

WOMEN LEADERSHIP IN LAW

Με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, συζητήσαμε με 10 γυναίκες δικηγόρους για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν ως επαγγελματίες και, μάλιστα, σε ηγετικές θέσεις, τους διαφορετικούς ρόλους που αναλαμβάνουν στην επαγγελματική και την οικογενειακή καθημερινότητα, καθώς και για τα επόμενα βήματα προς την κατεύθυνση της διασφάλισης ίσων ευκαιριών στον χώρο εργασίας.

Μεταξύ των θεμάτων που αναδείχθηκαν κατά τη συζητήσή μας, ξεχωρίζουμε την ανάγκη εξάλειψης των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων, τον κρίσιμο ρόλο του οικογενειακού και εργασιακού περιβάλλοντος στην επίτευξη της ιδεατής ισορροπίας ανάμεσα στην προσωπική ζωή και τη δουλειά, αλλά και τις ευέλικτες πολιτικές εργασίας, ως απαραίτητο «εργαλείο» διαχείρισης χρόνου.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι προβληματισμοί σχετικά με τη μέθοδο των ποσοτώσεων και τη θωράκιση αυτής με αξιοκρατικά κριτήρια, καθώς και η άποψη ότι οι προκλήσεις που καλούνται να διαχειριστούν οι γυναίκες δικηγόροι δεν διαφέρουν από εκείνες που αντιμετωπίζουν οι άνδρες συνάδελφοί τους.



Της Αλεξάνδρας Βαρλά

Ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει η γυναίκα δικηγόρος σήμερα;



ΕΛΕΝΗ ΑΛΕΞΙΟΥ,
Managing Partner, AKL Law Firm:

Αντλώντας από τη δική μου πορεία και μετά από πολλή σκέψη, θα πω ότι οι βασικές προκλήσεις είναι δύο και, ευτυχώς, συνήθως δεν συμπίπτουν χρονικά. Η πρώτη είναι να καταφέρουμε να αντιμετωπίσουμε και να ξεπεράσουμε τα στερεότυπα: την αντίληψη στον χώρο εργασίας ότι οι γυναίκες είναι

λιγότερο ικανές στα δύσκολα, δεν αντέχουν την πίεση, χάνουν τον έλεγχο, έχουν επιφανειακή γνώση, δεν έχουν πρακτική σκέψη κ.ο.κ. Στην πρώτη «επαγγελματική» μου δεκαετία, θυμάμαι να συμμετέχω σε συζητήσεις με αρκετούς άντρες και μία ή καμία γυναίκα, να γνωρίζω το θέμα και να μην παίρνω τον λόγο, να βλέπω το προφανές και να μη μιλάω, να σκέφτομαι λύση και να μην την προτείνω, κι όλα αυτά επειδή δεν άντεχα να με κοιτάζουν οι υπόλοιποι συμμετέχοντες απαξιωτικά, προτού καν να έχω την ευκαιρία να εκφραστώ. Μου πήρε πολύ χρόνο και κατέβαλα μεγάλη προσπάθεια, μέχρι να καταφέρω να «ακουστώ» στις συζητήσεις αυτές.

Η δεύτερη πρόκληση είναι η διαχείριση του χρόνου. Καλώς ή κακώς -κακώς, δηλαδή- οι γυναίκες έχουν περισσότερες ευθύνες και υποχρεώσεις εκτός του επαγγελματικού περιβάλλοντος. Η μέρα, όμως, έχει για όλους 24 ώρες... Το θετικό είναι ότι οι προσωπικές υποχρεώσεις αυξάνονται, όσο αυξάνεται η ηλικία. Επομένως, προλαβαίνουμε να επικεντρωθούμε στην αντιμετώπιση της πρώτης πρόκλησης, πριν χρειαστεί να αντιμετωπίσουμε τη δεύτερη! Άλλωστε, όσο μεγαλώνουμε, μαθαίνουμε να λειτουργούμε πιο αποτελεσματικά.



NANSY BERPA,
*Δ.Ν. Νομική Σύμβουλος Ομίλου ΟΠΑΠ,
Επικεφαλής Νομικών, Ρυθμιστικών
Θεμάτων & Κανονιστικής Συμμόρφωσης:*

Η βασική πρόκληση που αντιμετωπίζει η γυναίκα δικηγόρος σήμερα είναι η εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η οποία καθίσταται εξαιρετικά δυσχερής λόγω της παρατεταμένης κρίσης που αντιμετωπίζει η χώρα όπως αυτή αντανακλάται σε πολλές πτυχές της καθημερινής ζωής, τις δύσκολες και ανταγωνιστικές συνθήκες εργασίας, την απαιτητική φύση του δικηγορικού επαγγέλματος. Σε αυτό το επισφαλές πλαίσιο που δημιουργεί η κρίση, η γυναίκα δικηγόρος καλείται να επιτελέσει εξίσου καλά όλους τους ρόλους τους οποίους έχει αναλάβει και προσιδιάζουν στη γυναικεία φύση της: το ρόλο της συζύγου, της μητέρας, ακόμα και τον παραδοσιακό ρόλο της φροντίδας του σπιτιού της οικογένειας.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η άσκηση του δικηγορικού επαγγέλματος από τις γυναίκες δικηγόρους δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί εντός των χρονικών περιορισμών των θεσμοθετημένων ωραρίων και οι απαιτήσεις

του δικηγορικού επαγγέλματος βαίνουν συνεχείς και αυξανόμενες, μοιραία εντείνουν την ανάγκη για υπέρβαση των πνευματικών, ψυχικών και σωματικών ορίων. Στον αντίποδα όλων αυτών των δυσκολιών βρίσκεται η ανάγκη για εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η επίτευξη ψυχικής ισορροπίας, η άρτια επιτέλεση του δικηγορικού λειτουργήματος, η οικονομική ανεξαρτησία και ο συναγωνισμός, επί ίσοις όροις, με τους άνδρες συναδέλφους. Προς το σκοπό της επίτευξης των ανωτέρω, η γυναίκα δικηγόρος έχει αποδυθεί σε έναν άοκνο αγώνα επίδειξης μεγαλύτερης και συνεχώς αυξανόμενης ευελιξίας, αντοχής, προσαρμοστικότητας, ανθεκτικότητας προκειμένου να ανταποκριθεί στις σύνθετες επαγγελματικές και οικογενειακές της υποχρεώσεις.



ΣΟΦΙΑ ΓΡΗΓΟΡΙΑΔΟΥ,
Δικηγόρος, Managing
Partner, CPA Law:

Κατ’ αρχάς, πολλές από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες δικηγόροι είναι κοινές με αυτές που αντιμετωπίζουν οι άντρες συνάδελφοι. Αντιστοίχως, πολλές από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε οι δικηγόροι είναι κοινές με αυτές που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες, γυναίκες και άντρες, σε άλλους χώρους. Το επισημαίνω αυτό γιατί θεωρώ ότι είναι σημαντικό, εάν θέλουμε να εξυπηρετήσουμε τόσο σημαντικούς στόχους όπως είναι η αξιοκρατία και οι ίσες ευκαιρίες, να ξεκινήσουμε από όσα έχουμε κοινά και μας ενώνουν παρά από όσα μας χωρίζουν. Από την άλλη, το επάγγελμα του δικηγόρου είναι ένα δυναμικό επάγγελμα που απαιτεί έναν συνδυασμό επιστημονικών γνώσεων και επικοινωνιακών δεξιοτήτων. Άποψή μου είναι ότι χρειάζεται να γίνουν ακόμα βήματα, ώστε τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες να ισοθάνονται άνετα με το δυναμισμό των γυναικών δικηγόρων. Ο δυναμισμός αυτός δεν χρειάζεται να εκφράζεται με ένα προδιαγεγραμμένο, τυποποιημένο τρόπο, αλλά μπορεί να είναι προσαρμοσμένος στα εν γένει χαρακτηριστικά του κάθε φύλου, που, ευτυχώς, έχουν διαφορές και είναι σκόπιμο να διατηρήσουν τη διαφορετικότητα και την ποικιλία τους. Εξάλλου, στη σύγχρονη δικηγορία το πρότυπο του δικηγόρου – ρήτορα, το οποίο ήταν ένα κατεξοχήν αντρικό πρότυπο, είναι πια παρωχημένο σε μεγάλο βαθμό. Αυτό σε συνδυασμό και με την ανέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στις δικηγορικές εταιρείες, σε θέσεις επικεφαλής στις νομικές υπηρεσίες εταιρειών αλλά και ψηλά στην ιεραρχία των ανωτάτων δικαστηρίων, συμβάλλει στη δημιουργία νέων προτύπων επιτυχημένων επαγγελματιών ανεξαρτήτως φύλου.



ΑΝΤΙΓΟΝΗ ΔΗΜΟΠΟΥΛΟΥ,
Head of Ethics & Compliance
SE EU, Philip Morris
International:

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σήμερα δεν οφείλονται ούτε και περιορίζονται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Επομένως, δεν θα ήθελα να περιοριστώ στη γυναίκα δικηγόρο, δεδομένου μάλιστα ότι ο νομικός κόσμος δεν είναι πλέον ανδροκρατούμενος. Η γυναίκα παρότι έχει καταφέρει να εδραιώσει σημαντικά την παρουσία της σε όλους τους τομείς εργασίας, καλείται συχνά να αντιμετωπίσει και να ξεπεράσει εμπόδια, όπως είναι τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις για το ρόλο και τη συμμετοχή της στη δημόσια ζωή. Οι προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει μία γυναίκα, και προφανώς έχω αντιμετωπίσει και εγώ, δεν έχουν να κάνουν αποκλειστικά με τον χώρο εργασίας, αλλά με το γεγονός ότι καλείται να παίξει συγχρόνως πολλούς και διαφορετικούς ρόλους. Αυτό έχει ως συνέπεια πολλές φορές να μας επιβάλλονται διλήμματα που δεν είναι προϊόν προσωπικών μας επιλογών, όπως για παράδειγμα το θέμα της μητρότητας ή ανάληψη μίας νέας επαγγελματικής θέσης. Στη πρώτη περίπτωση, το θέμα της μητρότητας από φυσικό προνόμιο μπορεί να μετατραπεί σε «εμπόδιο» καριέρας και, στη δεύτερη περίπτωση, κυριαρχεί η «ανησυχία» για το αν και πώς θα καταφέρουμε να ανταπεξέλθουμε χρονικά στις νέες προκλήσεις. Η διαχείριση των διλημμάτων αυτών απαιτεί ειλικρινή κατάθεση των «θέλω» τόσο, κυρίως, με τον εαυτό σου, όσο και με το άμεσο περιβάλλον. Βέβαια, παρατηρώ τελευταία ότι κάτι αντίστοιχο έχει αρχίσει να ισχύει και για το άλλο φύλο και αυτό είναι μια θετική εξέλιξη. Τι πρέπει να γίνει; Το καλό με τα «πρέπει» είναι ότι είναι ευμετάβλητα και μπορούν να πάρουν προσωπικό χαρακτήρα. Η κάθε γυναίκα, ανεξαρτήτως επαγγέλματος, πρέπει να μπορεί να ορίζει τα δικά της «πρέπει», να προσδιορίζει και να επαναπροσδιορίζει διαρκώς τους ρόλους της και να εξελίσσεται ανάλογα με τις προσωπικές της ανάγκες κάθε φορά, χωρίς φυσικά να ενοχοποιεί τον εαυτό της για τις επιλογές της.

ΜΙΝΑ ΖΟΥΛΟΒΙΤΣ, Δικηγόρος
LL.M., Partner, ZOULOVITS –
KONTOGEORGOU Law Firm

Η δικηγορία απαιτεί διευρυμένα ωράρια απασχόλησης και έχει από την φύση της ένταση και υψηλές ευθύνες. Ορισμένοι



τομείς εξειδίκευσης, δε, συνιστούν ακόμη μεγαλύτερη πρόκληση, καθώς ανδροκρατούνται ως πιο τεχνικοί κλάδοι. Άρα, μια γυναίκα δικηγόρος στους τομείς αυτούς έχει πιο πολλές απαιτήσεις (τόσο λόγω ιδιότητας, όσο και λόγω φύλου) στο να αποδείξει ότι μπορεί να συνεργαστεί αποτελεσματικά με ανθρώπους του χώρου, για να κερδιθεί η εμπιστοσύνη τους. Από την προσωπική μου εμπειρία, όμως, γνωρίζω ότι και ο στόχος αυτός μπορεί να επιτευχθεί με συστηματική εργασία υψηλού επιπέδου, δυνάμει της οποίας μπορούν να εκτιμηθούν οι ικανότητες και η αξία (ανεξαρτήτως φύλου).



ΑΣΠΑΣΙΑ ΜΑΛΛΙΟΥ,
Δικηγόρος ΜΔΕ,
Οικονομολόγος, Partner,
ΡΟΤΑΜΙΤΙΣVEKRIS

Οι προκλήσεις αρκετές και εκφεύγουσες του στενού μαθησιακού πεδίου εντός του οποίου αναπτύχθηκαν έως σήμερα επαγγελματικά γυναίκες και άνδρες δικηγόροι. Φαίνεται ότι προ των πυλών, για να μην πω ότι ήδη έχει παραβιάσει τις πύλες και έχει εισβάλλει ορμητικά, είναι η εξέλιξη της τεχνητής νοημοσύνης και οι σχετικές της εφαρμογές στην άσκηση δικηγορίας. Αναπτύσσονται με γοργό ρυθμό ηλεκτρονικές εφαρμογές, ικανές να αποθηκεύουν, επεξεργάζονται και διαμορφώνουν νομικά κείμενα, ρήτρες, συμβάσεις, δικόγραφα και πολλά άλλα. Επομένως, εκτός από γνώστης ιδίως των ηλεκτρονικών υπολογιστών, των σύγχρονων μεθόδων τηλεπικοινωνίας και των μεθόδων ηλεκτρονικής αναζήτησης πληροφορίας, ο δικηγόρος ήδη καλείται ή πολύ σύντομα θα κληθεί να προσεγγίσει και δικηγορικές εφαρμογές τεχνητής νοημοσύνης. Από όσο γνωρίζω, οι νομικές σχολές της χώρας δεν έχουν προσεγγίσει τις εξελίξεις αυτές. Η βαρύτερη συνέπεια της μη προσέγγισης δεν είναι η έλλειψη των σχετικών δεξιοτήτων στους απόφοιτους. Είναι η μη προσαρμογή του προγράμματος σπουδών στην νέα αυτή πραγματικότητα. Προσαρμογή που θα καταστεί πολύ γρήγορα αναγκαία, προκειμένου η εξέλιξη της τεχνητής νοημοσύνης να μην αυξήσει ραγδαία την ανεργία στον κλάδο μας. Η Ιστορία του ανθρώπου έχει διαχρονικά αποδείξει ότι όταν και όπου προσαρμοστήκαμε και μεταλλάξαμε τρόπους και δεξιότητες, εμείς οι άνθρωποι εξελιχθήκαμε αλματωδώς. Φαίνεται ότι σήμερα βρισκόμαστε μπροστά στο κατώφλι μιας τέτοιου είδους πρόκλησης μετάλλαξης των παραδοσιακών μορφών άσκησης δικηγορίας. Κατά συνέπεια, από εμάς εξαρτάται και ανεξαρτήτως του φύλου μας, να ανταποκριθούμε με επιτυχία στη πρόκληση ή να παραμείνουμε προσκολλημένοι σε παραδοσιακές δομές.



ΕΛΕΝΗ ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ,
Δικηγόρος, Εταίρος της
Δικηγορικής Εταιρείας
Παπακωνσταντίνου:

Στην Ελλάδα σήμερα αν κάποιος ρίξει μια ματιά στα δικαστήρια ή στις νομικές σχολές, θα διαπιστώσει ότι η πλειοψηφία των νέων δικηγόρων είναι γυναίκες. Στα έδρανα των δικαστηρίων η πλειοψηφία είναι επίσης γυναίκες. Γυναίκες προΐστανται των δύο εκ των ανωτάτων δικαστηρίων και η ίδια η Πρόεδρος της Δημοκρατίας είναι γυναίκα και μάλιστα πρώην ανώτατη δικαστής. Θα μπορούσε να αναρωτηθεί κάποιος, γιατί να μιλάμε για προκλήσεις που αντιμετωπίζει η γυναίκα δικηγόρος στην Ελλάδα σήμερα; Πράγματι, δεν υπάρχουν πλέον ανυπέρβλητα εμπόδια για τη γυναίκα δικηγόρο στην Ελλάδα. Σε ατομικό επίπεδο υπάρχει ακόμη, σε μικρότερο βαθμό απ’ ότι στο παρελθόν, μια αντίληψη ότι ενδεχομένως οι γυναίκες δεν είναι αρκετά δυναμικές ή σκληρές όσο ένας άνδρας, για να διεκδικήσουν τα δικαιώματα του πελάτη τους. Ακόμη και ο δυναμισμός που επιδεικνύει μια γυναίκα δικηγόρος καμιά φορά παρεξηγείται και σχολιάζεται κατά τρόπο που δεν θα γινόταν στην περίπτωση ενός άνδρα. Κάποιοι θεωρούν ότι οι γυναίκες δεν είναι αφοσιωμένες στην καριέρα τους όσο οι άνδρες. Η εξέλιξη αυτών των προκαταλήψεων και συμπεριφορών είναι κυρίως θέμα παιδείας τόσο στο σχολείο όσο και στην οικογένεια, ήδη δε βλέπουμε διαφορετική αντιμετώπιση στις νέες γενιές. Σημαντικό για τις νέες γυναίκες δικηγόρους είναι να έχουν εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και την αξία τους, να είναι διαλλακτικές, να θέτουν στόχους και να τους επιδιώκουν. Να είναι αυτό που είναι και να μην επιδιώκουν να μιμηθούν τους άνδρες. Και ενώ τα παραπάνω είναι αισιόδοξα, το #metoo και οι βίαιες συμπεριφορές που βγήκαν στο φως της δημοσιότητας ανέδειξαν μια πολύ ευρύτερης διάστασης κοινωνική πρόκληση. Ως γυναίκες δικηγόροι έχουμε χρέος να υπερασπιστούμε τις γυναίκες όπως και όλες τις κοινωνικές ομάδες, τα δικαιώματα των οποίων παραβιάζονται.



PENNY ΠΑΠΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ,
Δικηγόρος, Διευθύντρια
Νομικού Τμήματος ACS MAEE:

Πιστεύω ότι αντιμετωπίζουμε τις ίδιες προκλήσεις και δυσκολίες με τους άντρες συναδέλφους μας στον επαγγελματικό στίβο. Ωστόσο, η υπευθυνότητα, η καινοτομία και ο σωστός σχεδιασμός είναι τα στοιχεία που καθορίζουν το αποτέλεσμα. Οι δικηγόροι

COVER STORY

σήμερα καλούνται να αντιμετωπίσουν τα ανακύπτοντα ζητήματα σε ένα ταχέως αναπτυσσόμενο περιβάλλον. Η αύξηση σε συνδυασμό με την πολυπλοκότητα των συναλλαγών των επιχειρήσεων, οι οποίες πολλές φορές δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς τομείς, έχουν οδηγήσει στη εξέλιξη διαφόρων τομέων του δικαίου, όπως για παράδειγμα το δίκαιο ανταγωνισμού, το εταιρικό, το φορολογικό κοκ. Η αντιμετώπιση των ζητημάτων που ανακύπτουν στις σύγχρονες μορφές συναλλαγών απαιτεί μεγαλύτερη και εξειδικευμένη γνώση σε πολλούς τομείς του δικαίου. Ας μην ξεχνάμε, όμως, ότι η νομική είναι ένας επιστημονικός κλάδος εκ φύσεως δυναμικός και εξελισσόμενος και μια «ζωντανή» επιστήμη, η οποία ακολουθεί τις εξελίξεις, τις διαμορφώνει αλλά και προσαρμόζεται σε αυτές.

Σε ένα περιβάλλον με αυτή τη δυναμική, οι δικηγόροι χρειάζονται συνεχή ενημέρωση, επιμόρφωση και παρακολούθηση των εξελίξεων, τόσο σε εθνικό, όσο και σε διεθνές επίπεδο. Οι νέες τεχνολογίες συμβάλουν στην ταχύτερη και αποτελεσματικότερη επεξεργασία των πληροφοριών, στην αρτιότερη οργάνωση των γραφείων, ενώ παράλληλα προσφέρουν στον δικηγόρο βελτιωμένη πρόσβαση στα ζητήματα που ερευνά και καλείται να διαχειριστεί. Από την άλλη πλευρά, βέβαια, οι δικηγόροι στην χώρα μας έχουν να αντιμετωπίσουν στην καθημερινότητά τους την πολυνομία, τις αλληπάλληλες νομοθετικές αλλαγές και τροποποιήσεις και τη νομολογιακή, πολλές φορές, αστάθεια.



ΕΛΕΝΗ ΠΡΟΒΙΑΔΗ,
VP Legal & Public Affairs,
AB Βασιλόπουλος:

Νομίζω είναι ακριβώς ίδιες με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει κάθε γυναίκα επαγγελματίας. Κάποια επιφυλακτικά βλέμματα, κυρίως στην αρχή της σταδιοδρομίας της, τομείς που θεωρούνται παραδοσιακά ανδροκρατούμενοι, η ανάγκη να αποδεικνύει κάθε μέρα ότι είναι ικανή και δυνατή. Παράλληλα, ο αένας αγώνας να ισορροπήσει ανάμεσα σε δουλειά και προσωπική ζωή, η δυσκολία (κι ας υπάρχει κι η ταυτόχρονη γοητεία) του να είναι μειοψηφία σε συναντήσεις με σκούρα κοστούμια και γραβάτες, η δυσκολία να κρατήσει ζωντανή και να μη λογοκρίνει τη γυναικεία οπτική στα θέματα της δουλειάς. Και την ίδια στιγμή, το στοίχημα να παραμείνει ο εαυτός της, μέσα σ’ ένα περιβάλλον που μπορεί να μην είναι πάντα ανοιχτό, φιλικό ή απλώς εξοικειωμένο με αυτήν τη διαφορετική ματιά στα πράγματα που φέρνουμε πολλές φορές οι γυναίκες.



ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΦΑΪΤΑΚΗ, Εταίρος,
Καρατζά & Συνεργάτες:

Έναν αιώνα μετά την εγγραφή της πρώτης γυναίκας δικηγόρου στο ΔΣΑ το 1925, η Ελλάδα βρίσκεται ανάμεσα στις πρώτες χώρες σε ποσοστιαία αύξηση της παρουσίας των γυναικών στα νομικά επαγγέλματα στην Ευρώπη. Μπορεί να θεωρούμαστε συντηρητική κοινωνία, ωστόσο τα στατιστικά δείχνουν ότι τουλάχιστον ο νομικός μας πολιτισμός είναι πιο ανοιχτός συγκριτικά με κράτη, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο ή τη Γαλλία.

Ειδικά την τελευταία δεκαπενταετία, η αποδοχή της γυναίκας δικηγόρου σε τομείς παραδοσιακά ανδροκρατούμενους, όπως το εμπορικό και το τραπεζικό δίκαιο, δείχνει να αυξάνεται. Σε αυτό έχει βοηθήσει η είσοδος στην αγορά εργασίας της νεότερης γενιάς, η οποία υιοθετεί μια φρέσκια άποψη για την επαγγελματική ζωή, πολύ πιο στοχευμένη στις ίσες ευκαιρίες και στην ποιότητα ζωής.

Σήμερα, οι προκλήσεις της γυναίκας δικηγόρου δεν διαφέρουν από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει οποιοσδήποτε νέος επαγγελματίας ο οποίος έχει φιλοδοξίες και επιθυμεί να σταδιοδρομήσει σε χώρους παραδοσιακά «δύσκολους», όπως είναι το δικηγορικό επάγγελμα. Με μια εξαίρεση: την προκατάληψη που αντιμετωπίζει ότι, αν της τεθεί το δίλημμα οικογένεια – δουλειά, εκείνη θα επιλέξει το ένα εις βάρος του άλλου.

Κατάλοιπο μιας παρωχημένης νοοτροπίας, η πεποίθηση ότι η γυναίκα οφείλει ή άλλως «υποχρεούται» να είναι πρώτα

σύζυγος και μητέρα, εξακολουθεί να δημιουργεί προσκόμματα στην εξέλιξη και αποδοχή των γυναικών σε δυναμικές θέσεις στο ελεύθερο επάγγελμα. Πρόκειται, όμως, για ψευδοδίλημα. Εξάλλου, κάθε άνθρωπος, όταν εξαναγκάζεται σε τεχνητές επιλογές, προϊόντα στερεοτύπων, κινδυνεύει να αποτύχει και να δυστυχήσει, εάν εγκλωβιστεί σε αυτές. Είναι ευτύχημα ότι οι γενιές που έρχονται, αντιμετωπίζουν τα πράγματα με μεγαλύτερη ψυχραιμία και ωριμότητα. Από την εποχή των υστερικών workaholics, περνάμε στην αναζήτηση του work/life balance. Το να συνδυάζει κανείς καριέρα και οικογένεια αποτελεί πλέον κοινό στόχο για άνδρες και γυναίκες. Το αίτημα να προσαρμόζει κανείς τη δουλειά στη ζωή του και όχι το αντίστροφο, κερδίζει έδαφος και σε αυτό βοηθά πολύ και η τεχνολογία.

Δεδομένου ότι η γυναίκα, εκτός από επαγγελματίας, καλείται να εκπληρώσει και άλλους ρόλους εντός της οικογενείας, πώς θεωρείτε ότι επιτυγχάνεται η ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή;

ΕΛΕΝΗ ΑΛΕΞΙΟΥ: Ειδικά αυτή την περίοδο, είναι σχεδόν αδύνατον να επιτευχθεί ισορροπία! Όλοι οι ρόλοι συγχέονται και αναγκάζομαστε να τους εκπληρώνουμε παράλληλα - ενίοτε και ταυτόχρονα... Αλλά σε φυσιολογικές συνθήκες, ό,τι κι αν σημαίνει αυτό, υπάρχει πράγματι ένα σημείο, διαφορετικό για κάθε γυναίκα, στο οποίο αισθάνεται ότι επιτυγχάνει την πολυπόθητη ισορροπία. Το οποίο το βρίσκουμε με το γνωστό σύστημα trial and error: δοκιμάζοντας λύσεις,



διερευνώντας ανάγκες, αναζητώντας προτεραιότητες, μοιράζοντας τον χρόνο. Φυσικά, το σημείο αυτό δεν είναι σταθερό. Μεταβάλλεται, καθώς η βαρύτητα είναι διαφορετική για κάθε τομέα της ζωής μας, ανάλογα με το τι συμβαίνει στον τομέα αυτό. Αισθάνομαι πάντως ότι σε γενικές γραμμές η ζωή μάς «κάνει τη χάρη» και οι υποχρεώσεις κάνουν κύκλους, οπότε αντίστοιχα μπορούμε να προσαρμόσουμε τις προτεραιότητές μας.

