

Φοίβη Κληρίδου - Partner, General Manager
Phoebus, Christos Clerides & Associates LLC

ΜΕ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ ΝΑ ΚΑΤΑΡΡΙΨΟΥΜΕ ΤΗΝ «ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ»



Πόσο εύκολο είναι το έργο σας ως μία γυναίκα με ηγετική επαγγελματική θέση και ειδικά στον πολύ έντονα ανταγωνιστικό τομέα των νομικών υπηρεσιών;

Το έμφυλο χάσμα στο εργασιακό περιβάλλον αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο. Οι προκαταλήψεις είναι το πιο δύσκολο εμπόδιο, καθώς έχει βαθιά ριζωμένες πεποιθήσεις. Ωστόσο, η ανάδειξη επιτυχημένων γυναικών και η προώθηση πολιτικών για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας, μπορούν να δράσουν σημαντικά προς τη σταδιακή άρση της επιφύλαξης και του σκεπτικισμού έναντι των γυναικών.

Το οξύμωρο είναι ότι ο τομέας των νομικών υπηρεσιών αποτελείται στην πλειοψηφία από γυναίκες και όμως οι πλείστες ηγετικές θέσεις κατέχονται από το αντρικό φύλο. Είναι μια αντανάκλαση της πατριαρχικής κοινωνίας που ζούμε. Θεωρώ ότι πλέον αναγνωρίζουμε ότι χρήζει βελτίωσης τόσο σε επίπεδο νομικών υπηρεσιών όσο και στον ευρύτερο επαγγελματικό τομέα. Πρέπει να αναγνωρίζεται ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στον τομέα των νομικών υπηρεσιών αποτελεί κρίσιμη παράμετρο για την ανάπτυξη της οικονομίας και να προσφέρονται οι ανάλογες ευκαιρίες.

Ποιες είναι οι προκλήσεις για τις γυναίκες δικηγόρους στην Κύπρο;

Οι προκλήσεις είναι ίδιες με εκείνες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε όλους τους κλάδους. Βασικός στόχος θα έπρεπε να είναι να μην χωρίζονται οι προκλήσεις με βάση το φύλο και να μιλάμε για προκλήσεις που αντιμετωπίζει ένας επαγγελματίας. Να μικρύνει το χάσμα με πολιτικές ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας με σαφή προσανατολισμό την αποτελεσματικότερη πρόοδο τους. Για να αναδειχτεί η προστιθέμενη αξία των γυναικών στον χώρο της εργασίας πρέπει να υπάρχουν οι ενδεδειγμένες εταιρικές διαδικασίες και καλλιέργεια ανάλογης εταιρικής κουλτούρας προκειμένου να υπάρχει δυνατότητα ανέλιξης γυναικών στην κορυφή της ερ-

γασιακής πυραμίδας.

Κανένας δεν μπορεί να αμφισβητήσει την ύπαρξη αυτού του προβλήματος με βάση τις στατιστικές που δημοσιεύονται επίσης συνεπώς είναι στο χέρι μας να υλοποιήσουμε όσα συμφωνούμε στη θεωρία. «Αμ' έπος αμ έργον», λοιπόν!

Με ποιους τρόπους υποστηρίζει τις γυναίκες και την εργασιακή τους ανέλιξη η Clerides Legal;

Από το 1951 που ιδρύθηκε, η δικηγορική μας εταιρεία στήριζε και στηρίζει έμπρακτα τις γυναίκες. Μέχρι σήμερα οι γυναίκες ήταν συνήθως η πλειοψηφία του προσωπικού και μας στήριζαν από όλες τις θέσεις. Το 2018 ο διορισμός μου στη θέση της γενικής διευθύντριας της εταιρείας ήταν μια έμπρακτη στήριξη, αν σκεφτεί κανείς ότι η θέση

Ποιοι είναι οι στόχοι που έχετε θέσει για την εξέλιξη του δικηγορικού σας γραφείου;

