ζωγραφική, το σχέδιο και τη χειροτεχνία ήταν καθοριστική για την επαγγελματική της πορεία. Έκανε σπουδές ως Σχεδιάστρια μέσω συστημάτων Η/Υ σε Δημόσιο Ι.Ε.Κ., είναι επαγγελματίας στο σχεδιασμό τρισδιάστατων και φωτορεαλιστικών απόψεων κτιρίων και από το 2000 είναι καθηγήτρια του σχεδιαστικού προγράμματος AutoCAD 2D/3D. Αποφοίτησε από το κολέγιο AKTO art & design και έκανε μεταπτυχιακές σπουδές στο Πανεπιστήμιο Middlesex του Λονδίνου παίρνοντας με άριστα το ΒΑ (Hons) στην Αρχιτεκτονική Εσωτερικού χώρου & Διακόσμηση. Έχει εργαστεί ως ιδιωτικός υπάλληλος σε αρχιτεκτονικά γραφεία, τεχνικές και κατασκευαστικές εταιρίες. Επίσης έχει συνεργαστεί με Πολιτικούς Μηχανικούς ως σχεδιάστρια για την ανακατασκευή σεισμόπληκτων κτιρίων. Η 15ετής επαγγελματική δραστηριότητα στο χώρο της Αρχιτεκτονικής και του Κατασκευαστικού κλάδου της προσέφεραν την εμπειρία να ασχοληθεί με ποικίλα έργα μελέτης κατοικιών, γραφείων, καταστημάτων εστιατορίων, ξενοδοχείων καθώς και με το σχεδιασμό πάρκων αναψυχής και παιδικών χαρών. Σήμερα εκτός από Αρχιτέκτων Εσωτερικού χώρου ασχολείται με μαστορέματα και εργάζεται με τον πατέρα της ως ελαιοχρωματίστρια κτιρίων.



Δημήτρης ΖΑΦΕΙΡΙΑΔΗΣ | Πολιτικός Μηχανικός, Strategic Management Consultant Μίλτος Συμβουλευτική Α.Ε., Αντιπρόεδρος Κοιν.Σ.Επ. knowl

Ο Δημήτρης Ζαφειριάδης πτυχιούχος του Τμήματος Πολιτικών Μηχανικών του ΑΠΘ, έχει εργαστεί εδώ και δύο δεκαετίες στον ευρύτερο χώρο της επικοινωνίας, με έμφαση στην πολιτική επικοινωνία. Έχει πολυετή εμπειρία και τεχνογνωσία στο σχεδιασμό επικοινωνιακών στρατηγικών, την υλοποίηση διαφημιστικών εκστρατειών και την ανάπτυξη δράσεων προβολής, δημοσιότητας και σχέσεων με Μέσα Ενημέρωσης. Έχει υπηρετήσει σε θέσεις ευθύνης στη διοικητική δομή δημοσίων φορέων και υπηρεσιών, ως Διευθυντής Γραφείου Υπουργού και Δημάρχου Αθηναίων, ενώ έχει διατελέσει υπεύθυνος για την πολιτική επικοινωνίας δημοσίων φορέων και Εκπρόσωπος Τύπου πολιτικού οργανισμού. Είχε τη ευθύνη και έχει συμμετάσχει στη διοργάνωση σημαντικών εκδηλώσεων εθνικού και διεθνούς χαρακτήρα. Εξειδικεύεται στην υλοποίηση συγχρηματοδοτούμενων έργων και ευρωπαϊκών προγραμμάτων από την Ε.Ε.

Μαρία Σπυράκη | Ευρωβουλευτής

Γεννήθηκε στη Λάρισα, το 1965. Σπούδασε χημεία στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο της Θεσσαλονίκης. Μετά την ολοκλήρωση των σπουδών της, συνέχισε την εκπαίδευσή της στο London School of Journalism.

Έχει εργαστεί για περισσότερα από 22 χρόνια ως δημοσιογράφος στον τύπο και σε μεγάλα τηλεοπτικά δίκτυα όπως το ΣΚΑΪ, STAR, ALTER και MEGA. Η κα Σπυράκη εργάστηκε επίσης στο Γραφείο Τύπου του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μεταξύ του 2003 και 2004 και ως Υπεύθυνη Επικοινωνίας του γραφείου του Επιτρόπου Σταύρου Δήμα, κατά τη διάρκεια της θητείας του, μεταξύ 2004-2009.

Ως δημοσιογράφος, έχει καλύψει σημαντικές πολιτικές εξελίξεις στη Νοτιοανατολική Ευρώπη καθώς και τα κυριότερα πολιτικά γεγονότα από το 1998 μέχρι το 2014, οπότε και παραιτήθηκε από όλα τα δημοσιογραφικά της καθήκοντα για να θέσει υποψηφιότητα για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, κατόπιν πρόσκλησης του Πρωθυπουργού Αντώνη Σαμαρά. Είναι μέλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου από το 2014.





Γιώργος ΒΛΑΧΟΣ | Business Development Consulting & Implementation

Ο Γιώργος Βλάχος σπούδασε Αρχιτεκτονική στο Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (1976, MArch). Εργάστηκε ως Αρχιτέκτων Μηχανικός έως το 1991, με κύρια δραστηριότητα την μελέτη, επίβλεψη, κατασκευή και ανάπτυξη ιδιωτικών έργων (οικιστικά και επαγγελματικά κτίρια). Από το 1992 ανέλαβε Διευθυντικές θέσεις σε θυγατρικές εταιρίες του Ομίλου LAFARGE στην Ελλάδα, στο χώρο του Ετοίμου Σκυροδέματος και των Λατομείων Αδρανών Υλικών.

Το 2001 μετακινήθηκε στον Όμιλο εταιριών ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ, (μετά την εξαγορά του από τον Όμιλο LAFARGE), αναλαμβάνοντας διαδοχικά τις θέσεις του Γενικού Διευθυντή Οργανωτικής Ανάπτυξης, Ανθρώπινου Δυναμικού, Επικοινωνίας και Public Affairs. Από το 2007 έως σήμερα συνεργάζεται με ελληνικές και διεθνείς εταιρίες στο χώρο του Business Development, Consulting & Implementation. Διετέλεσε Γενικός Γραμματέας του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών Ετοίμου Σκυροδέματος (ΣΕΒΕΣ) και μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του Μακεδονικού Μουσείου Σύγχρονης Τέχνης (ΜΜΣΤ).

«Ένας κλάδος, ο Κατασκευαστικός, σε πλήρη ύφεση!

Ανεργία, κορεσμός επαγγελματιών, έντονη παρουσία ξένων εταιριών και επαγγελματιών, αποτέλεσμα ΕΝΤΑΣΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ! Ο κλάδος πλέον δεν έχει χώρο για τους καλούς, αλλά μόνο για τους ΚΑΛΥΤΕΡΟΥΣ! Πόσο μάλλον για τις Γυναίκες επαγγελματίες, που εξ' ορισμού, δεν αρκεί απλά να «πείσουν», όπως οι Άνδρες συνάδελφοί τους, αλλά πρέπει να «πείσουν διπλά», αίροντας δομικές αμφισβητήσεις και καχυποψίες, συνυφασμένες με τις ειδικές απαιτήσεις του κλάδου.

Λύση μία και μόνη: η ενδυνάμωση και ανάδειξη των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων! Μέθοδος μία και μόνη: ο εντοπισμός και η ενδυνάμωση ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ, που θα επιτρέψουν τη βελτιστοποίηση των πλεονεκτημάτων και τον περιορισμό των όποιων μειονεκτημάτων.

Διαδικασία μία και μόνη: η συνεχής εκπαίδευση-κατάρτιση, η Δια Βίου Μάθηση!

Και σε ό,τι αφορά την καθαρά διαρκή επαγγελματική κατάρτιση, υπάρχουν επαρκή προγράμματα, τόσο από το ΤΕΕ-ΙΕΚΕΜ, όσο και σε πλαίσιο Πανεπιστημιακών προγραμμάτων. Πιστεύω όμως ότι, διαχρονικά μέχρι σήμερα, ο κατασκευαστικός κλάδος, επαναπαυμένος στην ευδαιμονία της συνεχούς ανάπτυξης, δεν αντελήφθη έγκαιρα και δεν προσαρμόστηκε στη διαμόρφωση νέων συνθηκών με νέες απαιτήσεις επαγγελματιών και προσωπικών προσόντων-χαρακτηριστικών. Η διαχείριση ενός κατασκευαστικού έργου, μικρού ή μεγάλου, υπακούει πλέον (ή πρέπει να υπακούει για να είναι επιτυχημένη) στους κανόνες του σύγχρονου και επαγγελματικού management, που με τη σειρά του προϋποθέτει και απαιτεί από τους επαγγελματίες του κλάδου την ανάπτυξη ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ!

Χαιρετίζω λοιπόν το Συνέδριο Ενδυνάμωσης Δεξιοτήτων, διότι στο κατάλληλο timing στοχεύει ακριβώς στην ανάδειξη της κρίσιμης σήμερα αυτής αναγκαιότητας για τη Γυναίκα επαγγελματία του Κατασκευαστικού κλάδου. Δεσμευόμαστε για την επιτυχία του!»

Γυναίκες στον Κατασκευαστικό Κλάδο



Πάνος ΚΑΡΒΟΥΝΗΣ | Επικεφαλής της Αντιπροσωπείας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Ελλάδα

Η γυναίκα στο επίκεντρο της Ευρωπαϊκής πολιτικής

Η Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης το αναφέρει ξεκάθαρα: «Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεων της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή

εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» (Άρθρο 10). Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών συγκαταλέγεται στις θεμελιώδεις αξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ήταν ήδη το 1957, όταν η αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία συμπεριλήφθηκε στη Συνθήκη της Ρώμης.

Τα επιτεύγματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά την ενίσχυση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών βοήθησαν να αλλάξουν οι ζωές πολλών ευρωπαίων πολιτών προς το καλύτερο. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει σημειώσει αξιόλογη πρόοδο κατά τις τελευταίες δεκαετίες, κυρίως χάρη:

- Σε νομοθεσία για την ίση μεταχείριση
- Στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις άλλες πολιτικές
- Σε ειδικά μέτρα για την ενίσχυση των γυναικών

Ωστόσο, διαφορές μεταξύ των φύλων παραμένουν, και στην αγορά εργασίας οι γυναίκες συνεχίζουν να υπερ-εκπροσωπούνται στους χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς και να υπο-εκπροσωπούνται σε θέσεις όπου λαμβάνονται αποφάσεις.

Τα στοιχεία είναι δυστυχώς... αμείλικτα!

Σύμφωνα με έκθεση που εκπονήθηκε για το 2013, στην Ελλάδα συγκεκριμένα, παρατηρείται μια από τις μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ της συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας (πάνω από 30%) ενώ το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχει στην αγορά εργασίας είναι μικρότερο από το 60% του γυναικείου πληθυσμού. Τα ποσοστά δυστυχώς χειροτερεύουν όσο αυξάνεται η ηλικία ή όταν κανείς συγκρίνει ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Οι διαφορές βέβαια είναι περισσότερο έντονες σε ορισμένους τομείς από ότι σε άλλους. Σε έρευνα που έγινε για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 2014, υπό τον τίτλο «Μια νέα μέθοδος κατανόησης του επαγγελματικού διαχωρισμού λόγω φύλου στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας», καταδεικνύεται ότι στην Ευρώπη, μόλις το 18% των γυναικών εργάζονται σε μικτά επαγγέλματα (δηλαδή σε επαγγέλματα με μια αναλογία 60-40% για άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα), 69% σε γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα (με άνω του 60% γυναίκες δηλαδή) και μόλις 13% σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα (με άνω του 60% άνδρες).

Στον κατασκευαστικό και βιομηχανικό τομέα, μόλις 19% του εργασιακού δυναμικού είναι γυναίκες με σύμβαση αορίστου χρόνου (στοιχεία 2010). Το ποσοστό γυναικών με αρμοδιότητες επιβλέποντα είναι κάτω του 10% και η κατάσταση επιβαρύνεται όταν μια γυναίκα έχει παιδί κάτω των 15 ετών.

Η Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών συνιστά την απάντηση και το πρόγραμμα εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των φύλων για την περίοδο 2010-2015. Αποτελεί ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο, το οποίο δεσμεύει την Επιτροπή να προωθήσει την ισότητα των φύλων σε όλες τις πολιτικές της με τις ακόλουθες θεματικές προτεραιότητες:

- Ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία γυναικών και ανδρών
- Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας
- Ισότητα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων

- αξιοπρέπεια, ακεραιότητα και τερματισμός της βίας με βάση το φύλο
- προαγωγή της ισότητας των φύλων πέρα από την ΕΕ και
- οριζόντια ζητήματα (ρόλοι των φύλων, νομοθεσία και εργαλεία διακυβέρνησης)

Παράλληλα, η πρωτοβουλία «Νέες Δεξιότητες για Νέες Θέσεις Εργασίας» έχει ως στόχο:

- να βελτιώσει την πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών σε σχέση με τις διάφορες δεξιότητες
- να προσαρμόσει καλύτερα την απόκτηση δεξιοτήτων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και
- να γεφυρώσει το χάσμα ανάμεσα στον κόσμο της εκπαίδευσης και τον κόσμο της εργασίας

Τέλος, στο πλαίσιο της Ατζέντας για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προώθησε τη δημιουργία Ευρωπαϊκών συμβουλίων δεξιοτήτων ώστε να επιτευχθεί καλύτερη αντιστοιχία μεταξύ δεξιοτήτων και αναγκών της αγοράς εργασίας.

Ως εκπρόσωπος της ΕΕ, η Αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Ελλάδα προωθεί όλες αυτές τις πρωτοβουλίες και συμβάλλει στη διάδοση και τη στήριξη τους.

Όταν όμως μιλάμε για δεξιότητες, τι εννοούμε ακριβώς; Νομίζω ότι αυτό το ερώτημα είναι καίριο και με αυτό θα ήθελα να κλείσω. Είναι κοινώς αποδεκτό ότι οι άνδρες και οι γυναίκες ενεργούν με διαφορετικό τρόπο. Παρότι είναι επίσης διαπιστωμένο όμως ότι αυτό δημιουργεί μια υγιή εργασιακή ισορροπία, η συχνά διαφορετική προσέγγιση των γυναικών, που βασίζεται σε μεγαλύτερη διαίσθηση, ή χαρακτηρίζεται ως πιο συμπονετική και συνεργάσιμη, δε θεωρείται εξίσου αποτελεσματική με την ανδρική προσέγγιση. Οι άνδρες συχνά χαρακτηρίζονται ως πιο αναλυτικοί, κυριαρχικοί και επιθετικοί, ενώ όλα αυτά τα χαρακτηριστικά αποτελούν «χαρίσματα» στο χώρο εργασίας. Σκεφτείτε ακόμα, τη λεγόμενη ισορροπία μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής: και σε αυτή την περίπτωση, ακόμη και στον 21ο αιώνα, το μυαλό μας πάει περισσότερο στην ισορροπία ως ανάγκη των γυναικών παρά των ανδρών. Ελπίδα μου είναι, ότι ο εξοπλισμός των γυναικών με τις απαραίτητες προσωπικές δεξιότητες δεν σημαίνει ενθάρρυνσή τους να αποποιηθούν μέρος της προσωπικότητάς τους, αλλά τουναντίον συνειδητοποίηση από την πλευρά γυναικών και ανδρών της συμβολής του καθενός στον τρόπο δουλειάς. Άλλωστε, η προσέλκυση περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας και η παράταση του επαγγελματικού τους βίου είναι αποδεδειγμένα ζωτικής σημασίας για την οικοδόμηση ενός βιώσιμου μέλλοντος ολόκληρης της Ευρώπης.

Σύνδεσμοι

Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6568&langId=en>
 Νέες Δεξιότητες για Νέες Θέσεις Εργασίας: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=en>
 Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=en>

Λεωνίδας ΑΝΤΩΝΑΚΟΠΟΥΛΟΣ |

Επικεφαλής, Γραφείο Ενημέρωσης Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Αθήνα

Ισότητα των φύλων: μια διαρκής πρόκληση για την Ευρώπη

Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και η ισότητα ευκαιριών αποτελούν θεμελιώδες δικαίωμα που προβλέπεται από τις Συνθήκες και είναι πολιτική προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Τα βήματα που έχουν γίνει σε πολιτικό και θεσμικό επίπεδο όσον αφορά την ενίσχυση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών βοήθησαν στη βελτίωση της ζωής πολλών ευρωπαϊκών πολιτών. Ωστόσο, παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί στις χώρες της ΕΕ αρκετές ανισότητες παραμένουν ιδιαίτερα στο χώρο της εργασίας.





Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει διαχρονικά υιοθετήσει αρκετά ψηφίσματα, οδηγίες και κανονισμούς σχετικά με το θέμα αυτό. Ιδιαίτερα με τον κανονισμό της 20ής Δεκεμβρίου 2006 (αριθ. 1922/2006) ιδρύει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων.

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων έχει σκοπό την παροχή συνδρομής στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα και στα κράτη μέλη για την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στο σύνολο των πολιτικών της ΕΕ με στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου. Το Ινστιτούτο ενημερώνει σχετικά με το θέμα αυτό τους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε τακτική βάση και με εκθέσεις του τουλάχιστον δύο φορές το χρόνο (ανά εξάμηνο με την ανάληψη της εκάστοτε Προεδρίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης). Επίσης παρέχει εμπειρογνωμοσύνη στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα και τα κράτη μέλη της ΕΕ, ώστε να συμβάλλει:

- στην προώθηση και ενίσχυση της ισότητας των δύο φύλων,
- στην ενσωμάτωση των θεμάτων ισότητας των φύλων σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές και τις συνακόλουθες εθνικές πολιτικές,
- στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου,
- στην ευαισθητοποίηση των ευρωπαίων πολιτών, ειδικότερα μέσω διασκέψεων και εκστρατειών ενημέρωσης.

Το Ινστιτούτο είναι επίσης αρμόδιο για τη συλλογή, την ανάλυση και τη διάδοση των δεδομένων αυτών ενώ ταυτόχρονα οι πληροφορίες που προέρχονται από διεθνείς οργανισμούς και τρίτες χώρες, συμβάλλουν και στην ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων στην εξωτερική πολιτική της ΕΕ.

Η ίση αμοιβή για ίση εργασία είναι μια από τις βασικές αρχές του προγράμματος «Ευρώπη 2020». Η αρχή αυτή αποτελούσε ήδη μέρος της Συνθήκης της Ρώμης το 1957. Ωστόσο, η μείωση της διαφοράς στις αμοιβές ανδρών και γυναικών προχωρεί με αργό ρυθμό: σύμφωνα με τα πρόσφατα στοιχεία ο ρυθμός αυτός κυμαίνεται από 5% στην Ιταλία έως 30% στην Εσθονία. Το φαινόμενο αυτό αντανακλά τον πολύπλοκο και διαρκή χαρακτήρα των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας.

Χαρακτηριστικά σε πρόσφατη έκθεση (19 Ιανουαρίου 2015) της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, υπογραμμίζεται, μεταξύ άλλων, ότι η εξασφάλιση της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών (gender pay gap) καθώς και η και η μείωση των διαφορών στις συντάξεις πρέπει να αποτελούν υψηλή προτεραιότητα των πολιτικών της ΕΕ.

Επίσης η καταπολέμηση κάθε μορφής επαγγελματικού αποκλεισμού και η εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, θα πρέπει να αποτελούν μέρος μιας συνολικής στρατηγικής που θα επιτρέπει στις γυναίκες και τις μητέρες να έχουν πρόσβαση στην εργασία χωρίς διακρίσεις, προστατεύοντας παράλληλα το δικαίωμα στη μητρότητα και την εργασία.

Σήμερα μόνο το 17,6% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των μεγαλύτερων εταιριών στα κράτη μέλη της Ένωσης είναι γυναίκες. Το ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο θέλει το ποσοστό αυτό να φτάσει στο 40% μέχρι το 2020, με βάση δικαιότερες διαδικασίες επιλογής προσωπικού. Στα Διοικητικά Συμβούλια των μεγαλύτερων επιχειρήσεων στην Ευρώπη μόνο το 13,7% των μελών είναι γυναίκες.

Τονίζεται ακόμα ότι η ΕΕ θα πρέπει να δώσει έμφαση στη σημασία που έχει μια συμμετοχική προσέγγιση στο νέο πλαίσιο ανάπτυξης, που θα στοχεύει στην αδιάλειπτη συμμετοχή των φορέων σε όλα τα επίπεδα, περιλαμβανομένης της κοινωνίας των πολιτών και ειδικότερα, των οργανώσεων γυναικών και ισότητας των φύλων. Για τους μηχανισμούς ισχυρής κοινωνικής ευθύνης σε τοπικό επίπεδο πρέπει να προβλέπεται εθνικός έλεγχος των αναπτυξιακών σχεδίων, με στόχο τη διακυβέρνηση χωρίς διακρίσεις σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο επίσης ζητά την προώθηση του ψηφίσματος του Συμβουλίου Ασφαλείας του ΟΗΕ 1325 για την εξασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών στην επίλυση συγκρούσεων και στην οικοδόμηση της δημοκρατίας. Τονίζεται ότι η συμμετοχή των γυναικών στη λήψη πολιτικών αποφάσεων και σε διαπραγματεύσεις, ειδικότερα στην πρόληψη συγκρούσεων, σε ειρηνευτικές διαδικασίες και στην ανοικοδόμηση της ειρήνης, είναι καθοριστικής σημασίας για τη δημιουργία ευνοϊκών προϋποθέσεων για τη σταθεροποίηση και ενίσχυση των κρατών και κατ' επέκταση της ανάπτυξης.

Το ΕΚ προτείνει επίσης να προβλεφθεί ένα ειδικό κεφάλαιο για την ισότητα των φύλων στο επόμενο σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Εξωτερικής Δράσης (EYED) για τα ανθρώπινα δικαιώματα, ενσωματώνοντας το θέμα αυτό στις υπερπόντιες αποστολές της και διαμορφώνοντας σε κάθε αποστολή μια ιδιαίτερη στρατηγική για τα δικαιώματα των γυναικών και την ισότητα των φύλων.

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και βασικό στόχο κάθε σύγχρονης δημοκρατικής κοινωνίας, μιας κοινωνίας στην οποία άνδρες και γυναίκες μοιράζονται εξίσου τα αγαθά, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα, χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει δημιουργήσει το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ιδιαίτερα αναλαμβάνει και πολιτικές πρωτοβουλίες προς την κατεύθυνση αυτή.



Δημήτρης ΖΑΦΕΙΡΙΑΔΗΣ | Πολιτικός Μηχανικός, Strategic Management Consultant Μίλτος Συμβουλευτική Α.Ε., Αντιπρόεδρος Κοιν.Σ.Επ. knowl



High Heels: Ευκαιρία για να αξιοποιηθεί το φυσικό ταλέντο και οι γνώσεις των γυναικών

Ο κατασκευαστικός τομέας αποτελεί μια ιδιαίτερη βιομηχανία, με ξεχωριστή σημασία για την ελληνική οικονομία, αλλά και την παγκόσμια αγορά. Αποτέλεσε μέχρι το 2008 που ξέσπασε η διεθνής κρίση στο χρηματοπιστωτικό σύστημα ένας από τους ισχυρούς κλάδους ανάπτυξης της παγκόσμιας, ευρωπαϊκής και ελληνικής οικονομίας. Μετά το ξέσπασμα της κρίσης η πορεία της βιομηχανίας των κατασκευών έχει πληγεί στη ζώνη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι χαρακτηριστικό ότι μία σημαντική διάσταση της κρίσης που αντιμετώπισαν και αντιμετωπίζουν πολλές ευρωπαϊκές χώρες, συνδέεται με άμεσο ή έμμεσο τρόπο, με τον κατασκευαστικό τομέα. Για παράδειγμα, στην Ισπανία και την Ιρλανδία η αιτία που πυροδότησε την κρίση στο τραπεζικό τους σύστημα ήταν η μεγάλη έκθεση των οικονομιών αυτών σε υπέρμετρες χορηγήσεις στεγαστικής πίστης.

Αντιστοίχως και στην Ελλάδα, η βαθιά κρίση και η πολύχρονη δημοσιονομική ύφεση, έχουν οδηγήσει τον κατασκευαστικό κλάδο της ελληνικής οικονομίας, που ήταν ιδιαίτερος ισχυρός, σε μακρά συρρίκνωση. Ο κατασκευαστικός τομέας στην ελληνική οικονομία, είχε φτάσει την κορύφωση της μεγέθυνσής του το 2006. Συνέβαλε τη χρονιά εκείνη κατά 7,8% στο ΑΕΠ της χώρας. Μετά την κρίση το 2013 η συμμετοχή του κατασκευαστικού κλάδου μειώθηκε ως ποσοστό συμβολής στο ΑΕΠ μόλις στο 1,9%.

Αντιστοίχως ιδιαίτερη βαρύτητα έχει ο τομέας των κατασκευών στο χώρο της απασχόλησης. Η συμμετοχή του στη συνολική απασχόληση ανερχόταν σε 8,7% το 2008, έκτοτε όμως παρατηρείται συνεχής μείωση του ποσοστού συμμετοχής πέφτοντας κάτω από το 5,0% το 2013. Σωρευτικά, την περίοδο 2008-2013 παρατηρούνται απώλειες θέσεων εργασίας που ξεπερνούν τις 200.000 θέσεις εργασίας.

Ο κατασκευαστικός κλάδος ο οποίος, τις τελευταίες δεκαετίες, εξελίχθηκε επιστημονικά, τεχνολογικά, χρηματοοικονομικά, συνηθίζεται να λέγεται ότι σε ένα τομέα έμεινε στις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες του 20ου αιώνα: στις προσλήψεις των γυναικών.

Η αλήθεια είναι ότι ο κατασκευαστικός τομέας είναι ανδροκρατούμενος. 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%.

Ο κατασκευαστικός κλάδος έχει σημαντικές ιδιαιτερότητες. Οι συνθήκες εργασίας είναι ιδιαίτερος σκληρές και οι εργασιακές και διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο της δουλειάς έχουν πολλές ιδιαιτερότητες. Εξαιτίας του πολύχρονου ανδροκρατούμενου χαρακτήρα του επαγγελματικού περιβάλλοντος στις κατασκευές έχει

διαμορφώσει στερεότυπα και συμπεριφορές (ελευθεριότητα στο λόγο, ανοχή στον εκκυδαιισμό στη συναναστροφή, μη ανοχή στη μητρότητα, σκληρές καιρικές συνθήκες κ.λ.π.) 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.

Το θέμα της απασχόλησης των γυναικών, αν και στον πυρήνα του έχει παρόμοια χαρακτηριστικά με την εμπλοκή των γυναικών στην οικονομική δραστηριότητα, θυμίζει σε πολλές περιπτώσεις **το ερώτημα της κότας και του αυγού. Το ερώτημα είναι: Οι κατασκευαστικές δε θέλουν να προσλάβουν γυναίκες ή οι γυναίκες δεν αναζητούν εργασία στις κατασκευαστικές εταιρείες;** Δεν είναι εύκολο να απαντήσει κανείς σ' αυτό το ερώτημα γιατί ισχύουν, ως ένα βαθμό, και τα δύο.

Το σίγουρο όμως είναι ότι οι γυναίκες χρειάζονται ενίσχυση των προσωπικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων για να διαχειριστούν στερεότυπα και προβληματικές καταστάσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να αντιμετωπίσουν φυλετικές διακρίσεις και ανισότητες. Στο πλαίσιο αυτό το ευρωπαϊκό έργο High Heels φιλοδοξεί να μεταδώσει στις γυναίκες που εργάζονται στον κατασκευαστικό κλάδο ή ενδιαφέρονται να εργαστούν εμπειρίες και ικανότητες ώστε να «εξοπλιστούν» με τις απαραίτητες προσωπικές δεξιότητες που θα τις βοηθήσουν να ενταχθούν επιτυχώς, να παραμείνουν και να ανελιχθούν στον κλάδο αυτό.

Έχει ιδιαίτερη σημασία να τονιστεί ότι η στόχευση του συγκεκριμένου έργου αποκτά αξία λόγω των οικονομικών συνθηκών και της αυξημένης ανεργίας, κυρίως των γυναικών που έχει αποκτήσει μεγάλη έκταση. Το κυρίαρχο θέμα που είναι η πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση και στην εργασία. Γιατί το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζει η Ευρώπη, κυρίως χώρες όπως είναι η Ελλάδα, η Βουλγαρία και η Ρουμανία, είναι ότι υποαξιοποιούν ένα μεγάλο τμήμα του φυσικού ταλέντου που διαθέτουν ως κοινωνίες, αλλά και της επένδυσης που έχουν κάνει στην εκπαίδευση των γυναικών. Ωστόσο, κλειδί για την ανάπτυξη της οικονομίας στα επόμενα χρόνια είναι η αύξηση της απασχόλησής των γυναικών.

Η εξίσωση είναι απλή: Περισσότερες γυναίκες στην απασχόληση ισούται με μεγαλύτερο κατά κεφαλή εισόδημα. Κατά τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), από το 1995 έως σήμερα, το ήμισυ της αύξησης του ρυθμού απασχόλησης στην Ευρώπη και το 1/4 της οικονομικής ανάπτυξης οφείλονται στη μείωση του χάσματος μεταξύ ανδρικής και γυναικείας απασχόλησης.

Η αποχή από την αγορά εργασίας ή η μειωμένη συμμετοχή, είναι σπατάλη για ένα κράτος. Μάλιστα, το μέγεθος του ΑΕΠ κάθε χώρας συσχετίζεται θετικά με το δείκτη ισότητας. Τέτοιοι δείκτες ισότητας δημοσιεύονται τακτικά από διάφορους οργανισμούς, όπως για παράδειγμα από την ΕΕ και το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, στις κατατάξεις των οποίων η Ελλάδα βρίσκεται στην 25η και την 22η θέση αντιστοίχως, μεταξύ 25 χωρών.

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



Βίβιαν ΜΠΕΝΕΤΟΥ | Αρχιτέκτων Μηχανικός, MArch, MBA

Η γυναίκα επαγγελματίας στον κατασκευαστικό κλάδο

Αδιαμφισβήτητη η μηχανική αποτελεί επάγγελμα με εύρος και ποικιλία. Η διαφορετικότητα της κλίμακας των έργων, η εναλλαγή των σημείων κατασκευής και των ατόμων που συμμετέχουν διατηρούν αμείωτο το ενδιαφέρον. Κυρίως στον τομέα των κατασκευών οι σχέσεις που αναπτύσσονται εντός των Projects με ομάδες διαφορετικών ειδικοτήτων, από μηχανικούς και τεχνίτες έως οικονομικούς και project managers, αλλά και η συνεχής επίλυση προβλημάτων, δημιουργούν συνεχείς προκλήσεις που καλούμαστε να ξεπεράσουμε μέχρι την επιτυχή ολοκλήρωση του έργου. Η προσπάθεια είναι συνήθως μακρόχρονη και εξουθενωτική για τις γυναικείες αντοχές μας, αλλά μας ανταμείβει, στο τέλος κάθε ταξιδιού, με την ικανοποίηση να αντικρύσουμε από και «ζωντανό» το αποτέλεσμα των προσπαθειών μας, να αισθανθούμε επαγγελματική ικανοποίηση για την όποια συμβολή μας σε αυτό.

Στην Ελλάδα αλλά και την Ευρώπη ο κλάδος των κατασκευών παραμένει ανδροκρατούμενος και οι «προκλήσεις» που όλες έχουμε δεχθεί, στην αρχή τουλάχιστον της σταδιοδρομίας μας, περιλαμβάνουν το υποτιμητικό σχόλιο από κάποιο όχι και τόσο «φωτισμένο» αρσενικό συνάδελφο. Πιστεύω ότι ως επαγγελματίες όλες έχουμε εργαστεί σκληρότερα από το μέσο ανδρικό όρο, για να αποδείξουμε στον εαυτό μας και τους γύρω μας ότι μπορούμε να τα καταφέρουμε και να αποκτήσουμε εμπιστοσύνη, αξιοπιστία και σεβασμό για τη δουλειά μας.

Μέσα από την όποια εμπειρία έχω προσωπικά αποκομίσει στα χρόνια της ενασχόλησής μου με τον κατασκευαστικό κλάδο, θεωρώ ότι τελικά οι 4 βασικές αρχές για μια γυναίκα που θέλει να εξελιχθεί και διακριθεί στο αντικείμενό της είναι ταυτόσημες σε όποιο κλάδο αυτή επιλέξει να ασχοληθεί:

Δε φοβάμαι να πω στους ανθρώπους τι θέλω να κάνουν, κάποιο λάθος θα γίνει..

Ένας σημαντικός αριθμός γυναικών μηχανικών παραδέχεται ότι τις περισσότερες φορές αισθάνεται ένα σημαντικό βαθμό αμηχανίας στη φάση της επίβλεψης και του ελέγχου της κατασκευής. Επίσης εμφανίζουν περισσότερο άγχος από τους αντίστοιχους άνδρες συναδέλφους στο να δώσουν οδηγίες στην ομάδα τους ή τα συνεργεία. Κύριος λόγος θεωρείται το γεγονός ότι οι περισσότερες από εμάς πριν οριστικοποιήσουμε μια απόφαση τείνουμε να εξετάζουμε διεξοδικά όλες τις παραμέτρους, ώστε να είμαστε σίγουρες ότι αυτή αποτελεί την πλέον σωστή ή την «τέλεια» απόφαση. Ο ασφαλέστερος τρόπος για να το ξεπεράσουμε αυτό είναι να κατανοήσουμε και αποδεχθούμε ότι αυτός είναι τελικά ο κύριος ρόλος μας καθημερινά, η λήψη άμεσων αποφάσεων, και συνεπώς οι λανθασμένες αποφάσεις και οδηγίες είναι και θα είναι μαθηματικά πάντα μέρος της εξίσωσης, τόσο για τις γυναίκες όσο και ισοδύναμα για τους άνδρες συναδέλφους.

Δε γνωρίζω όλες τις απαντήσεις, είναι απολύτως αποδεκτό.

Ένας από τους μεγαλύτερους εφιάλτες, αρχικά για μένα, ήταν να ερωτηθώ για ένα τεχνικό θέμα και να μην μπορώ να απαντήσω άμεσα και διεξοδικά. Αισθανόμουν υποχρεωμένη να απαντήσω σε όποιον τεχνίτη, εργολάβο ή συνάδελφο αναζητούσε μια απάντηση «στη στιγμή» για το όποιο τεχνικό ή θεωρητικό θέμα. Με τον καιρό και την εμπειρία έμαθα ότι είναι απολύτως αποδεκτό να μην έχουμε όλες τις απαντήσεις και να είναι δικαίωμά μας, αν όχι υποχρέωση, να απαντήσουμε «Δεν το ξέρω ή δεν είμαι σίγουρη, αλλά μόλις επαληθεύω την άποψή μου για το θέμα θα σας ενημερώσω». Μπορεί στην αρχή να μην ενθουσιάζει η απάντηση, αλλά με τον τρόπο αυτό ο συνομιλητής σας θα συνειδητοποιήσει σύντομα ότι δε θα παίρνει άμεσα τις απαντήσεις, αλλά όταν το κάνει θα πάρει τις σωστές, και καθώς θα έχετε ασχοληθεί σοβαρά με το πρόβλημά του, θα τον οδηγήσει σε σεβασμό στο πρόσωπό σας ως συνετό επαγγελματία.

Χρησιμοποιώ τα θηλυκά όπλα έξυπνα, αλλά με σεβασμό.

Οι ειδικοί συμφωνούν ότι στις διαφορές μεταξύ των φύλων, οι γυναίκες υπερτερούν σε σημαντικούς τομείς που αφορούν τη διαχείριση έργων, σε θέματα επίβλεψης (on site) κατασκευών, στην άμεση αντίληψη διαφορετικών καταστάσεων και τη σημασία στη λεπτομέρεια. Επίσης η ανάλυση και συζήτηση πριν από μια σημαντική απόφαση, η αμεσότητα, η συμπόνια και κατανόηση ιδίως σε καταστάσεις διενέξεων, αποδεικνύονται στην πράξη ως κοινωνικές δεξιότητες (soft skills) στη διαχείριση έργων, όπου οι γυναίκες έχουν παραδοσιακά συγκριτικό πλεονέκτημα.

Από προσωπική εμπειρία που με τα χρόνια το αξιοποίησα ως δυνατό διαπραγματευτικό όπλο θεωρώ ότι η αντιμετώπιση «στα μάτια», επί ίσοις όροις, το αφοπλιστικό χαμόγελο καθώς και η ήρεμη συζήτηση χωρίς υψηλούς τόνους αποτελεί το δυνατότερο όπλο για την κάμψη οποιασδήποτε αντίστασης και αντίδρασης, αλλά και την προσέλευση αμαχητί του απέναντί σου να ταχθεί στον κοινό στόχο που θέτεις, δηλαδή την επιτυχία του έργου.

Εμπιστεύομαι και καλλιεργώ τις δυνατότητές μου, αλλά δεν είμαι η γυναίκα-θαύμα!

Πιστεύω τελικά το καλύτερο πράγμα που μπορούμε να κάνουμε είναι να πιστέψουμε στον εαυτό μας και τις δυνατότητές μας, καλλιεργώντας φυσικά συστηματικά τις γνώσεις και δουλεύοντας τις αδυναμίες μας, έχοντας εμπιστοσύνη στο ότι μπορούμε να πραγματοποιήσουμε ό,τι βάζουμε στο νου μας, μια υψηλή σταδιοδρομία στον τομέα των κατασκευών ή οτιδήποτε άλλο αισθανόμαστε πάθος. Αν οι στόχοι μας παραμένουν σταθερά υψηλοί και δεν αποδεχόμαστε διαφορά στις ευκαιρίες και τα οφέλη μας, τότε οι θέσεις αυτές σύντομα θα γεμίσουν εξίσου από γυναίκες. Πρέπει να γίνει από εμάς πρώτα αποδεκτό ότι άνδρες και οι γυναίκες φέρνουν διαφορετικές δυνάμεις, ο συνδυασμός των οποίων προσφέρει πολύ καλύτερες ομάδες και αποτελέσματα στους ίδιους και τις επιχειρήσεις.

Από την άλλη φυσικά πρέπει επίσης να αποδεχθούμε ότι ο ρόλος της γυναίκας είναι πολλαπλός, επαγγελματίας, σύζυγος και μητέρα, άρα χωρίς ενοχές είμαστε «το καλύτερο που μπορούμε να είμαστε» στην κάθε δεδομένη στιγμή, ισορροπώντας ανάμεσα στις καθημερινές απαιτήσεις της ζωής μας και της εργασίας. Εξάλλου τα όρια μας ως γυναίκες, επαγγελματίες και σκεπτόμενα άτομα είναι μόνο ως εκεί που εμείς τα έχουμε ορίσει.



Μοροπούλου Αντωνία, Κωνσταντή Αγορίτσα |
 Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, Σχολή Χημικών Μηχανικών,
 Τομέας Επιστήμης και Τεχνικής των Υλικών

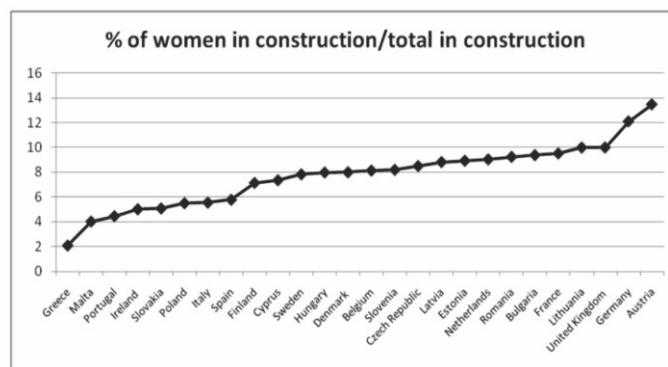
Γυναίκες και κατασκευαστικός κλάδος στη σύγχρονη εποχή - νέες ευκαιρίες στην κατεύθυνση της αιχμώρου κατασκευής

Στη σύγχρονη εποχή ο ρόλος των γυναικών θεωρείται κρίσιμος σε όλο το φάσμα των τομέων έρευνας, επιστήμης, τεχνολογίας και καινοτομίας, όχι μόνο για την ενίσχυση της ίσης συμμετοχής των δύο φύλων, αλλά και για τη διάχυση της επιστήμης στην κοινωνία.

Ο ρόλος των γυναικών στην έρευνα θεωρείται ιδιαίτερος σημαντικός, κερδίζοντας συνεχώς έδαφος σε ποικίλους τομείς επιστημών (φυσικές επιστήμες, μηχανική - τεχνολογία, γεωργικές επιστήμες, κοινωνικές επιστήμες). Οι γυναίκες διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα για την παραγωγή νέας γνώσης και μετέχουν ενεργά στην παραγωγή καινοτομίας. Έτσι, με αριθμητικούς όρους:

- Το 2010 το μερίδιο των γυναικών στην απασχόληση αντιστοιχεί σε ποσοστό 45%. Οι γυναίκες εκπροσωπούν το 53% των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στην ΕΕ-27 το 32% των επιστημόνων και μηχανικών είναι γυναίκες.
- Το 2009 στην ΕΕ-27 το μερίδιο των γυναικών στην έρευνα αντιπροσωπεύει το 33% του συνολικού αριθμού ερευνητών.
- Το 2010 στην ΕΕ-27 το μερίδιο των γυναικών στις δραστηριότητες έντασης γνώσης αντιπροσωπεύει ποσοστό 44%.
- Για τα έτη 2002 - 2009 στην ΕΕ-27 το ποσοστό των γυναικών ερευνητριών αυξάνεται πιο γρήγορα (5,1% ετησίως) σε σχέση με των ανδρών (3,3% ετησίως)
- Για τα έτη 2002 - 2010 στην ΕΕ-27 το ποσοστό των γυναικών επιστημόνων και μηχανικών αυξάνει πιο γρήγορα για τις γυναίκες (5,4% ετησίως) σε σχέση με των ανδρών (3,1% ετησίως).

Στον τομέα της κατασκευής, ωστόσο, οι γυναίκες εμφανίζουν πολύ χαμηλό ποσοστό απασχόλησης (10% κατά μέσο όρο) στην ΕΕ, με το χαμηλότερο ποσοστό να κάνει την εμφάνισή του στην Ελλάδα (2%).



EU27 women participation in construction 2008

Οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται σήμερα στον κατασκευαστικό κλάδο στην ΕΕ και συγκεκριμένα:

- Οι γυναίκες απόφοιτοι σε σχετικά με τον κατασκευαστικό κλάδο επιστημονικά πεδία (στοιχεία 2004) ανέρχονται σε ποσοστό 40,7% (κάτοχοι πτυχίου - μεταπτυχιακού διπλώματος) και 33,9% (κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος)
- Οι γυναίκες επιστήμονες - μηχανικοί που απασχολούνται στον τομέα της έρευνας των κατασκευών αντιπροσωπεύουν ποσοστό 19% (στοιχεία 2005)
- Οι γυναίκες - συντονιστές συναφών με τον κατασκευαστικό κλάδο ερευνητικών προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από την ΕΕ αντιπροσωπεύουν ποσοστό 11,2% (ερευνητικά προγράμματα 6ου ΠΠ)
- Η συμμετοχή γυναικών σε πατέντες συναφείς με τον κατασκευαστικό κλάδο ανέρχεται σε ποσοστό 4,9% (στοιχεία 2004)
- Οι γυναίκες συγγραφείς άρθρων σε επιστημονικά περιοδικά συναφή με τον κατασκευαστικό κλάδο αντιπροσωπεύουν ποσοστό 21,7% (στοιχεία 2003).

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι παρά την ύπαρξη ενθαρρυντικών στοιχείων η ισότητα δεν έχει επιτευχθεί. Η «διαρροή» των γυναικών στην Ευρώπη που τις αποκλείει και τις απομονώνει από την επιστήμη και την τεχνολογία είναι πραγματικότητα:



Εκτιμάται ότι οι ίδιοι λόγοι που αποκλείουν τις γυναίκες από την ανέλιξη στις υψηλότερες βαθμίδες (προκαταλήψεις και εμπόδια που δημιουργούνται στις ανδροκρατούμενες κοινωνίες) είναι αυτά που τις κρατούν μακριά από τον κλάδο των κατασκευών.

Η νέα κατεύθυνση της αιφόρου ανάπτυξης, της περιβαλλοντικής θεώρησης, της ποιότητας ζωής, στην οποία στρέφεται ο κλάδος των κατασκευών σήμερα στην Ευρώπη αποτελεί πεδίο στο οποίο οι γυναίκες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Ειδικότερα, τομείς όπως η τεχνολογία περιβάλλοντος, η διαχείριση φυσικών πόρων, η διαχείριση του δομημένου περιβάλλοντος, η αρχιτεκτονική, ο σχεδιασμός του χώρου, η πολεοδομία, η συντήρηση - προστασία - ανάδειξη της πολιτιστικής κληρονομιάς, τα δομικά υλικά, η εξοικονόμηση ενέργειας αποτελούν τομείς με τους οποίους οι γυναίκες σχετίζονται ισχυρά, εξειδικεύονται και δραστηριοποιούνται επαγγελματικά με επιτυχία.

Η στροφή του κατασκευαστικού κλάδου στην κατεύθυνση της αιφόρου κατασκευής δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας. Για την επιτυχή δραστηριοποίηση νέων γυναικών που προσανατολίζονται επαγγελματικά προς τον κατασκευαστικό κλάδο μπορεί να ενισχυθεί η εκπαίδευση και κατάρτιση, αξιοποιώντας τα ιδιαίτερα προσόντα και τις φυσικές επικοινωνιακές ικανότητες των γυναικών, που ερμηνεύουν τον πρωτοποριακό τους ρόλο σε θέματα ανάπτυξης, επιστήμης, μηχανικής, καινοτομίας, διάχυσης της επιστήμης στην κοινωνία.

Για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και της συμμετοχής των γυναικών στον κλάδο των κατασκευών, κρίσιμη θεωρείται η ενσωμάτωση ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα, δίνοντας έμφαση στην κατεύθυνση της αιφόρου κατασκευής:



Βιβλιογραφικές πηγές

- EC, She Figures 2012, Gender in Research & Innovation, Brussels, 2013
- EC Annual Report on Gender Equality, Brussels, 2012
- Radhlinah Aulin, Monika Jingmond, Issues confronting women participation in the construction industry, AET2011 Second International Conference on Advances in Engineering and Technology, 2011
- Women in construction scientific research WOMEN-CORE, EC - FP6 project, Executive Summary, 2008
- EC, Women in Science and Technology - The Business perspective, Brussels, 2006
- Institut für sozial-ökologische, Research on Gender, the Environment and Sustainable Development, 2001



Γιώργος ΒΛΑΧΟΣ | Business Development Consulting & Implementation

Η γυναίκα επαγγελματίας στον κατασκευαστικό κλάδο

Ο εντοπισμός και η ενδυνάμωση-ανάπτυξη Χαρακτηριστικών και Δεξιοτήτων (skills & competencies), δεν είναι ΑΥΤΟΣΚΟΠΟΣ για τον επαγγελματία Μηχανικό και ιδιαίτερα τη Γυναίκα Μηχανικό, επαγγελματία του κατασκευαστικού κλάδου. Είναι το ΜΕΣΟ για την επιτυχή διεκπεραίωση ενός πολυσύνθετου αντικειμένου, που είναι ο σχεδιασμός - υλοποίηση - λειτουργία του Κατασκευαστικού Έργου. Στο Έργο αυτό εμπλέκονται πολλοί συντελεστές, που μέχρι σήμερα είχαμε μάθει να τους αντιμετωπίζουμε μεμονωμένα και αποσπασματικά.

Οι τωρινές συνθήκες επιβάλλουν να προσεγγίσουμε «όλους όσους εμπλέκονται και επηρεάζουν τη δραστηριότητά μας η/και επηρεάζονται από αυτή» (δηλαδή αυτούς που ονομάζουμε Συμμέτοχους - Stakeholders), συνολικά, με μέθοδο, στρατηγική και ξεκάθαρους στόχους.

Στη διαδρομή των τελευταίων δεκαετιών, ομάδες/κοινά συντελεστές του Κατασκευαστικού Έργου, κατείχαν κατά περίπτωση ιδιαίτερη θέση και σημασία. Αρχικά οι εξειδικευμένοι εργατοτεχνίτες, μετά οι εργοδηγοί - εργοταξίαρχες, στη συνέχεια οι παραγωγοί/προμηθευτές εξειδικευμένων υλικών και ακολούθως οι ειδικοί σύμβουλοι, οι project managers, οι real estate agents, οι χρηματοοικονομικοί αναλυτές και άλλοι, και άλλοι! Βέβαια, πάντα βασικοί συντελεστές οι πελάτες, οι χρηματοδότες, οι Δημόσιες Υπηρεσίες, το στελεχιακό δυναμικό και οι εργαζόμενοι του Τεχνικού Γραφείου / Εταιρίας. Επιστέγασμα, οι (δικαιολογημένα) ενοχλημένοι περίοικοι και τοπικές κοινωνίες, οι επιβεβλημένες απαιτήσεις Υγείας και Ασφάλειας, η αυτονόητη μέριμνα για Περιβαλλοντικές Επιπτώσεις και (επιτέλους) η αυξημένη πίεση για άρτιο αισθητικό αποτέλεσμα!

Πως να διαχειριστεί και να ικανοποιήσει κανείς όλες αυτές τις ομάδες-κοινά ΤΑΥΤΟΧΡΟΝΑ; Απλώς εφιάλτης! Μόνη διέξοδος η επαγγελματική αντιμετώπιση, που όμως απαιτεί ιδιαίτερες Δεξιότητες! Αναμφισβήτητα εφόδια-προσόντα του Μηχανικού και (ιδιαίτερα) της «γυναικείας φύσης» για την υλοποίηση αυτής της καθοριστικής δουλειάς:

- η αναλυτική και συνθετική ικανότητα
- η προσήλωση στο επιδιωκόμενο αποτέλεσμα
- η μεθοδική εργασία και το ομαδικό πνεύμα
- η επιμονή για επίτευξη λύσης σε συγκεκριμένο αίτημα/πρόβλημα

Αυτά τα δομικά εφόδια-προσόντα (που συνήθως αισθανόμαστε ότι τα έχουμε, αλλά δεν μπορούμε να τα αναδείξουμε και ακόμη περισσότερο να τα μεταχειριστούμε αποτελεσματικά), «θωρακισμένα» με τις απαιτούμενες Δεξιότητες, θα μας επιτρέψουν να κάνουμε ότι κάναμε μέχρι σήμερα (και δεν το καταλαβαίναμε) με τρόπο οργανωμένο, επαγγελματικό και κυρίως ευανάγνωστο από τους άλλους, τους ΣΥΜΜΕΤΟΧΟΥΣ!

Διότι σήμερα δεν υπάρχει πιά Κατασκευαστικό Έργο που εξασφαλίζει Αξία για έναν ή για λίγους, πρέπει να εξασφαλίζει Αξία για ΟΛΟΥΣ! Πρέπει λοιπόν αυτούς τους "όλους", τους ΣΥΜΜΕΤΟΧΟΥΣ, να τους καταγράψουμε, να τους περιγράψουμε, να τους γνωρίσουμε, να τους κατανοήσουμε, να τους αναλύσουμε, να τους ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΟΥΜΕ!

Τα κύρια Προσωπικά Χαρακτηριστικά (soft skills) και Δεξιότητες (competencies) που θα χρειαστούμε είναι, νομίζω, εύκολο να τα προσδιορίσουμε:

- Ομαδικό πνεύμα (Team Spirit), γιατί κανείς δεν μπορεί να κάνει αυτή τη δουλειά μόνος του!
- Δημιουργία ομάδας (Team Building), γιατί πρέπει να φτιάξουμε μια αποτελεσματική ομάδα!
- Ηγετική ικανότητα (Leadership), γιατί πρέπει να εμπνεύσουμε/καθοδηγήσουμε την ομάδα!
- Επικοινωνία (Communication), γιατί πρέπει να κατανοήσουμε και να πείσουμε την ομάδα!

Αυτή η ομάδα είναι η βάση, η προϋπόθεση που θα μας επιτρέψει να προσεγγίσουμε και να διαχειριστούμε ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ τους Συμμέτοχους του Κατασκευαστικού Έργου! Και η διαχείριση αυτή είναι η ΑΝΑΓΚΑΙΑ και ΙΚΑΝΗ συνθήκη για την επιτυχή υλοποίηση του Κατασκευαστικού Έργου! Απλή αλήθεια και αναγκαιότητα των καιρών, που αν δεν κατανοήσουμε και εφαρμόσουμε στην άσκηση της δραστηριότητάς μας, απλώς οι καιροί θα μας προσπεράσουν!



Στέλλα ΔΑΟΥΤΗ | Αρχιτέκτων, Ιδιοκτήτρια Area office

AREA™

Architecture Research Athens
Daouti Mitroulias Raftopoulos

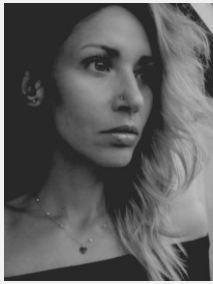
Χώροι γυναικών

Πρόσφατα άκουσα την ιστορία του Aristide Boucicaut Γάλλου επιχειρηματία που το 1869 άνοιξε το Bon Marché στο Παρίσι το πρώτο μοντέρνο μεγάλο πολυκατάστημα. Η επιτυχία του εγχειρήματος αυτού εμπνεύστηκε και βασίστηκε στις γυναίκες. Ο Boucicaut τους προσέφερε ένα ναό προϊόντων και έκανε τις γυναίκες τις βασικές πελάτισσες του καταστήματός του. Εκείνη την εποχή η γυναίκες της γαλλικής μπουρζουαζίας ήταν περιορισμένες ανάμεσα στο σαλόνι του σπιτιού τους, την εκκλησία και το νεκροταφείο. Το Bon Marché προσέφερε ένα καινούριο χώρο ελευθερίας όπου ανακαλύπτουν ότι έχουν ένα σώμα και προσωπικές επιθυμίες. Ο Boucicaut εφαρμόζει πρωτοποριακές μεθόδους παρουσίασης των προϊόντων, αναγράφοντας για πρώτη φορά τις τιμές, αφήνοντας τις πελάτισσες να αγγίζουν και να δοκιμάσουν το κάθε τι πριν αγοράσουν ακόμη και να το επιστρέψουν εάν δεν τους αρέσει. Το πολυκατάστημα αποτέλεσε και έναν καινούριο χώρο κοινωνικοποίησης αφού μπορούσαν πλέον να τον επισκεφθούν μόνες τους και να χαζέψουν με τις ώρες χωρίς υποχρέωση αγοράς. Μέχρι τα τέλη του 19ου αιώνα οι μισοί εργαζόμενοι στο Bon Marché αντικαταστάθηκαν από γυναίκες που μπορούσαν να εξυπηρετήσουν καλύτερα και τις πιο απαιτητικές πελάτισσες. Έτσι και γυναίκες κατώτερων τάξεων αρχίζουν να αποκτούν επαγγελματικές προοπτικές αλλά και οικονομική ανεξαρτησία. Μια μικρή επανάσταση είχε γίνει.

Η ιστορία αυτή έχει κάτι κοινό με το έργο μιας σημαντικής Ιταλίδας αρχιτεκτόνισσας που δραστηριοποιήθηκε στη Βραζιλία της Lina Bo Bardi. Ό,τι έκανε ο Boucicaut για τις γυναίκες έκανε χρόνια αργότερα το 1982 η Lina Bo Bardi για τους ανθρώπους του Σάο Πάολο στη Βραζιλία με το Κέντρο Ελεύθερου Χρόνου Sesc Pompeia. Το παλιό αυτό εργοστάσιο μετατράπηκε σε ένα πρότυπο κέντρο αθλητισμού και πολιτισμού. Η μελέτη και κατασκευή του κράτησε σχεδόν μία δεκαετία (1977-1982) και ήταν μια ζωντανή διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης. Στόχος ήταν να δημιουργήσει ένα αίσθημα κοινότητας μέσα στη μεγαλούπολη του Σάο Πάολο και να φέρει τους ανθρώπους σε επαφή με τη δημιουργική πλευρά του εαυτού τους και την ταυτότητά τους, τα έθιμα και τις παραδόσεις τους μέσα από μια ποικιλία ελεύθερα προσβάσιμων χώρων με διαφορετικές ατμόσφαιρες και υλικότητες που προσφέρουν πληθώρα δραστηριοτήτων. Από εργαστήρια χειροτεχνίας, βιβλιοθήκη και θέατρο έως γήπεδα για μπάσκετ και πισίνα.

Η ίδια είχε εγκαταστήσει το γραφείο της μέσα στο εργοτάξιο κατά τη διάρκεια της κατασκευής όπου εργαζόταν μαζί με τους καλλιτέχνες και δίπλα στους τεχνίτες και τους βοηθούς τους, μαθαίνοντας να χρησιμοποιεί εγγενή υλικά με διάφορους τρόπους. Το κάθε τι που σχεδιάστηκε αντικατοπτρίζει μια κατάσταση της καθημερινότητας δημιουργώντας μια αρχιτεκτονική ζωντανή, όπου σχεδιασμός και υλοποίηση συμβαίνουν ταυτόχρονα. Ο σχεδιασμός άλλαζε και προσαρμοζόταν καθώς η κατασκευή προχωρούσε, ώστε να μπορεί να είναι ευέλικτος και να αφομοιώνει τις αστοχίες, δυσκολίες ή ευκολίες και μικροαλλαγές.

Το παράδειγμα αυτό της Lina Bo Bardi αποτελεί έμπνευση για τους περισσότερους αρχιτέκτονες σήμερα και όχι μόνο γυναικείου φύλου. Με τον ίδιο τρόπο που ο Aristide Boucicaut έναν αιώνα νωρίτερα επαναπροσδιόρισε τη λειτουργία και ταυτότητα του πολυκαταστήματος έτσι και η Lina Bo Bardi μέσα από έναν αντισυμβατικό τρόπο δουλειάς επαναπροσδιορίζει τη σχέση του αρχιτέκτονα με το χώρο αλλά και με τον άνθρωπο, δίνοντας νέες δυνατότητες οικειοποίησης από τους χρήστες. Με έναν αντίστοιχο τρόπο ανάμεσα στις δύο ιστορίες βλέπουμε πώς χώροι που προτείνουν νέους τρόπους κοινωνικότητας λειτουργούν καταλυτικά για την κοινωνία. Από τη μία οι καταπιεσμένες γυναίκες στα μισά του 19ου αιώνα βρίσκουν στα μεγάλα πολυκαταστήματα νέους χώρους ελευθερίας. Αγοράζοντας, φορώντας, μιλώντας για κοινά πράγματα η γυναικεία αλληλεγγύη αναπτύσσεται και οι κοινωνικές διακρίσεις μειώνονται, ενώ πολλοί ιστορικοί βρίσκουν εκεί τις απαρχές των φεμινιστικών κινημάτων. Από την άλλη στο τέλος του 20ου αιώνα σε μία απελευθερωμένη κοινωνία μία γυναίκα αρχιτέκτων φέρνει μία αντίστοιχη κοινωνική ανατροπή. Το Σάο Πάολο αποτελείται από παραγκουπόλεις και ακριβά προάστια που εναλλάσσονται συνεχώς, επικρατεί δηλαδή κατακερματισμός τόσο χωρικά όσο και κοινωνικά. Η Lina Bo Bardi δημιουργεί έναν πυρήνα κοινωνικής συνεύρεσης και ένα έντονο αίσθημα κοινότητας που λείπει από τις περισσότερες σύγχρονες μεγαλουπόλεις εντείνοντας τη συμμετοχή και τη δράση. Μια ξεχωριστή ματιά για το πώς η διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης δημιουργεί οάσεις δράσεων και παιχνιδιού για τους επισκέπτες.



Justine LISSON | Αρχιτέκτων Εσωτερικών Χώρων, Επίβλεψη Έργων

Είναι θέμα αυτοπεποίθησης & προσωπικών δεξιοτήτων

Γυναίκες και άνδρες ή Άνδρες και γυναίκες... ενεργούν και σκέφτονται διαφορετικά. Η διάκριση μεταξύ των δύο φύλων είναι μία πραγματικότητα, και για αυτό φρόντισε η ίδια η φύση ώστε να αλληλοσυμπληρώνονται.

Όσον αφορά την ισότιμη πρόσβαση και εξέλιξη των δύο φύλων στην αγορά εργασίας υπάρχουν ουσιώδεις διακρίσεις λόγω εθιμικών ή άγραφων νόμων. Ο διαχωρισμός σε γυναικεία/αντρικά εξακολουθεί να αποτελεί μια καθιερωμένη κοινωνική πρακτική στο Δυτικό πολιτισμό με αποτέλεσμα η θέση της γυναίκας να χαρακτηρίζεται από αντιφάσεις και στερεότυπα. Τα στερεότυπα γυναικεία επαγγέλματα χαρακτηρίζονται ως επαγγέλματα προσφοράς υπηρεσιών και παροχής φροντίδας αφού βασίζονται στην εκ φύσεως ανάγκη της γυναίκας να προσφέρει στους άλλους και στο συναισθηματισμό της, με συνέπεια να κυριαρχούν στον τομέα της εκπαίδευσης, της περίθαλψης και των κοινωνικών υπηρεσιών. Αντίθετα τα στερεότυπα αντρικά επαγγέλματα χαρακτηρίζονται από την κοινωνική αναγνώριση, το κύρος, την πρακτικότητα αλλά και το χαρακτηριστικό της μυϊκής δύναμης, με αποτέλεσμα οι άντρες να έχουν μεγαλύτερη διείσδυση στη βιομηχανία, τις μεταφορές και τα κατασκευαστικά επαγγέλματα.

Παρατηρείται λοιπόν και είναι συνηθισμένο φαινόμενο η αυτόματη σύνδεση της γυναικείας απασχόλησης με εργασίες που δε χαρακτηρίζονται «βαριές» και βάσει των κοινωνικών συμβάσεων, που καλλιεργούνται και αναπαράγονται στα πλαίσια της οικογένειας, της εκπαίδευσης και των ΜΜΕ, να θεωρείται η συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία κυρίως συμπληρωματική, βοηθητική και εποχιακή.

Ιδιαίτερα στον κατασκευαστικό τομέα οι γυναίκες αρχιτέκτονες ή μηχανικοί αναλαμβάνουν τη μελέτη και την εκπόνηση σχεδίων κυρίως για έργα μικρής εμβέλειας παρά για μεγάλα έργα όπως γέφυρες ή εργοστάσια. Επίσης απασχολούνται περισσότερο σε διοικητικές παρά σε θέσεις που απαιτούν χειρωνακτική εργασία.

Βέβαια στη σημερινή εποχή είναι σχεδόν παράλογο να μιλά κάποιος για υπεροχή του ενός ή του άλλου φύλου και πιστεύω ότι όλα σχεδόν τα επαγγέλματα μπορούν να ασκηθούν και από τα δύο φύλα.

Οι σύγχρονες γυναίκες κερδίζουν διαρκώς έδαφος αφού πλέον καταλαμβάνουν θέσεις στην αγορά εργασίας που παραδοσιακά κατείχαν οι άντρες... ίσως να είναι ο αντίκτυπος της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης. Σήμερα περισσότερο από κάθε άλλη εποχή οι γυναίκες αναγκάζονται να συνεισφέρουν οικονομικά στην οικογένεια καθώς το πρότυπο που ήθελε τον άνδρα να φέρνει στο σπίτι τα χρήματα αποτελεί όλο και πιο μακρινό παρελθόν.

Η θέση της γυναίκας στον εργασιακό τομέα δεν πρέπει να καθορίζεται και να είναι εξαρτώμενη μόνο από τη κοινωνία στην οποία ζει, το μορφωτικό επίπεδο των ανθρώπων και από τις ευρύτερες κοσμοθεωρίες αλλά από τον τρόπο που βλέπει η ίδια τον εαυτό της. Οι διαφορές των δύο φύλων, τόσο βιολογικά όσο ψυχικά και συναισθηματικά υπάρχουν μεν, αλλά τελικά δεν είναι αυτές που καθορίζουν την επαγγελματική επιτυχία. Θεωρώ ότι οι λόγοι που οδηγούν τη γυναίκα σε διάκριση των ρόλων είναι η επιφυλακτικότητα, η διστακτικότητα και η αυξημένη ευαισθησία της. Συγκριτικά με προηγούμενες γενιές η σύγχρονη γυναίκα έχει κατακτήσει το χαμένο έδαφος, συμμετέχει πλέον σε όλες τις δραστηριότητες μίας κοινωνίας και αποκτά αυτοπεποίθηση.

Οι αρμοδιότητες μπορούν να μοιραστούν ισότιμα εάν αλλάξουν τα συναισθήματα των γυναικών και απαλλαγούν οι άνθρωποι από τις προκαταλήψεις. Η σωστή ενημέρωση, η εκπαίδευση, η κατάρτιση καθώς και η συνειδητοποίηση και η προσπάθεια από την ίδια τη γυναίκα να διεκδικήσει τα δικαιώματά της, θα αποτελέσουν τα εφόδια για την επίτευξη της ισότητας σε έναν κυρίως ανδροκρατούμενο τομέα όπως ο κατασκευαστικός.

Πιστεύω ότι το έργο που παράγεται μέσω του High Heels είναι σημαντικό, σπουδαίο και καθοριστικό για την επιτυχή ένταξη, καταξίωση, υποστήριξη και τη θέση της γυναίκας στο δύσκολο και απαιτητικό κατασκευαστικό κλάδο διότι προσφέρει τα απαραίτητα εφόδια, μέσω των σεμιναρίων της ειδικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, για την ανάπτυξη των προσωπικών δεξιοτήτων των γυναικών.



KAMAPA HA CTPOITEΛITE B BΛΓAPPIA
BULGARIAN CONSTRUCTION CHAMBER

Ana PIRINSKA | International Relations & Project Management,
Bulgarian Construction Chamber

Υψηλοί στόχοι για ψηλά τακούνια

Σχεδόν 207.000 άτομα εργάζονται στον κατασκευαστικό κλάδο στη Βουλγαρία το 2013, σύμφωνα με την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία. Είναι ανησυχητικό, όμως, το τεράστιο χάσμα μεταξύ των φύλων, το οποίο δείχνει ότι 184.000 του συνόλου των ατόμων που εμπλέκονται στον κλάδο είναι άνδρες ενώ υπάρχουν μόνο 23.000 γυναίκες. Σε σύγκριση με το έτος 2012, οι αριθμοί είναι ακόμη πιο αποθαρρυντικοί. Ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων είναι περίπου ο ίδιος – 206.000 άτομα, από τα οποία 186.000 είναι άνδρες και, ακολουθώντας, η συμμετοχή των γυναικών φτάνει μόλις τις 20.000. Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη ότι ο κλάδος των κατασκευών εξακολουθεί να είναι κατά κόρον ανδροκρατούμενος, είναι αναμενόμενο ότι οι ευκαιρίες των γυναικών για την απασχόληση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους στον κλάδο αυτό είναι περιορισμένες.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω στοιχεία και τη γενική «ατμόσφαιρα» στον κατασκευαστικό τομέα σε χώρες όπως η Βουλγαρία, έχει καταστεί σαφές ότι μαζί με πολλά άλλα μέτρα που πρέπει να εφαρμοστούν από την κρατική διοίκηση, οι γυναίκες χρειάζονται όλη τη μη κυβερνητική υποστήριξη που θα μπορούσαν να πάρουν προκειμένου να ξεπεραστούν οι υπάρχουσες δυσκολίες στον κλάδο αυτό. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο έργα όπως το High Heels είναι τόσο σημαντικά. Κύριος στόχος του έργου High Heels είναι να βοηθήσει τις γυναίκες στον κατασκευαστικό κλάδο να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικότερα τις προκαταλήψεις/διακρίσεις και τις προκλήσεις της καθημερινότητας στο χώρο εργασίας τους.

Κατά την έναρξη του έργου το 2013 διεξήχθη έρευνα μέσω ερωτηματολογίου που απευθυνόταν στις γυναίκες που δραστηριοποιούνται στον κατασκευαστικό κλάδο. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας, σε συνδυασμό με τη συνολική έρευνα και την ανάλυση που διενεργήθηκε από την Κοινοπραξία του έργου, έδειξαν ότι οι εργαζόμενες γυναίκες του κλάδου αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις, οι οποίες σχετίζονται άμεσα αλλά και έμμεσα με το φύλο τους. Όλα τα παραπάνω οδήγησαν την Κοινοπραξία στο συμπέρασμα ότι ένα πρόγραμμα κατάρτισης σε Διαπροσωπικές Δεξιότητες (Soft Skills) δεν είναι μόνο αναγκαίο αλλά θα μπορούσε, επίσης, να αποδειχθεί και εξαιρετικά αποτελεσματικό, όσον αφορά στην πιθανότητα βελτίωσης του εργασιακού τους περιβάλλοντος μέσω της προσφοράς πρακτικών συμβουλών.

Ως εκ τούτου, κατά τους τελευταίους 15 μήνες, οι εταίροι από την Ελλάδα, τη Ρουμανία, την Κύπρο και τη Βουλγαρία έχουν σχεδιάσει και αναπτύξει ένα πρότυπο πρόγραμμα κατάρτισης Διαπροσωπικών Δεξιοτήτων τόσο για τις γυναίκες υπαλλήλους, όσο και τα διευθυντικά στελέχη. Ο κύριος στόχος της εκπαίδευσης είναι να τις εξοπλίσει με τα απαραίτητα εργαλεία, ώστε να μπορούν να χειρίζονται, να αντιδρούν και να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικότερα δύσκολες και πιεστικές καταστάσεις, αρνητικές συμπεριφορές, παρενόχληση, στερεότυπα (λόγω φύλου) και διακρίσεις, αυξάνοντας ταυτόχρονα την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθησή τους. Επιπλέον, το πρόγραμμα φιλοδοξεί να βελτιώσει την επικοινωνιακή και διαπραγματευτική εξειδίκευση των γυναικών και να αναβαθμίσει τις γνώσεις τους σε θέματα όπως η ηγεσία και διαχείριση.

Τους τελευταίους μήνες, η Κοινοπραξία εργάστηκε εντατικά για την καθοριστική φάση του έργου High Heels – τον έλεγχο και την πιλοτική εφαρμογή του εκπαιδευτικού προγράμματος. Οι Βούλγαροι εταίροι “RC Professional” και “SKC” για παράδειγμα, πραγματοποίησαν μια πιλοτική εκπαίδευση στην οποία συμμετείχαν 82 γυναίκες που εργάζονται στον κατασκευαστικό κλάδο, τον Οκτώβριο του 2014. Κάθε εβδομάδα γινόταν εκπαίδευση πάνω σε ένα θέμα, κάτι που έδινε αρκετό χρόνο στις συμμετέχουσες να εμπεδώσουν ό,τι έχουν μάθει και να το κάνουν πράξη. Με αυτόν τον τρόπο, ο εκπαιδευτής ήταν σε θέση να εντοπίσει τις εκπαιδευόμενες που μπορεί να χρειάζονταν επιπλέον υποστήριξη για την εφαρμογή των νέων δεξιοτήτων, τις οποίες είχαν αποκτήσει κατά τη διάρκεια της κατάρτισης.

Όπως συνηθίζεται σε κάθε εκπαιδευτική διαδικασία, κατά την έναρξη κάθε νέου θέματος υπήρχε μια σύντομη ανασκόπηση του προηγούμενου, με σκοπό να εξασφαλίζεται η συνέχιση και η βιωσιμότητα της μαθησιακής διαδικασίας. Την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης ακολούθησε η φάση της αυτοδιδασκαλίας, για την ενίσχυση της οποίας δόθηκε σε κάθε συμμετέχουσα online πρόσβαση σε επιπλέον διδακτικό υλικό για να το μελετήσει μόνη της. Τέλος, όλοι οι εκπαιδευόμενοι έλαβαν πιστοποιητικό επιτυχούς παρακολούθησης για τη συμμετοχή τους στην πιλοτική εκπαίδευση, καθώς και επιπλέον χρήσιμο υλικό.

Ολοκληρώνοντας, οι συμμετέχουσες από τη Βουλγαρία έμειναν ιδιαίτερα ικανοποιημένες από το έργο High Heels. Μπορούν περήφανα να ισχυριστούν ότι έχουν επιτευχθεί αρκετοί από τους κύριους στόχους, που είχαν θέσει στους εαυτούς τους και ότι έχουν λάβει πολύτιμες συμβουλές σχετικά με την αυτενέργεια (self-motivation), ανάληψη ευθυνών, αναγνώριση ταλέντων και δυνατών σημείων, αποτελεσματικών δεξιοτήτων επικοινωνίας και άλλα ακόμα.

Το να περπατάς σε ψηλά τακούνια μοιάζει πολύ με το να θέτεις υψηλούς στόχους - απαιτεί συγκεκριμένες δεξιότητες και πολλή προσπάθεια, αλλά στο τέλος αξίζει τον κόπο! Η Κοινοπραξία του High Heels πιστεύει ότι το έργο έχει κάνει ένα μεγάλο βήμα και έχει συμβάλει σημαντικά στην ενίσχυση των γυναικών, παρέχοντάς τους τα απαραίτητα εφόδια ώστε να μπορούν να διεκδικούν τη θέση που τους αξίζει στον κατασκευαστικό κλάδο!

Glyn CARTWRIGHT | Managing Director LRS

Οι γυναίκες στον Κατασκευαστικό Κλάδο στο Ηνωμένο Βασίλειο

Για 40 χρόνια εργάστηκα στον κατασκευαστικό κλάδο τόσο στο Ηνωμένο Βασίλειο, όσο και σε άλλα μέρη του κόσμου - κατά κύριο λόγο στον τομέα κατασκευής βιομηχανικών δομικών υλικών. Επιπλέον, υπήρξα για 30 χρόνια Διευθυντής Πωλήσεων & Marketing, Εμπορικός Διευθυντής, Διευθύνων Σύμβουλος και CEO τόσο σε εταιρείες του ιδιωτικού τομέα, όσο και του δημόσιου, όπως η Tarmac και η CRH. Έχοντας σπουδάσει παιδαγωγικά, αυτή ήταν μια βιομηχανία στην οποία εισήλθα κατά λάθος και στην οποία σχεδιάζω να παραμείνω για λίγο καιρό. Αυτό συνέβη πριν από 40 χρόνια! Αν και είναι μια βιομηχανία που συμβάλλει στο 6,5% του ΑΕΠ του Ηνωμένου Βασιλείου, θεωρώ ότι είναι σα μια μεγάλη οικογένεια και μια σπουδαία βιομηχανία για να εργαστεί κανείς.



Μου ζητήθηκε να γράψω μια σύντομη επισκόπηση των απόψεων και των εμπειριών μου σχετικά με τις γυναίκες στον κατασκευαστικό κλάδο του Ηνωμένου Βασιλείου. Σε αυτό το σημείο, θα ήθελα να τονίσω ότι αυτή είναι μόνο η προσωπική μου άποψη διαμορφωμένη από την εμπειρία των 40 χρόνων μου στη βιομηχανία.

Ας ξεκινήσουμε από τα δεδομένα: από τις πρώτες μέρες μου στον χώρο, η έλλειψη των γυναικών στη βιομηχανία υπήρξε ένα από τα θέματα που συζητήθηκαν σε όλα σχεδόν τα συνέδρια του κλάδου που έχω παρακολουθήσει. Τώρα, βλέπω ότι είναι στόχος των βιομηχανιών της Κυβέρνησης να στελεχώσουν το 20% της βιομηχανίας με γυναίκες μέχρι το 2020! Συγχωρήστε το σκεπτικισμό μου σχετικά με τις πιθανότητες να επιτευχθεί αυτό, καθώς ως έχει η κατάσταση σήμερα, μόνο το 12% των «επαγγελματιών» θέσεων (π.χ. αρχιτέκτονες, project managers, κλπ.) και μόλις το 1% της χειρωνακτικής εργασίας κατέχεται από γυναίκες. Αν και τα στοιχεία δεν είναι δημοσιευμένα, σε ένα πρόσφατο σεμινάριο για Διευθύνοντες Συμβούλους στην κατασκευαστική βιομηχανία, στο οποίο συμμετείχαν περισσότεροι από 100 Διευθύνοντες Σύμβουλοι, μόνο οι 2 ήταν γυναίκες. Αυτό είναι κάτι για το οποίο δεν είμαι περήφανος για τη βιομηχανία μας. Θα ήθελα να δω και στον κλάδο μας τέτοιες βελτιώσεις όπως αυτές που είδαμε στην υγεία, την ασφάλεια και τα περιβαλλοντικά ζητήματα τα τελευταία 15 χρόνια, για τα οποία μπορούμε να είμαστε υπερήφανοι. Είναι λοιπόν η βιομηχανία που δε θέλει να εισέλθουν σε αυτήν περισσότερες γυναίκες; Όχι, δεν πιστεύω ότι είναι. Αυτό ήταν ένα θέμα που συζητήθηκε σε σχεδόν σε κάθε σεμινάριο, συνέδριο και έκθεση που έχω παρακολουθήσει. Πράγματι, η CITB έχει ξεκινήσει μια εκστρατεία «θετικής εικόνας» της τάξης του 1 εκατομμυρίου λιρών, με στόχο την προσέλκυση περισσότερων γυναικών στη Βιομηχανία. Κατά τη γνώμη μου, δεν τίθεται το ερώτημα για το αν μπορούν οι γυναίκες να «κάνουν τη δουλειά τόσο καλά», όσο κι οι άνδρες.

Οι γυναίκες απέδειξαν ότι μπορούσαν και ήταν τόσο καλές, όσο και οι άνδρες, μεταξύ του 1939 και 1945, κατά τη διάρκεια του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου. Φέτος επισκέφτηκα ένα μεγάλο εργοτάξιο στην Ταϊλάνδη, όπου πάνω από το 20% των εργατών ήταν γυναίκες.

Επίσης, όντας υπεύθυνος στο τομέα των πωλήσεων, επέλεξα σε υψηλό ποσοστό γυναίκες για τη στελέχωση του ανθρώπινου δυναμικού. Ωστόσο, ένιωσα (και το είπα στις γυναίκες που προσέλαβα, όσο «politically incorrect» και αν ήταν) ότι κατά τη γνώμη μου, παρόλο που θα έκαναν ή θα έλεγαν το ίδιο πράγμα, θα πρέπει να είναι τουλάχιστον δύο φορές καλύτερες από έναν άνδρα για να θεωρούνται «αξιόπιστες» και να επιτύχουν στον κλάδο. Το αποτέλεσμα ήταν ότι οι περισσότερες ήταν δύο φορές καλύτερες (ή εργάστηκαν δύο φορές πιο σκληρά) και, έχοντας αποκτήσει αξιοπιστία, κατάφεραν να πετύχουν και να αποτελούν μεγάλο πλεονέκτημα για τους φορείς για τους οποίους εργάζονταν. Επομένως, ποιος είναι ο λόγος για τον οποίο τόσες λίγες γυναίκες έρχονται στον κατασκευαστικό κλάδο του Ηνωμένου Βασιλείου; Γιατί δε βλέπουμε περισσότερα «ψηλά τακούνια και σκληρά καπέλα»; Έχω την αίσθηση ότι όλα είναι θέμα «πολιτισμού» κι, αν δεν κάνω λάθος, η ιστορία μας αποδεικνύει ότι ο πολιτισμός δεν μπορεί να αλλάξει εν μία νυκτί. Πιστεύω ότι μπορεί να χρειαστούν γενιές για να αλλάξει!

Ένα από τα ωραία χαρακτηριστικά της βιομηχανίας μας είναι το πόσο παραδοσιακή είναι, πόσο σημαντικές είναι οι σχέσεις και πόσο πιστό είναι ένα μεγάλο μέρος της βιομηχανίας. Αυτό αντικατοπτρίζεται από τη διείσδυση του «brand»/«φίρμας» σε διάφορες περιοχές της χώρας. Όταν συνεργαζόμουν με μία μεγάλη φίρμα, είχαμε το 30% του εθνικού μεριδίου κάποιων βασικών προϊόντων. Όταν κοίταξα τη γεωγραφική του κατανομή, σε ορισμένες περιοχές του Ηνωμένου Βασιλείου, το μερίδιό μας ήταν τόσο χαμηλό, όσο το 18% ενώ σε άλλες είχαμε πάνω από 66% μερίδιο. Ήθελα να καταλάβω γιατί έπρεπε να ξοδεύουμε τόσο πολύ χρόνο επισκεπτόμενοι πελάτες σε 2 εκ διαμέτρου αντίθετες περιοχές. Μετά από πολλές συζητήσεις, κατέληξα στο συμπέρασμα ότι στην περιοχή αυτή, όπου είχαμε ένα μερίδιο 66%, είχαμε μια εργοστασιακή μονάδα, στην οποία 20 έτη πριν από την ένταξή μου στην εταιρεία, υπήρχε ένας «εξαιρετικός αντιπρόσωπος πωλήσεων», τον οποίο οι πελάτες εξακολουθούσαν να αναφέρουν με το όνομά του, παρόλο που ο ίδιος είχε αποσυρθεί 10 χρόνια πριν. Εξακολουθούσαν να αισθάνονται μια πίστη σε αυτόν και την εταιρεία μας.

Αν και ατεκμηρίωτο, έχω την αίσθηση ότι αυτό αντανακλά την πίστη στη βιομηχανία. Επίσης, αυτό θα μπορούσε να διατυπωθεί εκ νέου ως «αντίσταση στην αλλαγή». Αυτή είναι η κύρια αιτία που ακόμα δεν έχουμε περισσότερες γυναίκες στον κλάδο μας. Με αυτό κατά νου, αν κοιτάξουμε το 1% των γυναικών στη χειρωνακτική εργασία στον τομέα της βιομηχανίας μας, η γνώμη μου είναι ότι ο λόγος για τον οποίο πολλοί άνδρες εισέρχονται σε αυτόν τον κλάδο της αγοράς, είναι ότι σε αυτό το διαρκώς αυξανόμενο κόσμο της πολιτικής ορθότητας, στον οποίο ζούμε, ο κατασκευαστικός κλάδος εξακολουθεί να θεωρείται ως ένα προπύργιο του «κόσμου του άντρα». Εκεί μπορούν μαζί με ομοϊδέατες να συμπεριφέρονται λίγο-πολύ όπως θέλουν, χωρίς το φόβο ότι θα κατηγορηθούν. Είναι, σχεδόν, ενός τύπου «κλαμπ κυριών», το οποίο πολλοί απολαμβάνουν και δε θα ήθελαν να αλλάξει, τουλάχιστον όχι στο κοντινό μέλλον.

Γιατί τότε τα πράγματα στην Ταϊλάνδη είναι διαφορετικά; Η στάση προς το φύλο είναι διαφορετική εκεί, ακόμη και στο βαθμό που κατά την επίσκεψη του σε ένα νοσοκομείο εκεί θα έπρεπε να συμπληρώσει κανείς ένα έντυπο αίτησης στην οποία να τσεκάρει ένα κουτί και να προσδιορίσει το φύλο του ως αρσενικό, θηλυκό ή κάτι άλλο. Ίσως, αυτό δε θα συνέβαινε σε ένα εργοτάξιο στο Ηνωμένο Βασίλειο.

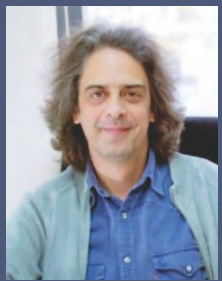
Ενώ σπάνια συζητείται, επειδή δεν είναι αποδεκτό να γίνονται τέτοιου είδους συζητήσεις, πιστεύω ότι αυτό είναι μια άγραφη υποχρέωση των «μελών» ώστε να μπορούν να βρίσκονται στο «επίκεντρο» του κατασκευαστικού κλάδου. Αυτή η άγραφη προϋπόθεση είναι γνωστή τόσο στους άνδρες όσο και τις γυναίκες. Αυτό εξηγεί, γιατί από τις 50 γυναίκες που ρωτήθηκαν πρόσφατα στην Oxford Street στο Λονδίνο αν θα σκέφτονταν μια καριέρα στον κλάδο των κατασκευών, το 66% απάντησε με ένα ξεκάθαρο «ΟΧΙ!». Όταν τους ζητήθηκε να μοιραστούν την άποψή τους για τη βιομηχανία, πάλι πάνω από το 60% χρησιμοποίησαν λέξεις όπως «σκληρή δουλειά», «επικίνδυνη» και «μάτσο».

Αν δούμε τη θετική πλευρά, το γεγονός ότι συναντάμε ελάχιστες γυναίκες στη βιομηχανία μας σημαίνει ότι εξακολουθούν να γίνονται αντιληπτές ως κάτι διαφορετικό. Αυτό τους δίνει ένα μικρό προβάδισμα, που μπορούν να αξιοποιήσουν και, συνδυάζοντας με καρδιά και μυαλό, να έχουν μεγάλο αντίκτυπο στη βιομηχανία αλλά και ταυτόχρονα να δημιουργήσουν μια καλή καριέρα για τις ίδιες. Ειλικρινά, πιστεύω ότι αυτή είναι η καλύτερη στιγμή για την είσοδο των γυναικών στην κατασκευαστική βιομηχανία στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι ευκαιρίες είναι εξαιρετικές. Αυτό που είναι σημαντικό είναι ότι μπαίνουν με τα «μάτια ανοιχτά» και, ακριβώς όπως και σε κάθε άλλο κλάδο του εμπορικού κόσμου, το ταλέντο και η σκληρή δουλειά θα αποκομίσουν εξαιρετικές ανταμοιβές.

Εν ολίγοις, επικροτώ όλες τις προσπάθειες που γίνονται για την προσέλκυση περισσότερων γυναικών στη βιομηχανία μας, αλλά επειδή νιώθω ότι τα εμπόδια εισόδου στην αγορά είναι πολιτιστικά, συνήθως το παρομοιάζω με ένα πετρελαιοφόρο που προσπαθεί να αλλάξει κατεύθυνση. Αυτό θα συμβεί, αλλά θα πάρει πολύ χρόνο.

Αφιέρωμα στην Επιχειρηματικότητα

Γυναικεία επιχειρηματικότητα και οικονομική ανάπτυξη: Η απάντηση που βρίσκεται δίπλα μας!



Κυριάκος ΛΙΓΚΑΣ | Knowledge Creation & Management, Senior Manager
Μίλτος Συμβουλευτική Α.Ε.



Σε ένα παλιότερο άρθρο του, το περιοδικό Economist έγραφε: «Ξεχάστε την Κίνα, την Ινδία και το internet: Οι γυναίκες είναι αυτές που οδηγούν στην οικονομική ανάπτυξη»¹.

Μια ιδιαίτερα εικονοκλαστική τοποθέτηση αν αναλογιστούμε τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην επιχειρηματικότητα, τα οποία υπολείπονται σταθερά των ανδρικών ποσοστών σε ευρωπαϊκό αλλά και παγκόσμιο επίπεδο. Αν αντιληφθούμε την επιχειρηματικότητα ως το σημαντικότερο παράγοντα οικονομικής ανάπτυξης, ως μια μήτρα που συνεπάγεται πολλαπλά οφέλη για την οικονομική ανάπτυξη, ήτοι, δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ενίσχυση και αξιοποίηση της δημιουργικότητας, προσωπική ανάπτυξη, και την/τον επιχειρηματία ως φορέα αλλαγής και καινοτομίας που καταφέρνει να μετατρέψει μια ιδέα σε οικονομική και κοινωνική αξία, γίνεται ολοένα και πιο δύσκολο να κατανοήσουμε γιατί οι σύγχρονες κοινωνίες εξακολουθούν να μην αξιοποιούν πλήρως το ανθρώπινο δυναμικό ανεξαρτήτως διακρίσεων, και ιδιαίτερα αυτών που βασίζονται στο φύλο. Η επιχειρηματικότητα ως συγκεκριμένο πεδίο οικονομικής δράσης, εξακολουθεί να φέρει ανδρικό πρόσημο, γεγονός που αντανακλάται στο επίπεδο των στατιστικών δεδομένων, αλλά και στις πολυάριθμες προσπάθειες που καταβάλλονται για την ανατροπή αυτών των δεδομένων, δηλαδή την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Πιο συγκεκριμένα, στην ελληνική περίπτωση, το ποσοστό των γυναικών επιχειρηματιών στο σύνολο της απασχόλησης ανέρχεται στο 24% και υπολείπεται κατά 13 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με τους άνδρες επιχειρηματίες. Στην Ελλάδα, αλλά και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι γυναίκες επιχειρηματίες αποτελούν μόλις το 30% των ενεργών επιχειρηματιών². Κατά την τελευταία δεκαετία οι διαφορές αυτές επιμένουν, παρά το γεγονός ότι οι προσπάθειες για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας έχουν στο ίδιο διάστημα ενταθεί. Σημαντικές επίσης είναι οι έντονες διαφορές στην ποσοστιαία κατανομή αρχικής και καθιερωμένης επιχειρηματικότητας κατά φύλο. Διαπιστώνουμε δηλαδή ότι η συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων συνεχίζει να υπολείπεται σταθερά της ανδρικής συμμετοχής. Για το 2012, για παράδειγμα, το ποσοστό των γυναικών που ξεκίνησαν μια επιχειρηματική δραστηριότητα σε σχέση με το σύνολο του γυναικείου πληθυσμού ήταν 4.3%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στους άνδρες ήταν 8,6%, δηλαδή διπλάσιο³.

Παράλληλα όμως, είναι σαφώς καταγεγραμμένο, ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες αξιοποιούν σε μεγαλύτερο βαθμό τις νέες τεχνολογίες στα επιχειρηματικά τους εγχειρήματα όποια και αν είναι αυτά και ανεξαρτήτως κλάδου. Αν συνδυάσουμε αυτήν την τάση με το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών επιχειρηματιών, παρατηρούμε τόσο το εύρος του αναξιοποίητου γυναικείου επιχειρηματικού δυναμικού στη χώρα, όσο και τις δυνατότητες της γυναικείας επιχειρηματικότητας για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας εντάσεως γνώσης. Επίσης, οι γυναίκες επιχειρηματίες αρχικών σταδίων δείχνουν να υιοθετούν σε μεγαλύτερο βαθμό τάσεις εξωστρέφειας όπως και καινοτομίας. Το θέμα είναι ότι στην πορεία αυτή η δεξαμενή ικανοτήτων και επιχειρηματικής φιλοδοξίας φαίνεται να μένει χωρίς ουσιαστική υποστήριξη. Αυτό λοιπόν που πρέπει να επιδιώξουμε μέσα από πολιτικές και πρωτοβουλίες υποστήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι η αξιοποίηση των διαπιστωμένων υψηλών προσόντων των γυναικών, η ενίσχυση των τάσεων για καινοτομία που διαφαίνονται, αλλά και η τόνωση του εξωστρεφούς χαρακτήρα των εγχειρημάτων των γυναικών που φαίνεται προγραμματικά να αποτελεί σημαντικό κομμάτι των επιχειρηματικών τους φιλοδοξιών ανεξαρτήτως κλάδου.

Τίποτα λοιπόν δε λείπει από το «οπλοστάσιο» των γυναικών επιχειρηματιών, ενεργών και φιλόδοξων. Αυτό όμως που χρειάζεται είναι να υποστηριχθούν σχετικά με τους τρόπους που μπορούν να φέρουν στην επιφάνεια, να αξιοποιήσουν και να διαχειρισθούν ικανότητες και δυνατά σημεία που θα βοηθήσουν όχι μόνο τις ίδιες, αλλά όλους μας, να καταλάβουμε ότι όχι μόνο η επιχειρηματικότητα, αλλά και η ίδια η οικονομική ανάπτυξη και η συμμετοχή στην αγορά εργασίας εν γένει, δεν έχουν ούτε φύλο, ούτε ηλικία, ούτε εγγενείς περιορισμούς.

Πώς αλλιώς άραγε μπορούμε να συζητάμε για οικονομική ανάπτυξη αν δεν υποστηρίξουμε έμπρακτα και με συνέπεια τα υψηλά προσόντα, τις καινοτόμες ιδέες, την εξωστρέφεια απ' όπου κι αν προέρχονται. Αν λοιπόν στην Ελλάδα αλλά και στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες μόλις 3 στους 10 επιχειρηματίες είναι γυναίκες, η απάντηση για οικονομική ανάπτυξη βρίσκεται δίπλα μας.

¹Economist, Απρίλιος 2006. ²Statistical data on women entrepreneurs in Europe - Country fiche Greece, Panteia, September 2014 (prepared for the European Commission, DG Enterprise and Industry)
³Γράμμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE), Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Φεβρουάριος 2014, «Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2013-2013: Ενδείξεις ανάκαμψης της μικρής επιχειρηματικότητας»



Όλγα ΣΤΑΥΡΟΠΟΥΛΟΥ | Πρόεδρος Μίλτος Συμβουλευτική Α.Ε., Ιδρυτικό Μέλος Κοιν.Σ.Επ. knowI, Πρέσβειρα Παγκόσμιας Ημέρας Γυναικείας Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα



militos
the downtown
& knowI
cluster

WED WOMEN'S
ENTREPRENEURSHIP DAY



GREECE

Η Ημέρα Γυναικείας Επιχειρηματικότητας: “Τροφή” για σκέψη και κάλεσμα για δράση

Η Άννα, αρχιτεκτόνισσα, σχεδίαζε κτήρια... στα μάτια μου. Θυμάμαι πόσο εντυπωσιάστηκα όταν έμαθα για το πρώτο κτήριο που ανέλαβε να κτίσει υπεργολαβικά. Τότε, δε σκέφτηκα όλη την προηγούμενη μελέτη, το σχεδιασμό, και κυρίως ούτε την επιχειρηματική δράση, δεξιότητες και ικανότητες που απέκτησε και ανέπτυξε κατά τη διάρκεια του κτισίματος. Απλώς εντυπωσιάστηκα ότι το «σχέδιο» της ορθωνόταν μπροστά στον κόσμο. Ποιος μπορεί να αμφισβητήσει την επιχειρηματικότητα της Άννας; Να σημειώσω ότι όλοι οι όροφοι πωλήθηκαν όπως είχε προβλέψει.

Ο θεσμός των 'Παγκόσμιων ημερών' υπάρχει συνήθως για να μας υπενθυμίζει τη σημασία όλων αυτών που έχουν μεγάλη κοινωνική και πολιτιστική αξία, αλλά και για να λειτουργήσει ως το έναυσμα για την ουσιαστική, έμπρακτη υποστήριξή τους. Η **Ημέρα Γυναικείας Επιχειρηματικότητας (WED)** φιλοδοξεί να κάνει και τα δύο, και μάλιστα με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο.

Από τη μια μεριά, είναι η μεγαλύτερη παγκόσμια **γιορτή για τις γυναίκες που καινοτομούν, δημιουργούν** νέες θέσεις εργασίας, ξεκινούν start-up επιχειρήσεις που **κάνουν τις ιδέες πραγματικότητα**, και συμβάλλουν **στην προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και της ανθρώπινης ευημερίας σε 144 χώρες**. Εορτάσθηκε για πρώτη φορά στα Ηνωμένα Έθνη, στη Νέα Υόρκη, σε συνεργασία με το Υπουργείο Εξωτερικών των ΗΠΑ, στις 19 Νοεμβρίου 2014.

Από την άλλη, η Ημέρα Γυναικείας Επιχειρηματικότητας σηματοδοτεί το εναρκτήριο λάκτισμα μιας **πρωτοβουλίας Παγκόσμιων Πρέσβων** με κορυφαία κολλέγια και πανεπιστήμια από όλο τον κόσμο, συμπεριλαμβανομένων των πανεπιστημίων του Stanford, Duke, Pennsylvania, Harvard, Babson και Oxford, καθώς και μιας παγκόσμιας ομάδας διακεκριμένων γυναικών από τη Ρουάντα ως το Μιανμάρ, και φυσικά και την Ελλάδα, έτοιμες να ενεργοποιήσουν τις κοινωνίες τους για συμμετοχή στο κίνημα WED.

Η Ελλάδα συμμετείχε με μια δυναμική σειρά από καινοτόμες δραστηριότητες που εμπνέουν, ενδυναμώνουν και υποστηρίζουν τις γυναίκες επιχειρηματίες και οργάνωσε τη δική της εκδήλωση WED (19 Νοεμβρίου), η οποία ήταν ένα μίγμα εορτασμού και μοναδικής ευκαιρίας μάθησης μέσω του μοντέλου ανταλλαγής γνώσεων "Knowledge Shots[®]" (το οποίο αναπτύχθηκε από τη Μίλτο Συμβουλευτική Α.Ε.), που πρόκειται για ένα ένα άνευ προηγουμένου ράλι ιδεών, μια νέα, τολμηρή έννοια που διατηρεί μια συναρπαστική αμεσότητα και μια ασύγκριτη γοητεία.

Το βασικό σύνθημα της ελληνικής εκστρατείας είναι **«Είμαστε ΟΛΕΣ Πρέσβειρες της Επιχειρηματικότητας»** το οποίο εμπνεύστηκε η ελληνίδα Πρέσβειρα της **Ημέρας Γυναικείας Επιχειρηματικότητας, Όλγα Σταυροπούλου - Σαλαμούρη**, τονίζει τη σημασία που παίζουν σε αυτήν την κοινή προσπάθεια για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας όλοι οι επιχειρηματίες, γυναίκες και άνδρες.

Πλατιά ευαισθητοποίηση αλλά κυρίως πράξη, παγκόσμια διάσταση, αλλά και τοπική δράση και χειροπιαστή υποστήριξη των γυναικών επιχειρηματιών κάνουν την Ημέρα Γυναικείας Επιχειρηματικότητας ιδιαίτερη. Γιατί οι γυναίκες επιχειρηματίες δεν καλούνται μόνο να αποδεικνύουν σε καθημερινή βάση τις δυνατότητές τους ως επιχειρηματίες μόνο και μόνο επειδή είναι γυναίκες, αλλά πέρα από αυτό, η εμπλοκή τους στους λεγόμενους ανδροκρατούμενους κλάδους, επιφυλάσσει ακόμη ένα εμπόδιο που πρέπει να υπερβούν.

Είναι γνωστό ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες σε παγκόσμιο επίπεδο **αποτελούν τη μειοψηφία στο σύνολο σχεδόν των οικονομικών και επιχειρηματικών κλάδων**.



Είναι όμως ιδιαίτερα ενδιαφέρον, τουλάχιστον στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης που είναι η γειτονιά μας, ότι τα πρωτεία μικρότερης συμμετοχής γυναικών επιχειρηματιών έχουν ο κατασκευαστικός κλάδος και ο κλάδος των μεταφορών, ενώ ένας από τους λιγιστούς κλάδους στον οποίο οι γυναίκες επιχειρηματίες ξεπερνούν σε συμμετοχή τους άνδρες είναι αυτός της εκπαίδευσης, ενώ ακολουθεί από κοντά αυτός της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών.

Κι αναρωτιέται κανείς: Ποια είναι η λογική που εμπιστεύεται τουλάχιστον στο επιχειρηματικό επίπεδο την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου (εκπαίδευση, υγεία, φροντίδα) σε μια κοινωνική ομάδα, τις γυναίκες, ενώ την ίδια στιγμή αποκλείει την ίδια αυτή κοινωνική ομάδα από την επιχειρηματική εμπλοκή στην ανάπτυξη του υλικού κεφαλαίου (πχ. κατασκευαστικός κλάδος);

Το παράδειγμα είναι απλά μια αφορμή για να σκεφθούμε ότι αν επιμένουμε σε τέτοιου είδους καταμερισμούς εργασίας, τότε θα πρέπει να αποδεχτούμε ότι η επιχειρηματικότητα που κρατάμε στα χέρια μας και τη θεωρούμε εργαλείο για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη σε παγκόσμιο επίπεδο έχει σοβαρά μειονεκτήματα. Όχι απλώς επειδή επιφυλάσσουμε στις γυναίκες μικρότερη συμμετοχή στο επιχειρηματικό γίγνεσθαι, όπως και διαφορετικούς ρόλους στις γυναίκες που είναι ή θέλουν να γίνουν επιχειρηματίες, αλλά επειδή **εμποδίζοντας την ισότιμη συμμετοχή τους στην οικονομική ανάπτυξη, ανεξαρτήτως κλάδου ή οικονομικού τομέα, μας διαφεύγει το ίδιο το ζητούμενο της οικονομικής ανάπτυξης** ως αποτέλεσμα κοινής προσπάθειας, με **ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις** στην επιδίωξη αλλά και την ανταμοιβή τους. Αν είναι λοιπόν κάτι που έχει οικουμενική σημασία και η Ημέρα Γυναικείας Επιχειρηματικότητας θέλει να μας υπενθυμίσει, αλλά και να υποστηρίξει έμπρακτα, είναι αυτό ακριβώς το ζητούμενο!

1 βίντεο 1 λεπτό πολλές ευκαιρίες

ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Είσαι **ΓΥΝΑΙΚΑ**; Έχεις τη **ΔΙΚΗ ΣΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ**; Ευκαιρία να τη μάθουμε!

Από φέτος, η 19^η Νοεμβρίου καθιερώνεται ως Ημέρα Γυναικείας Επιχειρηματικότητας, και πλέον αποτελεί τη **μεγαλύτερη παγκοσμίως ημέρα εορτασμού για κάθε γυναίκα** που ονειρεύεται να ξεκινήσει ή/και προσπαθεί να αναπτύξει την επιχείρησή της.

Είναι μια πρωτοβουλία των Ηνωμένων Εθνών, σε συνεργασία με την Παγκόσμια Εβδομάδα Επιχειρηματικότητας και το υπουργείο Εσωτερικών των ΗΠΑ με σκοπό να ευαισθητοποιήσει, να εμπνεύσει και να ενδυναμώσει **250 εκατομμύρια** γυναίκες, σε όλον τον κόσμο.

Συμμετέχουν **144 χώρες** και η Ελλάδα δίνει δυναμικό παρόν με κεντρικό μήνυμα **«ΕΙΜΑΣΤΕ ΟΛΕΣ ΠΡΕΣΒΕΙΡΕΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ»**. Γιατί αυτό είναι άλλωστε και η αλήθεια. Καθεμία που έχει ήδη μια επιχείρηση, μικρή, μεσαία ή μεγάλη, είναι πρέσβειρα της επιχειρηματικότητας για όλες μας.

Η εθελοντική μας εκστρατεία έχει σκοπό να αναδείξει τις επιχειρηματίες της Ελλάδας και να εμπνεύσει όσες σκέφτονται να ξεκινήσουν ένα start up.

Μπες στο WED videoland όπου θα αναρτήσουμε όσα βίντεο συγκεντρώσουμε, από όλην την Ελλάδα, με γυναίκες επιχειρηματίες να παρουσιάζουν, μέσα σε ένα μόλις λεπτό, την επιχείρησή τους.

Φτιάξε κι εσύ το δικό σου βίντεο (κινητό ή κάμερα), max ενός λεπτού και σύστησέ μας την επιχείρησή σου!

Με τη συμμετοχή σου εξασφαλίζεις την προβολή της επιχείρησής σου, χωρίς καμία επιβάρυνση ή κόστος, αποτελείς παράδειγμα για άλλες γυναίκες που θέλουν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση και εμφανίζεσαι σε ένα μοναδικό οπτικοακουστικό μωσαϊκό εμπνευσης, πληροφόρησης και προώθησης γυναικείων επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

Τι πρέπει να κάνεις:

- 1** Επίλεξε ένα πλάνο που να αναδεικνύει την επιχείρησή σου.
- 2** Δημιούργησε μία καρτέλα (με μαρκαδόρους, κηρομπογιές... αρκεί να φαίνεται) με το λογότυπο ή/και την επωνυμία της επιχείρησής σου και τοποθέτησέ την κοντά σου, ώστε να φαίνεται στο βίντεο. Θα μπορούσες να το γράψεις και σ' ένα μαυροπίνακα.
- 3** Μέσα σε ένα λεπτό απάντησε στην κάμερα σε **4** ερωτήσεις:
 - ➔ Πότε ξεκίνησες την επιχείρησή σου;
 - ➔ Ποιο είναι το αντικείμενο/δραστηριότητα της επιχείρησής σου;
 - ➔ Πού μπορούν να σε βρουν οι πελάτες;
 - ➔ Ποιο είναι το δυνατό στοιχείο / πλεονέκτημα της επιχείρησής σου;

Παράδειγμα: ... Ξεκίνησα πριν από 10 χρόνια, μαζί με δύο φίλες... έχουμε γραφείο γραφικών τεχνών... Μπορείτε να μας βρείτε (οδó, αριθμός ή ιστοσελίδα)... δυνατό μας σημείο είναι το animation...
- 4** Βεβαιώσου ότι το video δε ξεπερνά σε διάρκεια το ένα λεπτό και στείλε το (μέσω wetransfer) στο georgakopoulos@militos.org. Εάν έχεις οποιαδήποτε δυσκολία ή απορία στην αποστολή, επικοινωνήσε με τον Στάθη Γεωργακόπουλο (στο 210 6772129) για να σε βοηθήσει. Είναι χαρά μας!
- 5** Στείλε μαζί με το video τουλάχιστον 4 λέξεις - κλειδιά που προσδιορίζουν την επιχείρησή σου για να σε βρίσκουν εύκολα στη μηχανή αναζήτησης της ιστοσελίδας.

Παράδειγμα: (1) γραφίστας (2) εκτυπώσεις (3) Ναύπλιο (4) animation
- 6** Όταν αναρτηθεί το video σου, κοινοποίησέ το στα κοινωνικά δίκτυα και βοήθησε να δημιουργήσουμε όλοι μαζί μία ζωνρή διαδικτυακή κοινότητα προώθησης των γυναικείων επιχειρήσεων στην Ελλάδα!



Σοφία ΙΩΑΝΝΟΥ | EU Affairs Project Manager Κοιν.Σ.Επ. knowl
για την Εκπαίδευση & Δια Βίου Μάθηση



Γυναικεία Επιχειρηματικότητα και Επιχειρηματική Ανάπτυξη στον κατασκευαστικό κλάδο

Οι γυναίκες σήμερα ωθούν τους εαυτούς τους έξω από τη σκιά του πατριαρχικού μοντέλου επιχειρηματικότητας, φέρνοντας στην επιφάνεια και αναδεικνύοντας τα επιχειρηματικά τους ταλέντα και ξεπερνώντας τους περιορισμούς που ακόμα και ίδιες είχαν θέσει στους εαυτούς τους. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει πλέον αναγνωριστεί ως σημαντική πηγή οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης, συμβάλλοντας όχι μόνο στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αλλά και προσφέροντας στον επιχειρηματικό κόσμο εναλλακτικές λύσεις και ιδέες για τη διαχείριση, την οργάνωση και την ανάπτυξη.

Ωστόσο, οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιπροσωπεύουν μόνο ένα μικρό ποσοστό του συνόλου των επιχειρηματιών παγκοσμίως. Είναι χαρακτηριστικό ότι ενώ ο αριθμός των αυτο-απασχολούμενων γυναικών αυξάνεται σταθερά τα τελευταία 30 χρόνια, μόνο το 37% των επιχειρηματιών σε παγκόσμιο επίπεδο είναι γένους θηλυκού.

Οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν εμπόδια λόγω φύλου τόσο στην προσπάθειά τους να στήσουν μια επιχείρηση, όσο και στο να την αναπτύξουν. Έρχονται αντιμέτωπες με αντιλήψεις και στερεότυπα που συγκροτούν κοινωνικές ταυτότητες και ρόλους, ενώ τα πράγματα γίνονται ακόμη πιο δύσκολα, και η διάκριση στο επίπεδο του φύλου είναι διπλή, όταν οι γυναίκες προσπαθούν να δραστηριοποιηθούν σε επαγγέλματα και κλάδους που «παραδοσιακά» θεωρούνται ως ανδρικά, όπως για παράδειγμα τα τεχνικά επαγγέλματα, οι κατασκευές, τα επαγγέλματα στο χώρο της τεχνολογίας κλπ.

Ο κατασκευαστικός κλάδος αποτελεί το καλύτερο παράδειγμα: μόλις το 3% των επιχειρηματιών παγκοσμίως που δραστηριοποιούνται στον κατασκευαστικό κλάδο είναι γυναίκες. Ανδροκρατούμενοι κλάδοι όπως αυτός των κατασκευών λειτουργούν αποκλειστικά και ταυτόχρονα αποτρεπτικά για την εργαζόμενη όσο και για την επιχειρηματία γυναίκα. Η αντίληψη ότι η «επιχείρηση των τούβλων και του μπετόν» είναι μια καθαρά ανδρική δουλειά, καλλιεργεί σεξιστικές και σοβινιστικές συμπεριφορές τις οποίες καλούνται να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες εντός του κλάδου, ενώ η ίδια αντίληψη λειτουργεί εν γένει αποτρεπτικά για τις γυναίκες, καθιστώντας τον κλάδο επαγγελματικά και επιχειρηματικά μη ελκυστικό. Το πρόβλημα λοιπόν δεν είναι κατά πόσο λιγότεροι οι περισσότεροι άνδρες αρνούνται τελικά να συνεργασθούν με γυναίκες στον κλάδο αυτόν, γεγονός που θα εξηγούσε εν μέρει το χαμηλό ποσοστό των γυναικών επιχειρηματιών, αλλά σε ποιο βαθμό ένας επιχειρηματικός και επαγγελματικός κλάδος έχει αποκτήσει «φύλο», και πολύ περισσότερο έχει φυσικοποιήσει μια τόσο βαθιά διάκριση στη βάση του φύλου του, που εντέλει καθιστά τον κλάδο ως «μη επιλογή» για τις γυναίκες, επειδή απλά, είναι γυναίκες.

Ο αποκλεισμός από μια επαγγελματική ή επιχειρηματική δραστηριότητα, ο αποκλεισμός τελικά από ευκαιρίες επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης σε οποιονδήποτε κλάδο, είναι φυσικό να οδηγεί στην άγνοια των ευκαιριών καριέρας που προσφέρει, αλλά και στην έλλειψη αυτοπεποίθησης σε ικανότητες και δυνάμεις. Όπως σημειώνει και η διάσημη δοκιμιογράφος Adrienne Rich, «Το πιο αξιοσημείωτο πράγμα που ο πολιτισμός μας αποτυπώνει στις γυναίκες είναι η αίσθηση των ορίων τους. Το πιο σημαντικό πράγμα που μια γυναίκα μπορεί να κάνει για την άλλη είναι να αναδείξει και να ενισχύσει την αντίληψη των πραγματικών της δυνατοτήτων». Πρέπει να αντιληφθούμε ότι με την είσοδό τους σε έναν ανδροκρατούμενο κλάδο όπως για παράδειγμα ο κατασκευαστικός, οι γυναίκες επιχειρηματίες αλλάζουν το πρόσωπό του, φέρνοντας μαζί τους όλα εκείνα τα μοναδικά χαρακτηριστικά που δίνουν στη γυναίκα επιχειρηματία ανταγωνιστικό πλεονέκτημα - συναισθηματική νοημοσύνη, διάθεση, επιμονή, πνεύμα συνεργασίας, και κυρίως ευκαιρίες για τη δημιουργία ενός εταιρικού περιβάλλοντος που είναι περισσότερο φιλικό και ανοιχτό απέναντι στις γυναίκες.

Ενώ ο αριθμός των επιχειρήσεων που ανήκουν σε γυναίκες αυξάνεται ταχύτατα, παρατηρείται ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν λιγότερες πιθανότητες να ωθήσουν την επιχείρησή τους σε μεγάλη ανάπτυξη. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι πιο διστακτικές στο να παίρνουν ρίσκο όσον αφορά την επιχείρησή τους, ζητούν μικρότερα δάνεια για την ανάπτυξή της και δυσκολεύονται περισσότερο από τους άνδρες στο να λάβουν χρηματοδότηση, επειδή ακριβώς αντιμετωπίζονται επιφυλακτικά από το σύνολο του οικοσυστήματος και τους υποστηρικτικούς μηχανισμούς για τη δημιουργία και ανάπτυξη επιχειρήσεων. Οι γυναίκες λοιπόν χρειάζονται στήριξη ώστε να μπορέσουν να εκμεταλλευτούν τη δυναμική τους. Η παροχή επιχειρηματικών συμβουλών και προγραμμάτων κατάρτισης μπορούν να τις βοηθήσουν σημαντικά να εντοπίσουν ευκαιρίες ανάπτυξης των επιχειρήσεων τους, αλλά και να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν αποτελεσματικές στρατηγικές επέκτασης.

Στο πλαίσιο αυτό, και με γνώμονα διαπιστώσεις σαν κι αυτές που παρατέθηκαν πιο πάνω, έργα όπως ο Ευρωπαϊκός Καταλύτης Επιχειρηματικής Ανάπτυξης (EBGC - EEuropean Business Growth Catalyst), ένα καινοτόμο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ανάπτυξης δεξιοτήτων εξωστρέφειας και ανταγωνιστικότητας για δυναμικούς επιχειρηματίες, μπορούν να τους στηρίξουν σημαντικά σε αυτή τους την προσπάθεια. Το ευρωπαϊκό πρόγραμμα EBGC, που συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και υλοποιείται σε Ελλάδα, Αγγλία και Ισπανία, έχει στόχο τη βελτίωση της λειτουργίας των επιχειρήσεων, συνδυάζοντας την ακαδημαϊκή γνώση με την πρακτική καθοδήγηση από έμπειρους επιχειρηματίες. Παρέχει στους επιχειρηματίες τη γνώση και τα εργαλεία που χρειάζονται για να ενισχύσουν την ανάπτυξη της επιχείρησής τους, να χτίσουν τη στρατηγική τους, να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η επιχείρησή τους και να επεκταθούν σε νέες αγορές του εξωτερικού. <http://ecbiz.eu/>



Ειρήνη ΚΑΜΠΕΡΙΔΟΥ |

Επίκ. Καθηγήτρια Κοινωνιολογίας Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ), Εκτελεστική Επιτροπή και ιδρυτικό μέλος του European Center for Women and Technology

Εμπνευσμένη ηγεσία - ενδυνάμωση ηγετικών δεξιοτήτων: γυναίκα, επιχειρηματικότητα και αθλητισμός

Σήμερα πολλές χώρες και ιδιαίτερα η Ελλάδα πλήττονται από μια επώδυνη οικονομική κρίση. Για την υπέρβαση της κρίσης αυτής αναζητούνται κατά κύριο λόγο, εμπνευσμένοι ηγέτες οι οποίοι μεταξύ άλλων, θα άρουν και τα αδιέξοδα στα οποία έχει εγκλωβιστεί η οικονομική επιχειρηματικότητα. Οι αλλαγές που συντελούνται με επιταχυνόμενους ρυθμούς στο οικονομικό πεδίο προκαλούν πέραν των άλλων και έναν μετασχηματισμό των χαρακτηριστικών τα οποία συνθέτουν μια εμπνευσμένη ηγεσία. Για παράδειγμα έννοιες όπως επιτυχία, καινοτομία, ηθικές πρακτικές, βιωσιμότητα και επιχειρείν επαναπροσδιορίζονται νοηματικά γεγονός που με τη σειρά του προκαλεί την ανάγκη επανεξέτασης των τρόπων προσέγγισης και επίλυσης σύγχρονων επιχειρηματικών ζητημάτων-προβλημάτων (Καμπερίδου 2015).

Σύμφωνα με τα σχετικά βιβλιογραφικά-ερευνητικά δεδομένα **εμπνευσμένοι** επιχειρηματίες-ηγέτες του μέλλοντος θα είναι εκείνοι που μεταξύ άλλων έχουν αναπτύξει, σε έναν υψηλό βαθμό, συναισθηματική/κοινωνική νοημοσύνη. Για παράδειγμα, πολλές έρευνες καταδεικνύουν ότι γυναίκες επιχειρηματίες χαρακτηρίζονται από την ικανότητα που έχουν να χτίζουν συναίνεση, να αναλαμβάνουν το ρόλο του διαμεσολαβητή-ειρηνοποιού, να προσαρμόζονται ευκολότερα, να ακούν, να μοιράζονται, να δημιουργούν κίνητρα συνεργασίας και να εμπνέουν (Καμπερίδου 2013). Εμφανίζουν δηλαδή ένα υψηλό επίπεδο συναισθηματικής/κοινωνικής νοημοσύνης.

Σε αυτή την προοπτική, επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον μας στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, τίθενται κάποια θεμελιώδη ερωτηματικά. Ποια είναι τα απαραίτητα στοιχεία τα οποία μπορούν να οδηγήσουν στην επαγγελματική επιτυχία; Υπάρχουν κάποιες δεξιότητες που ανιχνεύονται σε μεγαλύτερο βαθμό στις γυναίκες και συντελούν στη θεμελίωση μιας πραγματικά βιώσιμης επιχειρηματικότητας;

Σε σχετικές έρευνες ως τέτοιες δεξιότητες αναφέρονται η **επικοινωνιακή-κοινωνική νοημοσύνη, η ικανοποίηση, η ευελιξία, η προσωπική ανάπτυξη, η συνεργασία, ομαδικότητα (teamwork), η αναγνώριση, η αίσθηση προσφοράς, η στήριξη του άμεσου κοινωνικού περιβάλλοντος, η εργατικότητα, η υπευθυνότητα, η προσαρμοστικότητα, η δημιουργικότητα, η αυτοπεποίθηση, η επιμονή και η πειθαρχία** (EY Women 2015, Hock 2014, Dunn 2014, Woman-On-Top 2014, O'Brien 2013, Kamberidou 2013, Glass 2013, Greer 2009).

Σε επίσης σχετικές βιβλιογραφικές αναφορές επισημαίνεται η σημασία που έχει ο αθλητισμός ως μέσον καλλιέργειας και ανάπτυξης αυτών των δεξιοτήτων που χαρακτηρίζουν μια εμπνευσμένη ηγεσία (Πατσαντάρας 2014). Ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι άτομα με αθλητική εμπειρία που εμπλέκονται στην επιχειρηματικότητα, συμβάλλουν στη βελτίωση της εταιρικής επίδοσης και στην ανάπτυξη και καλλιέργεια πολλών από τις προαναφερόμενες ηγετικές δεξιότητες (EY Women 2015, et al). Αυτό δε σημαίνει φυσικά ότι εξ' ορισμού ένας αθλητής ή μια αθλήτρια μπορούν να γίνουν ισχυρά και πετυχημένα στελέχη στον κόσμο των επιχειρήσεων. Επιπροσθέτως χρειάζονται κι άλλα προσόντα και παίζουν ρόλο και άλλοι παράγοντες. Ωστόσο, όπως φαίνεται από τη διεθνή έρευνα -ειδικά για τις γυναίκες- ένα ιστορικό αθλητικής εμπειρίας μπορεί να αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο για την κατάκτηση κορυφαίων θέσεων της επιχειρηματικής ιεραρχίας.

Online έρευνα που δημοσιοποιήθηκε στις 10 Οκτωβρίου του 2014, στην οποία συμμετείχαν **400 γυναίκες επιχειρηματίες** σε Ευρώπη, Αμερική και Ασιατικές χώρες του Ειρηνικού, υπογραμμίζει ότι ο αθλητισμός παίζει σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη και βελτίωση ηγετικών δεξιοτήτων.

Η έρευνα αυτή με τίτλο, «Κάνοντας την σύνδεση: γυναίκα, αθλητισμός και ηγεσία (Making the connection: women, sport and leadership» πραγματοποιήθηκε από το ειδησεογραφικό δίκτυο espnW και το παγκόσμιο δίκτυο αθλητριών επιχειρηματιών (EY Women Athletes Business Network). Τα αποτελέσματα που δημοσιοποιήθηκαν στις 10 Οκτωβρίου του 2014 έδειξαν ότι οι καταξιωμένες και επιτυχημένες στον επιχειρηματικό κόσμο γυναίκες είχαν κάποια αθλητική ενασχόληση στο παρελθόν ή υπήρξαν αθλήτριες κάποιου επιπέδου. Η αθλητική τους εμπειρία διευκόλυνε την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και την αναρρίχσή τους στην ηγεσία (EY Women 2015, Hock 2014). Το 49% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα ταξινομήθηκαν στο επίπεδο «C-suite», που σημαίνει ότι είναι μέλη διοικητικών συμβουλίων και διευθύνοντες σύμβουλοι (CEO) ή κατέχουν ανώτερες θέσεις στην εταιρεία (CFO ή COO). Το 51% κατείχε άλλες διευθυντικές θέσεις (managerial positions). Το ενδιαφέρον εδώ είναι ότι το 94% αυτών των καταξιωμένων γυναικών είχαν ενεργή συμμετοχή σε κάποια αθλητική ομάδα. Το 53% συνεχίζει να συμμετέχει σε κάποια αθλητική δραστηριότητα. Ως πλέον δημοφιλείς δραστηριότητες εμφανίζονται η κολύμβηση και το τρέξιμο. Τα περισσότερα στελέχη χρησιμοποιούν τις δραστηριότητες αυτές για να χαλαρώσουν, και μάλιστα το 37% δηλώνει ότι η ενασχόληση με τον αθλητισμό συντελεί καταλυτικά στην καλλιέργεια της αυτοσυγκέντρωσης.

Ενδεικτικά, όσον αφορά στις ηγετικές δεξιότητες (leadership style) αυτών των 400 γυναικών, τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι:

- το 74% συμφωνούν ότι η αθλητική συμμετοχή και ειδικά το ανταγωνιστικό πνεύμα είναι απαραίτητο προσόν για την επιτυχία, διευκολύνει την επαγγελματική σταδιοδρομία και ειδικά την αναρρίχηση στην ηγεσία,
- το 61% υποστηρίζουν ότι η παρελθούσα συμμετοχή τους στον αθλητισμό βοήθησε ή συνέβαλλε στη σημερινή τους επαγγελματική επιτυχία,
- Το 48% συμφωνεί ότι οι υποψήφιοι που έχουν αθλητικά επιτεύγματα στο βιογραφικό τους έχουν τα προσόντα και το απαραίτητο εργασιακό ήθος (work ethic) για να πετύχουν στον κόσμο των επιχειρήσεων.

Όταν οι 400 γυναίκες επιχειρηματίες που συμμετείχαν στην έρευνα ερωτήθηκαν ποια άτομα τους ενέπνευσαν να πετύχουν στον επιχειρηματικό κόσμο:

- το 82% ανέφερε ηγέτες από το χώρο των επιχειρήσεων
- το 71% αθλητές/τριες
- το 69% άτομα του στενού οικογενειακού περιβάλλοντος
- το 28% celebrities
- το 26% ανέφερε κυβερνητικά στελέχη ή πολιτικούς παράγοντες

Όπως φαίνεται οι αθλητές/τριες αποτελούν ισχυρά πρότυπα και πηγή έμπνευσης για **στελέχη των επιχειρήσεων επειδή το αθλητικό επίτευγμα προϋποθέτει** σκληρή δουλειά, προσπάθεια, επίμονη, πειθαρχία και αποφασιστικότητα.

Σε μια άλλη έρευνα φαίνεται πάλι η σημαντικότητα της αθλητικής εμπειρίας. Το Μάιο του 2013 η εταιρεία Ernst and Young πραγματοποίησε έρευνα με 821 διευθυντικά στελέχη (senior managers) και ανώτερα στελέχη (executives) -40% γυναίκες, 60% άνδρες- που εκπροσωπούσαν ένα ευρύ φάσμα εταιρειών με ετήσια έσοδα άνω των 250 εκατομμυρίων δολαρίων. Εδώ αξίζει να σημειωθεί ότι, σχεδόν όλες οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα (90%) είχαν κάποια συνεχή αθλητική ενασχόληση κατά τη διάρκεια της πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ή κατά τη διάρκεια των πανεπιστημιακών τους σπουδών. Το 76% δήλωσαν ότι όταν υιοθετούν αθλητικές τεχνικές και συμπεριφορές στο εργασιακό περιβάλλον βελτιώνεται η επίδοση της ομάδας τους (O'Brien 2013, Ernst & Young 2013).

Επίσης ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι συνεντεύξεις και οι συμβουλές 21 καταξιωμένων επιχειρηματιών. Συγκεκριμένα, το «Παγκόσμιο Δίκτυο Αθλητριών στην Ηγεσία» (Women-Athletes-Global-Leadership-Network) πρόσφατα εγκαινίασε ιδιωτική ιστοσελίδα στην οποία δημοσιεύονται συνεντεύξεις από 21 πρώην αθλήτριες που επέλεξαν μια δεύτερη σταδιοδρομία, μια νέα καριέρα. Πρώην αθλήτριες όπως η Βραζιλιάνη κολυμβήτρια και Ολυμπιονίκης Fabiola Molina που κατέκτησε την παγκόσμια αγορά μετά την ίδρυση της εταιρείας της Fabiola Molina Swimwear, και η Αμερικανίδα Michelle Marciniak, πρώην πρωταθλήτρια καλαθοσφαίρισης, υπογραμμίζουν ότι η εμπειρία τους με τον αθλητισμό τις βοήθησε να εισχωρήσουν στον επιχειρηματικό κόσμο. Η Marciniak ίδρυσε δική της εταιρεία, την SHEEX Inc. που καινοτομεί με την παραγωγή «υφασμάτων υψηλής απόδοσης», δηλαδή τεχνολογικά εξελιγμένων υφασμάτων που κρατούν το σώμα δροσερό και στεγνό, και παρέχουν μεγαλύτερη άνεση από τα συμβατικά.

Τι συμβουλεύουν αυτές οι 21 πετυχημένες επιχειρηματίες; Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- Όταν η αθλητική σας καριέρα τελειώσει να σκεφτείτε τι σας παθιάζει και να **ασχοληθείτε με** κάτι που αγαπάτε.
- Βοηθήστε άλλες γυναίκες επιχειρηματίες να μάθουν τι σημαίνει να είσαι μέλος μιας ομάδας, τι σημαίνει η ομαδική προσπάθεια, η συνεργασία.
- Να είστε προετοιμασμένες για όλα, να δέχεστε συμβουλές και να αξιοποιείτε ευκαιρίες.
- Να έχετε θετική σκέψη.
- Όταν αποτυγχάνετε μην απελπίζεστε. Στον αθλητισμό όταν χάνουμε έναν αγώνα δεν εγκαταλείπαμε, αλλά ανασυγκροτούμαστε και συνεχίζουμε. Έτσι γίνεται και στον επιχειρηματικό κόσμο.
- Δείξτε εμπιστοσύνη και ακούτε τους συνεργάτες. Στον αθλητισμό μάθαμε να ακούμε τις συμβουλές, τις οδηγίες και να εμπιστευόμαστε την ομάδα, τους προπονητές/τριες, κ.λπ.
- Χρησιμοποιείτε τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης για να συνδεθείτε με μέντορες, συνεργάτες, πελάτες και βασικούς παίκτες από διάφορα μέρη του κόσμου.
- Καλλιεργήστε την αυτογνωσία για την ενίσχυση των ηγετικών σας δεξιοτήτων: να είστε ευέλικτες και προσαρμοστικές, να ξέρετε πότε και με ποιο τρόπο να αλλάζετε στάση και πλεύση.

Πηγές

Dunn, K. (2014). "On your marks: the entrepreneurs with a background in professional sport." The Guardian, UK, 05/11/2014: <http://www.theguardian.com/small-business-network/2014/nov/05/entrepreneurs-professional-sport-background>

Ernst & Young (2013). "Ernst & Young to Launch Leadership Network for Elite Female Athletes to Address Unmet Global Need", PRWeb, New York, 8/3/2013: <http://www.prweb.com/releases/2013/3/prweb10505195.htm>

EY Women (2015). "Connecting elite female athletes with opportunity." EY Women Athletes Business Network: <http://www.ey.com/BR/pt/About-us/Our-sponsorships-and-programs/Women-Athletes-Global-Leadership-Network---Join-the-network>

Glass, A. (2013). "Ernst & Young Studies The Connection Between Female Executives And Sports." FORBES, 06/24/2013: <http://www.forbes.com/sites/alanaglass/2013/06/24/ernst-young-studies-the-connection-between-female-executives-and-sports/>

Greer, M. L. (2009). "Women Athletes and Entrepreneurs: An Exploratory, Comparative Study." Publisher Author House, Bloomington Indiana.

Hock, L. (2014). "New Survey shows playing team sports benefits women's careers", The She Network, 23/10/2014: <http://www.womenssportsfoundation.org/en/home/she-network/sports/new-survey-shows-playing-team-sports-benefits-womens-careers>

Kamberidou, I. (2013). "Women entrepreneurs: we cannot have change unless we have men in the room" Journal of Innovation and Entrepreneurship, SpringerOpen 2013, 2:6 doi: 10.1186/2192-5372-2-6: <http://www.innovation-entrepreneurship.com/content/2/1/6> <http://link.springer.com/article/10.1186%2F2192-5372-2-6#page-1>

Καμπερίδου, Ε. (2015). «Η γυναικεία αθλητική και κοινωνική επιχειρηματικότητα στην εποχή της κρίσης». Εισήγηση στην Ημερίδα Αθλητισμός και Κοινωνία, Τομέας Θεωρητικών Επιστημών, 14/3/2015, Σ.Ε.Φ.Α.Α. (ΕΚΠΑ).

O'Brien, J. (2013). "Do sporty women make better entrepreneurs." BBC News Business, Washington 22/08/2013: <http://www.bbc.com/news/business-23582532> (last accessed 12/1/2015).

Πισσαντάρης, Ν. (2014). «Αθλητισμός και Κοινωνιολογική Σκέψη». Α. Πιπέρης & ΣΙΑ ΕΕ.

Woman-On-Top.Com (2014). "Playing sports may be the secret to women's career success". Woman- On- Top.Com, UK, Oct. 22, 2014. <https://woman-on-top.com/playing-sports-may-secret-womens-career-success/>

Women Athletes Business Network 2015: <http://www.ey.com/BR/pt/About-us/Our-sponsorships-and-programs/Women-Athletes-Global-Leadership-Network---In-the-locker-room-with>



stars.knowl.gr

για στελέχη επιχειρήσεων

STARS Success Yourself®

Δυναμικό Εργαστήριο προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης

Αποκτήστε, εξελίξτε και αναπτύξτε γνώσεις, δεξιότητες και πρακτική εμπειρία μέσα από ένα μοναδικό, επιστημονικό, πιστοποιημένο εργαστήριο που ισορροπεί μεταξύ θεωρίας και πράξης και προσφέρει βασικές αρχές **mentoring, coaching, θετικής ψυχολογίας, αναπλαισίωσης και αναγνώρισης δυνατών σημείων** του μοντέλου STARS®.

Ανακαλύψτε πώς το **Business Coaching & Mentoring** συναντά τις **Νευροεπιστήμες, τη Θετική Ψυχολογία και τα Δυνατά Σημεία!**

- Αναγνωρίστε και αξιοποιήστε τα таланτά σας και τα δυνατά σας σημεία
- Ενισχύστε τις επαγγελματικές σχέσεις και συνεργασίες
- Αναπτύξτε δεξιότητες επικοινωνίας για τη δημιουργία θετικού κλίματος, ενδο-τμηματικά και στο σύνολο του οργανισμού
- Καλλιεργήστε την προσαρμοστικότητά σας στις αλλαγές
- Βελτιώστε την ατομική και ομαδική σας απόδοση και παραγωγικότητα
- Επιτύχετε τους στόχους σας, ταχύτερα



STRENGTHS AWARENESS

Αναγνώριση δυνατών σημείων



TRIAL AND SUCCESS

Αναδρομή και επιλογή θετικών εμπειριών



APPRECIATIVE SELF-TALK & VISUALISATION

Κρατάς το παρελθόν και προχωράς στο μέλλον



ROADMAP FORWARD

Στοχοθέτηση και πλάνο επίτευξης



SUCCESS YOURSELF

Αξιολόγηση και διατήρηση επιτυχίας


CCE
Continuing Coach Education
International Coach Federation

ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΟ

+ INITIATIVE
Chain Training

Ενώ η επιχείρησή σας προσφέρει στα στελέχη της το εργαστήριο Stars Success Yourself®, εμείς προσφέρουμε δωρεάν καθοδήγηση και κατάρτιση σε μια ομάδα ανθρώπων που επιλέγετε βάσει των προτεραιοτήτων και της αποστολής της εταιρικής κοινωνικής σας ευθύνης.

ΕΝΔΟΕΤΑΙΡΙΚΑ ΠΑΚΕΤΑ | Επικοινωνήστε μαζί μας για παρουσίαση στο χώρο σας
Υπεύθυνος Επικοινωνίας: Καραμανλής Αμίλιος ☎ 210 8312868 ✉ stars@knowl.gr

6 Αποτελέσματα Στρογγυλής Τράπεζας



Στο πλαίσιο του έργου High Heels οι εταιρείες, Μίλτος 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 τραπεζιού» προσκλήθηκαν και συμμετείχαν οι: **Μαριάννα Αθανασιάδου**, Αρχιτέκτονας, Ιδρυτής του τεχνικού γραφείου «Schema architecture & engineering», **Πώργος Βλάχος**, Αρχιτέκτονας Μηχανικός, Ελεύθερος Επαγγελματίας, πρώην στέλεχος διοίκησης της ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ & LAFRAGE, **Έφη Καρποδίνη-Δημητριάδη**, Αρχαιολόγος, μέλος 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, εκπροσωπώντας και το έργο EBGC, και εκ μέρους της Μίλτος ΑΕ, η **Όλγα Σταυροπούλου**, Πολιτικός Επιστήμονας, Πρόεδρος της Μίλτος ΑΕ, η **Γεωργία Μιχελή**, Project Manager εκπροσωπώντας 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, συνθίζεται να λέγεται ότι **σε ένα τομέα έμεινε στις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες του 20ου 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 ιδιαίτερα 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:

- Τα μεμονωμένα τεχνικά γραφεία, τα οποία έχουν πληγεί από την κρίση και τα οποία επικεντρώνονται κυρίως σε μελέτες ή μικρές κατασκευές. Σε αυτά βρίσκει απασχόληση **ένας σημαντικός αριθμός**.
- 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).
- 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 14.1 εκ, 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 απασχολούμενων 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 συνεργειών, των τεχνητών και της κατασκευής μπορεί να έχει **αυξημένη καχυποψία και βαριά φόρτιση στην «πρώτη επαφή», αλλά δεν εξελίσσεται αναγκαστικά 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 «κλασσικά» 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 «**επιχειρούν**» 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 συμβάλλει στην ενίσχυση της απασχόλησης, αλλά και της ισότητας και της διαφορετικότητας των φύλων και να μειώσει τις διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον.

Δεξιότητες Δικτύωσης (Networking skills) Η ικανότητα ανάπτυξης και διατήρησης αμοιβαία επωφελών επαφών και σχέσεων με άλλους ανθρώπους. Τα δίκτυα, τόσο επαγγελματικά όσο και προσωπικά, που δημιουργεί κανείς αποτελούν ανεκτίμητη πηγή ευκαιριών συνεργασίας και συνέργειας. Ορισμένες δεξιότητες αποτελεσματικής δικτύωσης είναι η αξιολόγηση ευκαιριών, η προσφορά αξίας στο συνομιλητή, η σωστή παρουσίαση του εαυτού μας, η συνεχής καλλιέργεια της εκάστοτε σχέσης, κλπ.

Δεξιότητες Επικοινωνίας (Communication skills) Οι δεξιότητες που επιτρέπουν στο άτομο να επικοινωνήσει αποτελεσματικά με τους άλλους. Σε αυτές περιλαμβάνονται η γενική γλωσσική επάρκεια (επαρκές λεξιλόγιο, γνώση γραμματικής και συντακτικού), η ικανότητα κατανόησης και έκφρασης ιδεών στον προφορικό και το γραπτό λόγο, η αποδοχή του ενδεχομένου ότι οι απόψεις των άλλων μπορεί να διαφέρουν από τις προσωπικές, καθώς και η ικανότητα πρόβλεψης του αντίκτυπου που θα έχουν αυτά που γράφει ή λέει το άτομο στους αναγνώστες ή στους ακροατές του.

Δια Βίου Μάθηση Κάθε μαθησιακή δραστηριότητα η οποία αναλαμβάνεται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των εφοδίων, στο πλαίσιο μιας προσωπικής, κοινωνικής οπτικής ή/και μιας οπτικής που σχετίζεται με την απασχόληση

Διαπραγματευτικές Δεξιότητες (Negotiation skills) Οι δεξιότητες που επιτρέπουν στο άτομο να διευθετεί διαφωνίες με ένα ή περισσότερα άλλα άτομα με σκοπό να ανακαλύπτουν από κοινού ένα κοινό έδαφος και να καταλήγουν σε συμφωνίες ή συμβιβασμούς, συμφέρουσες για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, χωρίς διαμάχες ή διαπληκτισμούς.

Διαπροσωπικές Δεξιότητες (Soft Skills) Τα προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου, που του επιτρέπουν να αλληλεπιδρά αποτελεσματικά και αρμονικά με άλλα άτομα. Συχνά οι Διαπροσωπικές Δεξιότητες συσχετίζονται με τη Συναισθηματική Νοημοσύνη (EQ) του ατόμου και αφορούν στο σύνολο των προσωπικών χαρακτηριστικών, κοινωνικών χαρισμάτων, τρόπου έκφρασης και επικοινωνίας, φιλικότητας κλπ. καθώς όμως και με δεξιότητες που το άτομο μπορεί να εξασκήσει, όπως δεξιότητες επικοινωνίας, ηγεσίας, διαπραγμάτευσης, αυτοπεποίθησης, διαχείρισης άγχους κλπ.

Διαχείριση Χρόνου (Time Management) Οι δεξιότητες που επιτρέπουν στο άτομο να προγραμματίζει και να ελέγχει συνειδητά το σύνολο του χρόνου που δαπανάται σε συγκεκριμένες δραστηριότητες, κυρίως για την αύξηση της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας. Ορισμένες από τις δεξιότητες που χρειάζονται για την αποτελεσματική διαχείριση χρόνου είναι η ιεράρχηση προτεραιοτήτων, προγραμματισμός, καθορισμός SMART στόχων κλπ.

Δεξιότητες Διαχείρισης Συγκρούσεων (Conflict Management Skills) Οι δεξιότητες που επιτρέπουν στο άτομο να αναγνωρίζει και να διαχειρίζεται τις διαφωνίες και τις συγκρούσεις με λογική, αμεροληψία και αποτελεσματικότητα. Η διαχείριση συγκρούσεων μέσα σε ένα εταιρικό περιβάλλον περιλαμβάνει δεξιότητες όπως αποτελεσματική επικοινωνία, επίλυση προβλημάτων, διαπραγμάτευση, διπλωματία, εστίαση στους στόχους της εταιρείας κλπ.

Επιχειρηματική Ανάπτυξη (Business Growth) Η Επιχειρηματική Ανάπτυξη αποτελείται από διάφορες τεχνικές και διαδικασίες που έχουν ως στόχο την προσέλκυση νέων πελατών ή/και την επέκταση σε νέες αγορές. Ουσιαστικά κάτι τέτοιο καθορίζει μια τυποποιημένη προσέγγιση για την ανάπτυξη νέων ευκαιριών, είτε μέσα από υπάρχοντες λογαριασμούς είτε με τη στόχευση νέων λογαριασμών. Περιλαμβάνει την αξιολόγηση μιας επιχείρησης και στη συνέχεια την αξιοποίηση του πλήρους δυναμικού της, χρησιμοποιώντας μια σειρά από εργαλεία και τεχνικές.

Επιχειρηματικότητα (Entrepreneurship) Η προθυμία και η ικανότητα ενός ατόμου, αυτόνομα ή μέσα σε κάποιον οργανισμό, να εντοπίζει ευκαιρίες και να τις εκμεταλλεύεται προκειμένου να επιτύχαι προσιθέμενη αξία ή οικονομική επιτυχία. Η οργάνωση και η διαχείριση ενός επιχειρηματικού εγχειρήματος, λαμβάνοντας υπόψη το ρίσκο και τους κινδύνους του, για την έναρξη μια νέας εταιρείας είναι το πιο προφανές παράδειγμα επιχειρηματικότητας.



Ηγεσία (Leadership) Η διαδικασία κοινωνικής επιρροής κατά την οποία ένα άτομο μπορεί να επιστρατεύσει τη βοήθεια και την υποστήριξη άλλων για την επίτευξη ενός κοινού στόχου. Ένας ηγέτης δημιουργεί όραμα, εμπνέει, παρακινεί, δημιουργεί πνεύμα συνεργασίας, κερδίζει την αφοσίωση των άλλων και δείχνει το δρόμο προς την πραγματοποίηση αυτού του οράματος.

Ισότητα των Φύλων (Gender Equality) Η μετρήσιμη ίση εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών. Η ισότητα των φύλων δε σημαίνει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες είναι το ίδιο, αλλά ότι έχουν ίση αξία και πρέπει να τους αποδίδεται ίση μεταχείριση. Η ισότητα των φύλων επιτυγχάνεται όταν γυναίκες και άνδρες απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και ευκαιρίες σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής συμμετοχής και λήψης αποφάσεων, και όταν οι διαφορετικές συμπεριφορές, προσδοκίες και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών αξιολογούνται και ευνοούνται ισότιμα.

Ομαδικό Πνεύμα (Team Spirit) Η προθυμία ενός ατόμου να συνεργαστεί με άλλους ως μέλος μια ομάδας, υποστηρίζοντας, εμπυκλώνοντας τα μέλη της.

Χτίσιμο Ομάδας (Team Building) η χρήση των διαφόρων τύπων παρεμβάσεων σε μια ομάδα, που έχουν ως στόχο την ενίσχυση των κοινωνικών σχέσεων και την αποσαφήνιση των ρόλων των μελών της ομάδας, καθώς και την επίλυση διαπροσωπικών προβλημάτων που επηρεάζουν τη λειτουργία της. Αρχικά ήταν μια παρεμβατική διαδικασία που αποσκοπούσε στη βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων και κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, αλλά πλέον η εξέλιξη του όρου συμπεριλαμβάνει την επίτευξη αποτελεσμάτων και στόχων και την εκπλήρωση των καθηκόντων της ομάδας.

Erasmus+ Το νέο πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, που θα διαρκέσει 7 χρόνια και σχεδιάζεται να χρηματοδοτήσει έως 14,7 δισεκατομμύρια ευρώ για την ενίσχυση των δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητας, καθώς και τον εκμοντερνισμό της Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και της Εργασίας των Νέων, υπό την αιγίδα του Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης, Οπτικοακουστικών Μέσων και Πολιτισμού (EACEA).







Related Projects



Ηθική στις επιχειρήσεις

<http://www.growingonethics.eu/>



Mentoring νέων επιχειρηματιών

<http://www.mentee-project.eu/>



Καταλύτης επιχειρηματικότητας

<http://ecbiz.eu/>



Διαδικτυακή Ανοικτή Θερμοκοιτίδα

www.voice-project.eu



I-SKILLS

Fostering Innovation Skills as Key Competences
for Improving Employability of PhDs in SMEs

Δεξιότητες PhDs για απορρόφηση σε επιχειρήσεις

www.i-skills.eu

2

Προσωπικά στοιχεία:

Όνομα: -----

Κωδικός: -----

e-mail: -----

Banner

Banner

e-archimedes.gz
marseiloscconcrete.gz

1^η έκδοση/21.5.2014/NM
/24.5.2014

3

Τύποι Τσιμέντου

CEM I : Τσιμέντο Portland

II : Σύνθετο τσιμ. Portland

III : Συμριποτσιμέντο

IV : Πορτογαλικό τσιμέντο

V : Σύνθετο τσιμέντο

Κατά: ΕΛΟΤ ΕΝ 197-1

+ Αντίσταση στα θειικά:

Τύπος: IV/45 τόν Π.Α./244/80

4

Τσιμέντο

Χρόνοι αφαιρέσεως ξηρότητας
(§11.6/ΚΤΕ-97(2002)
ΦΕΚ/537/Β/1.5.2002

	Κατηγορία αντοχής τσιμέντου		
Στοιχείο Κατασκευής	32,5 N 32,5 R	<u>42,5 N</u>	42,5 R 52,5 N 52,5 R
Πληρωμά δομών, υποστή. πλακών	3 ημ	<u>2 ημ</u>	2 ημ
Ξηροτυπ ηχείων δομών	8	5	4
Ξηροτ. > 5m	16	10	8
Υποστ. Ασφαλείς	28	28	22

5

Κατηγορίες αντοχής

32,5 MPa

42,5 MPa

52,5 MPa

Κατηγορία αντοχής	Πρώτη αττόχη 2 ημ / 7 ημ	Τυπική αντοχή 28 ημ	Δεχτ. μήκος
32,5 N R ≥ 10	≥ 16	32,5 - 37,5	≥ 75
<u>42,5 N</u> R ≥ 20	≥ 10	42,5 - 62,5	≥ 60
52,5 N R ≥ 30	≥ 20	≥ 52,5	≥ 45

Διαστολή (σταθ. όγκου) ≤ 10 mm

Μηχανική φυσική αντιστάσεις

6

Κανονισμοί - Πρότυπα

- ΚΤΕ-97 (ΦΕΚ/345/Β/17.4.97)
- ΕΛΟΤ ΕΝ 206-1 (+ Προσάρτημα) (Έγκριση από ΕΛΟΤ: 24.2.2011)
- Κανονισμός Διενέργειας Ελέγχων Ποιότητας Υλικών και Έργων (ΦΕΚ/332/Β/28.3.2004)
- Προσαρμοχή: ΚΤΕ-97 στο ΕΝ 197-1 (ΦΕΚ/537/Β/1.5.2002)
- ΕΛΟΤ ΕΝ 197-1 : Τσιμέντο
- ΕΛΟΤ ΕΝ 12620 : Άδρανή
- ΕΛΟΤ ΕΝ 934-2 : Πρόσθετα σκυρ/τος
- ΕΤΕΠ (ΦΕΚ/2221/Β/30.7.2012)

7

Πρόσθετα

- EN 934-2 • ASTM - C494
- ΣΚ-308 (ΚΕΔΕ/ΥΠΟΜΕΔΙ)

Τύποι προσθέτων

- Επιβραδυντικά (Retarders)
- Μειωτές νερού (Water Reducers)
- Υπερ-ρευστοποιητικά (HRWRA) (Super-plasticizer)
- Αεραγωγικά (air-entraining)
- Επιταχυντικά (accelerators)
- lignosulphonates
- naphthalene formaldehyde
- PCE = Poly-carboxylic-Ethers (χωρίς ανώμαλα καθίστα)

8

Προσθήκη στο Μίξερ

Προσθήκη προσθέτων στο Μίξερ, είτε μέσα από το Νερό ανάμιξης, είτε απ' ευθείας στο σκυρόδεμα, και ανάμιξη τουλάχιστον: 30"sec στο Μίξερ.

Τα επιβραδυντικά ή τα "στεφανωτικά", προστίθενται μόνο στο Μίξερ. Απαγορεύεται η προσθήκη τους στο Έργο (§6.9)

9

Προσθήκη στο Έργο

3' ανάμιξη (§6.9/ΚΤΕ-97)

Στο Έργο μπορεί να γίνει προσθήκη μόνο: υπερ-ρευστοποιητικού, το οποίο θα αναμιχθεί στις γρήγορες στροφές (8-12 RPM) της βαρέλας, τουλάχιστον για: 3' λεπτά.

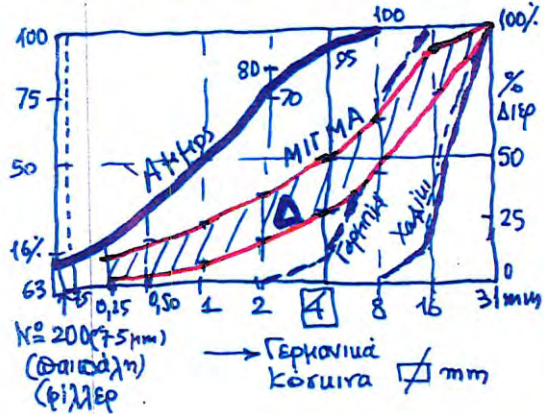
ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ αποχώση η προσθήκη Νερού στο Έργο, στη βαρέλα. (6.9/ΚΤΕ-97)

Αδρανή

• EN 12620, ΕΛΟΤ-408



• Κοκκομετρίωνή ανάλυση - Όρια ΚΤΕ-97



Εργαστηρ. δοκιμές Αδρανών (κύριες)

Δοκιμή	Προδ/ση, ΚΤΕ-97	Όρια
Κοκκομέτρηση	EN 933-1	
- Θρ. Ακμώδης	ΣΚ-305	16% 1% ή 1,5% (Αναθ)
- Σιώρα		
Ειδ. βάρος + υδατα πορρ.	ΣΚ-301 ASTM C127	2,4 - 3,0 (1% χαλίκι)
Los Angeles	EN 1097-1 AASHTO-T96	ρθορρά (<40%)
Ισοδ. Ακμώδης	EN 933-8 ASTM-D2419	SE > 65% SE > 70-75%
Μαχη του Μεθυλενίου	EN 933-9	MB < 1,0 (Αναθεωρ.)

Δειγματοληψία αδρανών

• ASTM D75
• AASHTO-T27

δείγμα αντί-δείγμα
Αναλόγως μεγίστων κόκκων αδρανών
συνήθως άπο: 5 kg (ακμώδης)
έως: 15-30 kg (χαλίκι-χαλίκι)

Πρακτικό Δειγματοληψίας

- Καρτέλλα δειγματοληψίας σε κάθε άκμο
- Στο 1/3 του ύψους του Σιώρα

70% Αδρανή, στο 1m³ σκυροδέματος

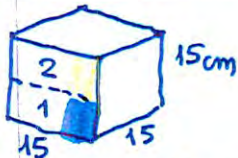
12-31 II/32,5 PCE

"Τσιμέντο, Αδρανή Πρόσθετα, Σκυρόδεμα!"

Νικ. Μαρβέλλος
Πολιτ. Μηχανικός ΕΜΠ (1973)
Nº 3
ΑΘΗΝΑ, Μάιος 2014

Σκυρόδεμα

α) Λήψη δοκιμίων

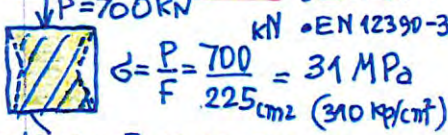


• ΣΚ-303
• EN 12390-2

2 στρώσεις x 25 κτυπήματα

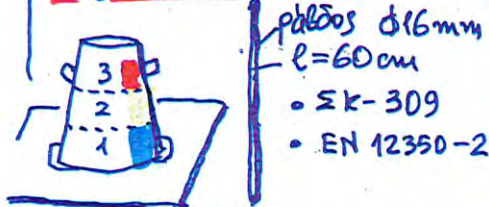
β) Συντήρηση δοκιμίων:
σε θάλαμο υγρασίας: 20°C ± 2°C
RH ≥ 95%

γ) Θραύση δοκιμίων • ΣΚ-304
• EN 12390-3

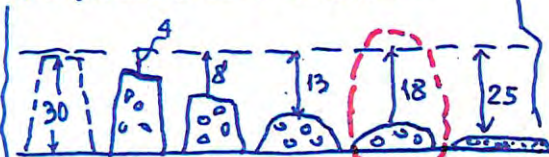


Επιφάνεια: F = 15 x 15 = 225 cm²

Εργαστικότητα - Κάθιση (slump)



3 στρώσεις x 25 κτυπήματα



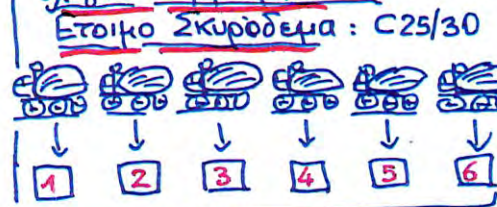
S1 (4-4) S2 (5-9) S3 (10-15) S4 (16-21) S5 (≥ 22cm)

(Προκαταρκτ) Στάθες Στάθες Τεχνικοί Οριζώντες

Δοκοί Πάσσαλοι Αυτο-συμπίκν. σκυρ/μα (SCC)

Κάτω άπο κοιλίες Υδρο Συστάση = 16-18cm

Έλεγχος συμμόρφωσης: ΚΤΕ-97



(6) δοκιμία/άπο (6) βαρέλια / 150m³/ημέρα

↓ § 13.6.1, Κριτήριο: A

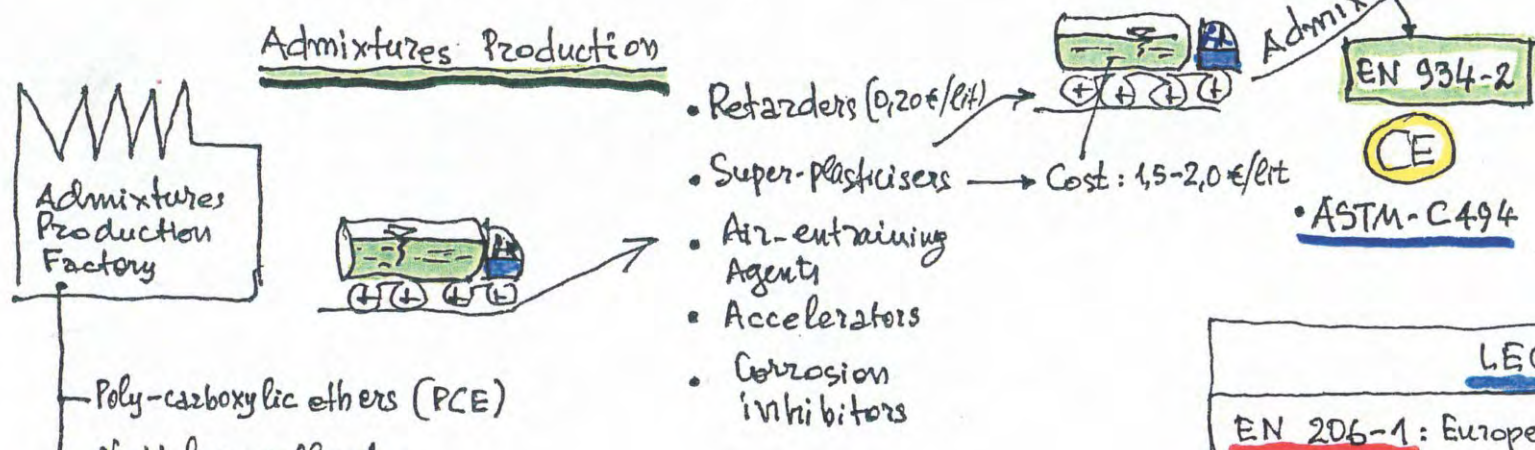
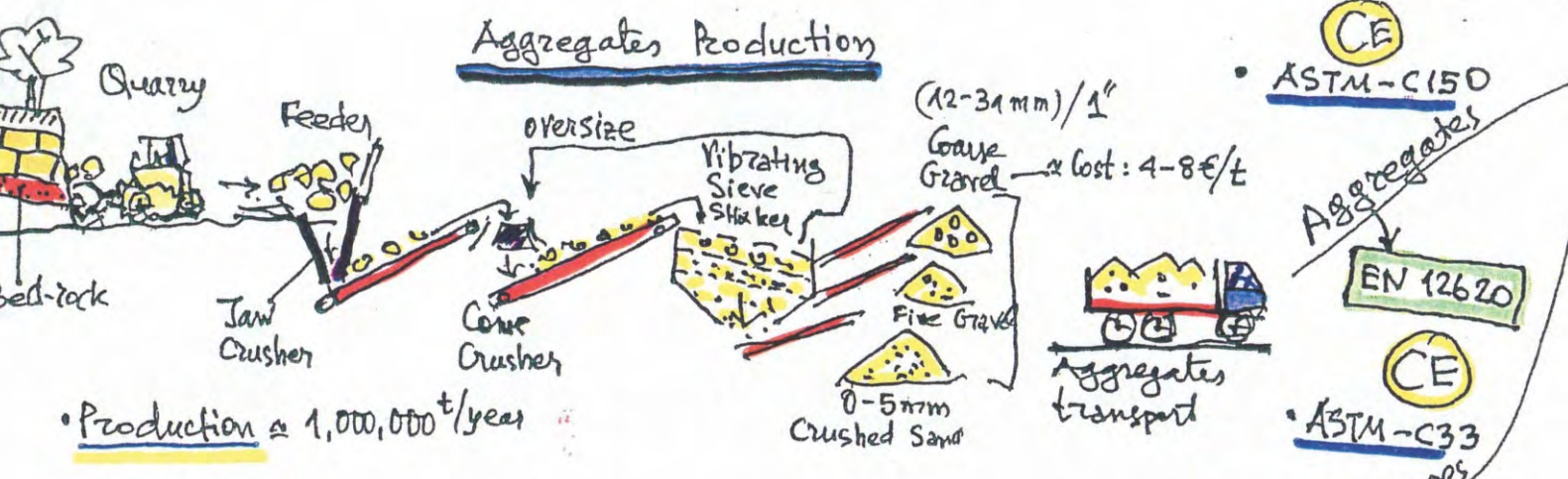
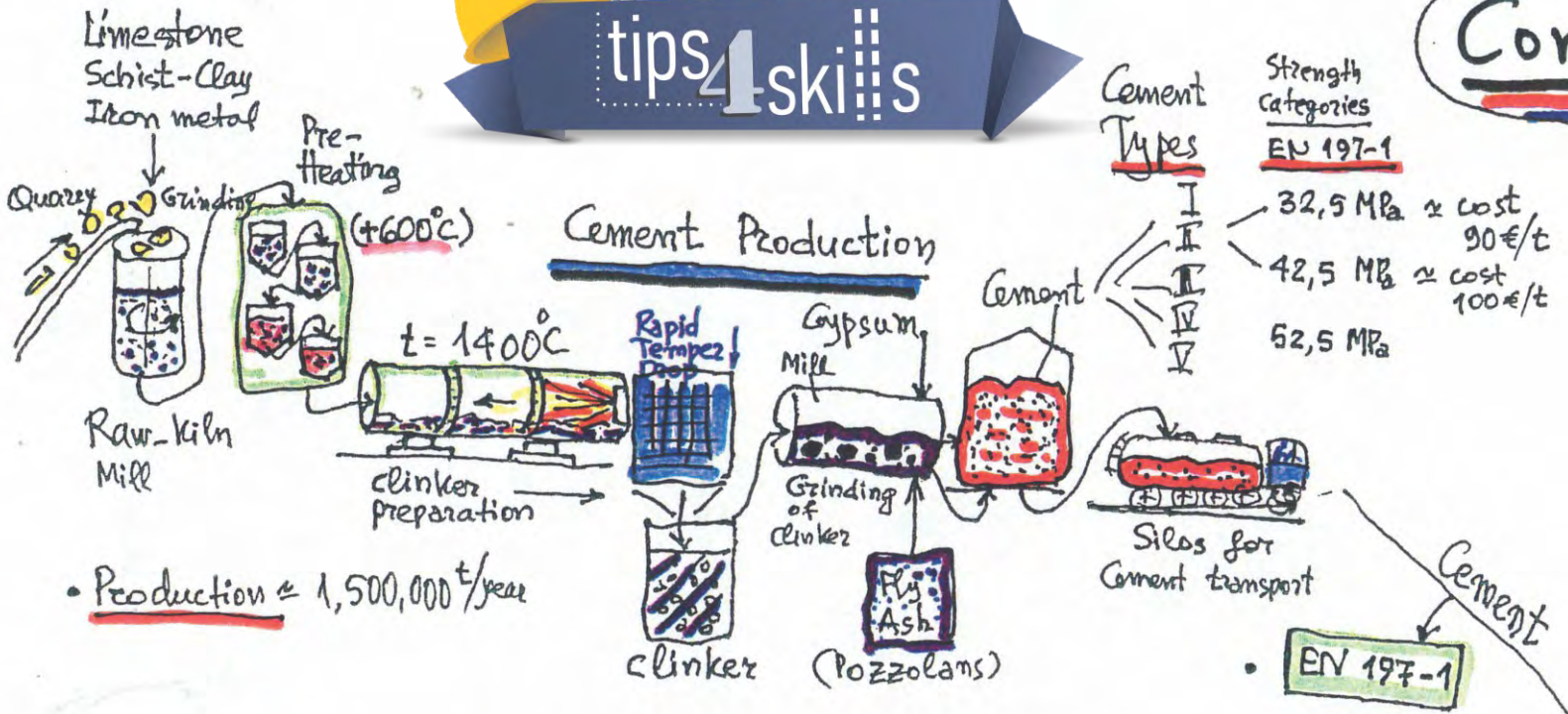
$\chi_1 = 34 \text{ MPa}$
 $\chi_2 = 37 \text{ MPa}$
 $\chi_3 = 36 \text{ MPa}$
 $\chi_4 = 38 \text{ MPa}$
 $\chi_5 = 42 \text{ MPa}$
 $\chi_6 = 33 \text{ MPa}$
 $\bar{\chi}_6 = 36,7$

$\bar{\chi}_6 \geq f_{ck} + 1,60 \cdot S$
 $36,7 \geq 30 + 1,60 \cdot 3,2 = 35,1 \text{ MPa}$

$\chi_i \geq 30 - 2 = 28 \text{ MPa}$, ισχύει το σκυρόδεμα γίνεται αποδεκτό

Χρήσιμα Τηλέφωνα

- ΤΕΕ : 210-3291200
- ΣΠΜΕ : 210-9238170
- ΚΕΔΕ : 210-3458918
210-3455921
- ΕΛΟΤ : 210-2120100
- Γενική Διεύθυνση Ποιότητας: 210-8833F54
- ΑΓΕΤ-ΗΡΑΚΛΗΣ : 210-2898444
- ΤΙΤΑΝ Α.Ε. : 210-2591144
- ΧΑΛΥΨ ΔΟΜ. ΥΛΙΚΑ : 210-5518600
- ACI : www.concrete.org
- EFNARC : www.efnarc.org
- e-archimedes.gr



- Poly-carboxylic ethers (PCE)
- Naphtalene sulfonates
- Hydroxy-carboxylic acids
- Lignosulfonates

Εκπαίδευση σε διαπροσωπικές δεξιότητες για γυναίκες στον κατασκευαστικό κλάδο

www.highheelsproject.eu

- LEO
- EN 206-1: European
 - ASTM-C94: Ready
 - EN 197-1: European
 - ASTM-C150: Portland
 - EN 12620: European
 - ASTM-C33: Aggregate
 - ACI: American
 - M: American