Το πιο βασικό για μένα όπλο είναι η πειθαρχία. Το πρόγραμμα. Για να «χωρέσουν» όσα περισσότερα γίνεται! Η δουλειά, οι προσωπικές υποχρεώσεις, ο χρόνος με την οικογένεια, η άσκηση και, πιο σπάνια δυστυχώς, οι φίλοι. Και να εκμεταλλευόμαστε κάθε λεπτό! Έχω πάντοτε το βιβλίο μου στην τσάντα μου και διαβάζω όπου και όποτε περιμένω. Ωστόσο, όσο και αν είναι απαιτητικό αυτό το multitasking, στην πραγματικότητα είναι πολύ καλή εξάσκηση και για τη δουλειά μας. Μαθαίνουμε να βάζουμε προτεραιότητες και σαφή χρονοδιαγράμματα, εξασκούμε στο να εργαζόμαστε με συνεχείς διακοπές και γενικά εκπαιδευόμαστε για απαιτητικές συνθήκες εργασίας. Σπουδαίο μάθημα.

ΝΑΝΣΗ ΒΕΡΡΑ: Καταρχάς, η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ζήτημα υποκειμενικό για τον καθένα από εμάς. Το σημείο εξισορρόπησης των δύο ‘σφαίρων’ είναι διαφορετικό στην κάθε γυναίκα δικηγόρο-γυναίκα επαγγελματία. Αντίστοιχα, τα στοιχεία εκείνα που πρέπει να ενεργοποιηθούν και που απαιτούνται, προκειμένου να επιτευχθεί η ιδεατή ισορροπία, είναι ομοίως διαφορετικά σε καθέναν από εμάς τόσο σε ένταση και αριθμό, όσο και σε ποιοτικά χαρακτηριστικά. Κοινός παρονομαστής όλων των ανωτέρω αποτελεί σίγουρα η ενεργοποίηση όλων εκείνων των στοιχείων που είναι ενσωματωμένα στη γυναικεία φύση: η ευελιξία, η προσαρμοστικότητα, η αυθεντική έκφραση των συναισθημάτων. Το τρυφερό βλέμμα και η γαλήνια αγκαλιά της μητέρας, η έκφραση της αγάπης αποτελούν στοιχεία που συντελούν στην εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και δεν σχετίζονται απαραίτητα με το χρονικό ισομερισμό μεταξύ των δύο πτυχών της ζωής.

Επιπλέον, η γόνιμη αξιοποίηση του χρόνου με τον σύντροφο, με τον σύζυγο και το παιδί, αποτελούν στάση ζωής τροφοδοτική της επίτευξης της ζητούμενης ισορροπίας. Φυσικά, και ο ρόλος του άντρα συντρόφου, συζύγου, πατέρα είναι εξίσου σημαντικός στην επίτευξη της ιδεατής ισορροπίας: η ενεργή συμμετοχή στην φροντίδα των παιδιών και ικανοποίηση των αναγκών του σπιτιού, η έμπρακτη συναισθηματική στήριξη της συντρόφου-συζύγου δρουν συμπληρωματικά στην εναρμόνιση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Τέλος, σε ό,τι αφορά τις γυναίκες που ασκούν νομικά επαγγέλματα, η εξισορρόπηση εργασίας και οικογένειας επηρεάζεται από τις συνθήκες άσκησης των επαγγελματιών αυτών στην Ελλάδα της κρίσης. Η βελτίωση των συνθηκών

άσκησης του επαγγέλματος και η θέσπιση μέτρων περαιτέρω προστασίας/στήριξης της μητρότητας και του γονεϊκού ρόλου γενικότερα, αποτελούν προτάσεις που μπορούν να συνδράμουν στην εναρμόνιση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

ΣΟΦΙΑ ΓΡΗΓΟΡΙΑΔΟΥ: Ομοίως, τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες καλούνται και οφείλουν να εκπληρώσουν και ρόλους εντός της οικογενείας, πέρα από τα επαγγελματικά τους καθήκοντα και τις επαγγελματικές τους βλέψεις. Εάν ξεκινήσουμε από τη βάση ότι ο ρόλος της γυναίκας στην οικογένεια οφείλει εκ προοιμίου και αξιωματικά να είναι μεγαλύτερος, ήδη ξεκινήσαμε από μία παραδοχή που θα πρέπει πλέον να θεωρείται ξεπερασμένη.

Οι ρόλοι βεβαίως είναι διαφορετικοί και μπορεί να εναλλάσσονται κατά περιόδους, ιδίως αναλόγως της ηλικίας των παιδιών μίας οικογένειας. Αλλά η πολυπλόκτη ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή θα πρέπει να είναι ζητούμενο για όλους μας ανεξαρτήτως φύλου. Άποψή μου είναι ότι πρέπει να δεχτούμε ότι πάντα κάτι κερδίζεις και κάτι χάνεις. Οι γυναίκες που επιλέγουν να αφήσουν ή να περιορίσουν τη δουλειά τους, μπορεί να χάνουν τις προοπτικές της εξέλιξης στην καριέρα τους. Αντιστοίχως, οι άντρες που επενδύουν το μεγαλύτερο χρόνο στην καριέρα τους, μπορεί αργότερα να αισθάνονται ότι έχασαν πολύτιμο μέρος από τη ζωή των παιδιών τους όταν μεγάλωναν. Το ευκταίο, και θεωρώ ότι αξίζει να αγωνιστούμε για αυτό, είναι οι επιλογές να είναι όσο γίνεται ελεύθερες και συνειδητές, να έχουν αποφασιστεί από κοινού και να προσαρμόζονται στις εξελισσόμενες ανάγκες μίας οικογενείας και των επαγγελματικών φιλοδοξιών των μελών της. Αυτό που μπορώ σχεδόν μετά βεβαιότητας να πω είναι ότι επειδή η βιολογική σχέση μίας μητέρας με τα παιδιά της είναι κάτι αναντικατάστατο, και νομίζω καμία γυναίκα δεν θα ήθελε να είναι αλλιώς, οι μητέρες επαγγελματίες εξακολουθούμε να αισθανόμαστε μία μεγάλη ενοχή απέναντι στα παιδιά μας για την έλλειψη διαθέσιμου χρόνου και αυτό μας επιβαρύνει ιδιαίτερα.

ΑΝΤΙΓΟΝΗ ΔΗΜΟΠΟΥΛΟΥ: Πρόσφατα, σε ένα άρθρο του BBC διάβασα την φράση “work-life balance is a cycle – not an achievement”. Η εναρμόνιση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι πράγματι μία μεγάλη πρόκληση και σίγουρα δεν είναι κάτι που επιτυγχάνεις μία φορά στη ζωή σου και μετά την θεωρείς κεκτημένο. Σημαντικά βήματα στην προσπάθεια να βρούμε τη σωστή ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής είναι αφενός να μπορούμε να ξεκαθαρίζουμε τις επαγγελματικές και προσωπικές μας φιλοδοξίες και αφετέρου να έχουμε τη δυνατότητα να επιλέγουμε συνειδητά πού θα εστιάζουμε, κάθε φορά, ανάλογα με τις προτεραιότητες που εμείς θέτουμε. Είναι επίσης πολύ σημαντικό, τόσο στο οικογενειακό όσο

και στο επαγγελματικό περιβάλλον να έχουμε «συμμάχους», ώστε να υπάρχει συνεννόηση, καλή συνεργασία, κατανόηση των στόχων και δυσκολιών. Εμείς οι ίδιες, ως γυναίκες, πρέπει να θέτουμε σαφή όρια μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής μας ζωής. Εμένα προσωπικά η μητρότητα με βοήθησε προς αυτή την κατεύθυνση, καθότι ήταν ο μόνος τρόπος για να προσαρμοστώ, να ανταπεξέλθω και κυρίως να απολαύσω τα νέα δεδομένα σε προσωπικό επίπεδο. Είναι επίσης πολύ σημαντικό, αν και όχι πάντα εύκολο στη πράξη, να αποφεύγουμε να είμαστε φυσικά παρούσες στον έναν ρόλο και ψυχικά να βρισκόμαστε στον άλλον. Η νέα καθημερινότητα λόγω της πανδημίας είναι μια επίπονη άσκηση για όλους και με μία βέβαια διαφορετικά ανθρώπινη διάσταση, αν σκεφτεί κανείς τις εικόνες δύο διπλανών υπολογιστών με τον CEO από τη μία και παιδικές χειροτεχνίες από την άλλη. Σε κάθε περίπτωση, η πανδημία επιβάρυνε σημαντικά τη θέση της γυναίκας σε πολλά επίπεδα, αυξάνοντας τις απαιτήσεις και επιφέροντας, σε πολλές περιπτώσεις, δυσανάλογες επιπτώσεις. Μένει να διαπιστώσουμε στην πράξη αν αυτό θα μας πάει βήματα πίσω ή θα μπορέσει να λειτουργήσει σαν επιταχυντής για ανεύρεση ρεαλιστικών λύσεων για την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή μίας εργαζόμενης γυναίκας.

ΜΙΝΑ ΖΟΥΛΟΒΙΤΣ: Η ισορροπία πιστεύω ότι μπορεί να επιτευχθεί μόνον εφόσον υπάρχει ουσιαστική συνεργασία και κατανόηση από τον σύντροφο, καλή υποστηρικτική υποδομή και οργάνωση για τα παιδιά (από εξωτερικούς ανθρώπους ή συγγενείς), εξεύρεση ποιοτικού χρόνου με την οικογένεια (ακόμη και σε απλά θέματα όπως το να τρώμε όλοι μαζί βραδινό), αλλά και για τον εαυτό μας, με την ενασχόλησή μας με πράγματα που μας ενδιαφέρουν, μας δημιουργούν ηρεμία και μας δίνουν θετική ενέργεια.

ΑΣΠΑΣΙΑ ΜΑΛΛΙΟΥ: Κάθε ένας από εμάς καλείται να εκπληρώσει τους «ρόλους» που κουβαλάει από το οικογενειακό κύτταρο και από το ευρύτερο κοινωνικό συνειδητό. «Ρόλους» δεν κουβαλάμε μόνο εμείς οι γυναίκες αλλά πολλούς, και συχνά βαριούς, και οι άνδρες. Καθώς πιστεύω στην ατομική προσπάθεια και κυρίως στην ατομική ευθύνη καθενός μας, προτείνω να αρχίζουμε να αναλογιζόμαστε ποια είναι η δική μας θέση απέναντι στον «ρόλο». Αποτελεί φυσική μας ανάγκη ή επίκτητη ιδιότητα; Και αν το πρώτο, πώς σταθμίζει ο καθένας μας το εύρος και το βάρος της ανάγκης αυτής έναντι των λοιπών του αναγκών; Και αν το δεύτερο, για ποιόν λόγο αποφασίζει ο καθένας από εμάς να διατηρεί ως μανδύα την επίκτητη ανάγκη; Πόσο συνειδητά επιλέγουμε σύντροφο, συνθήκες, τρόπο ζωής; Ακόμη και αν δεν είναι ευχερές στον καθένα μας να απαντήσει στα ερωτήματα αυτά, που συνοδεύουν τους «ρόλους», προτείνω τουλάχιστον να οριοθετήσουμε την καθημερινότητα μας, επιλέγοντας απλές

και πρακτικές λύσεις. Να προσπαθήσουμε σιγά – σιγά, με μικρά βήματα, να αντιμετωπίσουμε στο «πεδίο της μάχης» τα όσα κάθε ημέρα μας φορτώνονται. Και να το πράξουμε αυτό, έχοντας συναισθήση ότι η ζωή και η κοινωνική δομή δεν είναι δίκαιη. Άλλωστε, ως νομικοί, από το πρώτο εξάμηνο των σπουδών μας, μαθαίνουμε ότι νόμος είναι η εγγυητική αποτύπωση του δικαίου του ισχυρότερου. Με άλλα λόγια, ας μην κυνηγούμε ανεμόμυλους και ας προσπαθήσουμε να αποκαταστήσουμε στην πράξη την αναγκαία ισορροπία, ώστε να συνεχίσουμε τη ζωή μας με αυτό που πράγματι ταιριάζει στην ουσία μας και κάνει τις ημέρες μας ευχάριστες.

ΕΛΕΝΗ ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ: Η ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή είναι μια από τις πιο μεγάλες προκλήσεις όχι μόνον της γυναίκας δικηγόρου, αλλά και του ζευγαριού. Το ωράριο της ελεύθερης δικηγορίας είναι μακρύ και εξαντλητικό και αυτό δημιουργεί ακόμη περισσότερες δυσκολίες στην οικογενειακή ζωή μιας γυναίκας δικηγόρου. Από την άλλη μεριά, γυναίκες που διακόπτουν ή περιορίζουν πολύ την επαγγελματική τους ενασχόληση όσο τα παιδιά τους είναι μικρά, δυσκολεύονται να επιστρέψουν στην ενεργό δράση όταν τα παιδιά μεγαλώσουν, συχνά με αρνητικές συνέπειες όχι μόνο στην επαγγελματική αλλά και στην οικογενειακή ζωή τους. Είναι πολύ σημαντικό να υπάρχει κοινή αντίληψη ως προς τον ρόλο του άνδρα και της γυναίκας στην οικογένεια και στην ανατροφή των παιδιών, αμοιβαία συνεισφορά στα οικογενειακά βάρη και ασχολίες, σωστή κατανομή αρμοδιοτήτων και αμοιβαίες υποχωρήσεις που θα επιτρέψουν την καλή εξέλιξη της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής του ζευγαριού μακροπρόθεσμα. Κατά τη γνώμη μου, είναι κυρίως θέμα νοοτροπίας και παιδείας και είναι κάτι που φαίνεται από την αρχή της συμβίωσης. Ταυτόχρονα, ο ρόλος της Πολιτείας είναι πολύ σημαντικός με την καθιέρωση γονικής άδειας και για τους δύο γονείς, σωστής μέριμνας για τα παιδιά με βρεφονηπιακούς σταθμούς και υποστήριξη για όλες τις ηλικίες. Όπως διαπιστώσαμε κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι κλειστοί βρεφονηπιακοί σταθμοί και τα κλειστά δημοτικά ήταν από τα μεγαλύτερα προβλήματα για τις οικογένειες με μικρά παιδιά.

ΠΕΝΝΥ ΠΑΠΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ: Η γυναίκα σήμερα έχει τη δυνατότητα να κυνηγήσει τα όνειρα και τις φιλοδοξίες της και να εξελιχθεί, τόσο σε προσωπικό, όσο και επαγγελματικό επίπεδο. Η σύγχρονη γυναίκα πρωταγωνιστεί στη ζωή, ξεχωρίζει, διακρίνεται, επιχειρεί, διοικεί, καινοτομεί και εμπνέει με τις αξίες της. Η εργαζόμενη γυναίκα όμως είναι ταυτόχρονα μητέρα, νοικοκυρά, σύζυγος, σύντροφος. Εκτός

από τις επαγγελματικές της υποχρεώσεις, είναι υποχρεωμένη να καλύψει τις ανάγκες του σπιτιού, να φροντίσει και να στηρίξει τα παιδιά της. Η σωματική και η ψυχική καταπόνησή της δεν τελειώνει μετά το πέρας του ωραρίου στον χώρο εργασίας της, αλλά συνεχίζεται αδιάκοπα στο σπίτι. Στην προσπάθειά της να αντεπεξέλθει με επιτυχία στα πολλά καθήκοντα που καλείται να εκτελέσει, αναπόφευκτα συχνά πιέζεται, αγχώνεται και μερικές φορές εξαντλείται. Η χρυσή τομή ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή είναι, επομένως, το ζητούμενο. Θεωρώ ότι η εργαζόμενη γυναίκα χρειάζεται να συμφιλωθεί πρώτα με την ιδέα ότι «δεν είναι ανθρωπίνως δυνατό να καταφέρνεις το τέλει κάθε μέρα». Ο σωστός προγραμματισμός του χρόνου και η αληθινή επικοινωνία με τους άλλους είναι, κατά τη γνώμη μου, οι πιο σημαντικοί παράγοντες επιτυχίας της πολυπλόκτης, πραγματικά, ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή. Είναι απαραίτητο να επικοινωνούμε σωστά, να εξηγούμε, να αλληλεπιδρούμε, να στηρίζουμε τους άλλους και παράλληλα να νιώθουμε ότι μας στηρίζουν. Πιστεύω ότι ο σεβασμός, η ειλικρινής και καλοπροαίρετη διάθεση είτε στην εργασία είτε στο σπίτι σε συνδυασμό με την αληθινή επικοινωνία, εκτιμώνται και μπορούν να δημιουργήσουν ένα πλαίσιο υποστηρικτικό για την σύγχρονη γυναίκα, τόσο στο επαγγελματικό περιβάλλον, όσο και στην προσωπική της ζωή.

ΕΛΕΝΗ ΠΡΟΒΙΔΗ: Παρόλη την αντιπάθεια που είχαμε σε μικρή ηλικία στις παροιμίες, που συνήθως μάς λέγονταν με διδακτικό ή επικριτικό τόνο, η εμπειρία έδειξε ότι πρόκειται για αλήθειες. Το πολύ απλό, λοιπόν, δεν μπορείς να χωρέσεις δύο καρπούζια κάτω από την ίδια μασχάλη, το βρήκαμε μπροστά μας. Η προσπάθεια, βέβαια, παραμένει σταθερά στο να αποδείξουμε το αντίθετο· και τα καταφέρνουμε. Ας είμαστε όμως ειλικρινείς. Ό,τι πετυχαίνουμε είναι πάντα μέσα στο πλαίσιο του γνωστού ‘win some, lose some’. Η γυναίκα, ιδίως εκείνη που είναι και μητέρα, καταβάλλει μεγάλη προσπάθεια ήδη για να κρατήσει μια ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την οικογενειακή της ζωή. Κι αν σκεφτούμε πως η οικογενειακή και η προσωπική ζωή δεν είναι ταυτόσημες έννοιες, ή τουλάχιστον δε θα έπρεπε να είναι, καταλαβαίνουμε πως όση ισορροπία επιτυγχάνεται, αυτό γίνεται με θυσίες της προσωπικής της ζωής, του χρόνου που θα ήθελε να είναι μόνο δικός της. Μαγικές συνταγές δεν υπάρχουν. Χτίζεις ένα πρόγραμμα γύρω από τα πρέπει (επαγγελματικά και οικογενειακά), οργανώνεις το χρόνο με ακρίβεια ελβετικού ρολογιού, προσπαθείς να χωρέσεις σε αυτόν

μικρές, αποκλειστικά προσωπικές ανάσες, και δεν ξεχνάς ποτέ ότι δε γίνεται να είσαι τέλεια σε όλα. Και δεν πειράζει κιόλας.

ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΦΑΪΤΑΚΗ: Ο πρώτος παράγων επιτυχίας είναι η επιλογή να είναι συνειδητή. Μια γυναίκα που επιλέγει να δώσει μεγαλύτερη βαρύτητα στο μέγιστο της οικογένειάς της δεν μπορεί να χαρακτηρίζεται ως «μη επαγγελματίας», όπως και μια γυναίκα που αποφασίζει να κυνηγήσει την επιτυχία στην καριέρα της ενώ ταυτόχρονα μεγαλώνει παιδιά, δεν πρέπει να θεωρείται «ανεπαρκής μητέρα».

Τον πρώτο ρόλο παίζουμε εμείς οι ίδιες και ο τρόπος με τον οποίο υποστηρίζουμε τις επιλογές μας: χωρίς τύψεις και δεύτερες σκέψεις. Η συνέπεια και η αποφασιστικότητα, το να θέτει κανείς όρια σαφή (όχι πάντα εύκολο) στους γύρω είτε είναι τα παιδιά και ο σύντροφος, είτε ο πελάτης είτε ο συνάδελφος, είναι κρίσιμος παράγοντας ισορροπίας και, άρα, επιτυχίας.

Εξίσου σημαντικό είναι, βέβαια, το εργασιακό και το οικογενειακό περιβάλλον να στηρίζουν τις επιλογές και να σέβονται τα όρια.

Ποιες είναι, κατά τη γνώμη σας, οι ενέργειες που πρέπει να γίνουν για να διασφαλιστεί ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες για την ανάληψη υψηλών διοικητικών θέσεων;

ΕΛΕΝΗ ΑΛΕΞΙΟΥ: Δυστυχώς δεν είναι τόσο απλό. Το Σύνταγμα μας ορίζει ότι τα δύο φύλα είναι ίσα και η αρχή αυτή εξειδικεύεται με σειρά διατάξεων, οι οποίες καλύπτουν και τις ιδιωτικές σχέσεις. Θεσμικά, νομικά, οι ρυθμίσεις υπάρχουν, δεν είναι εκεί το πρόβλημα. Τις ίσες ευκαιρίες όμως τις παρέχουν αναγκαστικά οι άνθρωποι, όχι οι νόμοι. Και φοβάμαι ότι η ελληνική κοινωνία παραμένει αναχρονιστική και συντηρητική, όσο κι αν θέλουμε να πιστεύουμε το αντίθετο. Και επειδή είμαστε μία κοινωνία με πολύ μεγάλο μέσο όρο ηλικίας, 50% γηραιότερη από τον παγκόσμιο μέσο όρο, η πλειονότητα των πολιτών συμμερίζεται και υποστηρίζει τα ξεπερασμένα στερεότυπα... Η πρόοδος στον τομέα αυτόν έρχεται αργά και βασανιστικά. Στην Ελλάδα «σοκάρουν» η γυναίκα αυτοκινητιστής, ο άντρας παιδαγωγός, αλλά σοκάρουν ακόμα και η γυναίκα που εργάζεται εντατικά ή ο άντρας που έχει χαμηλότερο εισόδημα από τη γυναίκα του. Και στον επαγγελματικό χώρο, η νοοτροπία αυτή μεταφράζεται σε δυσπιστία, η γυναίκα δικηγόρος «εξ ορισμού» έχει μειωμένες δυνατότητες σε σχέση με τον άντρα δικηγόρο, ο οποίος θεωρείται πιο κατάλληλος για την υπεράσπιση των συμφερόντων του εντολέα του.

Επομένως, δεν απαιτούνται κεντρικές ενέργειες, θεσμικές, τουλάχιστον όχι σε γενικευμένο επίπεδο. Προφανώς

υπάρχουν και ελλείψεις ή κενά, αλλά δεν είναι αυτά που διαμορφώνουν την πραγματικότητα. Όπως είπα, εμείς είμαστε η πραγματικότητα, οι Έλληνες, η κοινωνία στην οποία ζούμε. Πρέπει να αλλάξει η συντηρητική νοοτροπία, να αναθρέφουμε παιδιά που να θεωρούν την ισότητα αυτονόητη, όχι θέμα προς συζήτηση. Πρέπει εμείς, οι «τυχερές», να μιλήσουμε για τις δυσκολίες και να αποδείξουμε ότι κι εμείς την κατάλληλη στιγμή τις λαμβάνουμε υπόψη μας και τις αξιολογούμε. Πρώτες εμείς.

ΝΑΝΣΗ ΒΕΡΡΑ: Η παροχή ίσων ευκαιριών ανεξαρτήτως φύλου πρέπει να εδράζεται στην ακλόνητη και αδιαμφισβήτητη πεποίθηση μιας κοινωνίας ότι ο κάθε άνθρωπος μπορεί να ωφελήσει με τον δικό του τρόπο το κοινωνικό σύνολο, χωρίς προκαταλήψεις και στερεότυπα. Η διαμόρφωση μιας τέτοιας πεποίθησης απαιτεί πολύχρονη προσπάθεια αλλαγής των κοινωνικών και δομικών εκείνων παραγόντων που έχουν διαμορφώσει τις μειονεκτικές-στερεότυπες αντιλήψεις για τη γυναίκα, εξαιτίας των οποίων οι γυναίκες απουσιάζουν από τις ανώτατες διοικητικές θέσεις. Εξάλλου, διάφορες κοινωνιολογικές θεωρίες αναδεικνύουν το γεγονός ότι οι γυναίκες κοινωνικοποιούνται σε ορισμένους ρόλους που κατασκευάζονται κοινωνικά.

Η ισότητα των φύλων και η διασφάλιση ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών επιτυγχάνεται με την παιδεία, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την οικογένεια, το σχολείο, την εργασία. Το ίδιο το κράτος έχει, επίσης, σημαντικό ρόλο να επιτελέσει στην υιοθέτηση πολιτικών για την προώθηση των ίσων ευκαιριών, τη θέσπιση κατάλληλου κανονιστικού πλαισίου που θα ενεργοποιήσει ολόένα και περισσότερες επιχειρήσεις για ζητήματα ισότητας των φύλων στην απασχόληση και θα προωθήσει την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στην αγορά εργασίας. Σημαντική καινοτομία αποτελεί ο Νόμος 4706/2020, ο οποίος προβλέπει ότι τα κριτήρια επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν τουλάχιστον την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του, καθιερώνοντας, στην πραγματικότητα, την υποχρεωτική συμμετοχή των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών.

Αναφορικά με το εργασιακό περιβάλλον, είναι σημαντικό η γυναίκα να λάβει την απαραίτητη βοήθεια, προκειμένου να επιτελέσει τους σύνθετους ρόλους που της αναθέτει η κοινωνία, απορρίπτοντας τυχόν στερεότυπα ότι ο ρόλος της μητρότητας δρα αποτρεπτικά στην ανάληψη υψηλών διοικητικών θέσεων. Είναι γεγονός ότι οι ρόλοι αυτοί έχουν τις δικές τους απαιτήσεις, όμως οι γυναίκες είναι ικανές κατά τη διάρκεια της καριέρας τους να τους ισορροπήσουν χωρίς η ανάληψη αυτών των ρόλων να αποτελεί λόγω ανάσχεσης της ανέλιξης της γυναίκας σε υψηλές διοικητικές θέσεις.



ΣΟΦΙΑ ΓΡΗΓΟΡΙΑΔΟΥ: Από την εμπειρία μου, οι γυναίκες αρκετά συχνά ξεκινούν την επαγγελματική τους καριέρα με τις ίδιες προοπτικές με τους άντρες συναδέλφους τους. Ακόμα και σήμερα όμως εξακολουθούν στην πορεία να επιβραδύνουν, να ανακόπτουν ταχύτητα εν όψει της προοπτικής να αποκτήσουν οικογένεια, ακόμα και όταν η προοπτική αυτή δεν είναι άμεση. Αυτή τους, μάλιστα, η τάση συχνά ενθαρρύνεται και από το οικογενειακό αλλά και από το επαγγελματικό τους περιβάλλον.

Παράλληλα, θεωρώ ότι ακόμα και σήμερα δεν αναμένεται ότι οι γυναίκες θα είναι διεκδικητικές ως προς τις αμοιβές ή την προαγωγή τους και, αντιθέτως, αποθαρρύνονται.

Συνεπώς, υπάρχει σημαντικό περιθώριο βελτίωσης από πλευράς των εργοδοτών τόσο στην ίση μεταχείριση, αλλά και στη δημιουργία συνθηκών ασφάλειας όπου η δημιουργία οικογένειας δε θα θεωρείται μελλοντική τροχοπέδη στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών αλλά, αντιθέτως, παράγοντας σταθερότητας, όπως θεωρείται κατά κανόνα για τους άντρες επαγγελματίες.

Ταυτόχρονα, θα πρέπει να διαμορφωθεί μία κουλτούρα ευελιξίας για τις μητέρες, ιδίως ως προς το χρόνο εργασίας και κυρίως μάλιστα για τις νέες μητέρες. Και αντίστοιχες υποδομές με τη βοήθεια των σύγχρονων τεχνολογικών μέσων, όπως η τηλεργασία, ώστε να διευκολυνθούν στην εκπλήρωση των απαιτητικών ρόλων τους και να εξαλειφθεί, κατά το δυνατόν, το δίλημμα καριέρα ή οικογένεια.

Ομολογώ ότι είμαι πολύ ικανοποιημένη γιατί η εταιρεία μας έχει πολύ υψηλή συμμετοχή γυναικών σε ηγετικές θέσεις και έτσι έχουμε δημιουργήσει ένα περιβάλλον όπου όχι μόνο το φύλο δεν επηρεάζει τις επαγγελματικές προοπτικές των ανθρώπων της εταιρείας μας, αλλά όπου αντιθέτως η εξέλιξη είναι αποδεδειγμένα προϊόν αξιοκρατίας.

ΑΝΤΙΓΟΝΗ ΔΗΜΟΠΟΥΛΟΥ: Σημαντικές πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες εφαρμόζονται ήδη, χρειάζονται όμως ακόμη περισσότερες, έως ότου εδραιωθεί η ίση μεταχείριση - στη συνείδηση όλων κυρίως. Η οροφή υπάρχει, το καλό όμως είναι ότι είναι γυάλινη. Η έννοια της ισότητας πρέπει να καλλιεργείται μέσα στην οικογένεια και το σχολείο, εκεί δηλαδή που τα παιδιά πρέπει να αντιλαμβάνονται πως όλοι αποτελούν ισότιμα μέλη της κοινωνίας.

Οι επιχειρήσεις πρέπει και μπορούν να είναι μέρος της λύσης. Έχω την τύχη τα τελευταία έντεκα χρόνια να ανήκω στη μεγάλη οικογένεια της Παπαστράτος και της Philip Morris International, όπου και πολύ πρόσφατα μου εμπιστεύτηκε τη θέση της επικεφαλής του τμήματος εταιρικής ηθικής και συμμόρφωσης για τις αγορές της νοτιοανατολικής Ευρώπης.

Στην Παπαστράτος, η ηγεσία δεν διαχωρίζεται σε αντρική ή γυναικεία, αποτελεί εκείνο το ανθρώπινο χαρακτηριστικό που τροφοδοτείται από την ικανότητα και το πάθος ενός ανθρώπου να ενθαρρύνει, να εμπνέει και να καθοδηγεί κάθε άτομο προς την επίτευξη ομαδικών αλλά και ατομικών στόχων.

Η ανανέωση του Equal Salary Certification που πετύχαμε για τρίτη συνεχόμενη χρονιά επιβεβαιώνει τις συνεχείς προσπάθειες της Παπαστράτος να αποτελεί έναν χώρο εργασίας ίσων ευκαιριών, χωρίς διακρίσεις φύλων. Οι γυναίκες κατέχουν ήδη το 35% των διοικητικών ρόλων της PMI, στοχεύοντας στο 40% μέχρι το 2022. Οι ποσοστώσεις φαίνεται ότι αποτελούν ένα αναγκαίο μέτρο, που θα πρέπει να στηρίζεται, όμως, πάντοτε στην αξιοκρατία.

Παράλληλα, ευέλικτες μορφές εργασίας, οι οποίες επιτρέπουν στον εργαζόμενο να δουλεύει και εξ' αποστάσεως είναι πολύ σημαντικές. Ενώ, δεν πρέπει να θεωρείται δεδομένη η ενασχόληση μόνο της γυναίκας με την οικογένεια. Στην Παπαστράτος, πιστεύουμε πολύ στο μοντέλο co-parenting, με

τη νέα πολιτική που εγκαινιάσαμε πρόσφατα, κάθε πατέρας θα λαμβάνει 4 εβδομάδες πλήρως αμειβόμενης άδειας πατρότητας.

ΜΙΝΑ ΖΟΥΛΟΒΙΤΣ: Για πολλές γυναίκες, το υποστηρικτικό/ποιοτικό περιβάλλον που προανέφερα δεν είναι εφικτό. Έτσι, θα βοηθούσε πολύ το να δημιουργηθούν είτε ιδιωτικά (από τις εταιρείες) είτε και με κρατικές παρεμβάσεις περισσότερες «διαδικασίες» στήριξης. Επί παραδείγματι, η λειτουργία βρεφονηπιακών σταθμών με ακόμη πιο διευρυμένα ωράρια, η ύπαρξη υπηρεσιών φύλαξης μεγαλύτερων παιδιών ή/και δημιουργικής απασχόλησης/εξωσχολικών μαθημάτων, εντός των εταιρειών, η παροχή ειδικών αδειών και στους άνδρες για σκοπούς κάλυψης οικογενειακών αναγκών (π.χ. ασθένεια παιδιών, επίσκεψη σε δασκάλους για ενημέρωση κλπ.), αλλά ακόμη και η παροχή υπηρεσιών «ευ ζην» (όπως λ.χ. κομμωτήριο, γυμναστική, ειδικοί σύμβουλοι κλπ.) εντός των εταιρειών θα μπορούσαν να εξοικονομούν πολύτιμο χρόνο στις γυναίκες εργαζόμενες, για να αφιερωθούν περισσότερο στην καριέρα τους, διατηρώντας ταυτόχρονα και την προσωπική και οικογενειακή τους ισορροπία, κατά το δυνατόν, και να μπορούν να διεκδικήσουν με μεγαλύτερη ζέση υψηλότερες θέσεις εργασίας.

ΑΣΠΑΣΙΑ ΜΑΛΛΙΟΥ: Χρειάζονται ή δεν χρειάζονται οι ποσοστώσεις υπέρ των γυναικών; Η νεότητα μου, μου υπαγόρευε μια έντονα αρνητική και επικριτική ως προς τις ποσοστώσεις απάντηση. Άλλωστε, έχω την τύχη να είμαι η περήφανη κόρη μιας μητέρας που αμέσως μετά τον πόλεμο σπούδασε οδοντίατρος, ανάμεσα σε μια συντριπτική πλειοψηφία ανδρών συμφοιτητών της. Σε όλη τη μέχρι σήμερα πορεία μου αγωνίστηκα σκληρά, ώστε να μην συνιστά το φύλο μου κριτήριο ή πεδίο συζήτησης. Τα πρώτα χρόνια ήταν και τα σκληρότερα, καθώς η φορολογία με την οποία ασχολήθηκα ανδροκρατείτο αυστηρά. Έτσι, από την πολύ αρχή μάλλον ασυνείδητα και πλέον σήμερα συνειδητά, στο επαγγελματικό μου περιβάλλον δεν είμαι ούτε γυναίκα ούτε άνδρας, αλλά δικηγόρος που προσπαθεί με ενσυναίσθηση να βοηθήσει όποιοι με τιμά με την εμπιστοσύνη του. Τώρα, στα χρόνια πια της ωριμότητας, αντιλαμβάνομαι ότι η ποσόστωση μπορεί να συνιστά ένα εργαλείο διευρύνσης με τεχνητό έστω τρόπο, ώστε ο δρόμος που ανοίξαμε εμείς και οι παλαιότερες και πιο γενναίες από εμάς γυναίκες, να διαπлатυνθεί. Για να παραμείνει διαπлатυμένος θα πρέπει όσες πράγματι ενδιαφέρονται, να σηκώσουν το γάντι και να αγωνιστούν για την κατάκτηση της κορυφής. Γιατί τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, η επαγγελματική κορυφή, όπως και κάθε κορυφή, είναι δύσβατη. Και όταν

κάποιος φτάνει, η παραμονή εκεί πάνω είναι μοναχική και ως επιλογή απαιτεί εγκαταλείψεις.

ΕΛΕΝΗ ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ: Μια μέθοδος που εφαρμόζεται ευρέως είναι οι ποσοστώσεις. Η αλήθεια είναι ότι ποτέ δεν μου άρεσαν οι ποσοστώσεις. Ως γυναίκα με στεναχωρούσε το γεγονός ότι κάποιος θα μπορούσε να σκεφτεί ότι πήρα μια θέση λόγω της ποσόστωσης και όχι λόγω της αξίας μου. Εντούτοις, με τον καιρό άλλαξα γνώμη. Και τούτο διότι κατέληξα ότι οι ποσοστώσεις δεν διασφαλίζουν μόνο ότι οι γυναίκες και άλλες κοινωνικές ομάδες που μέχρι σήμερα δεν είχαν πρόσβαση στις υψηλές διοικητικές θέσεις θα έχουν ίσες ευκαιρίες για την ανάληψη αυτών των θέσεων αλλά, επιπλέον, προάγουν τη διαφορετικότητα στα κέντρα λήψης αποφάσεων προς όφελος του ιδίου του οργανισμού, τον οποίο διοικούν, αλλά και της κοινωνίας μας γενικότερα. Οι ποσοστώσεις στα διοικητικά όργανα και στις υψηλές διοικητικές θέσεις των ιδιωτικών ή δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών, είτε θεσμοθετημένες είτε όχι, λειτουργούν θετικά για τις γυναίκες αλλά και άτομα που ανήκουν σε άλλες κοινωνικές ομάδες. Και τούτο, διότι έτσι δίνεται η δυνατότητα στις γυναίκες να αναδείξουν τις ικανότητές τους, να δοκιμαστούν, να τις γνωρίσει ο κόσμος και να εκτιμήσει την αξία τους. Αν δεν γνωρίσεις ή δεν δοκιμάσεις κάποιον/α, δεν θα τον/την εκτιμήσεις. Τα άτομα, δε, που επιλέγουν τα στελέχη για τις υψηλές διοικητικές θέσεις έχουν μια φυσική

ροπή στο να επιλέγουν μεταξύ ομοίων τους που γνωρίζουν και έχουν ήδη δοκιμάσει. Παράλληλα, η διαφορετικότητα στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων και στις υψηλές διοικητικές θέσεις έχει ως επακόλουθο πιο ισορροπημένες αποφάσεις, στις οποίες συντίθενται διαφορετικές οπτικές και νοοτροπίες. Παράγοντες που αν παραβλεφθούν ενδέχεται να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στο μέλλον.

PENNY ΠΑΠΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ: Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ερευνών, ενώ ο αριθμός των γυναικών αυξάνεται συνεχώς στις χαμηλές και μεσαίες διοικητικές θέσεις, οι προσπάθειές τους να επιτύχουν υψηλότερα επίπεδα στην ιεραρχία εμποδίζονται. Είναι σε όλους μας γνωστός ο όρος «γυάλινη οροφή». Ο όρος χρησιμοποιείται σήμερα ευρύτατα και περιγράφει την ύπαρξη πρακτικών, προκαταλήψεων και στερεοτύπων, εμποδίων δηλαδή στην άνοδο των γυναικών πάνω από ένα συγκεκριμένο επίπεδο στην ιεραρχική δομή των οργανώσεων και των επιχειρήσεων.

Η «γυάλινη οροφή» παρατηρείται και στην χώρα μας, είναι δε περισσότερο εμφανής στα υψηλότερα διευθυντικά επίπεδα. Να επισημάνω σε αυτό το σημείο ότι, σύμφωνα με έρευνα της ICAP, οι εταιρείες που διευθύνονται από γυναίκες καταγράφουν καλύτερες επιδόσεις σε σύγκριση με εκείνες που διοικούνται από άντρες, και αυτό γιατί εμείς οι γυναίκες λειτουργούμε με υποστηρικτικό τρόπο ως προστατευτικοί ηγέτες. Διακρινόμαστε για την συναισθηματική νοημοσύνη, την ενσυναίσθηση, τη διαίσθηση και τη διορατικότητα μας. Συνεπώς, η περιορισμένη μόνο αξιοποίηση γυναικών υψηλών προσόντων συνιστά σπατάλη πόρων, απώλεια ταλέντου, αλλά και απώλεια προοπτικής οικονομικής ανάπτυξης. Για την αντιμετώπιση των πραγματικών αιτιών του υφιστάμενου διαχωρισμού ανδρών – γυναικών απαιτείται αναθεώρηση των υφιστάμενων δομών και πολιτικών σε πολλούς τομείς, όπως στην εκπαίδευση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Προσωπικά πιστεύω στη μοναδικότητα και στη δυναμική του ανθρώπου ανεξαρτήτως φύλου. Η στείρα αντιπαράθεση στην αξιολόγηση μιας «δυναμικής γυναίκας» και «ενός δυναμικού άντρα» για την άνοδο στις υψηλότερες θέσεις μιας ιεραρχικής δομής ή στην ηγεσία μιας επιχείρησης δεν είναι σε καμία περίπτωση το ζητούμενο. Θεωρώ ότι οι επιχειρήσεις χρειάζεται να ενσωματώσουν βέλτιστες πρακτικές για την προώθηση των ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο. Να δημιουργήσουν και να αξιοποιήσουν μηχανισμούς υποστήριξης της ενσωμάτωσης των πολιτικών ισότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Να αξιολογούν τις ικανότητες και τις δεξιότητες ικανών ανθρώπων με κριτικό πνεύμα και δυναμική. Η ίδια η λέξη «ηγεσία», άλλωστε, δεν περιγράφει συγκεκριμένη θέση, συγκεκριμένο κλάδο ή συγκεκριμένο φύλο, αλλά την ανθρώπινη ικανότητα για παρακίνηση των υφισταμένων να αγωνίζονται με τη θέλησή τους για την επιτυχία των στόχων του οργανισμού.

ΕΛΕΝΗ ΠΡΟΒΙΔΗ: Η ερώτηση του ενός εκατομμυρίου ευρώ λοιπόν... Ενώ καταλαβαίνω τη λογική πίσω από τις προτάσεις για υποχρεωτικές ποσοστώσεις- ίσως αντιλαμβάνομαι κιόλας την αναγκαιότητά τους - την ίδια στιγμή δυσκολεύομαι να αποδεχθώ ότι αυτή είναι η μόνη λύση στο ζήτημα των λίγων γυναικών σε υψηλές θέσεις. Η αποδοχή της διαφορετικότητας, η ισότιμη συμμετοχή, οι ίσες ευκαιρίες, είναι και θα παραμείνουν κομμάτι της γενικότερης εταιρικής κουλτούρας. Αν αυτή δεν αναγνωρίζει την αξία που προσθέτει η διαφορετικότητα και δεν την ενισχύει, τότε

οι ενέργειες είναι απλά μία ή δέκα σελίδες σ' ένα εγχειρίδιο που αραχνιάζει σε κάποιο συρτάρι. Ξέρω πως υπήρξα τυχερή κι αισθάνομαι πραγματικά υπερήφανη που δουλεύω σε μια εταιρία, που όχι μόνο αποδέχεται, ενθαρρύνει και σέβεται τη διαφορετικότητα, μα την έχει αναγάγει σε κύριο πυλώνα της στρατηγικής της. Και την ίδια στιγμή, ξέρω πως στην ΑΒ Βασιλόπουλος δεν είμαστε ο κανόνας. Υπάρχει πολύς δρόμος ακόμα ως τη στιγμή που όλες οι εταιρίες, μικρές ή μεγάλες, θα έχουν εντάξει και αφομοιώσει στη στρατηγική τους τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη. Την ίδια, όμως, στιγμή παρατηρώ πως η ανάγκη αυτή έχει ήδη αναγνωριστεί σε παγκόσμιο επίπεδο και τα βήματα που έχουν γίνει και συνεχίζουν να γίνονται κάθε άλλο παρά αμελητέα είναι.

ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΦΑΪΤΑΚΗ: Το ευρωπαϊκό και εθνικό θεσμικό πλαίσιο υπάρχει: η αρχή της ισότητας και ίσης ευκαιρίας ανεξαρτήτως φύλου, κοινωνικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων κλπ. διέπει υποχρεωτικά όλα τα νομοθετήματα, με έμφαση σε εκείνα που αφορούν εργασιακά ή επαγγελματικά θέματα. Το θέμα είναι η εφαρμογή του όχι από υποχρέωση, αλλά από πεποίθηση.

Η αλλαγή νοοτροπίας επιτυγχάνεται βιωματικά και μόνο, μέσα από την παιδεία και τα παραδείγματα της δημόσιας ζωής.

Με γυναίκα στο ύψιστο αξίωμα της χώρας και με γυναίκες προέδρους στα δύο ανώτατα δικαστήρια της χώρας, το ελληνικό κράτος απέδειξε έμπρακτα ότι το φύλο δεν αποτελεί εμπόδιο για την κατάκτηση οποιασδήποτε υψηλής θέσης. Μένει εμείς οι πολίτες να το εμπεδώσουμε και να ακολουθήσουμε το παράδειγμα.

Τέλος, η πανδημία, αν και μας στέρησε πολλά, ανέδειξε νέους τρόπους εργασίας και συνεργασίας και στο δικηγορικό χώρο. Με τη βοήθεια της τεχνολογίας παρακάμψαμε την ανάγκη φυσικής παρουσίας ή την τήρηση αυστηρού ωραρίου χωρίς να αλλοιώνεται η ποιότητα και η

συνέπεια της δουλειάς μας. Αν χρησιμοποιήσουμε σωστά την εμπειρία μας, θα επιτρέψουμε στις γυναίκες δικηγόρους (και όχι μόνο) να αποφεύγουν το ψευδοδίλημα «καριέρα/οικογένεια». Είναι πλέον εφικτό να εισαχθούν ευέλικτες πολιτικές εργασίας, επιτρέποντας να επιλέγει κανείς αν θα εργαστεί από το γραφείο ή όχι ανάλογα με τις προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες. ■