Στον πυρήνα της στρατηγικής μας βρίσκονται διαρκώς δράσεις κατάρτισης και εκπαίδευσης της ομάδας, αλλά και συνολικά ενίσχυσης της προκειμένου να μπορέσουν να εξελίξουν τις δεξιότητες τους και να πετύχουν τους στόχους τους. Κατά την άποψή μου, ένα εμπόδιο των γυναικών είναι η έλλειψη αυτοπεποίθησης και σε αυτό θα συμβάλει θετικά η συνεχής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού μας, επί ίσους όρους. Επενδύουμε στο μεγαλύτερο asset μας, την ομάδα μας. Στοχεύοντας σε προγράμματα κατάρτισης, καθοδήγησης και επιχορηγήσεις εκπαίδευσης διασφαλίζουμε αφενός την επαγγελματική τους ανάπτυξη, αφετέρου ενισχύουμε τη δημι-

Οι προκαταλήψεις είναι το πιο δύσκολο εμπόδιο, καθώς υπάρχουν βαθιά ριζωμένες πεποιθήσεις

αυτή μέχρι τότε ήταν ανδροκρατούμενη. Η απόφαση αυτή, ήταν επίσης μια έμμεση αναγνώριση των ικανοτήτων μου, και ψήφος εμπιστοσύνης ότι μπορώ να ηγηθώ επάξια όπως οι προκάτοχοί μου, χωρίς να παίζει ρόλο το φύλο. Θεωρώ ότι αξιολογήθηκα αντικειμενικά και μου δόθηκε η ευκαιρία, και αυτό με την σειρά μου εφαρμόζω τόσο καθημερινά στην διοίκηση του προσωπικού όσο και στο στάδιο ανεύρεσης νέου προσωπικού. Αυτή είναι η κουλτούρα της εταιρείας μας, την οποία ενισχύουμε χρόνο με το χρόνο. Σήμερα μέσα στην ομάδα μας οι γυναίκες κατέχουν ποσοστό 40%. Δεν είναι αυτοσκοπός μας το ποσοστό να ανέλθει στο 50% αλλά οι πρακτικές που εφαρμόζουμε από την αρχή για επιλογή της ομάδας και καθ' όλη την διάρκεια της συνεργασίας μας να βασίζονται επί της ουσίας σε δίκαια κριτήρια και σίγουρα όχι μόνο να φαίνονται δίκαια στους έξω. Με διαφάνεια και αξιοκρατία θέλουμε να καταρρίψουμε την «γυάλινη οροφή» (glass ceiling) που βάζει εμπόδια και προκαλεί διακρίσεις στον εργασιακό τομέα σε σχέση με τις γυναίκες.

ουργία μακροχρόνιων υπαλλήλων. Η εκπαίδευση όλων είναι καταλυτικός παράγοντας για την αλλαγή της υφιστάμενης νοοτροπίας και των προκαταλήψεων έναντι των γυναικών.

Περαιτέρω, από το στάδιο ανεύρεσης προσωπικού έχουμε υπόψη μας ότι ένας υγιής οργανισμός οφείλει να έχει diversity. Το ασταθές και συνεχώς μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον απαιτεί ποικιλότητα σύνθεσης ομάδων με διαφορετικές προοπτικές και απόψεις, προκειμένου οι επιχειρήσεις να παραμείνουν ανταγωνιστικές και να αναπτυχθούν. Θέλουμε οι έννοιες Diversity, Equity και Inclusion να μετουσιώνονται σε πράξεις και να επηρεάζουν θετικά τη διαδικασία των προσλήψεων αλλά και το μέλλον της εταιρείας μας. Στόχος μας δεν είναι ο διαχωρισμός γυναικών και αντρών αλλά η εξάλειψη προκαταλήψεων και στερεοτύπων που συνοδεύει το φύλο ενός ανθρώπου είτε αυτό γίνεται συνειδητά ή όχι. Η γεφύρωση του έμφυλου χάσματος έχει θετικό αντίκτυπο στη μακροχρόνια και βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη.