

Κ

ΗΓΕΤΙΔΕΣ

2026

Η ηγεσία
δεν έχει φύλο· έχει όραμα,
ευθύνη και αποφασιστικότητα

Κρατάμε τη μια όψη του νομίσματος.

**Αυτή που μας φέρνει
πιο κοντά.**

Στην Τράπεζα Κύπρου πιστεύουμε
ότι το όραμα είναι κοινό, γι' αυτό
δεν αφήνουμε τίποτα στην τύχη.

Για την υγεία που αξίζουμε,
τον πολιτισμό που μοιραζόμαστε,
την παιδεία που οραματιζόμαστε,
το περιβάλλον και την κοινωνία
στα οποία συνυπάρχουμε.

#ΚοινόΚυπρίων



Τράπεζα Κύπρου



Ώθηση προς τα εμπρός

Οι πορείες των γυναικών που θα διαβάσετε σε αυτή την έκδοση έχουν, στην πλειονότητά τους, έναν κοινό παρονομαστή: σκληρή δουλειά, επιμονή, υπερβάσεις και μάχες με ιδιαίτερα ανθεκτικές, βαθιά ριζωμένες στην κοινωνική συνείδηση πεποιθήσεις. Ο ανδροκρατούμενος κόσμος μας δεν δέχεται εύκολα μια ηγέτιδα στην πολιτική, στην κοινωνία, στην οικονομία. Σχεδόν κάθε γυναίκα που εξελίσσεται επαγγελματικά και στοχεύει στην κορυφή θα αισθανθεί κάποια στιγμή πάνω από το κεφάλι της μια «γυάλινη οροφή», την οποία πρέπει να προσπαθήσει να σπάσει για να συνεχίσει να ανεβαίνει. Δεν είναι η έλλειψη προσόντων που ίσως την κρατήσει στάσιμη και μακριά από τα κέντρα λήψης των αποφάσεων, αλλά, κυρίως, τα έμφυλα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις: η επικρατούσα κουλτούρα.

Το επιβεβαιώνουν οι αριθμοί. Οι γυναίκες παγκοσμίως κατέχουν το 30% των διευθυντικών θέσεων και αποτελούν μόνο το 22% των επαγγελματιών στον χώρο της τεχνητής νοημοσύνης. Στην ΕΕ οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσο όρο 12,2% λιγότερα χρήματα ανά ώρα από τους άν-

δρες. Στην Κύπρο μόνο το 4,9% των γυναικών συμμετέχει σε επιχειρηματική δραστηριότητα αρχικού σταδίου, ενώ το 85% με εκπαίδευση STEM που έχουν παιδιά ή φροντίζουν κάποιο άλλο άτομο, έχει επηρεαστεί σημαντικά ή μέτρια η καριέρα τους.

Τα έμφυλα ζητήματα επεκτείνονται αργά αλλά σταθερά και οι έρευνες μαρτυρούν μια οπισθοχώρηση ή μια επιβράδυνση της προόδου που σημειώνεται. Το μισθολογικό χάσμα δεν κλείνει, η σεξουαλική παρενόχληση σε δημόσιους και χώρους εργασίας εξακολουθεί, η γυναικεία υγεία μετριέται με αντρικές μονάδες μέτρησης και οι πολιτικές Τραμπ διαβρώνουν τις κατακτήσεις του φεμινισμού.

Όποιος βλέπει τους άλλους ανθρώπους ως ίδιους, τότε αποτελεί μέρος της λύσης. Για να επιτευχθεί η πλήρης ισότητα σε θέσεις ευθύνης αλλά και γενικότερα, χρειάζονται αλλαγές σε επίπεδο θεσμών, εκπαίδευσης, νοοτροπίας. Ώθηση των άξιων γυναικών προς τα πάνω, σε όλους τους τομείς, σημαίνει ώθηση και φυγή της κοινωνίας προς τα εμπρός. Οι ιστορίες που θα διαβάσετε στις επόμενες σελίδες το αποδεικνύουν.

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ | Επιμέλεια: Γιάννης Αδειλίνης, adiliny@kathimerini.com.cy

Ιδιοκτησία: Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ Πολιτική και Οικονομική Εφημερίδα Έκδοση Κύπρου ΛΤΔ, Νικολάου Σαριπόλου 2 & Λεωφ. Λυκαβητού,

Έγκωμη 2401, Λευκωσία, τηλ.: 22472472, email: info@kathimerini.com.cy | Σελίδωση: Χρυσόστομος Δημητρόπουλος

Commercial Director: Άννα Αντωνίου, τηλ. 22472414, antonioua@sppmedia.com

Εμπορικός Διευθυντής «Κ»: Τάσος Αγαθαγγέλου, τηλ. 22472381, agathangelout@kathimerini.com.cy

*Οι απόψεις των Ηγέτιδων που φιλοξενούνται στην ειδική έκδοση, έγιναν σε συνεργασία με τις διαφημιζόμενες εταιρείες και παρουσιάζονται με αλφαβητική σειρά.



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ



▶
Η κα Ειρήνη Πική
είναι η Υφυπουργός
Παρά Τω Προέδρω
της κυβέρνησης
Χριστοδουλίδη.



Ειρήνη Πική

Η ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ, Η ΓΝΩΣΗ ΚΑΙ Η ΕΥΘΥΝΗ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΦΥΛΟ

Είναι σημαντικό να δημιουργούμε πρότυπα για τις νέες γενιές και να τις παροτρύνουμε να κυνηγούν τα όνειρα τους. Να μην αμφισβητούν τις απόψεις τους. Να μην φοβούνται να διεκδικήσουν χώρο σε απαιτητικά περιβάλλοντα.

Συνέντευξη στον ΓΙΑΝΝΗ ΑΔΕΙΛΙΝΗ



Οσο περισσότερες γυναίκες βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης τόσο λιγότερος χώρος απομένει για τα στερεότυπα, λέει η Υφυπουργός Παρά Τω Προέδρω, Ειρήνη Πική, σε συνέντευξή της στο «Κ-Ηγέτιδες». Επέλεξε να σπουδάσει οικονομικά γιατί πιστεύει ότι είναι το εργαλείο κατανόησης για τον τρόπο λειτουργίας του κόσμου γύρω μας. Αν θέλεις να επηρεάσεις πολιτικές που αφορούν την ανάπτυξη, τη βιωσιμότητα και την κοινωνική συνοχή, τονίζει η κα Πική, πρέπει να αντιλαμβάνεσαι τον ρόλο των αγορών, την αξία των πόρων και τη σημασία των κινητήρων. Για την ίδια, ηγεσία σημαίνει ευθύνη και συνείδηση. Να λαμβάνεις δύσκολες αποφάσεις με ψυχραιμία και με πλήρη επίγνωση των συνεπειών τους. Και να παραμείνεις σταθερή, συνεπής και προσηλωμένη στον στόχο, καθώς στο τέλος τα αποτελέσματα μιλούν από μόνα τους και η αξιοπιστία αποδεικνύεται ισχυρότερη από οποιοδήποτε στερεότυπο.



Η πρόκληση στην εποχή μας είναι να σχεδιάζεις πολιτικές που εξισορροπούν την ευημερία του σήμερα με την ευθύνη απέναντι στις επόμενες γενιές.

Γιατί αποφασίσατε να σπουδάσετε οικονομικά με μεταπτυχιακό στα Οικονομικά Περιβάλλοντος και Φυσικών Πόρων;

Από τα φοιτητικά μου χρόνια μέχρι και σήμερα το ερώτημα ήταν πάντα το ίδιο, το πώς μπορούμε με τις πράξεις μας να βελτιώσουμε ουσιαστικά τη ζωή των ανθρώπων. Επέλεξα τα οικονομικά γιατί πίστευα και εξακολουθώ να πιστεύω ότι είναι το εργαλείο κατανόησης για τον τρόπο λειτουργίας του κόσμου γύρω μας. Αν θέλεις να επηρεάσεις πολιτικές που αφορούν την ανάπτυξη, τη βιωσιμότητα και την κοινωνική συνοχή, πρέπει να αντιλαμβάνεσαι τον ρόλο των αγορών, την αξία των πόρων και τη σημασία των κινητήρων. Το μεταπτυχιακό στα Οικονομικά Περιβάλλοντος και Φυσικών Πόρων ήταν μια συνειδητή επιλογή. Πιστεύω ότι η οικονομική ανάπτυξη είναι άμεσα συνυφασμένη με τη βιωσιμότητα. Η πρόκληση στην εποχή μας είναι να σχεδιάζεις πολιτικές που εξισορροπούν την ευημερία του σήμερα με την ευθύνη απέναντι στις επόμενες γενιές και αυτό, δηλαδή ο συνδυασμός ανάμεσα στην πρόοδο και τη βιωσιμότητα, είναι μια από τις πιο απαιτητικές πολιτικές εξισώσεις.

Ως γυναίκα αντιμετωπίσατε προκατάληψη και έμφυλα ζητήματα; Επηρέασαν την πορεία σας και, αν ναι, πόσο;

Σε κάθε επαγγελματικό περιβάλλον, ιδιαίτερα σε χώρους λήψης αποφάσεων, υπάρχουν προκαταλήψεις συχνά ασυνείδητες. Ειδικά παλαιότερα οι γυναίκες ήταν λιγότερες και συχνά πιο αυστηρά κρινόμενες. Με την πάροδο του χρόνου, συνειδητοποίησα ότι στην πορεία της ζωής σου δεν χρειάζεται να αντιπαρατεθείς με κάθε στερεότυπο. Αρκεί να παραμείνεις σταθερή, συνεπής και προσηλωμένη στον στόχο, καθώς στο τέλος τα αποτελέσματα μιλούν από μόνα τους και η αξιοπιστία αποδεικνύεται ισχυρότερη από οποιοδήποτε στερεότυπο.

Βρέθηκαν άνδρες συνάδελφοί σας που προσπάθησαν να μπουν εμπόδιο στον δρόμο σας;

Δεν ένιωσα κάποιον να προσπαθεί να θέσει εμπόδια. Στην επαγγελματική ζωή όλοι συναντούμε δυσκολίες, διαφορετικές αντιλήψεις ή ανταγωνισμό. Ωστόσο, προσωπικά, ποτέ δεν τα προσέγγισα με όρους φύλου αλλά ως μέρος μίας διαδρομής όπου η συνεργασία, η θεσμική λειτουργία και η σαφήνεια ρόλων οδηγούν σε ένα τελικό, θετικό αποτέλεσμα που υπερβαίνει τυχόν εμπόδια ή προβλήματα. Διαφωνίες πάντα υπάρχουν, αλλά τις αντιμετωπίζω ως ασυμβατότητα χαρακτήρα. Όταν εργάζεσαι με διαφάνεια και διακριτούς ρόλους, οι προσωπικές αντιπαραθέσεις υποχωρούν.

Ποιος είναι ο δικός σας ορισμός για τον ηγέτη/ την ηγέτιδα;

Για μένα, ηγεσία σημαίνει ευθύνη και συνείδηση. Να λαμβάνεις δύσκολες αποφάσεις με ψυχραιμία και με πλήρη επίγνωση των συνεπειών τους. Να ακούς πριν



«Όταν εργάζεσαι με διαφάνεια και διακριτούς ρόλους, οι προσωπικές αντιπαραθέσεις υποχωρούν», τονίζει η κα Ειρήνη Πική.

μιλήσεις. Να δημιουργείς περιβάλλον όπου και άλλοι μπορούν να εξελιχθούν και να αναπτυχθούν και την ίδια στιγμή να παράγεις αποτέλεσμα που αντέχει στον χρόνο.

Αποτελεί ακόμα δίλημμα για την Κύπρια γυναίκα το «καριέρα ή οικογένεια»;

Δεν θα έπρεπε να είναι δίλημμα ωστόσο, για πολλές γυναίκες παραμένει. Η απάντηση σε αυτό είναι περισσότερες πολιτικές στήριξης και σύγχρονη εργασιακή κουλτούρα. Μια κοινωνία που ζητά από τις γυναίκες να επιλέγουν, στερείται μέρος των δυνατοτήτων της. Ως κυβέρνηση εργαζόμαστε με στοχευμένες δράσεις, έτσι ώστε οι γυναίκες να μην εξαναγκάζονται να επιλέξουν ανάμεσα σε δύο εξίσου σημαντικές διαστάσεις της ζωής τους. Να αναφέρω ως παράδειγμα την τηλεργασία και τις ευέλικτες μορφές εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, τις οποίες η κυβέρνηση Χριστοδουλίδη προωθεί.

Υπάρχουν «ανθεκτικά» στερεότυπα για τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης που σας θυμώνουν;

Μπορεί να θεωρηθεί στερεότυπο σε θέσεις ευθύνης ότι μια γυναίκα είναι «πολύ αυστηρή», όταν είναι αποφασιστική ή «πολύ συναισθηματική», όταν είναι ανθρώπινη.

Παρ' όλα αυτά, η αλήθεια είναι ότι δεν χρειάζεται να χωράμε σε καλούπια. Η ικανότητα, η γνώση και η ευθύνη δεν έχουν φύλο. Όσο περισσότερες γυναίκες βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης τόσο λιγότερος χώρος απομένει για τα στερεότυπα και τόσο πιο γρήγορα αυτά αποδυναμώνονται.

Ποια συμβουλή θα δίνετε σε μια νέα γυναίκα που θα βγει σύντομα στον επαγγελματικό στίβο;

Όταν ανέλαβα αυτή τη θέση, το πιο συγκινητικό ήταν τα μηνύματα που πήρα από τις φίλες της μεγάλης μου κόρης, νεαρές ενήλικες πια. Είναι σημαντικό να δημιουργούμε πρότυπα για τις νέες γενιές και να τις παροτρύνουμε να κυνηγούν τα όνειρα τους. Να μην αμφισβητούν τις απόψεις τους. Να μη φοβούνται να διεκδικήσουν χώρο σε απαιτητικά περιβάλλοντα. Να γνωρίζουν ότι η αξιοπιστία χτίζεται καθημερινά, με συνέπεια στις αξίες και με προσήλωση στους στόχους τους. Θα έλεγα επίσης ότι ο επαγγελματικός στίβος δεν είναι μια γραμμική πορεία. Το πιο σημαντικό είναι να διατηρούν την ακεραιότητα και τη συνέπειά τους και να νιώθουν εντάξει με τις αποφάσεις τους.



Δεν προσεγγίζω τα εμπόδια με όρους φύλου αλλά ως μέρος μιας διαδρομής όπου η συνεργασία, η θεσμική λειτουργία και η σαφήνεια ρόλων οδηγούν σε ένα τελικό, θετικό αποτέλεσμα.



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ



▶ Η κα Μαρία Στυλιανού Λοττίδη είναι η Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.



Μαρία Στυλιανού Λοττίδη

Η ΗΓΕΤΙΔΑ ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΙ ΜΕ ΑΠΟΛΥΤΗ ΨΥΧΡΑΙΜΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΥΓΕΙΑ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ

Οι διευκολύνσεις που δίδονται σήμερα στις γυναίκες μέσα από τις νομοθετικές προβλέψεις για την οικογενειακή και επαγγελματική συμφιλίωση και η καθιέρωση ευέλικτου ωραρίου, είναι προς την ορθή κατεύθυνση.

Συνέντευξη στον ΓΙΑΝΝΗ ΑΔΕΙΛΙΝΗ



Η νομική επιστήμη είναι ένα καθοριστικό εργαλείο για να προσπίσεις τα ανθρώπινα δικαιώματα και την αναγνώριση και προάσπιση των δικαιωμάτων των πιο ευάλωτων προσώπων μίας κοινωνίας, λέει η Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Μαρία Στυλιανού Λοττίδη, στη συνέντευξή της στο «Κ-Ηγέτιδες». Επισημαίνει ότι η επαγγελματική σταδιοδρομία της σηματοδοτείται από έναν χώρο στον οποίο αξία έχει η πολύπλευρη ικανότητα που ξετυλίγει ένα πρόσωπο, και όχι το φύλο. Παραδέχεται ότι οι διακρίσεις λόγω φύλου και η έμφυλη βία είναι φαινόμενα με βαθιές ρίζες που δεν μπορούν να αλλάξουν από τη μια μέρα στην άλλη, και τονίζει ότι χρειάζεται εκπαίδευση από πολύ μικρή ηλικία για αλλαγή των πατριαρχικών αντιλήψεων και της καλλιέργειας κουλτούρας σεβασμού και ισότητας. Η Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ξεκαθαρίζει ότι νομικό πλαίσιο στην Κύπρο επιτρέπει τη διακοπή της κύησης υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις που καθορίζονται από τη νομοθεσία, και κλείνει τη συνέντευξη λέγοντας ότι είναι ιδιαίτερα περήφανη για τη μάχη που έδωσε και κέρδισε με τη στήριξη του IOI και των προέδρων του σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, εναντίον της συνεχούς προσπάθειας εξωτερικής παρέμβασης στα εσωτερικά του θεσμού για τον οποίο εργάζεται.

Γιατί αποφασίσατε να σπουδάσετε Νομικά;

Η νομική είναι μια επιστήμη η οποία σε βοηθά να κατανοήσεις πως λειτουργεί μια δημοκρατική Πολιτεία. Συνάμα είναι ένα καθοριστικό εργαλείο για να προσπίσεις τα ανθρώπινα δικαιώματα και κυρίως την αναγνώριση και προάσπιση των δικαιωμάτων των πιο ευάλωτων προσώπων μίας κοινωνίας. Αυτό ήταν και το καθοριστικό έναυσμα που με οδήγησε στην απόφαση να σπουδάσω τη νομική επιστήμη.

Ως γυναίκα αντιμετώπισατε προκατάληψη και έμφυλα ζητήματα; Επηρέασαν την πορεία σας και, αν ναι, πόσο;

Νομίζω στάθηκα αρκετά τυχερή, ώστε να μην έρθω αντιμέτωπη με έμφυλα ζητήματα και προκατάληψη στο χώρο της εργασίας μου. Ξεκίνησα ως μάχιμη δικηγόρος στον ιδιωτικό τομέα, μετά βρέθηκα ως δικηγόρος της Δημοκρατίας στο γραφείο του Γενικού Εισαγγελέα και από το 2017 εργάζομαι ως Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Είναι ένας χώρος που ο καθένας κρίνεται μέσα από τα αποτελέσματα της εργασίας του. Χωρίς κάποιος τρίτος -ακόμη και αν το θέλει- να μπορεί να μπει εμπόδιο στη σκληρή δουλειά, το πάθος για το δίκαιο. Καθώς και τον σεβασμό που επιδεικνύεις στην ποιότητα της καλής προετοιμασίας αλλά και του χώρου όπου βρίσκεσαι και λειτουργείς. Επομένως, η μέχρι σήμερα επαγγελματική μου σταδιοδρομία

σηματοδοτείται από ένα χώρο στον οποίο αξία έχει η πολύπλευρη ικανότητα που ξετυλίγει ένα πρόσωπο, και όχι το φύλο.

Δεν βρέθηκαν άνδρες συνάδελφοί σας που προσπάθησαν να μπουκώσουν τον δρόμο σας;

Άνδρες συνάδελφοί μου σε καμία περίπτωση δεν προσπάθησαν να μπουκώσουν τον δρόμο μου. Αντιθέτως, πάντοτε υπήρχε αμοιβαίος σεβασμός, αγαστή συνεργασία και ανταλλαγή απόψεων σε διάφορα νομικά ζητήματα που ενίσχυε την επαγγελματική μας κατάρτιση. Κατάρτιση που ενισχύθηκε από τη θέση του Επιτρόπου με τη συνεργασία μου (και) με άνδρες ομολόγους μου στο εξωτερικό, όπου ο σεβασμός, η αλληλεγγύη, η στήριξη και η συνεχής ανατροφοδότηση αποτελούν τις βασικές αρχές λειτουργίας του θεσμού που υπηρετούμε, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό /διεθνές επίπεδο. Να σημειώσω όμως, ότι ως Επίτροπος έγινα στόχος από την αρχή του διορισμού μου, όχι από συναδέλφους αλλά από τρίτα πρόσωπα, ως προς τον τρόπο που θα ασκούσα τα καθήκοντά μου παλεύοντας την ίδια ώρα να κρατήσω ακέραια την ανεξαρτησία του θεσμού. Καθότι δεν υπέκυψα σε υποδείξεις και έμμεσες εκφοβιστικές συμπεριφορές, ακόμη και όταν καταγγέλλθηκα δύο φορές στον Γενικό Εισαγγελέα για την ποινική δίωξή μου, επειδή επέμεινα στη νομική μου γνώμη για συγκεκριμένα θέματα ουσίας. Αν δεχόμουν οτιδήποτε διαφορετικό, θα διακυβεύονταν ο ιστός του θεσμού που υπηρετώ.

Τι σημαίνει για εσάς ηγέτιδα σε επαγγελματικό επίπεδο;

Σημαίνει να μπορείς να λαμβάνεις εμπνευσμένες αποφάσεις με απόλυτη ψυχραιμία κάτω από οποιοδήποτε συνθήκες πίεσης, εσωτερικής ή εξωτερικής, με διαύγεια πνεύματος. Έχοντας πάντοτε κατά νου το δίκαιο και το κοινό καλό, αλλά και την εσωτερική δύναμη να σηκώνεις το τεράστιο βάρος της ευθύνης χωρίς να προσπαθείς να τη μετακυλίσεις σε κανέναν άλλον. Αυτό προϋποθέτει επαγγελματική κατάρτιση, όχι μόνο σε θεωρητικό επίπεδο αλλά και σε πρακτικό. Αποτελεί τη αφετηρία της δύναμής σου και συνάμα χρειάζεται ταπεινότητα, διορατικότητα και ικανότητα να διαβάζεις την περιρρέουσα ατμόσφαιρα των (όποιων) σειρήνων προσπαθήσουν να σε αποσπάσουν από τον στόχο και το καθήκον σου.

Αποτελεί ακόμα δίλημμα για την Κύπρια γυναίκα το «καριέρα ή οικογένεια»;

Η απάντηση εξαρτάται πρωτίστως από το υποστηρικτικό οικογενειακό/ στενό περιβάλλον που έχει η κάθε γυναίκα. Και από τις πολιτικές και κοινωνικές δομές που θα επιτρέψουν στη γυναίκα να λάβει τις αποφάσεις της. Οι διευκολύνσεις που δίδονται σήμερα μέσα από τις νομοθετικές προβλέψεις για την οικογενειακή και επαγγελματική συμφιλίωση, καθώς και η καθιέρωση ευέλικτου



Ηγέτιδα είναι να έχεις κατά νου το δίκαιο και το κοινό καλό, και την εσωτερική δύναμη να σηκώνεις το βάρος της ευθύνης χωρίς να προσπαθείς να τη μετακυλίσεις σε κανέναν άλλον.



◀ Για αλλαγή των πατρι-
αρχικών αντιλήψεων
χρειάζονται εκστρατείες
ενημέρωσης, πρόληψη,
στήριξη των θυμάτων
και αποτελεσματική
εφαρμογή των νόμων,
λέει η Επίτροπος Μαρία
Στυλιανού Λοττίδη.



Το βασικό
ζητούμενο με
τις αμβλώσεις
είναι η δια-
σφάλιση ότι
τα δικαιώμα-
τα, η υγεία και
η αξιοπρέπεια
των γυναικών
προστατεύο-
νται στο πλαί-
σιο της νομο-
θεσίας και των
ιατρικών πρω-
τοκόλλων.

ωραρίου αλλά και η εργασία από το σπίτι -όπου είναι εφικτό- είναι προς την ορθή κατεύθυνση, ώστε αυτό το δίλλημα να σταματήσει να λειτουργεί αποτρεπτικά για μια γυναίκα καριέρας ή και για οποιαδήποτε άλλη εργαζόμενη μητέρα. Στην τελική όμως, η ποιοτική σχέση των γονέων με τα παιδιά τους, η επικοινωνία που έχουν μεταξύ τους αλλά και η χαρά που μπορεί να μετακυλίσει μια μάνα στο παιδί της ως αντανάκλαση της δικής της ευτυχίας μέσα από το παράδειγμα της δικής της ζωής, είναι ο καθοριστικός παράγοντας της τελικής επιλογής.

Στην κυπριακή κοινωνία οι διακρίσεις λόγω φύλου και η έμφυλη βία είναι φαινόμενα με βαθιές ρίζες. Πού πρέπει να εστιάσουμε; Απαιτείται ολιστική προσέγγιση;

Όχι μόνο στην κυπριακή κοινωνία, καθότι δυστυχώς αποτελεί ένα φαινόμενο παγκόσμιο. Πράγματι, οι διακρίσεις λόγω φύλου και η έμφυλη βία είναι φαινόμενα με βαθιές ρίζες που δεν μπορούν να αλλάξουν από τη μια μέρα στην άλλη. Αναμφίβολα, απαιτείται μια ολιστική προσέγγιση καθότι η αντιμετώπισή τους δεν μπορεί να περιορίζεται μόνο στη νομοθεσία, όταν και όποτε αυτή εφαρμοστεί, καθότι το χάσμα από το νομικό πλαίσιο στην πλήρη εφαρμογή του δυστυχώς εξακολουθεί να υπάρχει. Χρειάζεται εκπαίδευση από πολύ μικρή ηλικία για αλλαγή των βαθιά ριζωμένων πατριαρχικών αντιλήψεων και της καλλιέργειας κουλτούρας σεβασμού και ισότητας. Χρειάζονται εκστρατείες ενημέρωσης, πρόληψη, στήριξη



των θυμάτων και αποτελεσματική εφαρμογή των νόμων από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς.

Το δικαίωμα στην άμβλωση στις ΗΠΑ δεν προστατεύεται πλέον ομοσπονδιακά. Στην Κύπρο ποιο είναι το νομικό καθεστώς των αμβλώσεων;

Το νομικό πλαίσιο στην Κύπρο επιτρέπει τη διακοπή της κύησης υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις που καθορίζονται από τη νομοθεσία. Μεταξύ άλλων, επιτρέπεται σε αρχικό στάδιο της κύησης κατόπιν ιατρικής διαδικασίας και υπό ορισμένες προϋποθέσεις, ενώ προβλέπονται επίσης περιπτώσεις που σχετίζονται με την υγεία της γυναίκας ή σοβαρές ανωμαλίες του εμβρύου. Το βασικό ζητούμενο είναι η διασφάλιση ότι τα δικαιώματα, η υγεία και η αξιοπρέπεια των γυναικών, προστατεύονται στο πλαίσιο της νομοθεσίας και των ιατρικών πρωτοκόλλων.

Έχετε δύο παιδιά. Πώς διδάσκει μια εργαζόμενη μητέρα την ισότητα στα παιδιά της;

Η ισότητα διδάσκεται κυρίως μέσα από το παράδειγμα. Στην καθημερινότητα μέσα από τον τρόπο που μοιραζόμαστε ευθύνες, σεβόμαστε ο ένας τον άλλον και αναγνωρίζουμε τις δυνατότητες όλων ανεξαρτήτως φύλου. Μέσα από τις οικογενειακές συζητήσεις μας για πράγματα που αφορούν την επικαιρότητα αλλά και τη διδακτέα ύλη τους, φέρνουμε στην επιφάνεια τις προκλήσεις που προκύπτουν από ένα γεγονός, καλλιεργώντας

τους τη συνδυαστική σκέψη αλλά και τη διπλή ανάγνωση των πραγμάτων. Με επίκεντρο τη δικαιοσύνη, τις ίσες ευκαιρίες και το γενικό καλό για όλους τους ανθρώπους ανεξαιρέτως.

Ποια συμβουλή θα δίνετε σε μια φοιτήτρια νομικής που θα βγει σύντομα στον επαγγελματικό στίβο;

Θα χώριζα τα πρόσωπα σε δύο κατηγορίες. Στις φοιτήτριες οι οποίες σπουδάζοντας νομική έχουν ένα προσωπικό όραμα και στόχο μιας προσωπικής συμβολής και δημιουργίας στο δικαϊκό κόσμο. Και στις φοιτήτριες που θέλουν απλά την εξασφάλιση μίας συγκεκριμένης εργασίας που να σχετίζεται με τα νομικά. Στην πρώτη περίπτωση, θα τη συμβούλευα να μη σταματήσει ποτέ να οδεύει προς τον στόχο και το όραμά της, έστω και αν στα αρχικά στάδια νιώσει απογοήτευση, γιατί δεν θα αντικρίσει ένα νομικό κόσμο εφάμιλλο του κινηματογράφου, έχοντας πάντα κατά νου ότι έλκουμε αυτό που ονειρευόμαστε. Στη δεύτερη περίπτωση, θα τη συμβούλευα να μη βιαστεί να προχωρήσει σε αυτό που είχε αρχικά στο μυαλό της, ως ένα συνδυαστικό συμβιβασμό εξασφάλισης μίας βολεμένης εργασίας. Πρώτα να κάνει μία αναγνώριση του χώρου του νομικού επαγγέλματος, να ασκήσει τη δικηγορία κάποια χρόνια και μετά να αποφασίσει τι πραγματικά την εμπνέει, ώστε καμία βεβιασμένη κίνηση να μη σταθεί εμπόδιο σε άλλες πιθανές μελλοντικές επιλογές.

Για ποιο επίτευγμά σας κα Στυλιανού Λοττίδη είστε υπερήφανη;

Μέσα από τον θεσμό που υπηρετώ, είμαι περήφανη γιατί μέσα από μια συλλογική προσπάθεια με τους συνεργάτες μου καταφέραμε να αναβαθμίσουμε το θεσμό με status A για πρώτη φορά, μετά από την αξιολόγηση που τύχαμε από την αρμόδια υποεπιτροπή του ΟΗΕ. Είμαι περήφανη για την εκλογή μου ως αντιπρόεδρος στο AOM (Association Ombudsman της Μεσογείου), και στο Board of Directors του IOI Europe (International Ombudsman Institute) ως μια εκ των διευθυντών. Η παρουσία μου επίσης στο IOI World αύξησε την ορατότητα του θεσμού, καθότι ήταν η πρώτη φορά εκλογής Κύπριου Επιτρόπου σε αυτούς τους οργανισμούς και έδωσε βήμα και φωνή στην Κύπρο μας. Είμαι ιδιαίτερα περήφανη για τη μάχη που δώσαμε εναντίον της συνεχούς προσπάθειας εξωτερικής παρέμβασης στα εσωτερικά του θεσμού, που έθεσε την ανεξαρτησία του υπό απειλή. Μια μάχη που κερδήθηκε με τη στήριξη του IOI και των προέδρων του σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, καλώντας την κυπριακή Πολιτεία προ των ευθυνών της. Με το πέρασ αυτής της δοκιμασίας επιβεβαιώθηκε η ανεξαρτησία του θεσμού, με τον γραπτό και ρητό καθορισμό των ορίων λειτουργίας του χωρίς εξωτερικές παρεμβάσεις, το οποίο αφήνω ως σκυτάλη και κληροδότημα στους επόμενους Επιτρόπους.



Η ισότητα διδάσκεται μέσα από τον τρόπο που μοιραζόμαστε ευθύνες, σεβόμαστε ο ένας τον άλλον και αναγνωρίζουμε τις δυνατότητες όλων ανεξαρτήτως φύλου.



UNCUT

Το εβδομαδιαίο podcast συνεντεύξεων

με την Ελισάβετ Γεωργίου

 Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ





«Η μεγάλη οπισθοδρόμηση»

Βιώνουμε μία ιδιαίτερα ανησυχητική καμπή στην εργασιακή ιστορία των γυναικών, με 1 στις 2 εταιρείες να κάνουν πίσω στις δεσμεύσεις τους για ισότητα και συμπερίληψη.

Της ΑΡΕΤΗΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗ



Η κα Αρετή Γεωργιάδη, συνεπικεφαλής της Lean In Network Greece-Athens.

Εργάζομαι στον ιδιωτικό, επιχειρηματικό τομέα περισσότερα από τριανταπέντε χρόνια και πάντα πίστευα ότι οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο κάνουν μικρά, αλλά σταθερά βήματα προς μια την πιο δίκαιη και πιο ισότιμη αντιμετώπισή τους, σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Χρειάστηκε να δουλεύω δυο και τρεις φορές περισσότερο για να καταφέρω να αποδείξω ότι αξίζω να έχω τον ίδιο μισθό, για την ίδια ακριβώς θέση, με έναν συνάδελφό μου ή να δώσω την ίδια απάντηση δεκάδες φορές σε συνεντεύξεις για εργασία «Όχι, δεν σκοπεύω άμεσα να κάνω παιδιά», για να έχω ελπίδα στην αξιολόγηση του βιογραφικού μου. Πίστευα όμως βαθιά στην πρόοδο που γίνεται, τόσο σε νομοθετικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο.

Σήμερα, 55 χρονών πια, είναι η πρώτη φορά που ανησυχώ. Η πρώτη φορά που διαπιστώνω μία τεράστια αποχώρηση, άλλοτε σιωπηρή, άλλοτε ηχηρή στις δεσμεύσεις των εταιρειών απέναντι στην απονομή ίσων ευκαιριών και στην αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων που εμποδίζουν γυναίκες και θηλυκότερες να προχωρήσουν την καριέρα τους και ταυτόχρονα να επιλέγουν ελεύθερα και χωρίς κοινωνικές πιέσεις την οικογενειακή τους κατάσταση.

Είναι χαρακτηριστικό ότι το 2024 η οργάνωση που εκπροσωπώ Lean In Network Greece-Athens είχε υλοποιήσει δεκάδες προγράμματα για την καταπολέμηση των στερεοτύπων στον εργασιακό χώρο και το 2025 ούτε τα μισά. Είχαμε δηλαδή μία πτώση περίπου της τάξης του 60%. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες θα

μπορούσαν να χάσουν την πρόσβαση στην επαγγελματική τους ανάπτυξη, πριν καν έχουν μια δίκαιη ευκαιρία για την καριέρα τους. Η αίσθησή μου αυτή επιβεβαιώθηκε και από τα αποτελέσματα της έρευνας Women in the Workplace 2025 που το Leanin.org υλοποιεί σε ετήσια βάση, σε συνεργασία με την εταιρεία συμβούλων McKinsey and Company στις μεγαλύτερες εταιρείες στις ΗΠΑ. Είναι η μόνη έρευνα που συστηματικά, εδώ και έντεκα χρόνια στις ΗΠΑ, εξετάζει τη θέση των γυναικών στην εργασία. Τα ευρήματα είναι σαφή και ανησυχητικά.

• Τον τελευταίο χρόνο, στις εταιρείες που δραστηριοποιούνται στις ΗΠΑ, παρατηρείται ένα σημαντικό μειωμένο ενδιαφέρον για την υποστήριξη των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών.

• Μόνο οι μισές εταιρείες δίνουν προτεραιότητα στην πρόοδο των γυναικών.

• 2 στις 10 εταιρείες δίνουν «καμία ή χαμηλή» προτεραιότητα στην ενίσχυση των γυναικών - και αυτός ο αριθμός είναι 3 στις 10 για τις έγχρωμες γυναίκες.

• 1 στις 4 εταιρείες καταργούν τα προγράμματα ευέλικτης εργασίας

• 1 στις 7 εταιρείες μειώνουν τα προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης που έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίζουν την εξέλιξη των γυναικών.

• Μετά το μισθολογικό χάσμα (pay gap) έρχεται και το χάσμα φιλοδοξίας (ambition gap).

Για πρώτη φορά εμφανίζεται στην έρευνα ένα αξιοσημείωτο χάσμα φιλοδοξίας που αποτυπώνει το σημαντι-



▶ Παρότι οι γυναίκες παραμένουν εξίσου αφοσιωμένες στην καριέρα τους με τους άνδρες, δηλώνουν ότι λαμβάνουν μικρότερη υποστήριξη, σύμφωνα με την έρευνα Women in the Workplace 2025 της Leanin.org.

κά μειωμένο ενδιαφέρον των γυναικών για προαγωγή ή ανάπτυξη της καριέρας τους, σε σχέση με τους άνδρες, γεγονός το οποίο δεν αποδίδεται στην έλλειψη κινήτρων αλλά στην έλλειψη υποστήριξης. Παρότι οι γυναίκες σε όλα τα επίπεδα παραμένουν εξίσου αφοσιωμένες στην καριέρα τους με τους άνδρες, δηλώνουν ότι λαμβάνουν μικρότερη υποστήριξη. Όταν δηλαδή οι γυναίκες δηλώνουν ότι ενθαρρύνονται, υποστηρίζονται και έχουν ίσες ευκαιρίες από τη διοίκηση της εταιρείας τους, το χάσμα αυτό μηδενίζεται. Όταν όμως, οι γυναίκες δεν αισθάνονται ασφάλεια και υποστήριξη, δεν διεκδικούν, με το μεγαλύτερο κενό να εμφανίζονται στην αρχή και στο τέλος της γυναικείας σταδιοδρομίας. Για να το πω με απλά λόγια: εκατοντάδες χιλιάδες εγκαταλείπουν τις δουλειές τους - τόσο από επιλογή όσο και ακούσια. Είτε από τον φόβο μίας διευρυμένης αντιδικαιωματικής ρητορικής σε όλα τα επίπεδα είτε επειδή ποτέ δεν πίστευαν στην κουλτούρα της συμπερίληψης, οι εταιρείες κάνουν πίσω και ορισμένες δηλώνουν ότι επιθυμούν μια πιο «ανδρική» εταιρική κουλτούρα. Μόνο κατά τους πρώτους οκτώ μήνες του 2025, περισσότερες από 455.000 γυναίκες εγκατέλειψαν το εργατικό δυναμικό των ΗΠΑ - ενώ 100.000 άνδρες βρήκαν δουλειά μέσα στην ίδια περίοδο. Και η κατάσταση ήταν ακόμη χειρότερη για τις γυναίκες άλλων εθνότητων ή τις θηλυκότητες.

Δεν είναι όμως η δική μας έρευνα που επισημαίνει αυτό το ανησυχητικό φαινόμενο. Μία αντίστοιχη έρευνα της KPMG τον Οκτώβριο του 2025 έδειξε ότι η συμμετοχή των μητέρων με παιδιά κάτω των 5 ετών στο εργατικό

δυναμικό μειώθηκε από 80% σε 77% μεταξύ Ιανουαρίου και Ιουνίου 2025 και εκείνες με πτυχία πανεπιστημίου επλήγησαν περισσότερο, ενώ από τα τέλη του 2023 οι γυναίκες με μικρά παιδιά εγκαταλείπουν το εργατικό δυναμικό και κατά την ίδια περίοδο, οι άνδρες με μικρά παιδιά έχουν αυξήσει τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό.

Αυτά τα ευρήματα δεν είναι ανησυχητικά μόνο για τις γυναίκες αλλά και για τις οικονομίες που στερούνται τη συμβολή των γυναικών στην αύξηση του ΑΕΠ τους. Οι εταιρείες που αρνούνται ή εμποδίζουν ή δεν δίνουν ευκαιρίες στις εργαζόμενες γυναίκες που έχουν μοχθήσει για αυτό θέσεις C-suite ή θέσεις στα διοικητικά συμβούλιά τους, αυτοπυροβολούνται στο πόδι. Έχουμε στη διάθεσή μας πολλές έρευνες που δείχνουν ξεκάθαρα ότι οι εταιρείες που αξιοποιούν τη δημιουργικότητα και το ταλέντο όλων και ενσωματώνουν υγιώς τη διαφορετικότητα είναι πιο παραγωγικές, ενώ οι εταιρείες με το 15% ή περισσότερες γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις έχουν καλύτερες επιδόσεις.

Η μεγάλη αυτή οπισθοδρόμηση θέτει σε κίνδυνο τις προσπάθειες πολλών δεκαετιών να επιτύχουμε ένα περισσότερο δίκαιο εργασιακό περιβάλλον. Σήμερα, περισσότερο από ποτέ, έχουμε τη μεγάλη ευθύνη να είμαστε σε εγρήγορση, να διατυπώσουμε το πρόβλημα από την αρχή και να δώσουμε στον κόσμο και στον εταιρικό κόσμο να καταλάβει με καθαρά λόγια γιατί ένα ισότιμο εργασιακό περιβάλλον ωφελεί το σύνολο των εργαζομένων της και φυσικά και την ίδια την εταιρεία και την οικονομία.

Πόπη Χατζηιωάννου Δημητρίου

Η αλλαγή προς την ισότητα απαιτεί αλλαγή κουλτούρας



Η κα Πόπη Χατζηιωάννου Δημητρίου, Chief Retail Banking Officer της Alpha Bank Κύπρου.



Οι απαιτήσεις του πλαισίου ESG, αναδεικνύουν την ισότητα στον χώρο εργασίας ως κρίσιμο δείκτη βιώσιμης και υπεύθυνης εταιρικής διακυβέρνησης.

Σε ένα περιβάλλον που αλλάζει, από την τεχνολογία μέχρι τις κοινωνικές προσδοκίες, τι σημαίνει να είσαι γυναίκα σε θέση ευθύνης; Πού βλέπετε ουσιαστική πρόοδο και πού θεωρείτε ότι χρειάζεται ακόμη δουλειά;

Το να είσαι γυναίκα σε θέση ευθύνης στο σημερινό μεταβαλλόμενο περιβάλλον σημαίνει να λειτουργείς ταυτόχρονα ως ηγέτιδα, πρότυπο και καταλύτης αλλαγής. Τα τελευταία χρόνια έχει σημειωθεί μεγάλη πρόοδος στην εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες θέσεις στη διευθυντική πυραμίδα. Όλο και περισσότερες γυναίκες καταλαμβάνουν C-level ρόλους και θέσεις σε διοικητικά συμβούλια, καθώς είναι πλέον αποδεκτό ότι η παρουσία τους προωθεί την πολυφωνία, τη διαφάνεια και τη συμπεριληψη. Παρόλο που έχουν γίνει σημαντικά βήματα, εξακολουθούν να υπάρχουν προκαταλήψεις γύρω από τον «παραδοσιακό» ρόλο της γυναίκας. Οι κοινωνικές προσδοκίες συνεχίζουν να επιβαρύνουν δυσανάλογα τις γυναίκες, δυσκολεύοντας την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή.

Η παρουσία περισσότερων γυναικών σε senior ρόλους είναι πλέον πιο ορατή. Πώς μετατρέπεται αυτή η παρουσία σε πραγματική επιρροή, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και ίσες ευκαιρίες εξέλιξης σε έναν οργανισμό;

Η αυξημένη παρουσία γυναικών σε ηγετικούς ρόλους είναι σημαντικό βήμα, αλλά δεν είναι αυτοσκοπός. Η πραγματική επιρροή προκύπτει σε οργανισμούς που καλλιεργούν κουλτούρα συμπεριληψης και επιτρέπουν στις γυναίκες να συμμετέχουν σε στρατηγικές επιτροπές και κρίσιμες αποφάσεις, εκεί όπου οι διαφορετικές φωνές ακούγονται και λαμβάνονται σοβαρά υπόψη. Το ίδιο σημαντικό είναι και η ύπαρξη διαφανούς συστήματος αξιολόγησης και προαγωγών, με μετρήσιμα κριτήρια.

Ο χρηματοπιστωτικός κλάδος περνά φάση έντονου μετασχηματισμού, με έμφαση στην ψηφιο-

ποίηση, τη διαφάνεια και τη διαχείριση κινδύνων. Ποιες δεξιότητες και ποιες στάσεις ηγεσίας θεωρείτε κρίσιμες για τα στελέχη που θα διαμορφώσουν την επόμενη ημέρα;

Ο χρηματοπιστωτικός τομέας, όπως και πολλοί άλλοι κλάδοι της οικονομίας, περνά φάση έντονων αλλαγών, επηρεαζόμενος από την ψηφιοποίηση, τις κανονιστικές απαιτήσεις και την ανάγκη για ενισχυμένη διαχείριση κινδύνων. Σε αυτό το μεταβαλλόμενο περιβάλλον, τα διευθυντικά στελέχη πρέπει να συνδυάζουν στρατηγική σκέψη με ανθρώπινη προσέγγιση. Τα λεγόμενα soft skills, όπως η ενσυναίσθηση, η στρατηγική αντίληψη και η ικανότητα διαχείρισης πολυπλοκότητας και ρίσκου με ψυχραιμία, ενισχύουν την ανθεκτικότητα των ομάδων και την εμπιστοσύνη πελατών και κοινωνίας.

Αν κοιτάζουμε την Κύπρο τα επόμενα χρόνια, ποια συγκεκριμένη αλλαγή, σε επίπεδο πολιτείας ή εταιρικής πρακτικής, θα μπορούσε να επιταχύνει ουσιαστικά την πρόοδο προς την ισότητα στην εργασία;

Οι απαιτήσεις του πλαισίου ESG, αναδεικνύουν την ισότητα στον χώρο εργασίας ως κρίσιμο δείκτη βιώσιμης και υπεύθυνης εταιρικής διακυβέρνησης. Οι οργανισμοί καλούνται, όχι μόνο να υιοθετούν πολιτικές ίσων ευκαιριών, αλλά και να τεκμηριώνουν με μετρήσιμα δεδομένα την πρόδο τους σε θέματα όπως η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, η ισόρροπη εκπροσώπηση φύλων σε θέσεις ευθύνης και η ύπαρξη συμπεριληπτικής εταιρικής κουλτούρας χωρίς διακρίσεις. Παράλληλα, τα διεθνή πρότυπα αναφοράς ενισχύουν τη διαφάνεια και τη λογοδοσία, διασφαλίζοντας έτσι την παρακολούθηση της ταχύτητας ενσωμάτωσης των νέων κοινωνικών απαιτήσεων στο χώρο εργασίας. Παρόλα αυτά, η πραγματική αλλαγή προς την ισότητα απαιτεί αλλαγή της κουλτούρας τόσο της κοινωνίας όσο και των οργανισμών, για να μεταβούμε από την αριθμητική ισότητα στην πραγματική ισότητα ευκαιριών.

Χάρης Κυνηγού Λάντα

Διαφανείς αξιολογήσεις, ξεκάθαρα succession plans και κουλτούρα αξιοκρατίας



Η κα Χάρης Κυνηγού Λάντα, Chief Private Banking Officer της Alpha Bank Κύπρου.



Η ηγεσία δεν έχει φύλο· έχει όραμα, ευθύνη και τη βούληση να ανοίγει δρόμους για τις επόμενες γενιές. Δεν αρκεί να μιλάμε για αλλαγή, οφείλουμε να γίνουμε η αλλαγή.

Σε ένα περιβάλλον που αλλάζει γρήγορα, από την τεχνολογία μέχρι τις κοινωνικές προσδοκίες, τι σημαίνει σήμερα να είσαι γυναίκα σε θέση ευθύνης; Πού βλέπετε ουσιαστική πρόοδο και πού θεωρείτε ότι χρειάζεται ακόμη δουλειά;

Το να είσαι γυναίκα σε θέση ευθύνης σήμερα σημαίνει να συνδυάζεις ανθεκτικότητα, στρατηγική σκέψη και αυθεντική ηγεσία. Η τεχνική επάρκεια θεωρείται αυτονόητη. Αυτό που απαιτείται είναι η ικανότητα να εμπνέεις εμπιστοσύνη, να διαχειρίζεσαι την πολυπλοκότητα, να λαμβάνεις γρήγορες αποφάσεις και να δημιουργείς κουλτούρα συνεργασίας και ουσιαστικής επίλυσης προβλημάτων. Έχουμε δει ουσιαστική πρόοδο στην αποδοχή της διαφορετικότητας στα διοικητικά επίπεδα. Ωστόσο, υπάρχει ακόμη δρόμος, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την εκπροσώπηση στη λήψη κρίσιμων αποφάσεων και την εξάλειψη ασυνειδητών προκαταλήψεων που επηρεάζουν την εξέλιξη των ταλέντων.

Η παρουσία περισσότερων γυναικών σε senior ρόλους είναι πλέον πιο ορατή. Πώς μετατρέπεται αυτή η παρουσία σε πραγματική επιρροή, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και ίσες ευκαιρίες εξέλιξης μέσα σε έναν οργανισμό;

Η αυξημένη παρουσία γυναικών σε senior ρόλους είναι ένα σημαντικό βήμα. Η πραγματική αλλαγή έρχεται όταν αυτή η παρουσία μεταφράζεται σε επιρροή, σε ουσιαστική φωνή και σε μετρήσιμο αντίκτυπο. Για να συμβεί αυτό, απαιτείται ο οργανισμός να υιοθετήσει διαφανείς διαδικασίες αξιολόγησης, ξεκάθαρα succession plans και κουλτούρα αξιοκρατίας. Η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων πρέπει να έχει ουσία, ευθύνη και λογοδοσία.

Ο χρηματοπιστωτικός κλάδος περνά φάση έντονου μετασχηματισμού, με έμφαση στην ψηφιοποίηση, τη διαφάνεια και τη διαχείριση

κινδύνων. Ποιες δεξιότητες και ποιες στάσεις ηγεσίας θεωρείτε κρίσιμες για τα στελέχη που θα διαμορφώσουν την επόμενη ημέρα;

Ο χρηματοπιστωτικός κλάδος βρίσκεται σε σημείο καμπής, όπου η ψηφιοποίηση, η διαχείριση κινδύνου και η διαφάνεια επαναπροσδιορίζουν τον ρόλο της ηγεσίας. Οι ηγέτες της επόμενης ημέρας πρέπει να διαθέτουν συνδυασμό data-driven σκέψης, στρατηγικής διορατικότητας, ευελιξίας και ισχυρών αξιών. Η ικανότητα ανάλυσης του μακροοικονομικού περιβάλλοντος και των γεωπολιτικών εξελίξεων, η σύνδεση διαφορετικών παραμέτρων και η λήψη αποφάσεων μέσα σε αβεβαιότητα είναι καθοριστικές. Το ESG και η τεχνολογία πρέπει να ενσωματώνονται ουσιαστικά στη στρατηγική. Παράλληλα, η ενσυναίσθηση παραμένει κρίσιμη, καθώς η βιώσιμη απόδοση βασίζεται σε ομάδες με εμπιστοσύνη και κοινό σκοπό.

Αν κοιτάξουμε την Κύπρο τα επόμενα χρόνια, ποια συγκεκριμένη αλλαγή, σε επίπεδο πολιτείας ή εταιρικής πρακτικής, θα μπορούσε να επιταχύνει ουσιαστικά την πρόοδο προς την ισότητα στην εργασία;

Η επιτάχυνση της ισότητας δεν θα προκύψει από πολιτικές δηλώσεις, αλλά από εφαρμογή. Χρειάζεται η καθιέρωση διαφανών δεικτών για diversity και leadership representation, συνδεδεμένων με τις εταιρικές στρατηγικές και τη λογοδοσία των διοικήσεων. Επιπλέον, ευέλικτα μοντέλα εργασίας και επενδύσεις στην ανάπτυξη ταλέντων μπορούν να διατηρήσουν περισσότερες γυναίκες στην πορεία προς τις ανώτερες διοικητικές βαθμίδες. Η ηγεσία δεν έχει φύλο· έχει όραμα, ευθύνη και τη βούληση να ανοίγει δρόμους για τις επόμενες γενιές. Δεν αρκεί να μιλάμε για αλλαγή, οφείλουμε να γίνουμε η αλλαγή που θέλουμε να δούμε στους οργανισμούς και στην κοινωνία.

Τώνια Χατζηκωστή

Η σύγχρονη γυναίκα εξελίσσει το μοντέλο ηγεσίας



Η κα Τώνια Χατζηκωστή,
Human Resources Director
της Alpha Bank Κύπρου.



Η ισότητα δεν αφορά μόνο τις γυναίκες, αφορά ένα σύστημα που αναγνωρίζει τον άνθρωπο συνολικά και κατανέμει δίκαια ευθύνες και ευκαιρίες.

Σε ένα περιβάλλον που αλλάζει γρήγορα, από την τεχνολογία μέχρι τις κοινωνικές προδοκίες, τι σημαίνει σήμερα να είσαι γυναίκα σε θέση ευθύνης; Πού βλέπετε ουσιαστική πρόοδο και πού θεωρείτε ότι χρειάζεται ακόμη δουλειά;

Σήμερα, το να είσαι γυναίκα σε ρόλο ευθύνης σημαίνει να ηγείσαι σε ένα περιβάλλον αυξημένης ταχύτητας και πολυπλοκότητας, διατηρώντας την ουσία. Η τεχνολογία επιταχύνει τις εξελίξεις, τα δεδομένα πολλαπλασιάζονται και οι κοινωνικές απαιτήσεις εντείνονται. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, χρειάζεται να συνδυάζεις στρατηγική σκέψη με ανθρώπινη κατανόηση. Δεν αρκεί να γνωρίζεις το επιχειρηματικό μοντέλο· πρέπει να αντιλαμβάνεσαι τον άνθρωπο που το υλοποιεί και το κοινωνικό περιβάλλον που το διαμορφώνει. Η σύγχρονη γυναίκα δεν επιδιώκει να προσαρμοστεί σε ένα παλιό μοντέλο ηγεσίας. Το εξελίσσει. Φέρνει ανθεκτικότητα, ενσυναίσθηση, πειθαρχία και θάρρος. Είναι η ικανότητα να συνυπάρχεις με την αβεβαιότητα χωρίς να σε παρασύρει, να αντέχεις ερωτήματα που δεν έχουν ακόμη απαντήσεις και να στηρίζεις στις αξίες σου όταν οι συνθήκες μεταβάλλονται. Εκεί αποτυπώνεται η ποιότητα της ηγεσίας: στις σχέσεις που χτίζεις, στις αποφάσεις που λαμβάνεις και στο αποτύπωμα που αφήνεις. Έχει σημειωθεί πρόοδος ως προς την ορατότητα των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Ωστόσο, χρειάζεται ακόμη συστηματική προσπάθεια για την αντιμετώπιση προκαταλήψεων και για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών εξέλιξης.

Η παρουσία περισσότερων γυναικών σε senior ρόλους είναι πλέον πιο ορατή. Πώς μετατρέπεται αυτή η παρουσία σε πραγματική επιρροή, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και ίσες ευκαιρίες εξέλιξης μέσα σε έναν οργανισμό;

Η ορατή παρουσία αποκτά ουσία όταν η διαφορετική οπτική δεν χρειάζεται διαρκή αιτιολόγηση. Όταν η συμβολή αξιολογείται με βάση τη σκέψη

και το αποτέλεσμα και όχι το φύλο. Η επιρροή ενισχύεται όταν θεσπίζονται διαφανή κριτήρια προαγωγών, αντικειμενικά succession plans και αξιολόγηση με μετρήσιμα δεδομένα. Δεν πρόκειται για ζήτημα προσωπικότητας αλλά για θέμα εταιρικής διακυβέρνησης. Όταν η ισότητα ενσωματώνεται στη δομή ενός οργανισμού, παύει να είναι εξαίρεση και γίνεται κανονικότητα.

Ο χρηματοπιστωτικός κλάδος περνά φάση έντονου μετασχηματισμού, με έμφαση στην ψηφιοποίηση, τη διαφάνεια και τη διαχείριση κινδύνων. Ποιες δεξιότητες και ποιες στάσεις ηγεσίας θεωρείτε κρίσιμες για τα στελέχη που θα διαμορφώσουν την επόμενη ημέρα;

Τα στελέχη του αύριο χρειάζονται ψηφιακή ωριμότητα, ικανότητα ανάλυσης δεδομένων και βαθιά γνώση του ρυθμιστικού πλαισίου. Παράλληλα, απαιτείται ταπεινότητα, διάθεση για συνεχή μάθηση και ικανότητα ακρόασης. Η ηγεσία καλείται να αντέχει την πολυπλοκότητα χωρίς να απλοποιεί τον άνθρωπο και να διατηρεί ισορροπία ανάμεσα στην καινοτομία και την υπευθυνότητα.

Αν κοιτάζουμε την Κύπρο τα επόμενα χρόνια, ποια συγκεκριμένη αλλαγή, σε επίπεδο πολιτείας ή εταιρικής πρακτικής, θα μπορούσε να επιταχύνει ουσιαστικά την πρόοδο προς την ισότητα στην εργασία;

Η ουσιαστική επιτάχυνση της ισότητας προϋποθέτει να καταστεί μετρήσιμος στόχος, τόσο σε επίπεδο κράτους όσο και εταιρικής διακυβέρνησης. Διαφάνεια στις αμοιβές, σαφή κριτήρια εξέλιξης και δημοσιοποίηση στοιχείων εκπροσώπησης δημιουργούν λογοδοσία. Παράλληλα, η καθιέρωση γονικής άδειας και για τους άνδρες και η ενίσχυση ευέλικτων μορφών εργασίας μπορούν να εξισορροπήσουν το σημείο εκκίνησης. Η ισότητα δεν αφορά μόνο τις γυναίκες· αφορά ένα σύστημα που αναγνωρίζει τον άνθρωπο συνολικά και κατανέμει δίκαια ευθύνες και ευκαιρίες.

Η έξυπνη
επιλογή
για το δικό
σου lifestyle.

myAlpha BENEFITS

Συνδρομητικά πακέτα
συναλλαγών

Τα νέα συνδρομητικά πακέτα myAlpha Benefits της Alpha Bank είναι σχεδιασμένα για να σου προσφέρουν ευκολία, εξοικονόμηση και αξία στις καθημερινές σου συναλλαγές. Με αποκλειστικά ωφελήματα και μειωμένα έξοδα συναλλαγών, προσαρμόζονται στις δικές σου ανάγκες, σε όποιο στάδιο ζωής κι αν βρίσκεσαι.

Ευκολία | Εξοικονόμηση | Αξία στις καθημερινές συναλλαγές | Αποκλειστικά ωφελήματα

Ισχύουν όροι και προϋποθέσεις.



ALPHA BANK

Άντρη Τριγγίδου

Συνέπεια και αποτελέσματα διαμορφώνουν την αντίληψη και χτίζουν εμπιστοσύνη



Η κα Άντρη Τριγγίδου,
Managing Director της
Argus Stockbrokers.



Σε μια νέα γυναίκα που ξεκινά τώρα την επαγγελματική της ζωή θα της έλεγα να μην περιμένει να αισθανθεί πλήρως έτοιμη πριν διεκδικήσει ευκαιρίες.

Τι σημαίνει για εσάς ηγέτιδα σε επαγγελματικό επίπεδο;

Ηγέτιδα δεν είναι απλώς μια θέση αλλά ο τρόπος με τον οποίο επηρεάζεις τους ανθρώπους και τις αποφάσεις γύρω σου. Συνδέεται με την ικανότητα να θέτεις κατεύθυνση, να αναλαμβάνεις ευθύνη και να δημιουργείς ένα περιβάλλον στο οποίο οι άλλοι μπορούν να εξελιχθούν. Η ηγεσία δεν αφορά μόνο τα αποτελέσματα αλλά και τη συνέπεια, την αξιοπιστία και την ικανότητα να διαχειρίζεσαι δύσκολες καταστάσεις με ψυχραιμία και καθαρή σκέψη. Ηγέτιδα σημαίνει να μπορείς να ισορροπείς ανάμεσα στην απόδοση και στους ανθρώπους, χωρίς να χάνεις τη μακροπρόθεσμη προοπτική.

Υπάρχουν «ανθεκτικά» στερεότυπα για τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης που σας θυμώνουν; Επηρέασαν την πορεία σας και αν ναι, πόσο;

Υπάρχουν ακόμη και επηρεάζουν, συχνά υποσυνείδητα, τον τρόπο με τον οποίο αξιολογείται μια γυναίκα σε θέση ευθύνης. Η αποφασιστικότητα ή η αυστηρότητα ερμηνεύονται διαφορετικά ανάλογα με το φύλο και δημιουργεί ένα άνισο πλαίσιο αξιολόγησης. Η μητρότητα εξακολουθεί να συνδέεται με αμφιβολίες ως προς τη διαθεσιμότητα ή τη δέσμευση μιας γυναίκας στον επαγγελματικό της ρόλο, παρόλο που στην πράξη δεν επιβεβαιώνεται. Πρόκειται για μια αντίληψη που λειτουργεί περισσότερο σε επίπεδο στερεοτύπων παρά πραγματικών δεδομένων. Σε προσωπικό επίπεδο δεν αντιμετώπισα εμπόδια που καθόρισαν την πορεία μου, αλλά υπήρξαν στιγμές όπου έπρεπε να αποδείξω περισσότερο την αξία και τη διαθεσιμότητά μου. Αυτό όμως λειτουργήσε και ως κίνητρο. Η συνέπεια και τα αποτελέσματα είναι αυτά που διαμορφώνουν την αντίληψη και χτίζουν εμπιστοσύνη.

Αποτελεί ακόμα δίλημμα για μια γυναίκα το «καριέρα ή οικογένεια»;

Το δίλημμα υπάρχει ακόμη αλλά όχι με τον ίδιο τρόπο όπως στο παρελθόν. Περισσότερο από επιλογή αποτελεί ζήτημα ισορροπίας και πρακτικής διαχείρισης του χρόνου και των ευθυνών. Ο όγκος των υποχρεώσεων μπορεί να είναι διαχειρίσιμος όταν υπάρχει ουσιαστική υποστήριξη από το περιβάλλον, σε προσωπικό και σε επαγγελματικό επίπεδο. Η μεγαλύτερη πρόκληση είναι η συνεχής εναλλαγή ρόλων μέσα στην ίδια ημέρα και η ανάγκη να παραμένεις εξίσου συγκεντρωμένη και αποτελεσματική σε διαφορετικά πλαίσια. Μια διαδικασία που απαιτεί συνειδητή εξάσκηση ώστε να μπορείς να προσαρμόζεσαι γρήγορα χωρίς να χάνεις την εστίασή σου, κάτι που τελικά αποτελεί βασική δεξιότητα για τη σύγχρονη επαγγελματική πραγματικότητα.

Ποια συμβουλή θα δίνατε εσείς σε μια νέα γυναίκα που ξεκινά τώρα την επαγγελματική της ζωή;

Θα της έλεγα να μην περιμένει να αισθανθεί πλήρως έτοιμη πριν διεκδικήσει ευκαιρίες. Η επαγγελματική εξέλιξη δεν έρχεται μόνο μέσα από την προετοιμασία, αλλά κυρίως μέσα από τη δράση και την ανάληψη ευθύνης σε δύσκολες καταστάσεις. Θα την ενθάρρυνα να επενδύσει σε δεξιότητες που παραμένουν διαχρονικά σημαντικές όπως η ικανότητα λήψης αποφάσεων, η προσαρμοστικότητα και η αποτελεσματική επικοινωνία. Σε ένα περιβάλλον που αλλάζει συνεχώς αυτές οι δεξιότητες σου επιτρέπουν να εξελισσεσαι και να διατηρείς τη θέση του στην αγορά εργασίας, ανεξάρτητα από τον κλάδο ή τις συνθήκες. Τέλος, θα της έλεγα να έχει εμπιστοσύνη στον εαυτό της και να διεκδικεί τον χώρο που της αναλογεί. Η συνέπεια, η διάθεση για μάθηση και η ικανότητα προσαρμογής είναι αυτά που τελικά διαμορφώνουν μια σταθερή και διαχρονική επαγγελματική πορεία.



Tailored Asset Management Accessible to Everyone



25 Demostheni Severi Ave., Metropolis Tower, 1st & 2nd Floor
1080, Nicosia, Cyprus | P.O. Box 24863, 1304, Nicosia, Cyprus
t: +35/ 22 717 000 | f: +35/ 22 717 070 | w: www.argus.com.cy





ARGUS: Ένας θεσμικός συνεργάτης σε μια μεταβαλλόμενη αγορά

Σε αυτό το δυναμικό περιβάλλον, η ARGUS αποτελεί ένα από τα πιο σταθερά και αναγνωρισμένα ονόματα της κυπριακής αγοράς.

Η ARGUS αποτελεί ένα δίκτυο εποπτευόμενων εταιρειών που δραστηριοποιούνται στον τομέα των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, ενοποιημένων υπό το εμπορικό σήμα της ARGUS. Κάθε οντότητα ρυθμίζεται ανεξάρτητα βάσει του δικού της εποπτικού πλαισίου, διασφαλίζοντας πλήρη συμμόρφωση με τις εκάστοτε τοπικές νομικές και εποπτικές απαιτήσεις, ενώ ταυτόχρονα τηρεί τις κοινές αξίες, τα πρότυπα και τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης που χαρακτηρίζουν την ταυτότητα της ARGUS.

Το δίκτυο περιλαμβάνει τις εξής εταιρείες:

Argus Stockbrokers

Αδειοδοτημένη Κυπριακή Εταιρεία Παροχής Επενδυτικών Υπηρεσιών (Cyprus Investment Firm) και εποπτευόμενη από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς Κύπρου με αριθμό άδειας 010/03.

Argus Management

Αδειοδοτημένη Εταιρεία Διαχείρισης Συλλογικών Εναλλακτικών Επενδύσεων (Alternative Investment Fund Manager) και εποπτευόμενη από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς Κύπρου με αριθμό άδειας AIFM44/56/2013.

Συλλογικά, τα μέλη του ARGUS Network παρέχουν ένα ολοκληρωμένο φάσμα επενδυτικών υπηρεσιών, αξιοποιώντας τη συγκεντρωμένη γνώση και τις δυνατότητές τους:



**Διαχείριση
Περιουσιακών
Στοιχείων**



**Διαχείριση
Συλλογικών
Επενδυτικών
Ταμείων**



**Επενδυτική
Συμβουλευτική**



Χρηματιστηριακή



Θεματοφυλακή



**Διαχείριση
Πολυ-
επιχειρησιακού
Ταμείου**

Η ARGUS ξεχωρίζει στην κυπριακή αγορά χάρη στο σημαντικό μέγεθος των κεφαλαίων που διαχειρίζεται, τη μακρόχρονη εμπειρία της στον χώρο των επενδύσεων και το αποδεδειγμένο ιστορικό επιδόσεών της:

€3 δισ.

Υπό διαχείριση και
επενδυτική
συμβουλευτική

25+

Χρόνια
εμπειρίας

15+

Χρόνια
αποδεδειγμένου
επενδυτικού
ιστορικού

Η φιλοσοφία της ARGUS βασίζεται στη μακροχρόνια απόδοση, την υπεύθυνη επενδυτική λήψη αποφάσεων και τη συστηματική διαχείριση κινδύνου. Σε μια εποχή όπου η ταχύτητα των πληροφοριών και η μεταβλητότητα των αγορών αυξάνεται, η ARGUS χτίζει σχέσεις εμπιστοσύνης προσφέροντας διαφάνεια, συνέπεια και προσαρμοστικότητα.

Το αποτέλεσμα είναι ένα υβριδικό μοντέλο λειτουργίας που συνδυάζει την ευελιξία ενός **boutique asset manager με τη σταθερότητα και το εύρος υπηρεσιών ενός μεγάλου θεσμικού οργανισμού.**

Asset Management: Στρατηγική και εξειδίκευση σε κάθε απόφαση

Το Τμήμα Διαχείρισης Περιουσιακών Στοιχείων της ARGUS αποτελεί μία από τις πιο εξειδικευμένες μονάδες στην Κύπρο.

Με χαρτοφυλάκια άνω των **€2.7 δις.** υπό διαχείριση, η **Argus Stockbrokers** καλύπτει ένα ευρύ φάσμα επενδυτικών κατηγοριών, όπως μετοχές, ομόλογα, εναλλακτικές επενδύσεις, έργα υποδομής και μικτά funds. Η Argus Stockbrokers προσφέρει υπηρεσίες διαχείρισης περιουσιακών στοιχείων στα μεγαλύτερα Ταμεία Συντάξεων & Προνοίας αλλά και σε μεγάλους Κυπριακούς οργανισμούς. Τελεί υπό την αιγίδα της και έχει τη διαχείριση του πολυεπιχειρησιακού Ταμείου, Polaris Pensions, το οποίο προσφέρει μια ολοκληρωμένη, επαγγελματική λύση με υπηρεσίες διαχείρισης επενδύσεων και διοικητικής υποστήριξης, κορυφαίας ποιότητας και με αποδοτικό κόστος, που καλύπτουν όλες τις ανάγκες συνταξιοδότησης. Τέλος, μέσα από τη διαχείριση των **πολυθεματικών επενδυτικών ταμείων (AIFs)**, προσφέρει τόσο σε ιδιώτες όσο και σε επαγγελματίες επενδυτές την ευκαιρία να έχουν επενδυτικές λύσεις για διαφορετικούς στόχους μέσα από ένα καλά διαφοροποιημένο και επαγγελματικά διαχειριζόμενο χαρτοφυλάκιο.

Η **Argus Management** διαχειρίζεται ενεργά κεφάλαια τόσο σε εναλλακτικές όσο και σε παραδοσιακές επενδύσεις, με συνολικά **€300 εκατ.** υπό διαχείριση και 22 διακριτά χαρτοφυλάκια. Πέρα από τη διαχείριση κεφαλαίων, η εταιρεία αναλαμβάνει επίσης τη δημιουργία και τη δομή κεφαλαίων στην Κύπρο και σε άλλες χώρες όπως Λουξεμβούργο και Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα. Συνδυάζοντας την εξειδίκευση με μια πελατοκεντρική προσέγγιση, η Argus Management προσφέρει ισχυρή διαχείριση χαρτοφυλακίων, ρυθμιστική εποπτεία και εξατομικευμένες λύσεις στους επενδυτές της.

Ο ρόλος της ARGUS τα επόμενα χρόνια

Κοιτώντας προς το μέλλον, ο ρόλος της ARGUS στο κυπριακό επενδυτικό περιβάλλον αναμένεται να γίνει ακόμη πιο ενισχυμένος. Με πάνω από δύο δεκαετίες εμπειρίας, η εταιρεία στοχεύει:



Στη διεύρυνση της πρόσβασης στις επενδύσεις για το ευρύ κοινό.



Στη συνεχή τεχνολογική καινοτομία.



Στην ενίσχυση των υπηρεσιών digital investing.



Στη διεύρυνση συνεργασιών με διεθνείς θεσμικούς φορείς.



Στη δημιουργία νέων επενδυτικών λύσεων που ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες.

Ο στόχος παραμένει σταθερός: να λειτουργεί ως αξιόπιστος, ευέλικτος και καινοτόμος συνεργάτης, αφοσιωμένος στη διαφύλαξη, ανάπτυξη και βιώσιμη απόδοση των επενδύσεων των πελατών της.

Μαρίνα Ναύτη

Όταν καριέρα και προσωπική ζωή χωρούν στην ίδια ημέρα



Η κα Μαρίνα Ναύτη,
Διευθύντρια Διαχείρισης
Ανθρώπινου Δυναμικού Cyta.



Η ηγεσία απαιτεί σύνθεση εμπειριών, ευαισθησία στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές συνθήκες και ικανότητα να βλέπει τον άνθρωπο πίσω από τον τίτλο.

Η καθημερινότητα μιας εργαζόμενης γυναίκας σήμερα μοιάζει με άσκηση ακριβείας. Συναντήσεις, προθεσμίες, παιδιά και γονείς που χρειάζονται φροντίδα, προσωπικές φιλοδοξίες που δεν χωρούν άλλη αναβολή, μικρές στιγμές ζωής που διεκδικούν χώρο - όλα συμπυκνώνονται στην ίδια ημέρα. Ο χρόνος μετατρέπεται στο πιο πολύτιμο νόμισμα. Και η συζήτηση για την ισότητα επικεντρώνεται πλέον ακριβώς εκεί: στον χρόνο που απαιτεί μια καριέρα, στην ενέργεια που καταναλώνουν οι ευθύνες που αναλαμβάνουμε συνειδητά ή ασυνείδητα, στη δυνατότητα να συνυπάρχει μια ισορροπημένη προσωπική ζωή με μια αναπτυσσόμενη επαγγελματική πορεία.

Οι διεθνείς εξελίξεις κρατούν το θέμα στο προσκήνιο. Δικαιώματα, θεσμοί, προσδοκίες και πραγματικότητα αναδιαμορφώνονται μέσα σε ένα περιβάλλον συνεχών αλλαγών. Σε κάθε κοινωνία, οι επιλογές γύρω από την εργασία και τη θεσμική προστασία καθορίζουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο κινούνται οι ζωές των ανθρώπων. Και σε κάθε οργανισμό, η ισότητα αποτυπώνεται στην καθημερινή του λειτουργία.

Στην Κύπρο, η εικόνα εξελίσσεται. Οι ευρωπαϊκοί δείκτες δείχνουν πρόοδο στη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία και στην ανάληψη διευθυντικών ρόλων. Πίσω όμως από τους αριθμούς υπάρχουν πραγματικές ιστορίες: γυναίκες που επενδύουν στις σπουδές τους, που διεκδικούν προαγωγές, που ισορροπούν ανάμεσα σε πολλαπλές ευθύνες.

Η ισότητα δεν είναι θεωρητική έννοια. Φαίνεται στα κριτήρια για μια προαγωγή, στη διαφάνεια των διαδικασιών, στην ευελιξία που επιτρέπει την εξέλιξη της καριέρας χωρίς να θυσιάζεται η προσωπική ζωή. Γίνεται ορατή στον τρόπο που διεξάγεται μια σύσκεψη, στον χώρο που δίνεται σε κάθε φωνή, στην ελευθερία μιας εργαζόμενης να εκφράσει άποψη χωρίς να χρειάζεται να αποδείξει διπλά την αξία της. Η καθημερινή εμπειρία διαμορφώνει την

αίσθηση συμμετοχής περισσότερο από οποιαδήποτε τυπική πολιτική.

ΩΡΙΜΑΖΕΙ Ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΧΩΡΟΣ

Τα τελευταία χρόνια, ο κυπριακός εργασιακός χώρος ωριμάζει. Στρέφεται σε ένα μοντέλο που αξιοποιεί ουσιαστικά κάθε μέλος του ανθρώπινου δυναμικού, ενισχύοντας παράλληλα την οικονομία, την καινοτομία και την κοινωνική συνοχή. Η εμπιστοσύνη στους θεσμούς συνδέεται άμεσα με τη βιωματική αίσθηση δικαιοσύνης στην εργασία.

Σε αυτό το πλαίσιο, οργανισμοί με βαθιές ρίζες στην Κύπρο, όπως η Cyta, συμβάλλουν μέσα από πρακτικές που υποστηρίζουν καθημερινά τις εργαζόμενες τους: διαφανείς διαδικασίες εξέλιξης, ευέλικτες μορφές εργασίας, υποστήριξη σε απαιτητικές προσωπικές περιόδους, καθώς και ευκαιρίες συνεχούς εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Στη Cyta έχουν γίνει ουσιαστικά βήματα προς αυτή την κατεύθυνση. Οι πρόσφατες προαγωγές σε επίπεδο Διευθυντών και Τμηματαρχών έδειξαν μια ισορροπημένη ανέλιξη γυναικών και ανδρών. Η εξέλιξη αυτή αποτυπώνει μια πορεία όπου η επαγγελματική εξέλιξη βασίζεται σε απόδοση και δεξιότητες, μέσα από σταθερές και συνεπείς διαδικασίες.

Παράλληλα, η γονική τηλεργασία και για τα δύο φύλα διαμορφώνει ένα μοντέλο εργασίας που αναγνωρίζει τις ευθύνες της οικογενειακής ζωής ως αναπόσπαστο μέρος της σύγχρονης επαγγελματικής πραγματικότητας. Η δημιουργία δωματίων θηλασμού και η παραχώρηση ειδικών θέσεων στάθμευσης για εγκύους που σχεδιάζουμε αυτή την περίοδο, ενσωματώνουν στην πράξη τις ανάγκες της μητρότητας στον εργασιακό χώρο. Πρόκειται για παρεμβάσεις με άμεσο και από αντίκτυπο στην καθημερινότητα. Η καθημερινότητα γίνεται πιο λειτουργική και πιο υποστηρικτική, επιτρέποντας στις γυναίκες να παραμένουν ενεργές στον επαγγελματικό τους ρόλο με ασφάλεια και πρακτική διευκόλυνση.



«Όσο αυξάνεται η παρουσία γυναικών σε ρόλους ευθύνης τόσο διευρύνεται ο τρόπος με τον οποίο λαμβάνονται αποφάσεις», σημειώνει η Μαρίνα Ναύτη.

Ακόμα, πρωτοβουλίες που ενθαρρύνουν τη συμμετοχή κοριτσιών και νεαρών γυναικών στους κλάδους STEAM, διευρύνουν τον ορίζοντα των επαγγελματικών επιλογών για την επόμενη γενιά. Είναι αποδεδειγμένο πως όταν η τεχνολογία παρουσιάζεται ως πεδίο δημιουργίας και ηγεσίας για όλους, καλλιεργείται αυτοπεποίθηση και ορατότητα για περισσότερες γυναίκες. Την ίδια στιγμή, ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει τη συμπερίληψη και την εξέλιξη δεν χτίζεται μόνο με πολιτικές αλλά με καθημερινές στιγμές συνεργασίας, εμπιστοσύνης και αναγνώρισης. Εκεί όπου η ανέλιξη παύει να αποτελεί εξαίρεση και γίνεται πραγματική, εφικτή δυνατότητα για περισσότερες γυναίκες, σε κάθε επίπεδο ευθύνης.

Οι επιλογές αυτές επηρεάζουν βαθιά τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι σχεδιάζουν τη ζωή τους. Η ισότητα δεν αφορά μόνο τη θέση που κάποιος κατακτά, αλλά και τον χώρο που έχει για να ζήσει με πληρότητα. Γιατί, τελικά, η ισότητα αφορά το εύρος των

δυνατοτήτων που ανοίγονται μπροστά σε κάθε άνθρωπο: την αξιοποίηση του ταλέντου, αλλά και μια καθημερινότητα που επιτρέπει φιλοδοξία, εξέλιξη και ποιότητα ζωής ταυτόχρονα.

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Σε μια εποχή έντονου ανταγωνισμού για ανθρώπινο δυναμικό, η ικανότητα ενός οργανισμού να δημιουργεί τέτοιες συνθήκες, λειτουργεί και ως δείκτης μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας. Οι νέες γενιές επαγγελματιών επιλέγουν περιβάλλοντα που αναγνωρίζουν τον άνθρωπο ολόκληρο και όχι μόνο τον ρόλο του. Η εμπιστοσύνη, η ευελιξία και η αξιοκρατία μετατρέπονται έτσι σε στρατηγικά πλεονεκτήματα, όχι μόνο σε κοινωνικές επιλογές. Η πορεία αυτή εξελίσσεται μέσα από μικρές, σταθερές επιλογές. Επιλογές που διαμορφώνουν μια νέα εργασιακή και κοινωνική κανονικότητα. Όσο αυξάνεται η παρουσία γυναικών σε ρόλους ευθύνης τόσο διευρύνεται ο τρόπος με τον οποίο λαμβάνονται αποφάσεις. Περισ-

σότερες εμπειρίες και πιο ποικιλόμορφες οπτικές ενισχύουν την ποιότητα της ηγεσίας.

Η ηγεσία του 2026 απαιτεί σύνθεση εμπειριών, ευαισθησία στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές συνθήκες και ικανότητα να βλέπει τον άνθρωπο πίσω από τον τίτλο. Όταν περισσότερες γυναίκες συμμετέχουν ενεργά στη λήψη αποφάσεων, ο σχεδιασμός γίνεται πιο ρεαλιστικός, πιο βιώσιμος και πιο ανθεκτικός στον χρόνο. Έτσι διαμορφώνεται σταδιακά ένα εργασιακό περιβάλλον που ενσωματώνει την πραγματικότητα της ζωής και όχι μόνο τις απαιτήσεις της θέσης. Και ίσως εδώ βρίσκεται η ουσιαστικότερη αλλαγή της εποχής μας: στη στιγμή όπου μια γυναίκα δεν χρειάζεται πια να επιλέξει ανάμεσα στην καριέρα της και στη ζωή που θέλει να ζήσει. Όταν ο χρόνος της δεν είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης, αλλά πεδίο ελευθερίας, εξέλιξης και ισορροπίας. Εκεί μετριέται πραγματικά η ισότητα το 2026. Στον χρόνο που έχει μια γυναίκα για όλα όσα έχουν αξία, όταν η ζωή και η καριέρα της προχωρούν χέρι-χέρι.

Give To Gain: χτίζοντας ευκαιρίες για τις γυναίκες, δημιουργούμε το μέλλον

Στη Cyta, επενδύουμε σε τεχνολογία και ανθρώπους ώστε η ισότητα να μην είναι σύνθημα, αλλά καθημερινή εμπειρία. Γιατί κάθε βήμα πρόσβασης που δημιουργείται σήμερα ανοίγει δρόμο προόδου για ολόκληρη την κοινωνία αύριο.

Η ΓΝΩΣΗ ΦΤΑΝΕΙ ΠΑΝΤΟΥ

Σε μια ορεινή κοινότητα, μια φοιτήτρια Πληροφορικής παρακολουθεί ζωντανά εργαστήρια πανεπιστημίων του εξωτερικού, συνεργάζεται σε διεθνείς ομάδες και ολοκληρώνει απαιτητικά projects από το σπίτι της. Η επέκταση δικτύων Fiber σε κάθε περιοχή της χώρας δημιουργεί σταδιακά ένα νέο δεδομένο: η γεωγραφία παύει να καθορίζει τις ευκαιρίες μάθησης. Η εξέλιξη αυτή λειτουργεί ως σημείο αναφοράς για το πώς οι υποδομές μπορούν να ανοίξουν δρόμους για περισσότερους νέους ανθρώπους.

Give: υποδομές υψηλών ταχυτήτων σε όλη την Κύπρο.

Gain: ισότιμη πρόσβαση στη γνώση και ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών στους κλάδους STEAM.

ΜΙΑ ΙΔΕΑ ΤΑΞΙΔΕΥΕΙ ΣΕ ΟΛΟΚΛΗΡΟ ΤΟΝ ΚΟΣΜΟ

Μια νέα μικροπαραγωγός ξεκινά ένα ηλεκτρονικό κατάστημα από το σπίτι της και, μέσα σε λίγους μήνες, εξυπηρετεί πελάτες σε ολόκληρη την Κύπρο και στο εξωτερικό. Η αξιόπιστη σύνδεση δίνει χώρο σε μια μικρή ιδέα να μετατραπεί σε καριέρα. Η σταθερή συνδεσιμότητα και οι ψηφιακές υπηρεσίες δημιουργούν πλέον τις συνθήκες ώστε μικρές επιχειρηματικές πρωτοβουλίες να εξελίσσονται σε βιώσιμες δραστηριότητες, ενισχύοντας ευρύτερα τη

γυναικεία επιχειρηματικότητα.

Give: αξιόπιστα δίκτυα και σύγχρονες ψηφιακές λύσεις.

Gain: οικονομική αυτονομία, τοπική ανάπτυξη και νέα επιχειρηματικά πρότυπα.

ΜΙΑ ΚΑΡΙΕΡΑ ΠΟΥ ΧΩΡΑ ΣΤΗ ΖΩΗ ΣΟΥ

Μια εργαζόμενη μητέρα εργάζεται υβριδικά, συμμετέχει σε συναντήσεις από απόσταση όταν χρειάζεται και παραμένει ενεργή σε έναν απαιτητικό επαγγελματικό ρόλο. Η διαθεσιμότητα δικτύων νέας γενιάς επιτρέπει πλέον ένα μοντέλο εργασίας που αξιοποιείται από όλο και περισσότερους οργανισμούς, στηρίζοντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας σε κάθε φάση της ζωής τους.

Give: δίκτυα 5G και Fiber με υψηλή αξιοπιστία.

Gain: διατήρηση ταλέντου, παραγωγικότητα και ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΔΙΑΖΟΥΝ ΤΟ ΨΗΦΙΑΚΟ ΑΥΡΙΟ

Μια γυναίκα μηχανικός ηγείται έργων ανάπτυξης τηλεπικοινωνιακών δικτύων και συμβάλλει στον σχεδιασμό της επόμενης ψηφιακής ημέρας της χώρας. Η παρουσία περισσότερων γυναικών σε ρόλους τεχνολογίας και καινοτομίας διαμορφώνει σταδιακά νέα πρότυπα ηγεσίας. Η εξέλιξη αυτή ενισχύεται όταν μεγάλοι οργανισμοί δημιουργούν ευκαιρίες εξέλιξης και ορατότητας που λειτουργούν ως παράδειγμα για ολόκληρο τον κλάδο.

Give: πρόσβαση σε έργα τεχνολογίας αιχμής και περιβάλλον εξέλιξης.

Gain: ενίσχυση της καινοτομίας και





διεύρυνση της γυναικείας παρουσίας στην τεχνολογία.

ΚΑΜΙΑ ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΕ ΚΑΜΙΑ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΔΕΝ ΜΕΝΕΙ ΠΙΣΩ

Γυναίκες διαφορετικών ηλικιών συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρ-

τισης, αποκτούν ψηφιακές δεξιότητες και δημιουργούν νέες επαγγελματικές προοπτικές στον τόπο τους. Η συνεχής αναβάθμιση των δικτύων σε ολόκληρη τη χώρα, ενισχύει την κοινωνική συνοχή και δημιουργεί συνθήκες συμμετοχής για περισσότερους ανθρώπους. Το παράδειγ-

μα αυτό αναδεικνύει πώς οι επενδύσεις σε υποδομές μπορούν να λειτουργούν ως μοχλός ισότητας.

Give: εκσυγχρονισμένες ψηφιακές υποδομές παντού.

Gain: μείωση ανισοτήτων, ενεργή συμμετοχή και βιώσιμη ανάπτυξη.



ΔΙΝΟΥΜΕ ΠΡΟΣΒΑΣΗ. ΑΝΟΙΓΟΥΜΕ ΔΡΟΜΟΥΣ. ΚΕΡΔΙΖΟΥΜΕ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

Η ισότητα γίνεται πραγματική όταν οι δυνατότητες γίνονται μέρος της καθημερινής ζωής. Όταν η εκπαίδευση φτάνει παντού. Όταν η εργασία εξελίσσεται μαζί με τη ζωή μας. Όταν η τεχνολογία δημιουργεί χώρο για νέες ιδέες, νέα πρότυπα και νέες διαδρομές.

Με επενδύσεις σε δίκτυα Fiber, 5G και τεχνολογία αιχμής, η Cyta διαμορφώνει το περιβάλλον μέσα στο οποίο περισσότερες γυναίκες μπορούν να μαθαίνουν, να δημιουργούν, να επιχειρούν και να ηγούνται.

Και μέσα από αυτή τη διαδρομή, η πρόοδος αποκτά ουσιαστικό νόημα για όλους. Γιατί το Give To Gain εκφράζει κάτι που μας αφορά όλους: όταν ανοίγουν δρόμοι για τις γυναίκες, προχωρά μαζί τους ολόκληρη η κοινωνία.



Ιδιαίτερα περιορισμένη η παρουσία των γυναικών στα «σκληρά» πεδία πολιτικής

Όταν γυναίκες συμμετέχουν ισότιμα στη λήψη αποφάσεων, οι πολιτικές γίνονται πιο αντιπροσωπευτικές, πιο ισορροπημένες και πιο κοντά στις πραγματικές ανάγκες της κοινωνίας.

Της ΧΡΙΣΤΙΑΝΑΣ ΕΡΩΤΟΚΡΙΤΟΥ



Η κα Χριστιάνα Ερωτοκρίτου, αναπληρώτρια πρόεδρος ΔΗΚΟ, βουλευτής, νομικός.

Η φράση της Μάργκαρετ Θάτσερ «If you want something said, ask a man. If you want something done, ask a woman», είναι ίσως μια από τις πιο αιχμηρές και συζητημένες δι-ατυπώσεις για τη θέση της γυναίκας στην πολιτική. Πέρα από την πρόκληση που εμπεριέχει, αναδεικνύει μια πραγματικότητα: όταν οι γυναίκες βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης, καλούνται όχι μόνο να συμμετέχουν στις αποφάσεις αλλά πολύ περισσότερο αποδεικνύουν στην πράξη την αποτελεσματικότητά τους.

Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες, η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων παραμένει ζητούμενο. Η «γυάλινη οροφή» εξακολουθεί να υπάρχει. Δεν είναι γραπτός κανόνας αλλά ένα σύνολο στερεοτύπων, προσδοκιών και αντιλήψεων που συχνά περιορίζουν την πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις εξουσίας. Στην πολιτική αυτό γίνεται ακόμα πιο εμφανές. Οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στα κοινοβούλια, στις κυβερνήσεις για γενικότερα στους θεσμούς όπου λαμβάνονται οι κρίσιμες αποφάσεις για το μέλλον της χώρας. Και όταν τελικά βρίσκονται εκεί, συχνά κρίνονται με αυστηρότερα κριτήρια από τους άντρες συναδέλφους τους.

Η δική μου πορεία στη δημόσια ζωή μου έχει δώσει πολλές ευκαιρίες να διαπιστώσω αυτή την πραγματικότητα. Όχι μόνο μέσα από τις μεγάλες αντιπαραθέσεις, αλλά μέσα από εκείνες τις μικρές στιγμές αμφισβήτησης που συχνά συνοδεύουν την παρουσία μίας γυναίκας σε χώ-

ρους που παραδοσιακά θεωρούνταν αντροκρατούμενοι. Τα τελευταία έξι χρόνια έχω την τιμή να προδρεύω της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Οικονομικών και Προϋπολογισμού της Βουλής των Αντιπροσώπων. Πρόκειται για ένα από τους πιο απαιτητικούς θεσμικούς χώρους. Εκεί όπου συζητούνται ζητήματα δημοσιονομικής πολιτικής, προϋπολογισμών, τραπεζικού συστήματος και οικονομικής στρατηγικής της χώρας. Για πολλούς αυτή είναι η «σκληρή» πλευρά της πολιτικής. Εκεί όπου η πολιτική δεν περιορίζεται σε συνθήματα αλλά συναντά τα πραγματικά δεδομένα της οικονομίας και τις δύσκολες αποφάσεις που καθορίζουν την πορεία μιας χώρας. Για μένα, όμως, αυτή η πλευρά της πολιτικής, ήταν πάντοτε η πιο συναρπαστική.

ΕΙΝΑΙ ΖΗΤΗΜΑ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Υπάρχει ακόμα μια λιγότερο συζητημένη πτυχή της ανισότητας στην πολιτική. Στα λεγόμενα «σκληρά» πεδία πολιτικής -την οικονομία, την εξωτερική πολιτική, την άμυνα- η παρουσία των γυναικών παραμένει ιδιαίτερα περιορισμένη. Αυτό αποτυπώνεται συχνά και στις ίδιες τις κοινοβουλευτικές επιτροπές που ασχολούνται με αυτά τα ζητήματα, όπου η γυναίκα συμμετοχή είναι ακόμα πιο χαμηλή. Δεν είναι γιατί λείπουν οι ικανότητες ή η γνώση. Είναι γιατί χρόνια καλλιεργήθηκε η αντίληψη ότι αυτά τα πεδία είναι «ανδρικά». Αυτή η αντίληψη πρέπει να αλλάξει. Οι νέες γυναίκες πρέπει να διεκδικούν τη θέση τους και σε αυτούς τους χώρους, να συμμετέχουν στη διαμόρφωση των μεγάλων αποφάσεων και να συμ-



◀ Η ηγεσία δεν έχει φύλο, έχει όραμα, ευθύνη και αποφασιστικότητα. Μια δημοκρατία γίνεται πραγματικά ισχυρή όταν αξιοποιεί το ταλέντο όλων των ανθρώπων της.

βάλλουν ενεργά στη χάραξη της οικονομικής και στρατηγικής πολιτικής της χώρας μας.

Η εμπειρία μου στην πολιτική με έχει πείσει ακόμα περισσότερο ότι οι γυναίκες όχι μόνο μπορούν να σταθούν ισότιμα σε αυτούς τους χώρους, αλλά προσθέτουν μία διαφορετική προσέγγιση στη λήψη αποφάσεων. Μια προσέγγιση που συνδυάζει αποφασιστικότητα με κοινωνική ευαισθησία και στρατηγική σκέψη. Η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική δεν είναι απλώς ζήτημα ισότητας. Είναι ζήτημα ποιότητας της δημοκρατίας. Όταν γυναίκες συμμετέχουν ισότιμα στη λήψη αποφάσεων, οι πολιτικές γίνονται πιο αντιπροσωπευτικές, πιο ισορροπημένες και πιο κοντά στις πραγματικές ανάγκες της κοινωνίας.

Παρά τα σημαντικά βήματα προόδου, η πραγματικότητα της καθημερινότητας για πολλές γυναίκες σήμερα παραμένει δύσκολη. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών εξακολουθεί να υφίσταται σε πολλές χώρες και ιδιαίτερα στη δική μας. Οι γυναίκες καλούνται να ισορροπήσουν επαγγελματικές υποχρεώσεις με οικογενειακές ευθύνες που εξακολουθούν να βαραίνουν δυσανάλογα τους ώμους τους. Γιατί δεν έχουμε ακόμα φτάσει στο σημείο, ως χώρα, να μπορεί να παρέχει όλη την υποστήριξη στις γυναίκες για να είναι ελεύθερες να κυνηγήσουν τα όνειρά τους.

Έχει ήδη ξεκινήσει στην Κύπρο η διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου στη διαδικασία κατάρτισης του κρατικού προϋπολογισμού - κάτι που θα μετατρέψει σε πράξη την αρχή ότι οι πολιτικές πρέπει να ανταποκρίνονται

στις διαφορετικές ανάγκες ανδρών και γυναικών. Η πλήρης θεσμοθέτηση και υλοποίηση του gender budgeting ώστε οι αποφάσεις για το δημόσιο χρήμα να υπηρετούν την ισότητα στην πράξη, είναι και ένας προσωπικός μου στόχος για τον οποίο θα συνεχίσω να προσπαθώ.

Παρά τις δυσκολίες όμως, υπάρχει και λόγος να είμαστε αισιόδοξοι. Σε όλο τον κόσμο βλέπουμε γυναίκες να αναλαμβάνουν ηγετικούς ρόλους στην πολιτική, την οικονομία, την επιστήμη και στην κοινωνία των πολιτών. Γυναίκες που δεν ζητούν απλώς μια θέση στο τραπέζι των αποφάσεων, αλλά συμβάλλουν ενεργά στη διαμόρφωση ενός διαφορετικού μοντέλου ηγεσίας.

Για μένα, μία από τις μεγαλύτερες ευθύνες των γυναικών που βρίσκονται σήμερα σε θέσεις δημόσιας ευθύνης είναι να διορθώνουν παθογένεις για τις παρούσες και να ανοίγουν δρόμους για τις επόμενες γενιές. Να δημιουργήσουμε τις προϋποθέσεις ώστε μια νέα γυναίκα που θέλει να ασχοληθεί είτε με την πολιτική ή με οποιοδήποτε άλλο χώρο, να μην αναρωτηθεί αν «ταιριάζει» ή αν μπορεί σε αυτό το χώρο.

Η πραγματική ισότητα θα επιτευχθεί όταν η παρουσία των γυναικών σε θέσεις εξουσίας δεν θα αποτελεί εξαίρεση αλλά αυτονόητη πραγματικότητα.

Μέχρι τότε, η ευθύνη μας είναι να συνεχίσουμε να εργαζόμαστε, να συνεχίσουμε να διεκδικούμε. Γιατί τελικά η ηγεσία δεν έχει φύλο, απλά, πρέπει να έχει όραμα, ευθύνη και αποφασιστικότητα. Μια δημοκρατία γίνεται πραγματικά ισχυρή όταν αξιοποιεί το ταλέντο όλων των ανθρώπων της.



Ανάγκη για μια πιο ισότιμη κοινωνία, με προοπτική και ευημερία

Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην πολιτική δεν οφείλεται σε έλλειψη ικανότητας ή ενδιαφέροντος για την πορεία της χώρας. Οφείλεται στο ότι το σύστημα δεν είναι δομημένο για να στηρίζει τις γυναίκες.

Της ΑΝΔΡΟΜΑΧΗΣ ΣΟΦΟΚΛΕΟΥΣ



Η κα Ανδρομάχη Σοφοκλέους, Συμπρόεδρος του Volt.

Κάθε φορά τη Μέρα της Γυναίκας ακούμε πολλά, τόσα που θα νόμιζε κανείς ότι η έμφυλη ισότητα στην Κύπρο έχει επιτευχθεί ριζικά. Η σκληρή αλήθεια όμως είναι ότι κάθε νέο κορίτσι σήμερα, κάθε γυναίκα από όποιο πόστο, έχει μπροστά της μια μάχη απέναντι σε πάγια στερεωμένες αντιλήψεις, σε στερεότυπα και κοινωνικές δομές ρυθμισμένες μόνο με βάση ανδρικά κριτήρια. Στην κοινωνία μας εξακολουθεί να είναι πιο δύσκολο να είσαι γυναίκα απ' ότι να είσαι άντρας. Και αυτό σημαίνει ότι δεν έχουμε καταφέρει να πλησιάσουμε την έμφυλη ισότητα. Σε επίπεδο πολιτικής και κοινοβουλευτικής εκπροσώπησης η εικόνα είναι ζοφερή αλλά και ενδεικτική της κατάστασης, αφού η Κύπρος βρίσκεται σχεδόν στον πάτο της Ευρώπης σε αριθμό γυναικών σε εκπροσώπηση στο κοινοβούλιο αλλά και σε κέντρα λήψης αποφάσεων.

Η διεκδίκηση της ισότητας σε κάθε επίπεδο είναι μια προσπάθεια για μια πιο υγιή κοινωνία. Δεν πρέπει όμως να συγχέεται με την πολιτική ταυτοτήτων. Η πολιτική σημαίνει να μετατρέπουμε τις αξίες μας σε συγκεκριμένες πολιτικές που αφορούν όλους, όχι να παίζουμε με τις ετικέτες. Και η ισότητα και η σημασία της για ένα κόμμα, όπως το Volt, είναι θέμα πολιτικής και αφορά τη μορφή της κοινωνίας την οποία θέλουμε να χτίσουμε και δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ζήτημα πόλωσης. Ισότητα δεν σημαίνει να αφαιρέσουμε δικαιώματα από κάποιες κατηγορίες πολιτών για να τα δώσουμε σε άλλους. Ισότητα σημαίνει ίση δυνατότητα σε όλες και όλους να ανθίσουν, σημαίνει σύνθεση σε κάθε επίπεδο και στη διαδικα-

σία λήψης αποφάσεων, αφού μόνο τότε η κοινωνία μας θα μπορέσει να ευημερήσει.

ΥΠΟΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Είμαι μια γυναίκα που προσπάθησε χρόνια να ακουστεί και προσπαθώ να βοηθήσω να ανοίξει χώρος όχι μόνο για τις φωνές των γυναικών αλλά και για την οπτική τους. Όπως κάθε γυναίκα που βγαίνει μπροστά για να διεκδικήσει κάτι, ξέρω καλά ότι πρέπει να αφηγήσεις πολλά και να συνεχίσεις να σπρώχνεις μπροστά. Γι' αυτό και θέλω συνεχώς να υπενθυμίζω ότι η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην πολιτική δεν οφείλεται σε έλλειψη ικανότητας ή ενδιαφέροντος για την πορεία της χώρας. Εξάλλου, στην κοινωνία των πολιτών η πλειοψηφία των δρώντων είναι γυναίκες. Οφείλεται στο ότι το σύστημα δεν είναι δομημένο για να στηρίζει τις γυναίκες. Οι ευθύνες φροντίδας πέφτουν δυσανάλογα στις πλάτες μας και, χωρίς προσιτή παιδική φροντίδα, ποιοτική υγειονομική περίθαλψη και δίκαιη γονική άδεια, η συμμετοχή καθίσταται σχεδόν αδύνατη.

Τα οικονομικά και κοινωνικά εμπόδια καθιστούν πιο δύσκολη την πολιτική πορεία για μια γυναίκα. Μια γυναίκα υποψήφια, συχνά αντιμετωπίζει χαμηλότερη διάθεση χρηματοδότησης. Οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες κατάρτισης και περιορισμένη δυνατότητα πρόσβασης σε δίκτυα ανέλιξης, συχνά επειδή δεν έχουν τον χρόνο να συμμετέχουν ενεργά αν μεγαλώνουν και οικογένεια. Φυσικά υπάρχει και η διαδικτυακή κακοποίηση, αφού οι γυναίκες στη δημόσια σφαίρα στοχοποιού-



«Χρειαζόμαστε τη σύνθεση και την ισορροπία, για να μπορέσουμε να αλλάξουμε ρεύμα για μια καλύτερη κοινωνία για όλους. Είναι καιρός να πάρουμε όλοι θέση».

νται με σεξιστικές επιθέσεις στο διαδίκτυο και συνεχείς προσπάθειες φίμωσης. Η πολιτική όμως μπορεί να γίνει αλλιώς και για να γίνει αυτό πρέπει να διασφαλίσουμε ότι στη διαδικασία παραγωγής πολιτικής συμμετέχει και το άλλο μισό του πληθυσμού. Η ισότητα των φύλων και η έμφυλη οπτική δεν μπορούν να αντιμετωπίζονται επιφανειακά. Αντίθετα, πρέπει να διαπερνούν τις πολιτικές όσων βγαίνουν μπροστά. Η ποιοτική υγεία και φροντίδα, η προστασία των αναπαραγωγικών δικαιωμάτων, η πρόσβαση σε αντισύλληψη και εκπαίδευση, οι ίσες ευκαιρίες στην εργασία, δεν μπορούν να θεωρούνται «γυναικεία ζητήματα». Είναι βασικά στοιχεία μιας ευημερούσας κοινωνίας. Πώς μπορείς όμως να μιλήσεις για αναπαραγωγικά δικαιώματα, αν οι γυναίκες δεν συμμετέχουν στη χάραξη πολιτικής; Πώς μπορείς να λες ότι στηρίζεις την οικογένεια χωρίς να βλέπεις πώς να ενδυναμώνεις τη γυναίκα; Πώς μπορείς να συζητήσεις για φροντίδα παιδιών χωρίς να συμπεριλάβεις την εμπειρία των φροντιστών; Πώς μπορείς χαράξεις πολιτική για μια χώρα, χωρίς να έχεις και τη γυναικεία οπτική; Μια οπτική που μπορεί να εστιάσει αλλού και να ανοίξει άλλους δρόμους.

Εξού και πιστεύω ακράδαντα ότι δεν χρειάζονται περισσότερες γυναίκες στην πολιτική, απλώς για να αναγκάζονται να αφομοιώνουν τους τρόπους και χαρακτηριστικά των ανδρών, για να μπορέσουν να επιβιώσουν στο χώρο. Πρέπει να κάνουμε πραγματικά χώρο στη γυναικεία οπτική, παρουσία και τρόπο δράσης. Σήμερα, αυτό είναι πιο σημαντικό από ποτέ αφού ζούμε σε ένα τόσο

εύθραστο περιβάλλον. Δικαιώματα αμφισβητούνται και σε γεωπολιτικό επίπεδο, πολεμοχαρείς άνδρες βυθίζουν τον κόσμο στο αίμα, στον πόνο και στη ζούγκλα, νομίζοντας ότι ο πόλεμος είναι παιχνίδι.

ΝΑ ΠΑΡΟΥΜΕ ΟΛΟΙ ΘΕΣΗ

Σε προσωπικό επίπεδο, θέλω να χαράξουμε πολιτική που να πηγαίνει πέρα από τις παραδοσιακές στρατηγικές της επιθετικότητας και της κυριαρχίας. Πιστεύω ότι η πραγματική δύναμη σε μια κοινωνία έρχεται μέσα από την ανθρωπιά, την ενσυναίσθηση και τη φροντίδα που διαπερνά τις δομές, τις πολιτικές και τις προτεραιότητές της. Γνωρίζω καλά πόσο δύσκολο είναι αυτό να λεχθεί σήμερα και νιώθω περήφανη που στο Volt βγαίνουμε μπροστά για να κάνουμε πράξη αυτά που λέμε: με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων κατοχυρωμένη στο καταστατικό και τις δομές μας, αλλά και την ισότητα ως κύριο πολιτικό μας πρόταγμα.

Είναι και αυτή μια μάχη του σήμερα. Για μια κοινωνία που θα δίνει ισότιμη πρόσβαση σε μια γυναίκα για να συμμετέχει στην πολιτική όχι ως χάρη ή στα μέτρα άλλων, αλλά ως ανάγκη για μια πιο ισότιμη κοινωνία με προοπτική και ευημερία. Πώς μπορέσαμε άραγε να πιστέψουμε ότι μπορούμε να οικοδομήσουμε μια ανθεκτική και ακμάζουσα κοινωνία χωρίς την οπτική γωνία του μισού πληθυσμού; Χρειαζόμαστε επιτέλους τη σύνθεση και την ισορροπία, για να μπορέσουμε να αλλάξουμε ρεύμα για μια καλύτερη κοινωνία για όλους. Είναι καιρός να πάρουμε όλοι θέση.

Αλίκη Στυλιανού

Η αμφισβήτηση στον χώρο εργασίας συμβαίνει και από τις ίδιες τις γυναίκες



Η κα Αλίκη Στυλιανού,
Διευθύντρια Γραφείου
Τύπου και Πληροφοριών.



Υπάρχουν άνθρωποι για να δώσουν στήριξη και σωστή κατεύθυνση σε όλους του εργασιακούς χώρους και αυτό είναι πολύ καθυστερητικό και αισιόδοξο.

Σπουδάσατε ευρωπαϊκά και οικονομικά θέματα και είστε πολύγλωσση. Ήταν ένας τρόπος για να αντιμετωπίσετε καλύτερα τις συνθήκες στον εργασιακό χώρο αργότερα;

Ως φοιτήτρια δεν συνειδητοποιούσα αυτό που περιγράφετε. Εκ των υστέρων, όμως, πράγματι οι σπουδές μου έδωσαν τα εφόδια για τη μετέπειτα πορεία μου. Η πρώτη εργασία που μου προσφέρθηκε ήταν στο πανεπιστήμιο που φοιτούσα στο Λονδίνο και η δεύτερη ήταν στις Βρυξέλλες. Και οι δύο προσφορές είχαν βασιστεί στις σπουδές μου και στη γνώση των ξένων γλωσσών. Αλλιώς, δεν θα είχα την ευκαιρία να εργαστώ εκτός Κύπρου. Επιπρόσθετα, η γνώση ξένων γλωσσών επηρεάζει και τον τρόπο σκέψης επειδή η κάθε γλώσσα αποτελεί τον εθνικό αυτοπροσδιορισμό ενός λαού, εκφράζοντας έτσι τον πολιτισμικό χαρακτήρα του.

Έχετε εργαστεί σε διαφορετικές υπεύθυνες θέσεις. Στη διεθνή έρευνα Women in the Workplace 2025 οι γυναίκες που παραμένουν εξίσου αφοσιωμένες στην καριέρα τους με τους άνδρες, δηλώνουν ότι λαμβάνουν μικρότερη υποστήριξη. Ποια είναι η γνώμη σας;

Στην πρώτη μου παρουσίαση ενώπιον του Γερμανού διευθυντή και της ομάδας του στις Βρυξέλλες, είχα αντιληφθεί ότι υπήρχε η εντύπωση ότι ένας άνδρας είναι πιο αφοσιωμένος στην εργασία του από ότι μια γυναίκα. Συγκεκριμένα και χωρίς περιστολή η πρώτη του αντίδραση ήταν ότι «περιμέναμε έναν άνδρα» και θυμάμαι ότι απάντησα λέγοντας «όπως βλέπετε δεν είμαι άνδρας». Μετά από αυτή την πρώτη συνομιλία, δεν υπήρξε οποιαδήποτε άλλη αναφορά ή υπο-

νοούμενο και όλες οι ευκαιρίες που υπήρχαν τότε ήταν ίδιες για όλους μας. Θα έλεγα ότι, από τη δική μου εμπειρία, αυτό που ισχύει είναι ότι στην αρχή υπάρχει μια μεγαλύτερη «επιφύλαξη» για τη γυναίκα παρά για τον άνδρα στον χώρο εργασίας.

Είναι πράγματι πιο δύσκολο για μια γυναίκα να «αποδείξει» τις ικανότητες της, αλλά αφότου το επιτύχει θεωρώ ότι ισχύουν τα ίδια δεδομένα όπως και για ένα άνδρα. Θεωρώ, επίσης, σημαντικό να αναφερθεί ότι η αμφισβήτηση μιας γυναίκας στον χώρο εργασίας συμβαίνει όχι μόνο από τους άνδρες αλλά και από τις ίδιες τις γυναίκες. Προσωπικά, είμαι ευγνώμονας για τους προϊστάμενους που είχα, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, επειδή από αυτούς διδάχθηκα υψηλό επαγγελματικό ήθος, τιμιότητα, καθώς και τρόπους συνεργασίας με τους γύρω τους. Βασικό, κοινό χαρακτηριστικό που είχαν όλοι τους ήταν ότι ηγούνταν δια του παραδείγματος και ήταν πάντοτε έτοιμοι να λάβουν δύσκολες αποφάσεις.

Λέγοντας τα πιο πάνω, αυτό δεν ακυρώνει την ύπαρξη στερεότυπων και προκαταλήψεων, πάντοτε υπήρχαν. Αλλά, επίσης σημαντικό είναι το γεγονός ότι υπάρχουν άνθρωποι για να δώσουν στήριξη και σωστή κατεύθυνση σε όλους τους εργασιακούς χώρους και αυτό είναι πολύ καθυστερητικό και αισιόδοξο.

Η καλύτερη συμβουλή που έδωσαν σε εσάς στο ξεκίνημα σας;

Να μη φοβάσαι. Την ίδια συμβουλή θα έδινα και εγώ σε μια νέα γυναίκα που ξεκινά τώρα στον επαγγελματικό στίβο.

Και το motto σας στη ζωή;

Τίποτα δεν είναι εύκολο αλλά και τίποτα δεν είναι ακατόρθωτο.

Μεσαιωνική Λευκωσία: Γενέθλια Πόλη

Η έκθεση του Γραφείου Τύπου και Πληροφοριών (ΓΤΠ) με τίτλο «Μεσαιωνική Λευκωσία: Γενέθλια Πόλη» σε επιμέλεια του Λάκη Γενεθλή, παρουσιάζει τις ιστορίες τριών γυναικών της Λευκωσίας κατά τον Μεσαίωνα, οι οποίες αναδύονται μέσα από τα ποιήματα της ερευνήτριας και ποιήτριας Νάσας Παταπίου. Οι ιστορίες τους παραπέμπουν σε όσα προκαλεί ο πόλεμος και συνδέονται με όσα τραύματα και πληγές έζησαν οι Κύπριες κατά την τουρκική εισβολή το 1974.

Πρόσθετα, προβάλλεται μια ταινία σε παραγωγή του ΓΤΠ και σκηνοθεσία του Πέτρου Χαραλάμπους με τις ιστορίες των τριών αυτών γυναικών. Η επιλογή τους δεν είναι τυχαία. Πρόκειται για Κύπριες της άρχουσας τάξης της εποχής εκείνης και αναφέρονται σε όσα αυτές έζησαν και βίωσαν κατά την Οθωμανική εισβολή του 1570-1571. Πρόκειται για τις Έλενα Δενόρες Συγκλητικού, Λουκρητία Λασσέ και Κατερίνα Φλαγγή.

Η πόλη των Καλλινικησέων, κατά τον Γρηγόριο τον Κύπριο, δηλαδή η Λευκωσία, την περίοδο του Μεσαίωνα παρουσιάζει έντονη δραστηριότητα με τη γυναίκα να έχει ουσιαστικό ρόλο. Το θεσμικό και νομικό σύστημα στην Κύπρο των Λουζινιανών ενσωμάτωσε στοιχεία από τα έθιμα και τις παραδόσεις όλων των εθνοτικών ομάδων του νησιού, διασφαλίζοντας τον σεβασμό των βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων όλων των πολιτών, ανεξαρτήτως καταγωγής, θρησκείας, τάξης ή φύλου. Ενώ ο χαρακτήρας του σταυροφορικού Βασιλείου της Κύπρου καθιστούσε την κοινωνία ανδροκρατούμενη, τα προβλήματα δημογραφικής ανανέωσης επέτρεψαν στις Κύπριες αριστοκράτισσες να ασκούν πολιτικό ρόλο, ακόμα και να προεδρεύουν χωροδеспοτικών δικαστηρίων. Και οι υπόλοιπες γυναίκες, όμως, είχαν τη δυνατότητα να συμμετέχουν ενεργά στην παραγωγή και

την οικονομία, ενώ η νομοθεσία δεν αμφισβήτησε ποτέ τα νομικά δικαιώματα των γυναικών όλων των κοινωνικών στρωμάτων. Η νομική κατοχύρωση των γυναικών προσέδιδε στην Κύπρο των Λουζινιανών επαγγελματική χειραφέτηση, επιτρέποντας την άσκηση οικονομικής και επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Περίληπτικά, οι ιστορίες των τριών γυναικών που έζησαν στη Λευκωσία κατά τον Μεσαίωνα:

- **Η Έλενα Δενόρες Συγκλητικού**, με ρίζες από την Αγγλία, αιχμαλωτίστηκε κατά το 1570 και αφού απελευθερώθηκε, κατέφυγε ως πρόσφυγας στη Βενετία. Πρόκειται για τη μόνη γυναίκα από την Κύπρο, η ομορφιά της οποίας υμνήθηκε σε μαδριγάλιο από τον Ιταλό μουσικοσυνθέτη Giandomenigo Martoretta.

- **Η Λουκρητία Λασσέ**, με πατέρα φραγκικής καταγωγής και μητέρα Ελληνίδα της Κύπρου, έχασε τους δικούς της κατά το 1570 στη Λευκωσία και έζησε ως σκλάβο για είκοσι χρόνια. Όταν απελευθερώθηκε με λύτρα, κατέφυγε στη Βενετία και εκπληρώνοντας το τάμα της αφιέρωσε ένα έργο του σπουδαίου ζωγράφου Ιωάννη Κύπριου με την Ανάσταση του Χριστού. Η εικόνα αυτή σήμερα βρίσκεται στο Μουσείο της Σέρβικης Ορθόδοξης Εκκλησίας, στο Βελιγράδι.

- **Η Κατερίνα Φλαγγή**, Ελληνίδα της Κύπρου, στην πολιορκία της Λευκωσίας το 1570 ως έφηβη που ήταν, έκοψε τα μακριά μαλλιά της, ντύθηκε με ανδρικά ρούχα και πολεμώντας έπεσε ηρωικά υπέρ πατρίδος.



Η έκθεση και η ταινία «Μεσαιωνική Λευκωσία: Γενέθλια Πόλη» του Γραφείου Τύπου και Πληροφοριών, παρουσιάζονται στο Παλαιό Δημαρχείο της Λευκωσίας στον Προμαχώνα D' Avila έως τις 24 Ιουνίου 2026. Η είσοδος για το κοινό είναι ελεύθερη: Τετάρτη & Παρασκευή 16:00-19:00, Σάββατο & Κυριακή 10:00-13:00.

Κλέα Ευαγόρου

Η θέση της γυναίκας ανάμεσα σε στερεότυπα και ανάπτυξη



Η κα Κλέα Ευαγόρου,
Partner | Risk, Regulatory &
Forensic Leader, Deloitte Cyprus.



Η αλλαγή ξεκινά από εμάς, δημιουργώντας ένα περιβάλλον όπου η κάθε γυναίκα μπορεί να αξιοποιήσει πλήρως τις δυνατότητές της.

Η θέση της γυναίκας στην εργασία και στον κοινωνικό ιστό αποτελεί διαχρονικό ζήτημα που απασχολεί τόσο την κυπριακή όσο και τη διεθνή κοινότητα. Παρά τις σημαντικές κατακτήσεις των τελευταίων δεκαετιών, τα ζητήματα παραμένουν επίκαιρα, με τις γυναίκες να εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις στον επαγγελματικό τους βίο.

Ένα σημαντικό ζήτημα στην Κύπρο είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, το οποίο σύμφωνα με τη Eurostat (2022) στην Κύπρο ανέρχεται στο 9%, με μέσο όρο στην ΕΕ 13%. Το χάσμα αυτό αντανακλάται και στην υπο-εκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στον ιδιωτικό τομέα, με τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου (2023) να δείχνουν ότι οι γυναίκες κατέχουν μόνο το 23% αυτών των θέσεων. Τα κοινωνικά στερεότυπα είναι ακόμα μια επίμονη πρόκληση που επηρεάζει όχι μόνο την αντίληψη της κοινωνίας αλλά και την αυτοπεποίθηση των γυναικών. Όπως αποκάλυψε έρευνα του Μεσογειακού Ινστιτούτου Μελετών Κοινωνικού Φύλου (2022), το 28% των γυναικών στην Κύπρο έχει βιώσει παρενόχληση στον χώρο εργασίας και το 60% ότι έχει αντιμετωπίσει στερεότυπα στην εργασία.

ΕΛΕΙΨΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ

Ένα άλλο θέμα που αντιμετωπίζουν πολλές γυναίκες είναι η έλλειψη υποστηρικτικού δικτύου. Σύμφωνα με την ετήσια έρευνα της Deloitte, Women@Work, η πλειονότητα των γυναικών που παραμένουν αφοσιωμένες στην καριέρα τους λαμβάνει μικρότερη υποστήριξη σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, και μόλις το 43% ότι λαμβάνει επαρκή

υποστήριξη ψυχικής υγείας στην εργασία του. Αυτό αντικατοπτρίζεται και στην Κύπρο, όπου το 34% των γυναικών δηλώνει ότι δυσκολεύεται να βρει μέντορα ή υποστηρικτικό δίκτυο στον χώρο εργασίας (Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου, 2023), και το 27% ότι δυσκολεύεται να εξισορροπήσει τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις, έναντι 13% των ανδρών (Eurostat).

Μιλώντας και από την προσωπική μου εμπειρία, έχω παρατηρήσει ότι η αποφασιστικότητα ή η διεκδικητικότητα μιας γυναίκας εκλαμβάνεται ως «επιθετικότητα», ενώ η ίδια συμπεριφορά σε έναν άνδρα θεωρείται ηγετική. Αυτές οι κοινωνικές προκαταλήψεις λειτουργούν ανασταλτικά στην εξέλιξη των γυναικών και επηρεάζουν την αυτοπεποίθηση και τις επιλογές τους. Προσωπικά, έχω βρεθεί αντιμέτωπη με τέτοιες αντιλήψεις, οι οποίες με πείσμωναν και με ώθησαν να εργαστώ σκληρότερα για να αποδείξω την αξία μου.

Η αλλαγή αυτής της πραγματικότητας απαιτεί συλλογική προσπάθεια, ευαισθητοποίηση και ενεργή συμμετοχή όλων των φορέων, μέσα από την ενίσχυση των νομοθετικών πλαισίων, τη προώθηση ευέλικτων εργασιακών μοντέλων, την επένδυση σε δομές φροντίδας, και τη συνεχή εκπαίδευση για την άρση των στερεοτύπων.

Η συμβουλή μου προς μια νέα γυναίκα που ξεκινά τώρα την επαγγελματική της ζωή είναι να πιστέψει στον εαυτό της, να διεκδικεί τον χώρο που της αξίζει και να μην φοβάται να ζητήσει υποστήριξη. Η αλλαγή ξεκινά από εμάς, με μικρά αλλά σταθερά βήματα προς την ισότητα, δημιουργώντας ένα περιβάλλον όπου η κάθε γυναίκα μπορεί να αξιοποιήσει πλήρως τις δυνατότητές της.

Deloitte.

Together makes progress



Varying perspectives.
Multiple strengths.
One common goal.
Building better futures together.

#WomenOfDeloitte

© 2026 Deloitte Limited

Δήμητρα Κακόπιερου

Η ηγεσία δεν έχει φύλο. Έχει αποτέλεσμα



Η κα Δήμητρα Κακόπιερου,
Director του Ομίλου Delrock.



Ηγέτιδα είναι αυτή που μπορεί να εμπνεύσει, να εξελίξει ανθρώπους και να δημιουργήσει αξία που υπερβαίνει τα άμεσα επαγγελματικά αποτελέσματα.

Σε έναν κλάδο όπου η αισθητική συναντά τη στρατηγική και το design γίνεται τρόπος ζωής, η Δήμητρα Κακόπιερου έχει χαράξει τη δική της πορεία με σαφήνεια και αποφασιστικότητα. Ως Director στον Όμιλο επίπλων Delrock, που εκπροσωπεί έξι εταιρείες με ναυαρχίδα το διεθνές brand BoConcept, δεν αρκείται στη διαχείριση - δημιουργεί.

Μέλος των διεθνών ομάδων του BoConcept για την καινοτομία, την ανάπτυξη προϊόντων και τις τάσεις της μόδας, η κα Κακόπιερου φέρνει στην κυπριακή αγορά μια υπερβατική λογική που αμφισβητεί τα δεδομένα. Ασυμβίβαστη στις αρχές της, σπάει τους κώδικες του κλάδου και μετατρέπει κάθε χώρο σε μια ιστορία που προσθέτει αξία στη ζωή των πελατών της.

Μητέρα τεσσάρων παιδιών, επαγγελματίας με διεθνή αναγνώριση και γυναίκα που αρνείται να επιλέξει ανάμεσα σε καριέρα και οικογένεια, μιλά στο «Κ-Ηγέτιδες» για την ηγεσία στον 21ο αιώνα, τα στερεότυπα που δεν έχουν εξαφανιστεί και τη σημασία του να μην περιμένεις «άδεια» για να προχωρήσεις.

Τι σημαίνει για εσάς ο ρόλος της ηγέτιδας σε επαγγελματικό επίπεδο;

Η ηγεσία δεν είναι να σε συμπαθούν όλοι. Είναι να σε εμπιστεύονται όταν παίρνεις δύσκολες αποφάσεις. Για μένα, ο ρόλος της ηγέτιδας σε επαγγελματικό επίπεδο δεν έχει να κάνει με τίτλους ή ιεραρχία, αλλά με ευθύνη και αντίκτυπο. Ηγέτιδα είναι αυτή που μπορεί να εμπνεύσει, να εξελίξει ανθρώπους και να δημιουργήσει αξία που υπερβαίνει τα άμεσα επαγγελματικά αποτελέσματα. Δεν είναι θέμα φύλου αλλά στάσης, συνέπειας και ικανότητας να παίρνεις δύσκολες αποφάσεις όταν χρειάζεται: ακόμα κι αν αυτό σημαίνει ότι δεν θα σε συμπαθούν όλοι.

Πιστεύετε ότι υπάρχουν ακόμα στερεότυπα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις; Έχετε βιώσει κάτι τέτοιο;

Τα στερεότυπα δεν έχουν εξαφανιστεί, απλώς έγιναν πιο διακριτικά. Παρόλο που έχουν γίνει βήματα, εξακολουθεί να υπάρχει μια διαφορετική «ανάγνωση» της ίδιας συμπεριφοράς. Ένας άνδρας θεωρείται δυναμικός, μια γυναίκα συχνά χαρακτηρίζεται «δύσκολη». Αυτή η αντίφαση δεν είναι θεωρητική, είναι κάτι που πολλές γυναίκες βιώνουν καθημερινά. Για παράδειγμα, όταν μία γυναίκα επιμένει σε υψηλά πρότυπα ποιότητας ή αρνείται έναν συμβιβασμό που θα έβλαπτε το αποτέλεσμα, συχνά χαρακτηρίζεται «απαιτητική» ή «δύσκολη». Ο ίδιος άνδρας θα ονομαζόταν «αφοσιωμένος στην αριστεία».

Προσωπικά, έχω συναντήσει τέτοιες προκαταλήψεις, κυρίως μέσα από χαμηλότερες προσδοκίες ή την ανάγκη να αποδείξω περισσότερα για να αναγνωριστώ το ίδιο. Δεν καθόρισαν την πορεία μου αλλά με ώθησαν στο να γίνω πιο ξεκάθαρη, πιο στρατηγική και πιο ανθεκτική.

Πώς διαχειρίζεστε την ισορροπία μεταξύ καριέρας και οικογενειακής ζωής; Είναι εφικτό να «τα έχεις όλα»;

Η ισορροπία δεν είναι ποτέ τέλεια και δεν χρειάζεται να είναι. Το δίλημμα «καριέρα ή οικογένεια» συνεχίζει να τίθεται, όμως στην πραγματικότητα πρόκειται για μια συνεχή διαχείριση προτεραιοτήτων. Ως μητέρα τεσσάρων παιδιών γνωρίζω ότι δεν υπάρχει ιδανική ισορροπία. Υπάρχουν περιοδοί που η δουλειά απαιτεί περισσότερα και άλλες που η οικογένεια προηγείται. Για παράδειγμα, υπήρξαν εβδομάδες που έπρεπε να ταξιδέψω για τη δουλειά και έλειπα από σημαντικές στιγμές των παιδιών μου. Και υπήρξαν επίσης στιγμές που έπρεπε να πω «όχι»

σε επαγγελματικές ευκαιρίες, γιατί η οικογένειά μου με χρειαζόταν.

Η μεγαλύτερη πρόκληση δεν είναι μόνο ο χρόνος αλλά η ενέργεια και η πίεση να τα προλάβεις όλα. Η λύση δεν είναι η τελειότητα αλλά η συνειδητή επιλογή, η ειλικρίνεια με τον εαυτό σου και η σωστή υποστήριξη, τόσο στο σπίτι όσο και στο εργασιακό περιβάλλον.

Τι συμβουλή θα δίνετε σε μια νέα γυναίκα που ξεκινά την καριέρα της σήμερα; Και ποιες δεξιότητες θα παρακινούσατε να αποκτήσει ώστε να μη μείνει ποτέ χωρίς δουλειά;

Κανείς δεν θα σου δώσει χώρο - πρέπει να τον πάρεις. Σε μια νέα γυναίκα που ξεκινά τώρα, θα έλεγα να επενδύσει στον εαυτό της με ουσία. Όχι μόνο σε τεχνικές γνώσεις αλλά και στην ικανότητα να επικοινωνεί την αξία της. Να διεκδικεί, να μιλά καθαρά γι' αυτά που θέλει και να μην περιμένει «άδεια» για να προχωρήσει. Για παράδειγμα, αν αισθάνεται ότι της αξίζει μια προαγωγή ή ένα project, να το ζητήσει. Όχι επιθετικά αλλά με ξεκάθαρα επιχειρήματα να πει γιατί είναι η κατάλληλη.

Οι δεξιότητες που έχουν πραγματική αξία σήμερα δεν είναι μόνο τεχνικές. Πολύ σημαντικές είναι η προσαρμοστικότητα, η κριτική σκέψη, η συναισθηματική νοημοσύνη και η ικανότητα συνεχούς μάθησης. Σε έναν κόσμο που αλλάζει διαρκώς, αυτός που εξελίσσεται πιο γρήγορα είναι αυτός που παραμένει relevant. Η ηγεσία δεν έχει φύλο. Έχει αποτέλεσμα. Στο τέλος της ημέρας, αυτό που μετράει είναι ο αντίκτυπος. Και αυτό δεν περιορίζεται από κανένα στερεότυπο.



«Σε μια νέα γυναίκα, θα έλεγα να επενδύσει στον εαυτό της με ουσία. Όχι μόνο σε τεχνικές γνώσεις αλλά και στην ικανότητα να επικοινωνεί την αξία της», σημειώνει η Δήμητρα Κακόπιερου.



Τα εμπόδια που πρέπει να ξεπεραστούν

Η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι στρατηγική επιλογή. Όσο περισσότερες γυναίκες δημιουργούν επιχειρήσεις τόσο πιο καινοτόμα, δυναμική και ανθεκτική γίνεται η οικονομία μιας χώρας.

Της ΣΙΛΙΑΣ ΧΑΤΖΗΧΡΗΣΤΟΔΟΥΛΟΥ



Η Δρ Σίλια Χατζηχριστοδούλου, Ιδρύτρια και Γενική Διευθύντρια της GrantXpert Consulting Ltd.

Ός γυναίκα επιχειρηματίας, πάντα θέλω να μεταφέρω σε άλλες γυναίκες επιχειρηματίες τα σωστά και τα λάθη που έχω κάνει αυτά τα 17 χρόνια της επιχειρηματικής μου πορείας. Παρατηρώ με ικανοποίηση τα τελευταία χρόνια μια πολύ ενδιαφέρουσα αλλαγή στο επιχειρηματικό τοπίο της Κύπρου: όλο και περισσότερες γυναίκες θέλουν να δημιουργήσουν κάτι δικό τους. Δεν πρόκειται για μια αφηρημένη τάση που καταγράφεται μόνο σε διεθνείς μελέτες: την βλέπω καθημερινά μέσα από τη δουλειά μας. Στα σεμινάρια και τις παρουσιάσεις που διοργανώνει η ομάδα της GrantXpert Consulting για θέματα επιχειρηματικότητας, η εικόνα έχει αλλάξει αισθητά. Πριν από δέκα χρόνια οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν άνδρες. Σήμερα η πλειοψηφία είναι γυναίκες - νέες επαγγελματίες, μητέρες που θέλουν να επανεκκινήσουν ή να επαναπροσδιορίσουν την καριέρα τους, γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας που αποφασίζουν να κάνουν το μεγάλο βήμα. Το πιο ενθαρρυντικό είναι ότι το ενδιαφέρον αυτό δεν περιορίζεται μόνο στις μεγάλες πόλεις. Ακόμη και σε χωριά ή απομακρυσμένες περιοχές της Κύπρου, οι γυναίκες δείχνουν έντονη διάθεση να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά.

Παρά τη δυναμική αυτή, τα δεδομένα δείχνουν ότι η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επιχειρηματικότητα εξακολουθεί να είναι σημαντική. Σύμφωνα με το Global Entrepreneurship Monitor του 2024, μόνο το 4,9% των γυναικών στην Κύπρο συμμετέχει σε επιχειρηματική δραστηριότητα αρχικού σταδίου, ενώ για τους άνδρες το ποσοστό φτάνει το 14,5%. Με απλά λόγια, αντιστοιχούν περίπου έξι γυναίκες επιχειρηματίες για κάθε δέκα άνδρες. Το χάσμα αυτό γίνεται πιο έντονο σε τομείς υψηλής τεχνολογίας. Η Ευρωπαϊκή Ένωση επισημαίνει ότι η συμμετοχή των γυναικών σε deep tech startups - νεοφυείς επιχειρήσεις προηγ-

μένης τεχνολογίας που βασίζονται σε επιστημονική έρευνα και καινοτομία- παραμένει περιορισμένη, κυρίως λόγω δυσκολίας πρόσβασης σε επενδυτικά κεφάλαια.

ΕΛΛΕΙΨΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ

Για να κατανοήσουμε γιατί συμβαίνει αυτό, πρέπει να δούμε το ευρύτερο περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιούνται οι γυναίκες επιχειρηματίες. Μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις είναι η έλλειψη κοινωνικής στήριξης. Η ίδια έρευνα δείχνει ότι η κοινωνική υποστήριξη προς τις γυναίκες επιχειρηματίες στην Κύπρο αξιολογείται μόλις με 2,3 στα 10, επίδοση ιδιαίτερα χαμηλή σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Αυτό σημαίνει ότι πολλές γυναίκες που θέλουν να ξεκινήσουν μια επιχείρηση συχνά δεν βρίσκουν το κατάλληλο οικοσύστημα υποστήριξης. Γιατί συμβαίνει αυτό; Είναι εμφανές ότι εξακολουθούν να υπάρχουν βαθιά ριζωμένες κοινωνικές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων. Στην πράξη, πολλές γυναίκες συνεχίζουν να επωμίζονται το μεγαλύτερο μέρος της ευθύνης για τη φροντίδα της οικογένειας. Η αγορά εργασίας εξακολουθεί να λειτουργεί σε μεγάλο βαθμό με βάση το παραδοσιακό ανδρικό πρότυπο καριέρας, το οποίο δεν λαμβάνει υπόψη τις πολλαπλές υποχρεώσεις που συχνά καλούνται να διαχειριστούν οι γυναίκες.

Τα έμφυλα εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών δεν περιορίζονται μόνο στην επιχειρηματικότητα. Διεθνείς μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες συχνά βρίσκονται εκτός των άτυπων δικτύων εξουσίας που επηρεάζουν σημαντικές αποφάσεις στον επιχειρηματικό κόσμο. Επιπλέον, συχνά αξιολογούνται διαφορετικά από τους άνδρες συναδέλφους τους, με έμφραση σε προσωπικά χαρακτηριστικά και όχι αποκλειστικά στην επαγγελματική τους απόδοση. Η μητρότητα αποτελεί έναν παράγοντα που



«Στην επιχειρηματικότητα των γυναικών τα μεγαλύτερα εμπόδια είναι κοινωνικά και πολιτισμικά και απαιτούν αλλαγή νοοτροπίας».

επιηρεάζει δυσανάλογα την εξέλιξη της καριέρας τους, ενώ πολλές γυναίκες αναφέρουν ότι οι ιδέες τους αγνοούνται ή απορρίπτονται συχνότερα.

Η μεγαλύτερη διεθνής έρευνα για την ισότητα στον χώρο εργασίας, η «Women in the Workplace» των McKinsey και LinkedIn, επιβεβαιώνει αυτή την πραγματικότητα. Η έκδοση του 2025 δείχνει ότι οι γυναίκες είναι εξίσου αφοσιωμένες στην καριέρα τους με τους άνδρες συναδέλφους τους. Παρόλα αυτά, δηλώνουν ότι λαμβάνουν σημαντικά λιγότερη υποστήριξη από προϊσταμένους και μέντορες. Το πιο ενδιαφέρον εύρημα είναι ότι όταν οι γυναίκες λαμβάνουν το ίδιο επίπεδο υποστήριξης με τους άνδρες, η διαφορά στις επαγγελματικές φιλοδοξίες ουσιαστικά εξαφανίζεται.

ΥΠΟΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Ορισμένα στερεότυπα εξακολουθούν να επιηρεάζουν την αντίληψη για τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης. Συχνά θεωρείται ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο διατεθειμένες να αναλάβουν ρίσκο, ότι θα δώσουν προτεραιότητα στην οικογένεια ή ότι είναι λιγότερο κατάλληλες για ηγετικούς ρόλους. Οι αντιλήψεις αυτές έχουν πολύ συγκεκριμένες συνέπειες: λιγότερη πρόσβαση σε χρηματοδότηση, λιγότερες προαγωγές και μικρότερη παρουσία γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών. Και όμως, οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 44% του εργατικού δυναμικού στην Κύπρο και η συμμετοχή τους αυξάνεται σταθερά τις τελευταίες δεκαετίες. Παρά την πρόοδο αυτή, εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε θέσεις ηγεσίας και να αντιμετωπίζουν σημαντικό μισθολογικό χάσμα, το οποίο υπολογίζεται περίπου στο 24% σε σύγκριση με τους άνδρες.

Από θεσμικής πλευράς, η Κύπρος έχει κάνει σημαντικά βήματα για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματι-

κότητας. Το Σχέδιο Ενίσχυσης Νεανικής και Γυναικείας Επιχειρηματικότητας του υπουργείου Ενέργειας, Εμπορίου και Βιομηχανίας, προσφέρει χρηματοδότηση που μπορεί να καλύψει έως και το 70% του κόστους δημιουργίας μιας νέας επιχείρησης. Ευρωπαϊκά προγράμματα όπως το Erasmus for Young Entrepreneurs, το Horizon Europe, το EIT HEI, το Erasmus+ και το Digital Europe προσφέρουν ευκαιρίες για χρηματοδότηση, εκπαίδευση και διεθνή δικτύωση. Σημαντικό ρόλο παίζουν επίσης οι δομές υποστήριξης όπως incubators, innovation hubs και δίκτυα mentoring που έχουν δημιουργηθεί σε όλες τις πόλεις της Κύπρου.

Σύμφωνα με τον δείκτη «Women, Business and the Law» της Παγκόσμιας Τράπεζας, η Κύπρος λαμβάνει βαθμολογία 100 όσον αφορά το νομικό πλαίσιο για την επιχειρηματικότητα των γυναικών. Με άλλα λόγια, τα θεσμικά εμπόδια είναι πλέον περιορισμένα. Τα μεγαλύτερα εμπόδια είναι κοινωνικά και πολιτισμικά και απαιτούν αλλαγή νοοτροπίας.

Αν με ρωτούσε σήμερα μια νέα γυναίκα ποια είναι η πιο σημαντική δεξιότητα που πρέπει να αναπτύξει για να πετύχει επαγγελματικά, θα της έλεγα να επενδύσει στην αυτοπεποίθησή της, στις ψηφιακές δεξιότητες και στη δημιουργία ισχυρών επαγγελματικών δικτύων. Η οικονομία του μέλλοντος θα χρειαστεί ανθρώπους που μπορούν να καινοτομούν, να συνεργάζονται και να προσαρμόζονται γρήγορα στις αλλαγές.

Η ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας δεν είναι απλώς θέμα ισότητας. Είναι στρατηγική επιλογή για την ανάπτυξη της οικονομίας. Όσο περισσότερες γυναίκες δημιουργούν επιχειρήσεις τόσο πιο καινοτόμα, δυναμική και ανθεκτική γίνεται η οικονομία μιας χώρας. Και η Κύπρος έχει κάθε λόγο να αξιοποιήσει πλήρως αυτό το δυναμικό.



Η ηγεσία δεν έχει φύλο. Έχει χαρακτήρα, αξίες και όραμα

Η πρόοδος δεν θα έρθει μόνο μέσα από την επιβολή περισσότερων γυναικών σε θέσεις ευθύνης, αλλά μέσα από οργανισμούς που καλλιεργούν περιβάλλοντα εμπιστοσύνης, συνεργασίας και ίσων ευκαιριών για όλους.

Της ΝΙΚΟΛΕΤΤΑΣ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΥΣ



Η κα Νικολέττα Χαράλαμπος,
Managing &
Creative Director,
ORB Communications.

Πολύ συχνά όταν μιλάμε για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, η συζήτηση περιστρέφεται γύρω από τα εμπόδια. Για μένα όμως η ουσία βρίσκεται αλλού. Βρίσκεται στις επιλογές που κάνουμε, στη δουλειά που είμαστε διατεθειμένοι να βάλουμε και στον τρόπο με τον οποίο στεκόμαστε απέναντι στις προκλήσεις. Στην επαγγελματική μου πορεία δεν στάθηκα ποτέ ιδιαίτερα στο ότι είμαι γυναίκα. Στάθηκα περισσότερο στο τι θέλω να δημιουργήσω. Στη δουλειά που χρειάζεται για να το πετύχω και στις ευθύνες που συνοδεύουν την ηγεσία. Η ηγεσία δεν έχει φύλο. Έχει χαρακτήρα, συνέπεια και την ικανότητα να αναλαμβάνεις ευθύνη για τις αποφάσεις σου.

Η διεθνής έρευνα Women in the Workplace 2025 αναδεικνύει μια ενδιαφέρουσα πραγματικότητα: οι γυναίκες δηλώνουν ότι παραμένουν εξίσου αφοσιωμένες στην καριέρα τους με τους άντρες, αλλά συχνά αισθάνονται ότι λαμβάνουν λιγότερη υποστήριξη. Το εύρημα αυτό δεν είναι απαραίτητα έκπληξη. Για πολλά χρόνια, οι γυναίκες κλήθηκαν να αποδείξουν ότι μπορούν να ανταποκριθούν στον επαγγελματικό στίβο, ενώ ταυτόχρονα διαχειρίζονται και άλλους ρόλους, όπως τη μητρότητα ή τη φροντίδα της οικογένειας. Ωστόσο, πιστεύω βαθιά ότι η συζήτηση δεν πρέπει να περιορίζεται στη σύγκριση μεταξύ αντρών και γυναικών. Στην προσωπική μου διαδρομή δεν αντιμετώπισα την επαγγελματική ζωή ως μια μάχη μεταξύ φύλων. Πάντα πίστευα ότι οι άνθρωποι πρέπει να

κρίνονται για τις ικανότητές τους, την εργατικότητα και τη συνέπειά τους.

Οι άντρες και οι γυναίκες φέρνουν συχνά διαφορετικές εμπειρίες, οπτικές και τρόπους σκέψης. Και ακριβώς αυτή η διαφορετικότητα είναι που δημιουργεί ισορροπία και οδηγεί σε καλύτερα αποτελέσματα. Στον επιχειρηματικό κόσμο, η συμπληρωματικότητα αυτή είναι συχνά το μεγαλύτερο πλεονέκτημα μιας ομάδας. Όταν άνθρωποι με διαφορετικές εμπειρίες, αντιλήψεις και προσεγγίσεις στη λήψη αποφάσεων συνεργάζονται, δημιουργούνται πιο ισχυρές ομάδες και πιο ολοκληρωμένες ηγεσίες.

Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν εμπόδια. Η λεγόμενη «γυάλινη οροφή» είναι μια πραγματικότητα που πολλές γυναίκες αναγνωρίζουν στην πορεία τους. Συχνά δεν πρόκειται για ξεκάθαρα εμπόδια, αλλά για πιο λεπτές και αόρατες δυσκολίες: προσδοκίες, στερεότυπα ή αμφιβολίες για το κατά πόσο μια γυναίκα μπορεί να ανταποκριθεί ταυτόχρονα σε πολλαπλούς ρόλους. Παρόλα αυτά, θεωρώ ότι η απάντηση σε αυτά τα εμπόδια δεν βρίσκεται μόνο στους θεσμούς, αλλά και στη στάση που επιλέγουμε να κρατήσουμε. Η αυτοπεποίθηση, η συνέπεια και η προσήλωση στον στόχο είναι συχνά τα πιο ισχυρά εργαλεία. Όταν παραμένει κανείς συγκεντρωμένος σε αυτό που θέλει να δημιουργήσει, τα εμπόδια δεν εξαφανίζονται απαραίτητα αλλά παύουν να καθορίζουν την πορεία του.

Υπάρχει, ωστόσο, μια σημαντική διάσταση που συχνά παραβλέπεται σε αυτή τη συζήτηση: ο ρόλος των ίδιων



◀ «Η πραγματική ισότητα σημαίνει να μπορεί ο καθένας να ακολουθεί τον δρόμο που επιλέγει, χωρίς να καθορίζεται από προκαθορισμένους ρόλους».

των οργανισμών και της κουλτούρας τους. Οι επιχειρήσεις που πραγματικά εξελίσσονται είναι εκείνες που κατανοούν ότι η διαφορετικότητα δεν είναι ζήτημα εικόνας ή συμμόρφωσης, αλλά πηγή δύναμης. Ομάδες που αποτελούνται από ανθρώπους με διαφορετικές εμπειρίες, διαφορετικούς τρόπους σκέψης και διαφορετικές οπτικές γωνίες, έχουν περισσότερες πιθανότητες να καινοτομήσουν, να προσαρμοστούν και να πάρουν πιο ολοκληρωμένες αποφάσεις.

Στον χώρο της επικοινωνίας, αυτό γίνεται ακόμη πιο εμφανές. Η δημιουργικότητα δεν γεννιέται μέσα από ομοιομορφία, αλλά μέσα από τη συνύπαρξη διαφορετικών φωνών. Όταν σε μια ομάδα συνυπάρχουν άντρες και γυναίκες, διαφορετικές ηλικίες, διαφορετικές εμπειρίες και διαφορετικά υπόβαθρα, η σκέψη γίνεται πιο πλούσια και οι ιδέες πιο ουσιαστικές. Γι' αυτό πιστεύω ότι η πραγματική πρόοδος δεν θα έρθει μόνο μέσα από την επιβολή περισσότερων γυναικών σε θέσεις ευθύνης, αλλά μέσα από οργανισμούς που καλλιεργούν περιβάλλοντα εμπιστοσύνης, συνεργασίας και ίσων ευκαιριών για όλους. Εκεί όπου οι άνθρωποι κρίνονται για τη δουλειά τους, τις ιδέες τους και τη συνεισφορά τους, όχι για το φύλο τους.

Στη δική μου διαδρομή ως επιχειρηματίας, αλλά και ως μητέρα, έμαθα ότι η ισορροπία δεν είναι κάτι που προσφέρεται έτοιμο. Είναι κάτι που χτίζεται καθημερινά. Χρειάζεται εργατικότητα, σωστό time management και, κυρίως, ξεκάθαρες προτεραιότητες. Το γεγονός ότι

είμαι μητέρα δεν λειτούργησε ποτέ ως περιορισμός για την επαγγελματική μου πορεία. Αντίθετα, με έκανε πιο οργανωμένη, πιο συγκεντρωμένη και πιο συνειδητή στις επιλογές μου.

Πιστεύω ότι η κοινωνία έχει ήδη αρχίσει να αλλάζει. Βλέπουμε όλο και περισσότερους άντρες να συμμετέχουν ενεργά στη ζωή της οικογένειας και στην ανατροφή των παιδιών. Αυτή η αλλαγή κουλτούρας είναι εξαιρετικά σημαντική γιατί δημιουργεί ένα πιο ισοροπημένο περιβάλλον για όλους. Αν υπάρχει κάτι που με προβληματίζει περισσότερο από τα στερεότυπα, είναι η τάση να περιορίζουμε τις γυναίκες μέσα σε αυτά. Οι γυναίκες δεν είναι όλες ίδιες και δεν έχουν όλες τις ίδιες φιλοδοξίες ή επιλογές. Η πραγματική ισότητα σημαίνει να μπορεί ο καθένας να ακολουθεί τον δρόμο που επιλέγει, χωρίς να καθορίζεται από προκαθορισμένους ρόλους.

Σε μια νέα γυναίκα που ξεκινά τώρα την επαγγελματική της ζωή θα έδινα μια απλή συμβουλή: να πιστεύει στις δυνατότητές της και να μην φοβάται τη δουλειά. Η συνέπεια, η επιμονή και η αγάπη γι' αυτό που κάνεις είναι στοιχεία που ξεχωρίζουν πάντα. Και το πιο σημαντικό είναι να μην επιτρέψει ποτέ σε κανέναν να της πει ποια είναι τα όριά της. Η ηγεσία δεν έχει φύλο. Έχει χαρακτήρα, αξίες και όραμα. Και όσο περισσότερες γυναίκες αποφασίζουν να προχωρήσουν μπροστά με αυτοπεποίθηση τόσο περισσότερο αλλάζει και το ίδιο το τοπίο της επιχειρηματικότητας.



Είναι κάποια γυναίκα
ευχαριστημένη
με την εμφάνισή της;



ΓΙΑΝΝΗΣ ΜΟΡΑΛΗΣ «ΔΙΑΛΟΓΟΣ»

Πώς τα κοινωνικά στερεότυπα, τα πρότυπα ομορφιάς,
τα αδυσώπητα σόσιαλ μίντια εγκλωβίζουν τις γυναίκες σε μια
άπιαστη εικόνα τελειότητας και σε ένα αίσθημα ανικανοποίητου.

Επιμέλεια ΓΙΑΝΝΗΣ ΑΔΕΙΛΙΝΗΣ



Να νιώθεις καλά με το ποια είσαι

Τόνια Μισιαλή

Παρόλο που από μικρή ένιωθα διαφορετική -ίσως λόγω της καλλιτεχνικής μου φύσης, ίσως λόγω της αντιδραστικότητάς μου- χρειάστηκε πολλή δύναμη για να μπορέσω να ξεφύγω από την παγίδα των κοινωνικών στερεότυπων. Πρέπει να έχεις πολλή δύναμη για να μπορέσεις να ξεφύγεις από τα «πρέπει» και να είσαι ο εαυτός σου, να νιώθεις καλά με το ποια είσαι, πώς φτιάχνεις τα μαλλιά σου, αν θέλεις να φοράς μακιγιάζ. Να ξεφύγεις από το ότι πρέπει να είσαι πάντα τέλεια, συγυρισμένη, γυμνασμένη, καθώς πρέπει, και ταυτόχρονα να αντιλαμβάνεσαι ότι κρίνεσαι και για τη συμπεριφορά σου: να μην αντιδράς, να μην εκφράζεις πολύ την άποψή σου, να μη ντύνεσαι προκλητικά, να είσαι «σωστή»...

Έχω προσωπικά περάσει μια φάση που να προσπαθώ να βρω την τελειότητα, όχι τόσο για να αρέσω στους άλλους αλλά γιατί εγώ η ίδια δεν ήμουν ευχαριστημένη με τίποτα: είχα μπλέξει στην παγίδα. Κατέκρινα τον εαυτό μου και στο τέλος κατέληξα να τον καταπιέζω. Και αν εγώ, που θεωρώ τον εαυτό μου ανοιχτόμυαλο άνθρωπο, πέρασα από αυτό, τότε δεν μπορώ καν να φανταστώ πώς είναι για τα νεαρά κορίτσια που μεγαλώνουν σήμερα με ακόμη μεγαλύτερη πίεση μέσα από τα κοινωνικά δίκτυα, τη βιομηχανία της ομορφιάς και τις συνεχείς συγκρίσεις.

Η Τόνια Μισιαλή είναι σκηνοθέτις, σεναριογράφος και παραγωγός.



Να ζήσουμε τις δικές μας ζωές

Νάσια Διονυσίου

«Οι άνθρωποι δε θα 'πρεπε να αφήνουν καθρέφτες κρεμασμένους στα δωμάτιά τους». Έτσι ξεκινά η Βιρτζίνια Γουλφ το διήγημά της «Η κυρία στον καθρέφτη». Οι καθρέφτες και οι αντανάκλασεις τους επανέρχονται συχνά στη λογοτεχνία της Γουλφ και σκέφτομαι πως αυτό οφείλεται στο ότι ήταν γυναίκα. Κανένας άντρας δεν θα μπορούσε, είτε εκατό χρόνια προηγουμένως, είτε στις μέρες μας, να κατανοήσει και να εκφράσει το πώς η εικόνα που έχουν οι γυναίκες για τον εαυτό τους διαμεσολαβείται από καθρέφτες ή, αλλιώς, από τη σχέση τους με τον κόσμο των ανδρών και των άλλων γυναικών και όχι με την ίδια την πραγματικότητα.

Και παρότι οι γυναίκες έχουμε, μέσα από αγώνες, κατακτήσει πολλά δικαιώματα, με κυριότερο το δικαίωμα του αυτοπροσδιορισμού και της αυτοδιάθεσης, αυτή η διαμεσολαβημένη εικόνα, η οποία υπονομεύει κάθε απόπειρα αυταξίας και αυτοεκτίμησης, επιμένει. Μόνο αν καταφέρουμε να απεγκλωβιστούμε από το τι οι άλλοι αναμένουν από εμάς ή εκτιμούν σε εμάς -να είμαστε πάντοτε νέες και καθορισμένα όμορφες- θα κατορθώσουμε να ζήσουμε τις δικές μας ζωές, τις δικές μας ανάγκες, τις δικές μας αξίες, τις δικές μας χαρές: αυτό που λέμε «ελευθερία».

Η Νάσια Διονυσίου είναι συγγραφέας.



Σε όποιον αρέσουμε

Κωνσταντία Δημητριάδου
Κωνσταντίνου

Αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου, ακριβώς όπως είμαι. Δεν προσαρμόστηκα ποτέ, ούτε ένιωσα καταπιεσμένη για να ταυριάζω σε οποιαδήποτε κοινωνικά στερεότυπα, δεν με απασχολούν ούτε στο ελάχιστο. Χαίρομαι που πάντα ένιωθα σχετικά καλά με τον εαυτό μου. Με περισσότερα κιλά και με λιγότερα κιλά, με λιγότερες ρυτίδες, αλλά και με περισσότερες στο σήμερα. Έχω μάθει να ζω με τις ατέλειές μου, να τις αγαπώ, να τις αγκαλιάζω και να προσπαθώ να είμαι πάντα η καλύτερη εκδοχή του εαυτού μου. Όχι για τους άλλους, για μένα. Γιατί είμαι μια γυναίκα που απολαμβάνει να είναι περιποιημένη, λαμπερή και καλοτυμμένη.

Δεν θα το κρύψω, πέφτω συχνά θύμα του καταναλωτισμού. Αγοράζω πολλές φορές χωρίς συνείδηση. Όχι με γνώμονα αν όντως χρειάζομαι κάτι, αλλά περισσότερο ως καταναλώτρια που απλώς θέλει ένα ακόμη ζευγάρι παπούτσια, ακόμη ένα φόρεμα, ακόμη έναν ορό νεότητας γιατί τους κάνει συλλογή. Αναγνωρίζω ότι αυτό είναι λάθος και εύχομαι ότι θα μπορέσω να το βελτιώσω σε ένα βαθμό. Ένα μήνυμα που θα ήθελα να στείλω σε όλες τις γυναίκες είναι να αγαπούν και να φροντίζουν τον εαυτό τους και να μην αφήνουν τα στερεότυπα ή τη γνώμη των άλλων να τις καθορίζει. Σε όποιον αρέσουμε, για τους άλλους ας μην μπορέσουμε.

Η Κωνσταντία Δημητριάδου Κωνσταντίνου είναι founder & director της Cal Creative Communication.



Λίγο πιο επιεικείς με τον εαυτό μας

Μαρία Καραμάνου

Αναρωτιέμαι συχνά αν υπάρχει γυναίκα που να κοιτάζει τον εαυτό της στον καθρέφτη και να λέει απλά «είμαι καλά έτσι», χωρίς το «αν έχανα λίγα κιλά», «αν το δέρμα μου ήταν πιο καθαρό». Μεγαλώσαμε μέσα σε έναν αόρατο διάλογο με την εμφάνισή μας και τα κοινωνικά στερεότυπα έρχονται σαν μικρές φωνές που κουβαλάμε μέσα μας και μας υποδεικνύουν πώς πρέπει να δείχνουμε, πόσο νέες, πόσο «τέλειες» και τα social media κάνουν αυτή τη φωνή πιο δυνατή, μας δείχνουν μια εκδοχή ομορφιάς τόσο επιμελημένη.

Κάποιες φορές νιώθω πως η πίεση έρχεται και από τον ίδιο μου τον εαυτό, σαν να προσπαθώ να φτάσω ένα πρότυπο που ούτε εγώ δεν ξέρω ποιος όρισε. Και τότε σκέφτομαι πως η βιομηχανία της ομορφιάς χρειάζεται τη δική μας ανασφάλεια για να συνεχίσει να υπάρχει, μας βλέπει περισσότερο ως καταναλώτριες παρά ως γυναίκες, σαν να υπάρχει πάντα ένα νέο προϊόν, μια νέα τάση και μια νέα «διόρθωση» που υπόσχεται ότι θα μας φέρει πιο κοντά σε μια εκδοχή του εαυτού μας που υποτίθεται πως είναι καλύτερη. Η πραγματική επανάσταση είναι απλώς να μάθουμε να είμαστε λίγο πιο επιεικείς με τον εαυτό μας.

Η Μαρία Καραμάνου
είναι δημοσιογράφος.



Το σώμα μας είναι το σπίτι μας

Ελεάνα Παπαδοπούλου

«Είναι κάποια γυναίκα πραγματικά ευχαριστημένη με την εμφάνισή της;» Διαβάζω συχνά αυτό το ερώτημα στα βλέμματα των γυναικών που κάθονται απέναντί μου, ανάμεσα σε αναλύσεις σύστασης σώματος και εξατομικευμένα διατροφικά πλάνα. Πίσω από κάθε «θέλω να χάσω κιλά» συχνά κρύβεται ένα «δεν αισθάνομαι αρκετή όπως είμαι». Ως κλινική διαιτολόγος-διατροφολόγος, αλλά και ως γυναίκα, βλέπω πόσο βαθιά μας έχουν επηρεάσει τα πρότυπα ομορφιάς και τα social media. Αφεγάδιαστα σώματα, φίλτρα, αδιάκοπες συγκρίσεις. Στεκόμαστε μπροστά στον καθρέφτη και αντί να δούμε τη δύναμη και την ιστορία μας, εντοπίζουμε αυτό που νομίζουμε πως λείπει. Πάντα κάτι λείπει...

Η αξία μας δεν μετριέται σε θερμίδες ή σε νούμερα ρούχων. Ποιος μας έπεισε ότι το σώμα μας είναι έργο υπό διαρκή διόρθωση; Μια βιομηχανία που τρέφεται από την ανασφάλεια, δύσκολα θα μας αφήσει να νιώσουμε αρκετές.

Θα σου μιλήσω σαν φίλη: η υγεία δεν είναι τιμωρία ούτε στέρηση, είναι φροντίδα. Δεν είναι μια λίστα στόχων που πρέπει να τσεκάρουμε, ούτε ένα πριν και μετά που οφείλει να αποδείξει κάτι σε κάποιον. Το σώμα μας συνεχώς αλλάζει, αναπνέει, έχει κύκλους, ιστορία... Δεν είναι εχθρός μας ούτε project προς διαρκή βελτίωση. Είναι το σπίτι μας. Και όταν σταματήσουμε να το πολεμάμε, αρχίζουμε επιτέλους να το κατοικούμε με σεβασμό όπως πραγματικά του αξίζει.

Η Ελεάνα Παπαδοπούλου είναι κλινική
διαιτολόγος - διατροφολόγος.



Η ομορφιά βρίσκεται στα ελαττώματά μας

Μυροσίνη Χριστοδούλου

«Καθρέφτη καθρεφτάκι μου ποια είναι η ομορφότερη από όλες;». Μια φράση που ακούσαμε μικρές σε αυτό το «αθώο» παραμύθι. Μια γυναίκα συγκρίνει τον εαυτό της με τις άλλες γιατί αυτό της επιβάλλεται ή αυτό έχει μάθει. Κοιταζόμαστε στον καθρέφτη και πάντα κάτι μας λείπει ή πάντα κάτι έχουμε περιττό. Κάτι δεν ταιριάζει στην ιδεατή εικόνα της τέλει γυναίκας. Πολλές φορές έχω κοιταχτεί στον καθρέφτη και δεν μου άρεσαν πολλά από τα χαρακτηριστικά μου. Ακόμη και σήμερα βλέπω στο πρόσωπο ή το σώμα μου «μη αποδεκτά» ή αρνητικά χαρακτηριστικά σε σχέση με τις τάσεις ομορφιάς. Αλλά υπενθυμίζω στον εαυτό μου ακριβώς αυτό. Είναι τάσεις που αλλάζουν και δεν θέλω να γίνωμαι έρμαιό τους. Πιστεύω ότι η ομορφιά βρίσκεται στα ελαττώματά μας και όχι στα τέλεια χαρακτηριστικά μας. Από πάντα βλέπω ομορφιά σε όλες τις γυναίκες γύρω μου. Και τους το λέω! Όταν κατάλαβα πως η ομορφιά είναι υποκειμενική και η μοναδικότητα είναι ομορφιά, άρχισα να αποδέχομαι τον εαυτό μου ως έχει και να μη δίνω τόση σημασία στο πώς θέλουν οι άλλοι να μοιάζω αλλά πώς θέλω εγώ. Η απάντηση στο ερώτημα της κακιάς μητριάς είναι «Όλες!»

Η Μυροσίνη Χριστοδούλου
είναι ηθοποιός

Άντρεα Αντωνίου

Μετατρέποντας τα δεδομένα σε επιχειρησιακή στρατηγική



Η κα Άντρεα Αντωνίου, Vice President, Head of Central and Southern Europe της Iron Mountain.



Το κυριότερο στην ηγεσία είναι να χτίζει ομάδες τόσο ικανές και αυτόνομες που να μπορούν να λειτουργούν αποτελεσματικά ακόμα και χωρίς την παρουσία της.

Η Vice President, Head of Central and Southern Europe της Iron Mountain, Άντρεα Αντωνίου, αναλύει πώς η σωστή διαχείριση πληροφοριών αποτελεί το κλειδί για το ουσιαστικό ψηφιακό άλμα των επιχειρήσεων και εστιάζει στην ουσία που είναι η μετατροπή της κατακερματισμένης πληροφορίας σε πραγματική επιχειρησιακή αξία.

Πώς επηρεάζει το ακαδημαϊκό και προσωπικό σας υπόβαθρο τον τρόπο που ηγείστε;

Το υπόβαθρό μου στις κοινωνικές επιστήμες με βοηθά να αντιλαμβάνομαι τους οργανισμούς ως ζωντανά συστήματα. Η τεχνολογία από μόνη της δεν αρκεί, καθώς η πραγματική αξία δημιουργείται μόνο όταν συνδέονται αρμονικά τα δεδομένα, οι διαδικασίες και οι άνθρωποι. Ως early adopter επιδιώκω να δοκιμάζω πρώτη τις νέες τάσεις, γεγονός που μου προσφέρει ένα στρατηγικό πλεονέκτημα διότι μπορώ να διακρίνω γρήγορα ποια εργαλεία έχουν ουσιαστική εφαρμογή και ποια είναι απλώς θόρυβος.

Ποια θεωρείτε τη βασική πρόκληση για τις σύγχρονες επιχειρήσεις;

Η ταχύτητα είναι το προφανές αλλά το βάθος του προβλήματος είναι η βάση. Οι οργανισμοί καλούνται να τρέξουν το παρόν και να σχεδιάσουν το μέλλον ταυτόχρονα, συχνά χωρίς στέρεες βάσεις. Στην Κεντρική και Νότια Ευρώπη οι βασικές ψηφιακές υποδομές υπάρχουν πλέον σε μεγάλο βαθμό. Το ζητούμενο δεν είναι η πρόσβαση στην τεχνολογία αλλά η αξιοποίησή της. Εντοπίζω τρία βασικά ζητήματα: το ρυθμιστικό πλαίσιο, η πληροφορία και η ασφάλεια. Ακόμη και όταν αυτά λειτουργούν, αν η πληροφορία δεν είναι σωστή τίποτα δεν δουλεύει όπως πρέπει. Στην εποχή της τεχνητής νοημοσύνης δεν μετράει η ποσότητα αλλά η εγκυρότητα. Αν τροφοδοτήσεις ένα μοντέλο με λάθος δεδομένα θα πάρεις λάθος αποτέλεσμα απλώς πολύ πιο γρήγορα.

Ποιος είναι ο πραγματικός ρόλος της τεχνητής νοημοσύνης;

Το AI είναι ένας επιταχυντής και όχι η λύση στο κενό. Το μεγάλο εμπόδιο σήμερα είναι ότι η πληροφορία δεν είναι πάντα ψηφιοποιημένη ή δομημένη και αξιόπιστη.

Το AI μπορεί να βοηθήσει σημαντικά στη μετατροπή της μη δομημένης πληροφορίας σε αξιοποιήσιμα δεδομένα, αλλά αν δεν λύσεις τα θέματα της βάσης δεν μπορείς να μιλάς για εφαρμογή σε μεγάλη κλίμακα. Επιπλέον, δεν υπάρχει ανάγκη για χρήση τεχνητής νοημοσύνης παντού καθώς η πραγματική αξία κρύβεται αποκλειστικά στη στοχευμένη χρήση.

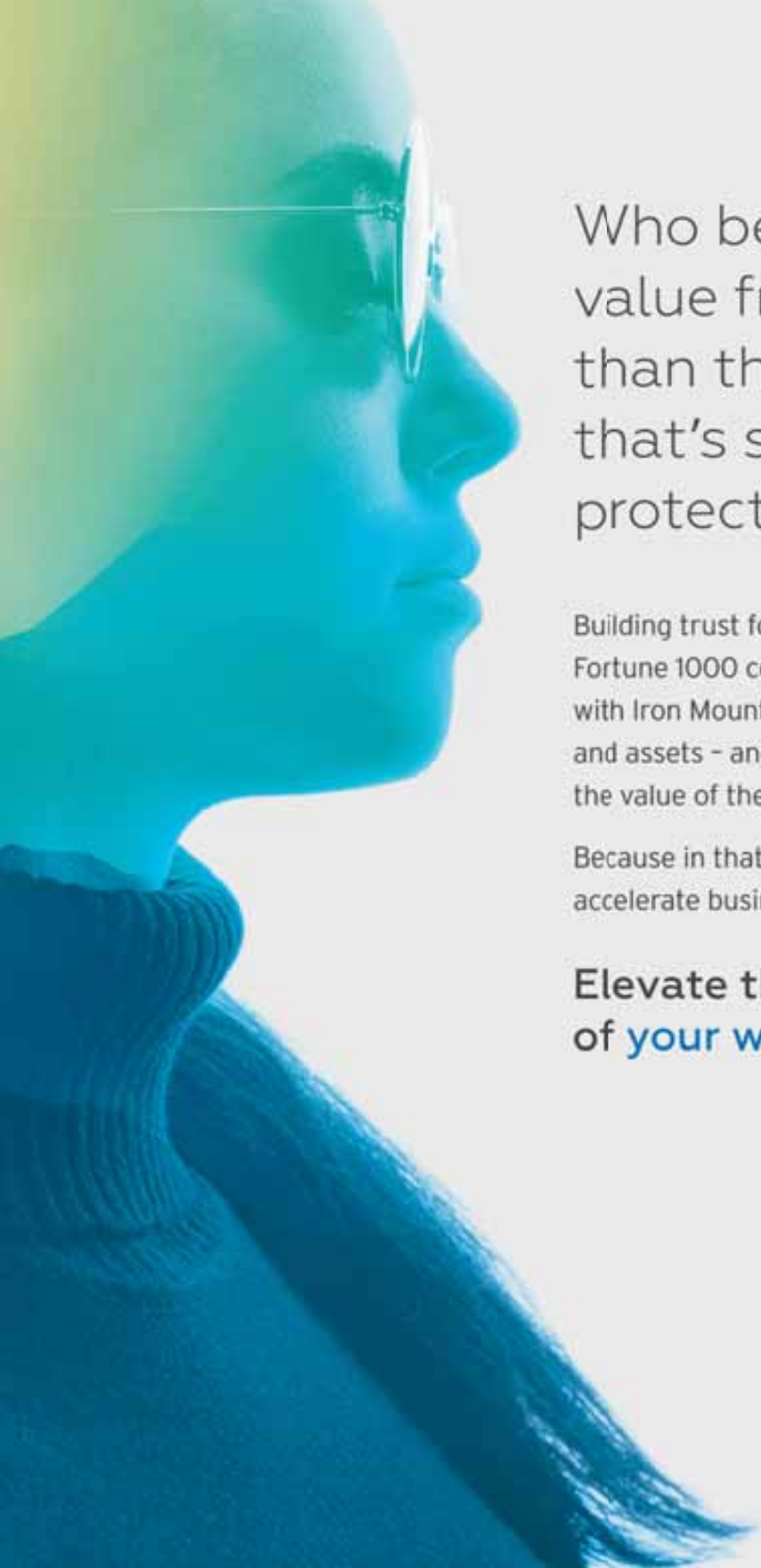
Πού τοποθετείται η Iron Mountain σε αυτό το τοπίο;

Βρισκόμαστε ακριβώς στην καρδιά του προβλήματος, καθώς γεφυρώνουμε το χάσμα ανάμεσα στο φυσικό αρχείο και τα παλαιά συστήματα με το σύγχρονο ψηφιακό περιβάλλον. Η Ευρώπη έχει επενδύσει σε υποδομές και data centers, οπότε το ζήτημα πλέον δεν είναι η αποθήκευση αλλά η ροή της πληροφορίας.

Σήμερα η πληροφορία είναι συχνά εγκλωβισμένη σε αρχεία και ασύνδετα συστήματα. Εμείς ενεργοποιούμε αυτή την πληροφορία, καθιστώντας τη διαθέσιμη και έγκυρη εκεί που χρειάζεται. Με απλά λόγια ενώ έχουν χτιστεί οι λεωφόροι εμείς στην Iron Mountain εξασφαλίζουμε την κυκλοφορία.

Τι ορίζει τελικά έναν σύγχρονο ηγέτη;

Η σαφήνεια και η ταχύτητα είναι τα δύο βασικά χαρακτηριστικά. Ο/η ηγέτης/ίδα πρέπει να γνωρίζει με ακρίβεια τον σκοπό και να μην καθυστερεί στη λήψη αποφάσεων. Το κυριότερο όμως είναι να χτίζει ομάδες τόσο ικανές και αυτόνομες που να μπορούν να λειτουργούν αποτελεσματικά ακόμα και χωρίς την παρουσία του.



Who better to unlock value from your assets than the company that's spent a lifetime protecting them?

Building trust for over 70 years, 95% of Fortune 1000 companies now partner with Iron Mountain to protect their information and assets - and extend the value of their work.

Because in that work is the power to not only accelerate business, but elevate it.

Elevate the power
of **your work.**



Μικαελένα Κόκκινου

Ενισχύθηκε η γυναικεία παρουσία στα ανώτατα επίπεδα της Δικαιοσύνης



Η κα Μικαελένα Κόκκινου, Associate στην εταιρεία Michael Kyprianou Law Firm.



Οι νέες δικηγόροι οφείλουμε να διεκδικήσουμε με αυτοπεποίθηση και επιμονή σοβαρές ποινικές υποθέσεις ενώπιον του Κακούργιοδικείου.

Η έμφυλη ισότητα ορίζεται ως η ισότιμη μεταχείριση και απόλαυση δικαιωμάτων όλων των ατόμων, ανεξαρτήτως φύλου, με στόχο την προώθηση ίσων ευκαιριών και την εξάλειψη των διακρίσεων και των ανισοτήτων. Η χώρα μας κατατάσσεται 22η στην Ευρωπαϊκή Ένωση και 106η παγκοσμίως ως προς την ισότητα των φύλων. Ο Γενικός Γραμματέας του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών σημειώνει οπισθοδρόμηση, ενώ το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας των Φύλων εκτιμά ότι με τον τρέχοντα ρυθμό θα χρειαστούν πάνω από 60 χρόνια για πλήρη ισότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Όμως, τα τελευταία χρόνια η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο σε ζητήματα όπως η μισθολογική διαφάνεια, η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής με ίσες ευθύνες φροντίδας, η ισόρροπη εκπροσώπηση στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών και η καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών.

Στη νομική της διάσταση στην Κύπρο, η υποκίνηση βίας λόγω φύλου, καθώς και η υποκίνηση βίας ή μίσους κατά προσώπων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου, συνιστούν ποινικά αδικήματα. Η υπογραφή της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης και η κύρωσή της από την Κυπριακή Δημοκρατία αναβάθμισαν ουσιαστικά το νομοθετικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση της βίας, ενίσχυσαν τις προσπάθειες εξάλειψης των έμφυλων διακρίσεων και την ενδυνάμωση των γυναικών, και καθιέρωσαν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την πρόληψη της βίας, την προστασία των θυμάτων και την επιβολή αυστηρών ποινών. Παράλληλα, η Κύπρος έχει θεσπίσει νομοθεσίες που διασφαλίζουν την ισότητα στην απασχόληση και αποτρέπουν την παρενόχληση στους χώρους εργασίας.

Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης αποτελεί το πρώτο νομικά δεσμευτικό διεθνώς μέσο και παρέχει

ένα ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο για την πρόληψη όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών, την προστασία των θυμάτων έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας, τον τερματισμό της και την επιβολή αυστηρών ποινών στους δράστες.

ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ

Σήμερα, η πλειοψηφία των δικηγόρων στην Κύπρο είναι γυναίκες. Η αναλογία στους δικαστές, που παλαιότερα ήταν περίπου 60% άνδρες και 40% γυναίκες, σήμερα προσεγγίζει το 50-50, ενώ από τα 9 μέλη του Ανώτατου Συνταγματικού Δικαστηρίου, τα πέντε είναι γυναίκες, αναδεικνύοντας τη σταδιακή αλλά ουσιαστική ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας στα ανώτατα επίπεδα της Δικαιοσύνης. Εξάλλου, πολλές Κύπριες γυναίκες που διέπρεψαν στη χώρα μας, όπως η Στέλλα Κακογιάννη - Σουλιώτη, η πρώτη γυναίκα υπουργός, πρώτη γυναίκα δικηγόρος της Κύπρου και μέχρι σήμερα μοναδική γυναίκα Γενική Εισαγγελέας, αποτελούν διαχρονική πηγή έμπνευσης. Ωστόσο, η δική μου διαπίστωση ως νέα δικηγόρος είναι πως παρά την αριθμητική ισότητα ή ακόμη και υπεροχή των γυναικών στο επάγγελμα, λίγες καταξιωμένες γυναίκες δικηγόροι αναλαμβάνουν σοβαρές ποινικές υποθέσεις ενώπιον του Κακούργιοδικείου, ένα πεδίο που οι νέες δικηγόροι οφείλουμε να διεκδικήσουμε με αυτοπεποίθηση και επιμονή. Στη δικηγορική εταιρεία Michael Kyprianou & Co LLC, στην οποία εργάζομαι, η έμφυλη ισότητα εφαρμόζεται ουσιαστικά στην πράξη. Δεν απαιτείται να καταβάλω μεγαλύτερη προσπάθεια σε σύγκριση με άνδρες συναδέλφους μου για να αποδείξω την ικανότητά μου ή να αναλάβω απαιτητικές υποθέσεις. Ο δρόμος προς την καταξίωση, ανεξαρτήτως φύλου, στηρίζεται στη σκληρή δουλειά, στις δεξιότητες και στην αφοσίωση. Άλλωστε, η Δικαιοσύνη είναι γένους θηλυκού.



Η Michael Kyprianou Law Firm ιδρύθηκε στην Κύπρο το 1991 και παρέχει ένα ευρύ φάσμα νομικών υπηρεσιών. Η εταιρεία έχει διεθνή παρουσία με τη λειτουργία 11 γραφείων σε 9 χώρες: στην Κύπρο (Λευκωσία, Λεμεσό και Πάφο), στην Ελλάδα (Αθήνα), στη Μάλτα (Birġirkara), στη Γερμανία (Φρανκφούρτη), στο Ισραήλ (Τελ Αβίβ), στα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα (Dubai), στο Ηνωμένο Βασίλειο (Λονδίνο), στην Ουκρανία (Κίεβο) και στην Πολωνία (Βαρσοβία). Η εταιρεία σήμερα εργοδοτεί πέραν των 60 δικηγόρων και συνολικά 116 πρόσωπα.

Η εταιρεία προσφέρει νομικές υπηρεσίες σε ένα φάσμα τομέων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνεται η επίλυση διαφορών και η διαιτησία, οι τραπεζικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, το εταιρικό και εμπορικό δίκαιο και οι επενδυτικές εταιρείες. Η εταιρεία εξειδικεύεται επίσης σε θέματα φορολογίας, ναυτικού δικαίου, ενέργειας και μεταφορών, ευρωπαϊκού δικαίου και δικαίου του ανταγωνισμού, πνευματικής ιδιοκτησίας, ακίνητης περιουσίας και μεταναστευτικού δικαίου.

Με πρόσβαση σε ένα εκτεταμένο δίκτυο με εμπειρογνώμονες σε διάφορες δικαιοδοσίες, τόσο εσωτερικά μέσω των δικών της γραφείων όσο και μέσω αποκλειστικών συμμετοχών σε επιλεγμένα διεθνή δίκτυα, η εταιρεία είναι σε θέση να παρέχει διασυστασιακές υπηρεσίες υψηλής ποιότητας στους πελάτες της. Η εταιρεία είναι επίσης μέλος του International Fraud Group, μιας επίλεκτης ομάδας διεθνών δικηγορικών εταιρειών που ειδικεύονται στους τομείς της εμπορικής απάτης και του εντοπισμού περιουσιακών στοιχείων.

Το πελατολόγιο της εταιρείας αποτελείται από ιδιώτες, διεθνή χρηματοοικονομικά και πιστωτικά ιδρύματα και τοπικές και διεθνείς εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διάφορους τομείς των υπηρεσιών και της βιομηχανίας. Η εταιρεία συνεργάζεται επίσης επί σταθερής βάσης με κορυφαίους διεθνείς οίκους, συμπεριλαμβανομένων των περισσότερων εταιρειών 'magic circle' του Λονδίνου.

Η εταιρεία και οι δικηγόροι της συστήνονται για το επίπεδο της εργασίας τους από έγκριτες διεθνείς νομικές εκδόσεις όπως



οι Chambers Global Practice Guides, The Legal 500 Country Comparative Guides, The Law Reviews, Who's Who Legal, IFLR1000 και άλλες. Φέτος η εταιρεία κατατάχθηκε ως δικηγορική εταιρεία πρώτου επιπέδου (Tier 1) στον τομέα της επίλυση διαφορών, του εμπορικού και εταιρικού δικαίου, του δικαίου των συγχωνεύσεων και εξαγορών, του εργατικού δικαίου, του δικαίου της πνευματικής ιδιοκτησίας και του δικαίου της ακίνητης περιουσίας.

* Στις φωτογραφίες παρουσιάζονται οι ομάδες Michael Kyprianou Law Firm Λεμεσού, Λευκωσίας και Πάφου.

MICHAEL KYPRIANOU LAW FIRM

Κεντρικά Γραφεία
Λεωφόρος Στασίνου 17,
Λευκωσία 1060
Τηλ.: 22447777
Site: www.kyprianou.com

michaelkyprianou
Law Firm

**Νομικές
υπηρεσίες
υψηλής
ποιότητας**

Τάσια Γιανναρά Γιαλλουρίδου

Οι γυναίκες δεν ζητούν χώρο, τον δημιουργούν



Η κα Τάσια Γιανναρά Γιαλλουρίδου
CEO της Partners Connected
Communications & της pr:partners.

Φέτος, με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, στους Partners χτίσαμε ένα φρέσκο αφήγημα και λανσάραμε μια εκστρατεία που αντιπροσωπεύει τη δική μας πραγματικότητα, τη δική μας πορεία. Εμάς των γυναικών στον χώρο της επικοινωνίας. Δεν ήταν απλώς μια καμπάνια, είναι μια στάση ζωής και επαγγελματισμού. Μέσα από το «She Changes the Game - Women in Communication» θελήσαμε να πούμε κάτι που πιστεύω βαθιά, ως γυναίκα, ως επαγγελματίας και ως συνιδρύτρια μιας εταιρείας που χτίστηκε με κόπο, τόλμη και όραμα: οι γυναίκες δεν ζητούν χώρο. Τον δημιουργούν. Με τη δουλειά τους, με την αντοχή τους, με τη στρατηγική τους σκέψη, με τη συνεργασία, με την ικανότητά τους να προχωρούν μπροστά και να ανοίγουν δρόμο και για τις επόμενες.

Αυτό το μήνυμα δεν θέλει να επιβάλει τις γυναίκες, δεν θέλει να βάλει στο πλάι τους άνδρες. Έχει στόχο να εμπυχώσει τις γυναίκες, να τις κάνει να διεκδικήσουν τον ρόλο τους, αυτό που πραγματικά θέλουν και να κάνει τους άνδρες συνοδοιπόρους να δουν και να καταλάβουν τις προκλήσεις των γυναικών ώστε να κάνουν νέα βήματα, να υιοθετήσουν νέες προσεγγίσεις για να χτίσουμε μαζί μια καλύτερη κοινωνία και μια πιο παραγωγική οικονομία.

Για εμένα αυτό δεν είναι απλά λόγια και θεωρίες. Είναι κάτι που βιώνω στην πράξη σε όλη τη δική μου διαδρομή. Όταν μαζί με τον συνεταιρό μου, τον Λούκα Γρηγορά, ξεκινήσαμε το 1995 τους Partners, δεν είχαμε έτοιμες συνταγές ούτε εύκολες βεβαιότητες. Είχαμε όμως πίστη στη δουλειά, αλληλοσεβασμό και την αποφασιστικότητα να χτίσουμε κάτι με ουσία, impact και διάρκεια. Αυτή η πορεία με έμαθε ότι η ηγεσία δεν είναι τίτλος. Είναι ευθύνη. Είναι συνέπεια. Είναι η ικανότητα να βλέπεις μπροστά, να βρίσκεις λύσεις, να στηρίζεις ανθρώπους και να δημιουργείς περιβάλλον όπου το ταλέντο μπορεί πραγματικά να ανθίσει.

Ακριβώς γι' αυτό πιστεύω ότι η συζήτηση για τη γυναικεία ηγεσία πρέπει να γίνει πιο ουσιαστι-

κή και πιο ειλικρινής. Γιατί ναι, έχουν γίνει βήματα. Ναι, σήμερα βλέπουμε περισσότερες γυναίκες σε επαγγελματικούς ρόλους, σε ομάδες, σε μεσαία και ανώτερα επίπεδα διοίκησης. Όμως η εικόνα αλλάζει αισθητά όσο ανεβαίνουμε προς την κορυφή της πυραμίδας. Η απουσία των γυναικών στην ηγεσία και στα κέντρα λήψης αποφάσεων είναι αισθητή. Στην Κύπρο, ενώ πέραν του 55% του παραγωγικού ιστού είναι γυναίκες, κατέχουν μόλις το 25,3% των διοικητικών θέσεων, το χαμηλότερο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αν κοιτάξουμε ακόμη ψηλότερα, στα μεγαλύτερα εισηγμένα σχήματα της ΕΕ, η εικόνα γίνεται πιο αποκαλυπτική: οι γυναίκες είναι περίπου το 30% των μελών διοικητικών συμβουλίων, αλλά μόλις το 8% των CEOs. Αυτό είναι το πραγματικό leadership gap. Δεν είναι ότι οι γυναίκες λείπουν από τον παραγωγικό ιστό. Είναι ότι εξακολουθούν να λείπουν δυσανάλογα από την απόλυτη κορυφή.

Το πραγματικό ζήτημα δεν είναι οι αριθμοί από μόνοι τους, ούτε ο συμβολισμός τους, ούτε μια στενή απόλυτη ανάγνωση της ισότητας ως ένα απλό 50-50. Το ουσιαστικό πρόβλημα είναι ότι όταν οι γυναίκες απουσιάζουν από την ηγεσία και από τα κέντρα λήψης αποφάσεων, δημιουργούνται στρεβλώσεις, κενά και σοβαρά blind spots. Πώς μπορείς να παίρνεις αποφάσεις για μια επιχείρηση, έναν οργανισμό, μια οικονομία, μια κοινωνία, ακόμη και για μια χώρα όταν δεν ακούς ισότιμα, δεν κατανοείς σε βάθος και δεν εκπροσωπείς ουσιαστικά τις ανάγκες, τις προτεραιότητες, τις προτιμήσεις και τις φιλοδοξίες του μισού πληθυσμού; Πώς μπορείς να σχεδιάζεις πολιτικές, προϊόντα, υπηρεσίες, εργασιακά περιβάλλοντα και αναπτυξιακές στρατηγικές όταν δεν γνωρίζεις πραγματικά τι επηρεάζει, τι κινητοποιεί, τι εμπνέει και τι δυσκολεύει αυτό το 50%; Γι' αυτό, η παρουσία των γυναικών στην ηγεσία είναι θέμα καλύτερων αποφάσεων, πιο ολοκληρωμένης σκέψης, πιο δίκαιης ανάπτυξης και τελικά πιο υγιών και αποτελεσματικών οργανισμών και κοινωνιών.

Εδώ ακριβώς βρίσκεται, για μένα, η βαθύτερη ευ-



Η ηγεσία είναι η ικανότητα να βλέπεις μπροστά, να βρίσκεις λύσεις, να στηρίζεις ανθρώπους και να δημιουργείς περιβάλλον όπου το ταλέντο μπορεί πραγματικά να ανθίσει.



Η παρουσία γυναικών στην ηγεσία είναι θέμα καλύτερων αποφάσεων, πιο ολοκληρωμένης σκέψης, πιο δίκαιης ανάπτυξης και τελικά πιο υγιών και αποτελεσματικών οργανισμών και κοινωνιών.

θύνη και δύναμη του δικού μας χώρου. Γιατί η επικοινωνία δεν είναι απλώς ένας μηχανισμός προβολής, ούτε μια διαδικασία που απλώς «ντύνει» ένα μήνυμα πιο ελκυστικά. Είναι ένας χώρος με πραγματική επιρροή. Ένας χώρος που διαμορφώνει τάσεις, επηρεάζει συνήθειες, νομιμοποιεί συμπεριφορές και, πολλές φορές, καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο μια κοινωνία σκέφτεται και βλέπει τον εαυτό της. Ακριβώς γι' αυτό πιστεύω βαθιά ότι όσοι εργαζόμαστε στην επικοινωνία δεν είμαστε απλοί παρατηρητές των αλλαγών. Έχουμε ευθύνη για το πώς αυτές οι αλλαγές εκφράζονται, επιταχύνονται και τελικά ριζώνουν.

Το έχω δει πολύ καθαρά όλα αυτά τα χρόνια μέσα από τη δική μου πορεία. Για δεκαετί-

ες, η διαφήμιση και τα media αναπαρήγαγαν πολύ συγκεκριμένα πρότυπα: τη γυναίκα που ορίζεται από την εμφάνισή της, που συνδέεται σχεδόν αποκλειστικά με τη φροντίδα, το σπίτι ή την τελειότητα, και τον άντρα που στέκεται έξω από αυτούς τους ρόλους, μακριά από την καθημερινή φροντίδα, τη συναισθηματική συμμετοχή ή τις οικιακές ευθύνες. Αυτές οι εικόνες δεν ήταν αθώες. Όταν επαναλαμβάνονται ξανά και ξανά, μετατρέπονται σε κοινωνικές προσδοκίες. Και όταν οι κοινωνικές προσδοκίες παγιώνονται, αρχίζουν να ορίζουν το τι θεωρείται «φυσικό», «κανονικό» ή «αναμενόμενο» για τις γυναίκες και για τους άντρες.

Στο τέλος της ημέρας, οι ιστορίες που

λέμε δεν επηρεάζουν μόνο το πώς χτίζεται ένα brand. Επηρεάζουν και το πώς χτίζονται οι αντιλήψεις μιας κοινωνίας για το ποιος μπορεί να ηγείται, ποιος μπορεί να φροντίζει, ποιος μπορεί να αποφασίζει, ποιος μπορεί να ονειρεύεται μεγαλύτερα και ποιος «χωρά» σε κάθε ρόλο. Οι γυναίκες μπορούν και ξέρουν να ηγούνται το ίδιο όπως και οι άντρες. Και όταν εμείς, ως χώρος, επιλέγουμε να δείχνουμε γυναίκες με ουσία, φιλοδοξία, ευφυΐα και πραγματική επιρροή αλλά και με άντρες παρόντες, συμμετοχούς και ισότιμους, τότε δεν ακολουθούμε απλώς την αλλαγή. Συμβάλλουμε ενεργά στο να τη δημιουργούμε. Και αυτό είναι, για μένα, το πιο ουσιαστικό impact της επικοινωνίας.



Στον σύγχρονο κόσμο της επικοινωνίας, τα brands δεν αρκεί απλώς να μιλούν. Πρέπει να ξεχωρίζουν, να δημιουργούν εμπειρίες και να χτίζουν ουσιαστικές σχέσεις με το κοινό τους. Σε αυτό ακριβώς το σημείο βρίσκεται η δύναμη της Partners Connected Communications, μιας από τις κορυφαίες εταιρείες ολοκληρωμένης επικοινωνίας στην Κύπρο, με περισσότερα από 30 χρόνια εμπειρίας στον χώρο της στρατηγικής επικοινωνίας και της δημιουργικής διαφήμισης.

Με μια δυναμική ομάδα από strategic thinkers, δημιουργικούς επαγγελματίες και digital experts, η Partners σχεδιάζει και υλοποιεί καμπάνιες που συνδυάζουν δημιουργικότητα, στρατηγική σκέψη και βαθιά γνώση της αγοράς. Στόχος της είναι να βοηθά τα brands να αναπτυχθούν, να ξεχωρίσουν και να δημιουργήσουν πραγματική αξία μέσα σε ένα συνεχώς εξελισσόμενο επικοινωνιακό περιβάλλον.

Σε μια εποχή όπου το κοινό βρίσκεται παντού, από τα social media μέχρι τις φυσικές εμπειρίες, η επικοινωνία χρειάζεται να είναι ενιαία, ουσιαστική και απόλυτα συνδεδεμένη. Η Partners σχεδιάζει στρατηγικές που ενώνουν όλα τα σημεία επαφής ενός brand με το κοινό του, δημιουργώντας ολοκληρωμένες εμπειρίες επικοινωνίας. Το φάσμα των υπηρεσιών της καλύπτει κάθε ανάγκη της σύγχρονης αγοράς. Από στρατηγική επικοινωνίας, branding και δημιουργική ανάπτυξη καμπανιών μέχρι digital marketing, social media και media planning. Κάθε project αντιμετωπίζεται ολιστικά, με στόχο όχι μόνο την προβολή αλλά και τη δημιουργία ουσιαστικού αντίκτυπου, μεγιστοποιώντας την επένδυση του πελάτη.

Παράλληλα, η εταιρεία λειτουργεί σε στενή συνεργασία με την pr: partners, την αδερφική εταιρεία του ομίλου που εξειδικεύεται στον τομέα των δημοσίων σχέσεων και της στρατηγικής επικοινωνίας. Μέσα από αυτή τη συνεργασία δημιουργούνται ολοκληρωμένες λύσεις που συνδυάζουν διαφήμιση, περιεχόμενο, PR, experiential marketing, employer branding και corporate reputation management, προσφέροντας στα brands μια ισχυρή και συνεκτική παρουσία στην αγορά.

Οι Partners αυτοαποκαλούνται «The Game Changers», και όχι άδικα. Η εταιρεία επενδύει διαρκώς στη γνώση, την τεχνολογία και την εξέλιξη των ανθρώπων της. Παρακολουθεί στενά τις διεθνείς τάσεις της επικοινωνίας, αξιοποιεί σύγχρονα εργαλεία και αναπτύσσει στρατηγικές που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της σύγχρονης αγοράς και των σύγχρονων καταναλωτών. Δημιουργεί σύγχρονα αφηγήματα και υιοθετεί καινοτόμες προσεγγίσεις, αξιοποιώντας πρωτοποριακά εργαλεία επικοινωνίας. Πίσω από κάθε επιτυχημένη καμπάνια βρίσκεται μια ομάδα που πιστεύει ότι η επικοινωνία πρέπει να είναι τολμηρή, αυθεντική και μπροστά από την εποχή της. Η κουλτούρα της Partners βασίζεται στη συνεργασία, τη δημιουργικότητα και τη συνεχή αναζήτηση νέων ιδεών που μπορούν να κάνουν τη διαφορά.

Για την Partners Connected Communications, η επικοινωνία δεν είναι απλώς μία υπηρεσία. Είναι ένας δυναμικός μηχανισμός που βοηθά τις μάρκες να εξελίσσονται, να συνδέονται με το κοινό τους και να δημιουργούν ιστορίες που αξίζει να ειπωθούν. Γιατί όταν η στρατηγική συναντά τη δημιουργικότητα, η επικοινωνία μπορεί πραγματικά να αλλάξει το παιχνίδι.

PAR + NERS
CONNECTED COMMUNICATIONS

*Εκεί όπου
η στρατηγική
συναντά τη
δημιουργικότητα*



SHE CHANGES THE GAME

Women in
Communication

PAR+NERS
CONNECTED COMMUNICATIONS

Advertising | Digital | PR



Είμαστε ακόμη στην αυγή του πολιτισμού

Η επιβολή, ο σεξισμός, η απαξίωση, η βία και η αδικία είναι διάσπαρτα και συχνά καλά καμουφλαρισμένα σε κάθε πτυχή και σε κάθε βαθμίδα και της δυτικής κοινωνίας.

Της ΓΕΩΡΓΙΑΣ ΜΕΣΙΗΤΗ



Η κα Γεωργία Μεσιήτη, Δημόσιες Σχέσεις, Επικοινωνία και Παραγωγή καλλιτεχνικών εκδηλώσεων.

Παρά το γεγονός ότι τις τελευταίες δεκαετίες η ζωή μας έχει πάψει πια να θυμίζει τον τρόπο ζωής των γιαγιάδων μας, τα πατριαρχικά πρότυπα, που ακόμη καλά κρατούν, είναι τρανταχτή απόδειξη ότι είμαστε ακόμη στην αυγή του πολιτισμού. Στις χώρες «μας», σε αυτές που συγκαταλέγονται στην κατηγορία των ανεπτυγμένων, γίνεται ακόμη διαχωρισμός των ανθρώπων. Συχνά, για την ίδια ακριβώς πράξη κρίνεται διαφορετικά ο άντρας και διαφορετικά η γυναίκα -και δεν αναφέρομαι καθόλου στα απάνθρωπα καθεστώτα της Σαουδικής Αραβίας, του Ιράν, της Σομαλίας και άλλων μη δημοκρατικών χωρών.

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί μία από τις θεμελιώδεις αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι γεγονός ότι εδώ και κάποιες δεκαετίες έχουν συντελεστεί τεράστιες αλλαγές στις σύγχρονες δημοκρατικές κοινωνίες. Η γυναίκα έχει πλέον ίσες ευκαιρίες στη μόρφωση, ηγετικές θέσεις, ελευθερία στην έκφραση, ψηφίζει, διεκδικεί, αντιστέκεται και χαίρει ανεξαρτησίας. Ωστόσο, τίποτα από αυτά δεν της έχει χαριστεί. Έχει δώσει αγώνες για το αυτονόητο.

ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΥΧΝΑ ΚΑΜΟΥΦΛΑΡΙΣΜΕΝΑ

Παρόλη την πρόοδο έχουμε ακόμη αρκετό δρόμο να διανύσουμε μέχρι το ιδεώδες. Πόσο, στ' αλήθεια, ανεπτυγμένη είναι μια κοινωνία όταν αξιωματούχοι της, ακόμη και στα έδρανα της Βουλής, αντιμετωπίζουν τη γυναίκα ως σεξουαλικό αντικείμενο; Όταν ένα μεγάλο ποσοστό διατηρεί την απαρχαιωμένη εντύπωση ότι ο άντρας είναι πιο ισχυρός - κατά συνέπεια και πιο άξιος από τη γυναίκα; Η επιβολή, ο σεξισμός, η απαξίωση, η βία και η αδικία

είναι διάσπαρτα και συχνά καλά καμουφλαρισμένα σε κάθε πτυχή και σε κάθε βαθμίδα και της δυτικής κοινωνίας. Οι ξυλοδαρμοί, οι βιασμοί και οι γυναικοκτονίες, δεν συμβαίνουν μόνο στα κατώτερα κοινωνικά στρώματα, όπως κάποιοι βολεύονται να πιστεύουν. Μορφωμένοι, οικονομικά εύρωστοι και επιφανείς άντρες συχνά καταγγέλλονται για περιστατικά βίας και κακοποίησης. Θα ήθελα πολύ να πιστέψω ότι στο δικό μου μετερίζι, αυτό των τεχνών -του θεάτρου, της μουσικής, του κινηματογράφου, κ.λπ.- τα πράγματα είναι διαφορετικά αφού «η τέχνη καλλιεργεί». Αλλά ήρθε το κίνημα Me Too να φανερώσει τη δική του αλήθεια, ανοίγοντας τον ασκό του Αϊόλου. Παρενοχλήσεις, απόπειρες βιασμού, άσκηση βίας και επιβολής όχι μόνο από μεγαλοπαραγωγούς στο Χόλιγουντ αλλά και από καλλιτέχνη προς καλλιτέχνη απανταχού. Η μέθη της εξουσίας, ενίοτε και η διαστροφή, σε κάποιους αποδείχτηκαν πιο δυνατά από την ομορφιά της υψηλής τους τέχνης. Η καλλιέργεια που προσδοκά κανείς να κατακτήσει μέσα από τα σπουδαία κείμενα, την αισθητική και την καλλιτεχνία, σε αυτές τις περιπτώσεις αποδείχτηκε στείρα. Το 1971, η Αμερικανίδα ιστορικός τέχνης Λίντα Νόχλιν με το εκπληκτικό άρθρο υπό τον τίτλο «Γιατί δεν υπήρξαν μεγάλες γυναίκες καλλιτέχνιδες;» αμφισβήτησε μακροχρόνιους κοινωνικούς κανόνες πυροδοτώντας αλυσιδωτές αντιδράσεις. Ανέδειξε ότι το πρόβλημα δεν ήταν στο ταλέντο και την έμπνευση των κατά τα άλλα ευφυών γυναικών, αλλά στην ανδρική υποκειμενικότητα και την έλλειψη θεσμικής υποστήριξης.

Ως προς τις αμοιβές, μια σειρά από στατιστικές σε χώρες της Ε.Ε., αποδεικνύουν περίτρανα το θέμα της άνισης αντιμετώπισης. Στην Κύπρο το 2025, το ακαθά-



«Το κέρδος συμβάλει καθοριστικά στον μηχανισμό διατήρησης της πατριαρχικής ιεραρχίας και δυστυχώς, σε αυτό, έχουν και οι γυναίκες την ευθύνη τους».

ριστο ποσοστό διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών στις ωριαίες αποδοχές ήταν γύρω στο 9,7%. Ένα χάσμα που προκύπτει, παρά το υψηλό μορφωτικό τους επίπεδο, από την άνιση εκπροσώπηση των γυναικών σε υψηλά αμειβόμενες θέσεις που ως επί το πλείστον είναι ανδροκρατούμενες.

Αλλά ακόμη και στο Χόλιγουντ των δισεκατομμυρίων, έρευνες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες σταρ κερδίζουν κατά μέσο όρο περίπου 56% λιγότερα χρήματα ανά ταινία σε σύγκριση με τους άνδρες. Ούτε καν τα μισά λεφτά. Στην εξίσωση μπαίνει και ο ηλικιακός ρατσισμός, αφού η ζήτηση για τις ηθοποιούς μεγαλύτερης ηλικίας είναι σημαντικά μειωμένη συγκριτικά με τους άνδρες αντίστοιχης ηλικίας. Ίσως γι' αυτό βλέπουμε διαρκώς τις ηθοποιούς να οδηγούνται σε πλαστικές επεμβάσεις.

Στην Κύπρο, τα αίτια για τις διαχρονικές παθογένειες στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα όπως η ανασφάλιστη εργασία, το ύψος των αμοιβών και οι συχνά αντίξοες συνθήκες εργασίας, χρήζουν σοβαρής και εκτεταμένης αντιμετώπισης. Όμως πρόκειται για προβλήματα που αφορούν το σύνολο των καλλιτεχνών, χωρίς να γίνεται διαχωρισμός σε «αρσενικό και θηλυκό». Ηθοποιοί, σκηνοθέτες, μουσικοί, χορευτές-τριες, κ.ά. αμείβονται εξ ίσου.

Για πολλά από τα πιο πάνω θεωρώ ως αιτία του κακού τον καπιταλιστικό τρόπο λειτουργίας. Το κέρδος συμβάλει καθοριστικά στον μηχανισμό διατήρησης της πατριαρχικής ιεραρχίας και δυστυχώς, σε αυτό, έχουν και οι γυναίκες την ευθύνη τους. Η επικράτηση του καταναλωτισμού έχει ωθήσει πολλές γυναίκες στο κυνήγι του χρήματος, μετατρέποντας τη ζωή και το σώμα τους σε εμπορεύσιμο περιεχόμενο.

Η ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ Η ΘΥΣΙΑ

Τελειώνοντας, αισθάνομαι βαθιά την ανάγκη να αναφερθώ στην πλέον υποτιμημένη εργασία, αυτήν της οικουράς. Η μη αμειβόμενη οικιακή εργασία που προσφέρουν καθημερινά οι μανάδες μας είναι περιφρονημένη από την κοινωνία και τους θεσμούς. Ακόμη και στην παρουσία οικιακής βοηθού, η εργαζόμενη μάνα έχει παράλληλα το μεγαλύτερο βάρος της φροντίδας του σπιτιού και της οικογένειας. Είμαι βέβαιη ότι όλοι μας έχουμε μια τέτοια αναφορά. Μια μάνα, μια γιαγιά, μια γυναίκα που κάνει την υπέρβαση. Ο Καζαντζάκης στην Ασκητική του αναφέρει ότι «η ταύτισή μας με το Σύμπαντο προϋποθέτει τις δυο ανώτατες αρετές της ηθικής: την ευθύνη και τη θυσία». Δε μπορώ να σκεφτώ τίποτα πιο αντιπροσωπευτικό της ευθύνης και της θυσίας από την έννοια της μάνας. Το παράδειγμά της δικής μου μάνας, η δύναμη, η ανιδιοτελής προσφορά και η καθαρότητά της, ήταν και θα είναι πάντα για μένα η πολυτιμότερή μου προίκα. Ο οδηγός μου. Καμία εικόνα δεν είναι συγκρίσιμη με αυτήν της μάνας κάτω από Τον εσταυρωμένο, των μανάδων της Παλαιστίνης και της Ουκρανίας με τα νεκρά παιδιά τους αγκαλιά, των υποσιτισμένων γυναικόπαιδων στην Υεμένη ή με την πολύ πρόσφατη, αυτή των εξεγερμένων γυναικών στο Ιράν.

Εν τέλει όλα καταλήγουν στην παιδεία. Στην καλλιέργεια. Η πνευματικότητα, άμεσα συνυφασμένη με την κατανόηση της φύσης, δεν συμβαδίζει με την πατριαρχία. Παραφράζοντας τον Γκάντι -στην περίφημη του φράση για τα ζώα- πιστεύω βαθιά ότι «η ηθική πρόοδος ενός έθνους κρίνεται από τον τρόπο που φέρεται (και) στις γυναίκες».



Ο τομέας του πολιτισμού στην Κύπρο είναι γυναικοκρατούμενος

Γυναίκες και άνδρες είμαστε ίσοι απέναντι σε εμάς τους ίδιους και στον χώρο που εργαζόμαστε.

Της ΛΟΥΚΙΑΣ ΛΟΪΖΟΥ ΧΑΤΖΗΓΑΒΡΙΗΛ



Η κα Λουκία Λοΐζου Χατζηγαβριήλ, αρχαιολόγος-ιστορικός τέχνης, διευθύντρια του Ιδρύματος Αναστάσιος Γ. Λεβέντης.

Σπούδασα στη Γαλλία, μια χώρα με έντονη πολιτιστική ταυτότητα και προοδευτικά πανεπιστήμια που προωθούσαν την κριτική σκέψη, την ανεκτικότητα και την αυτοεκτίμηση. Το 1984 διορίστηκα ως πρώτη έφορος του Λεβεντείου Δημοτικού Μουσείου στη Λευκωσία, τότε ήταν μόνο μια ιδέα και ένα μισογκρεμισμένο κτίριο. Οφείλω πολλά στον αείμνηστο Λέλλο Δημητριάδη, στον Πεύκιο Γεωργιάδη και στον τότε πρόεδρο του Ιδρύματος Λεβέντη, Κωνσταντίνο Λεβέντη. Με στήριξαν και το 1989 εγκαινιάσαμε το ιστορικό Μουσείο Λευκωσίας που τιμήθηκε ως το καλύτερο Μουσείο της Ευρώπης το 1991. Υπηρέτησα, επίσης, ως πρώτη διευθύντρια της Λεβεντείου Πινακοθήκης και συμμετείχα σε διοικητικά συμβούλια ιδρυμάτων και οργανισμών, με βασικό άξονα τον πολιτισμό. Στη μακρόχρονη εργασιακή πορεία μου, εκτός περιορισμένων περιπτώσεων, κυρίως ατόμων που δεν είχαν τις γνώσεις, τη μόρφωση αλλά και την κατανόηση και τον σεβασμό σε θέματα πολιτισμού, δεν αντιμετώπισα ιδιαίτερες δυσκολίες και φυλετικές διακρίσεις.

Από την προσωπική μου πορεία προκύπτει ότι στον τομέα του πολιτισμού τα πράγματα είναι πολύ διαφορετικά από ότι σε άλλες εργασιακές θέσεις. Υπάρχει περισσότερη αλληλοκατανόηση, σεβασμός στον εργασιακό τομέα και ελάχιστες διακρίσεις σε θέματα φύλων. Σήμερα, με ελάχιστες εξαιρέσεις, ο τομέας αυτός είναι γυναικοκρατούμενος. Για παράδειγμα, στο Τμήμα Αρχαιοτήτων το 1984 η πλειοψηφία των εργαζομένων ήταν άνδρες, σήμερα είναι γυναίκες. Αντίστοιχα σε πολλές άλλες θέσεις πολιτιστικής φύσης και χαρακτήρα όπως ιδιωτικά και κρατικά μουσεία, πολιτιστικοί χώροι, και υπηρεσίες δήμων που

ασχολούνται με τον πολιτισμό, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι ο τομέας αυτός -στην Κύπρο ειδικά- είναι γυναικοκρατούμενος. Όχι γιατί δεν υπάρχουν άξιοι άνδρες αλλά γιατί, ειδικά στον τόπο μας, η εργασία στον τομέα του πολιτισμού θεωρείται ότι ταιριάζει καλύτερα σε γυναίκες - ένα θέμα που αξίζει έρευνας και μεγάλης συζήτησης. Γιατί οι άνδρες επιλέγουν να μην ασχοληθούν με αυτό τον τομέα; Θεωρούνται άραγε τα επαγγέλματα αυτά λιγότερο σημαντικά και απαξιούν να ασχοληθούν; Ο πολιτισμός και η πολιτιστική μας κληρονομιά είναι ίσως και το πιο δυνατό όπλο που διαθέτει η μικρή μας Κύπρος αυτή τη στιγμή. Όταν το 2014 εγκαινιάσαμε τη Λεβεντείου Πινακοθήκη, ένας σπουδαίος διευθυντής μουσείου της Ολλανδίας, ο Wim Van der Weiden, μέντοράς μου και πρωτοπόρος στον τομέα της Μουσειολογίας, εντυπωσιάστηκε ιδιαίτερα ότι στην Κύπρο το προσωπικό της Λεβεντείου Πινακοθήκης αποτελείτο στην πλειοψηφία από γυναίκες, ειδικά σε θέσεις κλειδιά όπως διεύθυνση, επιμελήτριες συλλογών, μουσειοπαιδαγωγοί κ.ά.

Από το 1984 μέχρι και σήμερα ακολουθώ μια και μόνο πρακτική, αυτή των μηδενικών διακρίσεων. Θεωρώ ότι όλοι οι εργαζόμενοί μας εξελίσσονται ανάλογα με την απόδοσή τους, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας ή οικογενειακής κατάστασης. Η αξιολόγηση κάθε εργαζόμενου πρέπει να βασίζεται στην αφοσίωση, τη δέσμευση, τη συμβολή του στην επίτευξη των στόχων και στην υλοποίηση του οράματος που θέτει ο χώρος στον οποίο εργάζεται. Εύχομαι αυτή η αντίληψη και αντιμετώπιση να εφαρμοστεί σε όλους τους εργασιακούς χώρους στον τόπο μας. Γυναίκες και άνδρες είμαστε ίσοι απέναντι σε εμάς τους ίδιους και στον χώρο που εργαζόμαστε.

ΔΙΑΣΠΟΡΑ ΕΙΔΗΣΕΩΝ

ΟΡΙΑΝΑ ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ

ΔΕΥΤΕΡΑ-ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ
12:00 - 13:30



Ευαγγελία Ηλιάδου

Η επαγγελματική φιλοδοξία εξακολουθεί να αξιολογείται διαφορετικά



Η κα Ευαγγελία Ηλιάδου,
Executive Director της Pafilia.



Πιστεύω ότι η γνώση, η συνέπεια, η αξιοπιστία και η ακεραιότητα αποτελούν την πιο ισχυρή απάντηση σε κάθε στερεότυπο.

Οι γυναίκες που είναι εξίσου αφοσιωμένες στην καριέρα τους με τους άνδρες δηλώνουν ότι λαμβάνουν λιγότερη υποστήριξη, σύμφωνα με τη διεθνή έρευνα **Women in the Workplace 2025**. Πώς το σχολιάζετε;

Τα ευρήματα της έρευνας αντικατοπτρίζουν μια πραγματικότητα που βιώνουν πολλές γυναίκες στον επαγγελματικό χώρο. Παρότι έχουν γίνει σημαντικά βήματα προς την ισότητα και πολλοί οργανισμοί υιοθετούν πολιτικές διαφορετικότητας και συμπερίληψης, η πραγματική υποστήριξη δεν φαίνεται μόνο στις επίσημες πολιτικές. Αντικατοπτρίζεται κυρίως στην καθημερινή λειτουργία και κουλτούρα των οργανισμών: στο αν οι γυναίκες έχουν πρόσβαση σε δίκτυα υποστήριξης, καθοδήγηση από ανώτερα στελέχη και ίσες ευκαιρίες για ρόλους με μεγαλύτερη ευθύνη και ορατότητα. Συχνά η επαγγελματική φιλοδοξία εξακολουθεί να αξιολογείται διαφορετικά. Συμπεριφορές που σε έναν άνδρα θεωρούνται αποφασιστικότητα και ηγετική στάση, σε μια γυναίκα μπορεί να εκληφθούν ως υπερβολική διεκδικητικότητα. Ένα μέρος του ζητήματος συνδέεται με βαθύτερα στερεότυπα που επηρεάζουν την αξιολόγηση των ικανοτήτων και των προοπτικών εξέλιξης. Σε πολλές περιπτώσεις, οι γυναίκες χρειάζεται να αποδείξουν περισσότερο την αξία τους για να λάβουν την ίδια αναγνώριση ή υποστήριξη.

Η ουσιαστική πρόοδος προϋποθέτει αλλαγή κουλτούρας. Όταν οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν τη διαφορετικότητα ως στρατηγικό πλεονέκτημα και όχι ως τυπική υποχρέωση, δημιουργούν περιβάλλοντα που ενισχύουν τόσο την απόδοση όσο και τη μακροπρόθεσμη ανθεκτικότητά τους.

Υπάρχουν στερεότυπα για τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης που σας ενοχλούν; Συναντήσατε προκαταλήψεις στην πορεία σας;

Παρά την πρόοδο των τελευταίων χρόνων, εξακολουθούν να υπάρχουν στερεότυπα γύρω από τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης. Ένα από αυτά είναι η

αντίληψη ότι μια γυναίκα για να θεωρηθεί αποτελεσματική ηγέτιδα πρέπει να υιοθετήσει έναν αυστηρό ή «σκληρό» τρόπο διοίκησης. Την ίδια στιγμή, χαρακτηριστικά όπως η ενσυναίσθηση, η συνεργατικότητα και η ανθρώπινη προσέγγιση συχνά παρερμηνεύονται ως αδυναμία. Η εμπειρία μου δείχνει ότι η σύγχρονη ηγεσία απαιτεί ισορροπία: στρατηγική σκέψη, αποφασιστικότητα και προσανατολισμό στο αποτέλεσμα, αλλά και ουσιαστική κατανόηση των ανθρώπων. Αυτά δεν είναι αντικρουόμενα στοιχεία αλλά συμπληρωματικά. Στην επαγγελματική μου πορεία υπήρξαν στιγμές όπου ένιωσα ότι χρειάστηκε να αποδείξω την επάρκεια και την αξιοπιστία μου περισσότερο απ' όση ίσως θα χρειαζόταν ένας άνδρας στην ίδια θέση. Δεν ήταν πάντα ευθεία προκατάληψη, αλλά συχνά υπήρχε μεγαλύτερη αμφισβήτηση και ανάγκη για περισσότερες αποδείξεις. Αυτό είχε έμφυλη διάσταση. Παρ' όλα αυτά, λειτούργησε ως κίνητρο. Με ώθησε να είμαι πιο προετοιμασμένη, συνεπής και ξεκάθαρη στις αποφάσεις μου. Πιστεύω ότι η γνώση, η συνέπεια, η αξιοπιστία και η ακεραιότητα αποτελούν την πιο ισχυρή απάντηση σε κάθε στερεότυπο.

Υπάρχει ακόμη μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Κύπρο;

Οι μισθολογικές διαφορές έχουν μειωθεί σε σχέση με το παρελθόν αλλά δεν έχουν εξαλειφθεί πλήρως. Στην Κύπρο, σύμφωνα με διαθέσιμα στοιχεία, το μισθολογικό χάσμα βρίσκεται περίπου στο 10%, επίπεδο σχετικά μέτριο σε σύγκριση με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, το ζήτημα δεν αφορά μόνο τον βασικό μισθό για την ίδια θέση. Συχνά συνδέεται με ευρύτερους παράγοντες της αγοράς εργασίας, όπως η μεγαλύτερη συγκέντρωση γυναικών σε κλάδους με χαμηλότερες αμοιβές και η μικρότερη παρουσία τους σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Οι διαφορές σχετίζονται επίσης με την πρόσβαση σε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης: προαγωγές, συμμετοχή σε στρατηγικά έργα, bonus



«Η ουσιαστική πρόοδος προϋποθέτει αλλαγή κουλτούρας» λέει η Ευαγγελία Ηλιάδου, εκτελεστική διευθύντρια της Pafilia. Έργο της εταιρείας είναι το Minthis Resort.

απόδοσης και θέσεις ευθύνης. Με την πάροδο του χρόνου, αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν τις συνολικές απολαβές και τις μακροπρόθεσμες προοπτικές. Η αντιμετώπιση του ζητήματος απαιτεί μεγαλύτερη διαφάνεια στις δομές αμοιβών, αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησης και συστηματική παρακολούθηση των πρακτικών που εφαρμόζουν οι οργανισμοί. Οι επιχειρήσεις που επενδύουν σε δίκαιες διαδικασίες ενισχύουν τόσο την αξιοπιστία όσο και τη βιωσιμότητά τους.

Είναι ακόμη δίλημμα για μια γυναίκα το «καριέρα ή οικογένεια»; Πώς διαχειρίζεστε την ισορροπία;

Δεν είναι τόσο έντονο όσο παλιά αλλά εξακολουθεί να υπάρχει. Κυρίως λόγω κοινωνικών προσδοκιών που τοποθετούν τη γυναίκα στο επίκεντρο των οικογενειακών ευθυνών. Ακόμα και από τη θέση μου ως Executive Director, έχω νιώσει την πίεση να ανταποκριθώ με επιτυχία σε πολλούς ρόλους: στη δουλειά, στην οικογένεια, στους φίλους και

στον εαυτό μου. Η μεγαλύτερη πρόκληση δεν είναι μόνο η διαχείριση του χρόνου, είναι και η εσωτερική αίσθηση ευθύνης να τα κάνω όλα σωστά. Με τον καιρό έχω μάθει ότι η ισορροπία δεν είναι σταθερή κατάσταση· αλλάζει ανάλογα με τη φάση ζωής και τις προτεραιότητες.

Στην πράξη βοηθά η σωστή οργάνωση, η ιεράρχηση προτεραιοτήτων και η ύπαρξη υποστηρικτικών δομών στο σπίτι και στην εργασία. Εξίσου σημαντικό είναι να θέτουμε όρια και να αποδεχόμαστε ότι η τελειότητα σε όλους τους τομείς δεν είναι ρεαλιστική. Συχνά, η ποιότητα του χρόνου έχει μεγαλύτερη σημασία από την ποσότητά του. Η πραγματική ισορροπία έρχεται όταν μπορούμε να είμαστε παρούσες σε κάθε ρόλο χωρίς να χάνουμε την ουσία του ποιοι είμαστε και τι θέλουμε να προσφέρουμε.

Τι θα συμβουλευάτε μια νέα γυναίκα που ξεκινά τώρα την καριέρα της;

Να επενδύσει στη συνεχή μάθηση και να

μην φοβηθεί να διεκδικήσει χώρο και ευκαιρίες. Η αυτοπεποίθηση είναι σημαντική, εξίσου σημαντική είναι η αυτοκριτική και η ικανότητα να μετατρέπει τα λάθη σε ευκαιρίες βελτίωσης. Η αυτογνωσία είναι συχνά το στοιχείο που ξεχωρίζει έναν επαγγελματία που εξελίσσεται. Είναι σημαντικό να καλλιεργεί δεξιότητες που έχουν διαχρονική αξία στην αγορά εργασίας: κριτική σκέψη, προσαρμοστικότητα, συνεργασία και αποτελεσματική επικοινωνία. Σε ένα περιβάλλον που αλλάζει γρήγορα, ιδιαίτερα λόγω της τεχνολογίας και της τεχνητής νοημοσύνης, η ικανότητα να μαθαίνει κανείς συνεχώς και να προσαρμόζεται είναι ίσως η μεγαλύτερη επαγγελματική ασφάλεια. Τέλος, σε μια νέα γυναίκα θα της έλεγα να μην αντιμετωπίζει την καριέρα ως ευθεία γραμμή. Οι επαγγελματικές διαδρομές συχνά περιλαμβάνουν αλλαγές και προκλήσεις. Όταν υπάρχει διάθεση για μάθηση και εξέλιξη, καμία εμπειρία δεν πάει χαμένη και κάθε βήμα μπορεί να γίνει εφόδιο για το επόμενο.

Γεωργία Λευκαρίτη

Γυναίκες στην ηγεσία: πρόοδος, περιορισμοί και προοπτικές



Η κα Γεωργία Λευκαρίτη, Εκτελεστικός Σύμβουλος της Petrolina (Holdings) Public Ltd.



Η παρουσία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης εδραιώνεται μέσα από την απόδοση, την αποτελεσματικότητα και τη σταθερή προσήλωση στους στόχους.

Τα τελευταία χρόνια η θέση της γυναίκας στον επαγγελματικό χώρο έχει ενισχυθεί σημαντικά. Η ίδια καλείται να ισορροπήσει ανάμεσα σε προκλήσεις και ευκαιρίες, αποδεικνύοντας καθημερινά ότι η επιτυχία απαιτεί θάρρος, συνέπεια, ανθεκτικότητα και επαγγελματισμό. Η πορεία αυτή δεν είναι εύκολη ούτε αυτονόητη. Κτίζεται βήμα-βήμα, μέσα από επιμονή και συνεχή επιβεβαίωση της αξίας τους σε απαιτητικά και ανταγωνιστικά περιβάλλοντα.

Σήμερα, η παρουσία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης είναι πιο αισθητή από ποτέ, γεγονός που αλλάζει σταδιακά την εικόνα της ηγεσίας στην Κύπρο. Οι ευκαιρίες ανέλιξης διευρύνονται, η πρόσβαση σε καθοδήγηση και επαγγελματικά δίκτυα ενισχύεται, ενώ ο ρόλος τους στη λήψη αποφάσεων γίνεται ολοένα και πιο καθοριστικός.

Διαμορφώνεται έτσι μια νέα γενιά δυναμικών, διεκδικητικών και αποφασιστικών γυναικών, που δεν περιορίζονται σε υποστηρικτικούς ρόλους, αλλά συμμετέχουν ενεργά στη χάραξη στρατηγικής και στη διαμόρφωση της πορείας των οργανισμών τους. Η εξέλιξη αυτή, έστω και με αργά βήματα, φαίνεται στην πράξη μέσα από συγκεκριμένες αλλαγές: πιο ολοκληρωμένες πολιτικές ίσης μεταχείρισης, μεγαλύτερη ευελιξία στον τρόπο εργασίας και ξεκάθαρη αναγνώριση του ταλέντου και των ικανοτήτων, χωρίς διακρίσεις. Αυτή η έμπρακτη αναγνώριση της αξίας, με βάση την απόδοση και όχι τα στερεότυπα, αποτελεί το καθοριστικό βήμα πρόοδου, αφού διαμορφώνει σταδιακά ένα πιο δίκαιο και αξιοκρατικό περιβάλλον, όπου οι γυναίκες κρίνονται για τις ικανότητες και τη συμβολή τους.

Η ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΠΑΡΑΜΕΝΕΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗ

Ωστόσο, η διαδρομή δεν έχει ολοκληρωθεί. Παρά τα ουσιαστικά βήματα, οι ανισότητες δεν έχουν εξα-

λειφθεί. Η εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερα διοικητικά επίπεδα παραμένει περιορισμένη, αναδεικνύοντας βαθύτερα ζητήματα κουλτούρας και παγιωμένων αντιλήψεων. Τα εμπόδια δεν σχετίζονται με έλλειψη προσόντων ή φιλοδοξίας. Οι γυναίκες έχουν αποδείξει επανειλημμένα ότι διαθέτουν τεχνογνωσία, στρατηγική αντίληψη και ηγετικές ικανότητες. Συχνά, όμως, άτυπες πρακτικές, στερεότυπα και η ελλιπής εφαρμογή πολιτικών ίσων ευκαιριών, επηρεάζουν τις προοπτικές και τον ρυθμό της εξέλιξής τους. Για κάθε σύγχρονη επιχείρηση, η ισότητα στην εργασία, η εξάλειψη των στερεοτύπων, η μηδενική ανοχή στην έμφυλη βία και την παρενόχληση, καθώς και η κατάργηση κάθε μορφής διάκρισης, δεν αποτελούν απλώς κοινωνική υποχρέωση, αλλά στρατηγική επιλογή βιωσιμότητας. Ιδιαίτερα για τις γυναίκες, η διαμόρφωση ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος εργασίας αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επαγγελματική τους εξέλιξη, την ανάληψη ηγετικών ρόλων και την πλήρη αξιοποίηση των δεξιοτήτων και των ταλέντων τους, χωρίς εμπόδια ή αποκλεισμούς. Παράλληλα, η ενεργή στάση των ίδιων των γυναικών παραμένει καθοριστική για την επαγγελματική τους πορεία, μέσα από την ανάληψη ευθυνών, τη διεκδίκηση απαιτητικών ρόλων και την αξιοποίηση των ευκαιριών με συνέπεια, αυτοπεποίθηση και τόλμη.

Οι θέσεις ευθύνης έχουν αυξημένες απαιτήσεις και προϋποθέτουν αντοχή, καθαρές αποφάσεις και μετρήσιμα αποτελέσματα. Σε αυτό το περιβάλλον, η παρουσία των γυναικών δεν είναι συμβολική. Εδραιώνεται καθημερινά μέσα από την απόδοση, την αποτελεσματικότητα και τη σταθερή προσήλωση στους στόχους. Με αυτόν τον τρόπο, διαμορφώνεται ένα πιο ισότιμο, σύγχρονο και δυναμικό επαγγελματικό μέλλον για όλους.

MyPetrolina app

& βγες πολλαπλά κερδισμένος!

A world of rewards!



Για περισσότερες πληροφορίες www.petrolina.com.cy
Ισχύουν όροι και προϋποθέσεις.

For more information www.petrolina.com.cy
Terms and conditions apply.

Σε πρατήρια
At stations



Χριστιάννα Διογένους

Η ισότητα δεν είναι σύνθημα, είναι ευθύνη



Η κα Χριστιάννα Διογένους, CEO της Unicars.



Θεσμικές παρεμβάσεις με ουσία, διαφάνεια στις αμοιβές και πολιτικές που στηρίζουν την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ανεξαρτήτως φύλου.

Στη Unicars, η ισότητα των φύλων δεν είναι θεωρία αλλά καθημερινή πράξη και βασική φιλοσοφία μας. Μέσα από πολιτικές ίσων ευκαιριών, ευέλικτες διαδικασίες και ανθρώπινη προσέγγιση, προωθούμε ένα περιβάλλον όπου κάθε εργαζόμενος και εργαζόμενη μπορεί να αναπτυχθεί και να διακριθεί. Η εκπροσώπηση, η δίκαιη μεταχείριση και η ενίσχυση της διαφορετικότητας είναι στρατηγική μας προτεραιότητα. Στη Unicars, «Driving Your Stories» σημαίνει ότι οδηγούμε τις ιστορίες όλων, χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις.

Ως γυναίκα που δραστηριοποιείται σε έναν κατεξοχήν ανδροκρατούμενο κλάδο, γνωρίζω ότι η ισότητα κρίνεται στην πράξη. Στις αποφάσεις που λαμβάνονται πίσω από κλειστές πόρτες, στα κριτήρια επιλογής και αξιολόγησης, αλλά και στην κουλτούρα που διαμορφώνεται μέσα σε έναν οργανισμό και καθορίζει αν κάποιος ή κάποια θα νιώσει ότι ανήκει και ότι μπορεί να διεκδικήσει οποιοδήποτε ρόλο ή θέση.

Γ' αυτό επενδύουμε σε διαφανείς διαδικασίες αξιολόγησης και προαγωγών, σε ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και σε κουλτούρα μηδενικής ανοχής σε φαινόμενα παρενόχλησης ή διακρίσεων. Η δέσμευση αυτή αντικατοπτρίζεται και στη σύνθεση της εκτελεστικής επιτροπής της εταιρείας, όπου το 75% των μελών είναι γυναίκες. Παράλληλα, αναγνωρίζουμε ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν αποτελεί «παροχή» αλλά βασική προϋπόθεση ισότιμης αντιμετώπισης, μέσα από πολιτικές που ανταποκρίνονται στις διαφορετικές ανάγκες των ανθρώπων, χωρίς προκαταλήψεις και στερεότυπα.

Ωστόσο, η ευθύνη μιας επιχείρησης δεν σταματά στα όρια του οργανισμού της. Οι επιχειρήσεις έχουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση κοινωνικών προτύπων. Σε αυτό το πλαίσιο, η Unicars υλοποιεί δράσεις που προωθούν την ισότητα και τη συμπερίληψη τόσο εντός όσο και εκτός της εταιρείας. Η πιο πρό-

σφατη πρωτοβουλία μας επικεντρώνεται στον χώρο του αθλητισμού.

ΓΥΝΑΙΚΑ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ

Η Unicars στηρίζει διαχρονικά τον κυπριακό αθλητισμό, όχι μόνο ως φορέα αριστείας αλλά και ως μοχλό κοινωνικής ανάπτυξης. Ο αθλητισμός είναι χώρος διαμόρφωσης αξιών, χαρακτήρα και προτύπων, προάγει την ομαδικότητα, τη συνεργασία, την πειθαρχία και την προσωπική υπέρβαση.

Με την πρωτοβουλία «Γυναίκα & Αθλητισμός», την οποία έχει θέσει υπό την αιγίδα της η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, επιλέξαμε να τοποθετηθούμε απέναντι σε μια πραγματικότητα: την άνιση συμμετοχή και προβολή των γυναικών στον αθλητισμό. Στόχος της πρωτοβουλίας είναι να ενισχύσει τη στρατηγική για την ισότητα των φύλων στον αθλητισμό και να συμβάλει στην ευρύτερη διάδοσή της στην κοινωνία. Στο πλαίσιο αυτό, υλοποιούμε δράσεις που αναδεικνύουν τη διαδρομή και τις εμπειρίες γυναικών στον αθλητισμό μέσα από μια σειρά βίντεο με προσωπικές ιστορίες, ενώ θα πραγματοποιήσουμε ενημερωτικά σεμινάρια σε σχολεία σε όλη την Κύπρο, με στόχο την ενθάρρυνση των νέων να αμφισβητήσουν στερεότυπα και να δουν τον αθλητισμό ως χώρο ανοιχτό σε όλους. Ως πρώην αθλήτρια, γνωρίζω προσωπικά τόσο τις δυσκολίες όσο και όσα μπορεί να σου προσφέρει ο αθλητισμός, τις εμπειρίες, τις αξίες και τα μαθήματα. Ξέρω τι σημαίνει να επιμένεις και να διεκδικείς και να στηρίζεις τις δυνατότητές σου.

Παρά τις θετικές πρωτοβουλίες, η πρόοδος παραμένει εύθραυστη. Το μισθολογικό χάσμα επιμένει, ενώ η μητρότητα εξακολουθεί σε αρκετές περιπτώσεις να θεωρείται «ρίσκο» για την καριέρα μιας γυναίκας, ιδιαίτερα στον τομέα του αθλητισμού. Παράλληλα, η περιορισμένη προβολή των γυναικών στον αθλητισμό εξακολουθεί να αποτελεί σημαντι-



κό εμπόδιο. Χρειαζόμαστε θεσμικές παρεμβάσεις με ουσία, διαφάνεια στις αμοιβές και πολιτικές που στηρίζουν ουσιαστικά την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ανεξαρτήτως φύλου.

Η ισότητα δεν είναι «γυναικείο θέμα». Αφορά ολόκληρη την κοινωνία και χτίζεται καθημερινά μέσα από μικρές και μεγάλες αποφάσεις: όταν επιλέγουμε τη διαφάνεια αντί της ευκολίας, όταν δίνουμε χώρο σε νέες φωνές και θετικά πρότυπα που εμπνέουν τα νέα παιδιά να ονειρεύονται και να διεκδικούν τη θέση τους, αλλά και όταν όλοι γύρω τους, γονείς, προπονητές, οργανισμοί, δημοσιογράφοι και η κοινωνία συνολικά, αμφισβητούν στερεότυπα και στηρίζουν έμπρακτα αυτή την πορεία. Η ίση πρόσβαση και οι ίσες ευκαιρίες δεν είναι απλώς ένας στόχος, είναι ευθύνη όλων μας.

UNICARS
Driving your stories.



Νικόλ Κ. Φινοπούλου

Οι γυναίκες στο προσκήνιο: από την παρουσία στην ουσιαστική επιρροή



Η κα Νικόλ Κ. Φινοπούλου, Δικηγόρος, Project Finance, Legal Specialist & ESG - Sustainable Finance Accredited Expert.



Η ισότητα στην εργασία είναι αποτέλεσμα θεσμικής ωριμάνσης, οργανωσιακής συνέπειας και πολιτισμικής αλλαγής που απαιτεί χρόνο, συνέπεια και ηγεσία με όραμα.

Τα τελευταία χρόνια, η επιχειρηματική και επαγγελματική σκηνή της Κύπρου αλλάζει αισθητά. Όλο και περισσότερες γυναίκες αναλαμβάνουν ρόλους ευθύνης, ηγούνται ομάδων, συμμετέχουν σε διοικητικά συμβούλια και διαμορφώνουν στρατηγικές αποφάσεις σε κρίσιμους τομείς της οικονομίας.

Πίσω από αυτή τη θετική εικόνα, παραμένει ένα βασικό ερώτημα: έχει μετατραπεί η αυξημένη παρουσία σε πραγματική ισότητα και επιρροή; Η απάντηση, δυστυχώς, δεν είναι απλή παρά το τι δείχνουν οι αριθμοί. Από την προσωπική μου εμπειρία και την επαγγελματική διαδρομή σε ένα απαιτητικό και παραδοσιακά ανδροκρατούμενο περιβάλλον, έχω δει από πρώτο χέρι ότι, εν μέρει, έχουν γίνει σημαντικά βήματα προς τα μπροστά αλλά ακόμα υπάρχουν σημαντικά περιθώρια ουσιαστικής εξέλιξης.

Στα είκοσι χρόνια εμπειρίας μου σε θέματα project finance, εταιρικού, εμπορικού και χρηματοοικονομικού δικαίου με παράλληλη ενσωμάτωση της εφαρμοσμένης εταιρικής και κανονιστικής συμμόρφωσης καθώς και ESG, Sustainable Finance κριτηρίων, το δίκαιο, η δικαιοσύνη και ηθική συναντά τη στρατηγική, τη βιώσιμη αειφόρο ανάπτυξη αλλά και την βιωσιμότητα (going-concern), τόσο των οργανισμών όσο και της κοινωνίας ευρύτερα (συγκοινωνούντα δοχεία), καθοδηγώντας οργανισμούς και την κοινωνία προς πιο υπεύθυνες και ανθεκτικές πρακτικές, περιλαμβάνοντας και ζητήματα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και ίσων ευκαιριών στην εργασία.

ΣΥΝΘΕΤΗ Η ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Παρά την πρόοδο, η πραγματικότητα που βιώνουν πολλές γυναίκες σε θέσεις ευθύνης παραμένει σύνθετη. Συχνά αναδεικνύεται μέσα από την επαγγελματική εμπειρία γυναικών ότι οι διακρίσεις δεν

είναι τόσο εμφανείς. Αντίθετα, εκδηλώνονται μέσα από πιο λεπτές και συστημικές προκαταλήψεις - αμφισβήτηση τεχνικής επάρκειας, απόδοσης ή υποθέσεις για την έλλειψη ηγετικής ικανότητας. Αυτές οι μορφές «αόρατης ανισότητας», είναι συχνά πιο επίμονες και πιο δύσκολες να αντιμετωπιστούν.

Το φαινόμενο αυτό δεν είναι αποκλειστικά κυπριακό. Σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο παρατηρείται συχνά ότι ενώ υπάρχει σχεδόν ισορροπημένη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα αρχικά στάδια πολλών επαγγελματικών θέσεων -συμπεριλαμβανομένου του νομικού- η εικόνα αλλάζει αισθητά όσο ανεβαίνει ένα πρόσωπο στην ιεραρχία. Οι γυναίκες, ενώ κατέχουν τις γνώσεις και την εμπειρία, εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε ανώτατες διοικητικές θέσεις, σε μεγάλες συναλλαγές υψηλής αξίας και σε εξειδικευμένα τεχνικά πεδία. Αυτό υποδηλώνει ότι το ζήτημα δεν είναι πλέον η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά η διατηρήσιμη εξέλιξη σε θέσεις πραγματικής επιρροής.

Η κουλτούρα των οργανισμών και της κοινωνίας παίζει καθοριστικό ρόλο. Η σύγχρονη εταιρική διακυβέρνηση, ιδιαίτερα μέσα από το πρίσμα του εξελισσόμενου πλαισίου και των κριτηρίων των Ηνωμένων Εθνών (UN) Environment-Social-Governance (ESG) και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), εντάσσεται στο διεθνές και εμπορικό ανταγωνιστικό οικονομικό περιβάλλον όλο και περισσότερο. Πλέον, η διαφορετικότητα στη λήψη αποφάσεων ξεφεύγει από το τυπικό πλαίσιο της δικαιοσύνης και της εταιρικής εικόνας. Είναι παράγοντας που ενισχύει την ποιότητα της στρατηγικής σκέψης, τη διαχείριση κινδύνων και τη μακροπρόθεσμη ανθεκτικότητα των οργανισμών.

Δεν είναι τυχαίο ότι η διάσταση μεταξύ φύλων εντάσσεται πλέον στον πυρήνα του «S» (Social) των κριτηρίων ESG. Οι επενδυτές, οι ρυθμιστικές και κυβερνητικές Αρχές και τα διοικητικά συμβούλια των



Το ζήτημα δεν είναι πλέον η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά η εξέλιξη σε θέσεις πραγματικής επιρροής, τονίζει η Νικόλ Κ. Φινοπούλου.

οργανισμών, αξιολογούν όλο και περισσότερο την ηγετική σύνθεση των οργανισμών, τις πολιτικές ισότητας και την οργανωσιακή κουλτούρα ως δείκτες ωριμότητας, εξέλιξης, ανάπτυξης και βιωσιμότητας.

Σ' αυτό το περιβάλλον, η ανάδειξη περισσότερων γυναικών σε ρόλους ουσίας δεν είναι μόνο κοινωνική απαίτηση, που έτσι κι αλλιώς δεν είναι πραγματικό κριτήριο, αλλά αποτελεί επιχειρηματική αναγκαιότητα. Η Μάργκαρετ Θάτσερ, ευρέως γνωστή με το προσωνύμιο «Σιδηρά Κυρία», την οποία αρκετοί ηγέτες και επιστήμονες θεσμικής επιρροής έχουν παραδεχτεί για την οξυδέρκειά της, ανέφερε ότι είναι «ομαδική συλλογική εργασία» (team work). «If you want something said, ask a man; if you want something done, ask a woman». (Αν θες να ειπωθεί κάτι πες το σε έναν άντρα· αν θες να γίνει κάτι πες το σε μια γυναίκα).

ΔΟΜΙΚΗ ΑΝΑΓΚΗ

Η μετάβαση δεν είναι αυτόματη. Απαιτείται συνειδητή στρατηγική επιλογή από οργανισμούς, την κοινωνία και θεσμούς. Απαιτείται διαφανείς διαδικασίες αξιολόγησης και προαγωγών, ουσιαστική ευελιξία στον τρόπο εργασίας και, ίσως το πιο σημαντικό, ενεργή καλλιέργεια κουλτούρας συμπεριληψής. Οι οργανισμοί που αντιμετωπίζουν την ισότητα ως θέμα επικοινωνίας και όχι ως δομική μεταρρύθμιση, συνήθως βλέπουν περιορισμένα

αποτελέσματα «Η επιτυχής μετάβαση απαιτεί ολιστική all in στρατηγική που περιλαμβάνει ανθρώπους, τεχνολογία και κουλτούρα» (Women in the Workplace 2025, McKinsey & Company). Η εμπειρία από την κυπριακή αγορά δείχνει ότι όπου υπάρχει ξεκάθαρη δέσμευση από την ανώτατη διοίκηση, η πρόοδος είναι μετρήσιμη. Η διαφορετικότητα ενσωματώνεται στη στρατηγική, δεν παραμένει σε επίπεδο διακηρύξεων και δημιουργούνται πραγματικά μονοπάτια εξέλιξης για γυναίκες επαγγελματίες.

Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και η ίδια η στάση των γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Ένα από τα πιο ισχυρά μηνύματα που προκύπτουν από τη διαδρομή επιτυχημένων επαγγελματιών, είναι η ανάγκη για συνεχή επένδυση στη γνώση και τη βαθιά εξειδίκευση στον επαγγελματικό τους τομέα. Το μέλλον του νομικού και χρηματοοικονομικού επαγγέλματος, για παράδειγμα, διαμορφώνεται ήδη από πεδία και εργαλεία εξέλιξης όπως τα κριτήρια ESG, η τεχνητή νοημοσύνη, η κανονιστική συμμόρφωση (regulatory compliance), η εταιρική διακυβέρνηση (corporate governance) και η χρηματοοικονομική τεχνολογία (FinTech).

ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΑΡΟΥΣΕΣ

Οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης, εάν και λίγες, καλούνται όχι μόνο να συμμετέχουν αλλά να τοποθετούνται, να διεκδικούν ρόλο

στα κέντρα λήψης αποφάσεων και να συμβάλλουν ενεργά στη διαμόρφωση πολιτικών και πρακτικών. Η ορατότητα δημιουργεί πρότυπα και τα πρότυπα επιταχύνουν την αλλαγή.

Η Κύπρος βρίσκεται σήμερα σε ένα κρίσιμο σημείο καμπής. Διαθέτει μια ισχυρή, μορφωμένη και φιλόδοξη γενιά γυναικών σε επιχειρήσεις, χρηματοοικονομικούς οργανισμούς, νομικά γραφεία, τεχνολογία και δημόσιους θεσμούς. Το ζητούμενο για την επόμενη δεκαετία δεν είναι απλώς η περαιτέρω αύξηση της συμμετοχής τους. Είναι η ενσωμάτωσή τους στην ιεραρχία σε ρόλους πραγματικής επιρροής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Η ισότητα στην εργασία δεν επιτυγχάνεται με μία απλή πολιτική, ούτε με μία επικοινωνιακή καμπάνια. Είναι αποτέλεσμα θεσμικής ωρίμανσης, οργανωσιακής συνέπειας και πολιτισμικής αλλαγής που απαιτεί χρόνο, συνέπεια και ηγεσία με όραμα.

Το θετικό είναι ότι αυτή η αλλαγή έχει ήδη ξεκινήσει. Και όσο περισσότερες γυναίκες στην Κύπρο βγαίνουν μπροστά με γνώση, αυτοπεποίθηση και στρατηγική σκέψη τόσο πιο δύσκολο θα είναι για το σύστημα να μείνει ίδιο. Η αλλαγή έρχεται εκ των έσω.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Website: <https://plp-partners.com>
Email: info@plp-partners.com
Linkedin: [Nicole.K.Phinopoulou](#)





ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΡΑΜΠ: ΚΑΤΑΡΑ ἢ ΕΥΛΟΓΙΑ;

Πώς η δεύτερη θητεία του Αμερικανού Προέδρου επηρεάζει τη ζωή, την υγεία και την καθημερινότητα δισεκατομμυρίων θηλυκοτήτων σε όλο τον κόσμο.

Της ΣΤΕΛΛΑΣ ΚΑΣΔΑΓΛΗ



Σε ένα νοσοκομείο της Τζόρτζια στις ΗΠΑ, η 30χρονη Αντριάνα Σμιθ, νοσηλεύτρια και μητέρα ενός 7χρονου αγοριού, παρέμενε συνδεδεμένη σε μηχανική υποστήριξη για πάνω από τρεις μήνες - έγκυος και εγκεφαλικά νεκρή. Στην Τζόρτζια, όπου η νομοθεσία για τις αμβλώσεις απαγορεύει πλέον κάθε παρέμβαση από τη στιγμή που θα εντοπιστεί καρδιακός παλμός στο έμβρυο, το σώμα της Αντριάνα θα παραμείνει, πιθανότατα, τεχνητά σε λειτουργία, χωρίς η οικογένειά της να έχει δικαίωμα απόφασης σε αυτό, μέχρι τον Απρίλιο, οπότε το μωρό της θα μπορεί να γεννηθεί με πιθανότητες να επιβιώσει. Το γεγονός ότι ένα έμβρυο αναπτύσσεται σε ένα σώμα χωρίς εγκεφαλική λειτουργία, σε μια κατάσταση αναμονής γεμάτη αβεβαιότητα και πόνο για όλη την υπόλοιπη οικογένεια, μας υπενθυμίζει με τραγικό τρόπο πώς οι πολιτικές της κυβέρνησης Τραμπ μπορούν να διαμορφώσουν όχι μόνο τη ζωή, αλλά και τον θάνατο των γυναικών στην Αμερική και παράλληλα γίνεται αφορμή για να αναρωτηθούμε τι σημαίνει η επικράτηση Τραμπ για τις γυναίκες σε ολόκληρο τον κόσμο.

ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΝΟΙΑ

Ήδη από τις 23 Ιανουαρίου του 2017, ο Τραμπ επανέφερε και επεξέτεινε τη λεγόμενη «Πολιτική της Πόλης του Μεξικού» (πλέον είναι γνωστή ως «Παγκόσμιος κανόνας φίμωσης»), που απαγορεύει σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς εκτός ΗΠΑ να χρησιμοποιούν ακόμη και μη αμερικανικές χρηματοδοτήσεις για να πραγματοποιούν αμβλώσεις ή να ενημερώνουν γυναίκες σχετικά με αυτές, παρά μόνο εάν έχουν υποστεί βιασμό ή εάν η ζωή τους βρίσκεται σε κίνδυνο. Η πολιτική αυτή επηρεάζει ήδη έναν μεγάλο αριθμό προγραμμάτων που δεν αφορούν απευθείας την παροχή αμβλώσεων, αλλά την αντισύλληψη, την αντιμετώπιση του HIV/AIDS, του Ζίκα, του Έμπολα και άλλων λοιμωδών νοσημάτων. Επίσης, επηρεάζει έναν σημαντικό αριθμό οργανισμών, οι οποίοι δεν μπορούν πλέον να αξιοποιήσουν ακόμη και χρηματοδοτήσεις άλλων χωρών αν δεν υπογράψουν την Πολιτική Φίμωσης - εξού και προειδοποιούν ότι τα επόμενα χρόνια οι θάνατοι γυναικών και κοριτσιών λόγω επιπλοκών στην εγκυμοσύνη ή παράνομων αμβλώσεων θα αυξηθούν σοβαρά στον αναπτυσσόμενο κόσμο.

Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Guttmacher, στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας οι ΗΠΑ αποτέλεσαν τον μεγαλύτερο χρηματοδότη στο πεδίο του οικογενειακού προγραμματισμού διεθνώς, με 607,5 εκατομμύρια δολάρια ετησίως, ποσό που αντιπροσώπευε το 40% όλης της παγκόσμιας χρηματοδότησης για τη σεξουαλική και αναπαραγωγική υγεία. Αυτές οι επιχορηγήσεις παρέιχαν υγειονομική περίθαλψη σε γυναίκες και κορίτσια σε όλο τον κόσμο, διατήρησαν ζωντανές τις αλυσίδες εφοδιασμού

με κρίσιμα ιατρικά υλικά και χρηματοδότησαν τη συλλογή πολύτιμων δεδομένων. Σε ορισμένες χώρες, η χρηματοδότηση των ΗΠΑ κράτησε όρθια σχεδόν ολόκληρη την υποδομή υγειονομικής περίθαλψης: το 77% του ιατρικού συστήματος στο Μάλι έχει χρηματοδοτηθεί από τις ΗΠΑ.

Κατά τη διάρκεια των πρώτων τριών μηνών της θητείας του Τραμπ, λείπει το Guttmacher, 11,7 εκατομμύρια γυναίκες και κορίτσια σε όλο τον κόσμο έχασαν την πρόσβαση σε αντισύλληψη λόγω των περικοπών στις αμερικανικές επιχορηγήσεις. Από αυτές, 4,2 εκατομμύρια αντιμετώπισαν ανεπιθύμητες εγκυμοσύνες και 8.340 πέθαναν από επιπλοκές κατά την εγκυμοσύνη και τον τοκετό. Εάν αυτές οι περικοπές χρηματοδότησης συνεχιστούν σε όλη τη διάρκεια του 2026, εκτιμάται πως 17,1 εκατομμύρια γυναίκες θα βιώσουν ανεπιθύμητες εγκυμοσύνες και 34.000 θα πεθάνουν. Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας -ένας από τους διεθνείς οργανισμούς από τους οποίους αποσύρθηκαν οι ΗΠΑ- προειδοποιεί ότι οι περικοπές έχουν ήδη καταστήσει τους παγκόσμιους στόχους για τη μείωση της μητρικής θνησιμότητας σχεδόν ανέφικτους.

Η αναπαραγωγική υγεία δεν είναι, όμως, το μόνο προβληματικό πεδίο. Μεγάλα ερευνητικά ιδρύματα, όπως τα Εθνικά Ινστιτούτα Υγείας των ΗΠΑ (NIH), έχουν υποστεί περικοπές στη χρηματοδότηση και στο προσωπικό τους, με αποτέλεσμα τη διάλυση ομάδων εργασίας και την πιθανότητα κατάρτησης ολόκληρων εργαστηρίων, με σοβαρές συνέπειες σε έρευνες που σχετίζονται με την υγεία των γυναικών. Ομάδα εμπειρογνομόνων του NIH είχε αναφέρει, στα τέλη του 2024, πριν από τις περικοπές του 2025, ότι απαιτούνταν επιπλέον 15,7 δισεκατομμύρια δολάρια για την υποστήριξη μελετών για τη θεραπεία του καρκίνου, την κατανόηση παθήσεων όπως η ενδομητρίωση και των επιπτώσεων της εμμηνόπαυσης και των επιπλοκών της εγκυμοσύνης - καταστάσεις που αφορούν όλες τις γυναίκες, πέρα από τα σύνορα και τις πολιτικές μιας και μόνο χώρας.

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ, ΠΟΛΕΜΟΣ ΚΑΙ ΕΙΡΗΝΗ

Παρότι η διακοπή της χρηματοδότησης για προγράμματα ανάπτυξης από τον Τραμπ και η απόσυρση των ΗΠΑ από διεθνείς οργανισμούς επηρέασαν οριζόντια τα πεδία της διεθνούς αρωγής, οι εκτελεστικές οδηγίες του νέου προέδρου για θέματα φύλου και διαφορετικότητας προκάλεσαν διπλό χτύπημα στους οργανισμούς που ασχολούνται με γυναίκες, κορίτσια και θηλυκότητες, σε περιοχές όπως η Ουκρανία, η Γάζα, το Αφγανιστάν και όχι μόνο: νέα παγκόσμια έκθεση του UN Women αναφέρει ότι οι μισές από τις οργανώσεις που διευθύνονται από γυναίκες και υπερασπίζονται τα δικαιώματα των γυναικών σε ζώνες ανθρωπιστικής κρίσης ενδέχεται να κλείσουν, λόγω περικοπών χρηματοδότησης, ενώ ήδη



Κατά τη διάρκεια των πρώτων τριών μηνών της θητείας του Τραμπ, 11,7 εκατ. γυναίκες και κορίτσια σε όλο τον κόσμο έχασαν την πρόσβαση σε αντισύλληψη λόγω των περικοπών στις αμερικανικές επιχορηγήσεις.



πάνω από το 60% έχουν περιορίσει τις υπηρεσίες τους, με καταστροφικές συνέπειες για εκατομμύρια γυναίκες και οικογένειες που εξαρτώνται από αυτές.

Σύμφωνα με τον οργανισμό Human Rights Watch, κατά τη διάρκεια της πρώτης διακυβέρνησης Τραμπ, ορισμένες χώρες, με επικεφαλής την Ολλανδία, ήρθαν να καλύψουν τα τότε κενά στη διεθνή βοήθεια που δημιουργήθηκαν από τις πολύ λιγότερο δραστικές περικοπές. Αυτή τη φορά, φαίνεται να συμβαίνει το αντίθετο. Υπό την πίεση των ΗΠΑ για αύξηση των στρατιωτικών δαπανών και την ανησυχία πως η συμφωνία ασφαλείας τους καταρρέει, ακόμη και ευρωπαϊκές χώρες που θεωρούν εαυτούς ηγέτιδες στα δικαιώματα των γυναικών, δείχνουν να κάνουν πίσω. Η βρετανική κυβέρνηση μείωσε τον ήδη μειωμένο προϋπολογισμό της για τη διεθνή αρωγή, σε απόλυτη αρμονία με το κύμα περικοπών από άλλες ευρωπαϊκές χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ολλανδία.

Παράλληλα, η αμερικανική κυβέρνηση αποσύρει πάνω από 500 εκατομμύρια δολάρια σε επιχορηγήσεις του υπουργείου Εργασίας για την τήρηση των διεθνών εργασιακών προτύπων σε 40 χώρες, συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων για την υποστήριξη της ισότητας των φύλων και της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία, καθώς και για την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων - η οποία επηρεάζει δυσανάλογα τις γυναίκες και τα κορίτσια.

Σε κίνδυνο βρίσκεται και η ατζέντα του Συμβουλίου Ασφαλείας του ΟΗΕ για τις Γυναίκες, την Ειρήνη και την Ασφάλεια (WPS), που έχει βρεθεί σε αδιέξοδο, υπό την προεδρία του Τραμπ, λόγω ασυμφωνίας σε βασικά σημεία που αφορούν την προστασία γυναικών και κο-

ριτσιών σε εμπόλεμες ζώνες. Ακόμη και σουηδικές οργανώσεις επισημαίνουν ότι η στάση της Αμερικής και η απόσυρσή της από σημαντικά διεθνή fora για την έμφυλη ισότητα έχουν οδηγήσει σε αποδυνάμωση της φεμινιστικής διπλωματίας, ακόμη και στη χώρα τους, που τις τελευταίες δεκαετίες πρωτοπορεί στο πεδίο αυτό.

ΠΙΣΩ ΟΛΟΤΑΧΩΣ

Παρότι οι δηλώσεις Τραμπ, από τις πρώτες κιόλας ημέρες της επανεκλογής του, ότι θα προστατεύσει τις γυναίκες «είτε το θέλουν είτε όχι» λειτούργησε εύλογα ως καμπανάκι κινδύνου και όχι ως παρηγοριά, παραμένει οδυνηρό να παρακολουθεί κανείς την εκ διαμέτρου αντίθετη κατεύθυνση που ήταν προγραμματισμένο να πάρουν τα πράγματα και την πήραν.

Η επιβολή από την κυβέρνηση των ΗΠΑ -μέσω, φυσικά, μιας ακόμη προεδρικής οδηγίας- της λογικής των δύο και μόνο δύο βιολογικών φύλων και η κατάργηση όλων των ομοσπονδιακών προγραμμάτων που φέρουν έστω και μία υποψία θετικής διάκρισης στον τίτλο ή στο περιεχόμενό τους έχουν επιφέρει ήδη σοβαρές συνέπειες σε διεθνείς πρωτοβουλίες που έκαναν, τις τελευταίες δεκαετίες, σταδιακά βήματα προς την κατεύθυνση της έμφυλης ισότητας στη δημόσια ζωή και στην οικονομία. Αυτή τη φορά όχι μέσω κάποιας νομοθετικής ρύθμισης, αλλά με εργαλείο την κανονικοποίηση της στροφής προς τον συντηρητισμό.

Δεν απαγόρευσε, για παράδειγμα, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις να υλοποιούν προγράμματα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων ή την πρόληψη των διακρίσεων - έστειλε όμως emails σε 20 μεγάλες δικηγορικές εται-



Οι περικοπές στη χρηματοδότηση μεγάλων ερευνητικών ιδρυμάτων έχουν ως αποτέλεσμα τη διάλυση ομάδων εργασίας και σοβαρές συνέπειες σε έρευνες που σχετίζονται με την υγεία των γυναικών.



Οι μισές από τις οργανώσεις που διευθύνονται από γυναίκες και υπερασπίζονται τα δικαιώματα των γυναικών σε ζώνες ανθρωπιστικής κρίσης ενδέχεται να κλείσουν λόγω περικοπών χρηματοδότησης.

ρείες ζητώντας να μάθει λεπτομέρειες για τυχόν σχετικά προγράμματα που υλοποιούν, χωρίς καμία νομική βάση, με μοναδικό στόχο τον εκφοβισμό. Έναν εκφοβισμό που ήδη φαίνεται να επηρεάζει τη στρατηγική εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και βιωσιμότητας μεγάλων εταιρειών που βρίσκονται στην άλλη άκρη του κόσμου.

Δεν επέλεξε να σαμποτάρει ανοιχτά τις συνεδριάσεις της Επιτροπής του ΟΗΕ για την Κατάσταση των Γυναικών τον Μάρτιο του 2025 στη Νέα Υόρκη, αλλά, απαγορεύοντας σε άτομα από συγκεκριμένες μουσουλμανικές χώρες να ταξιδέψουν στην Αμερική, εμπόδισε δεκάδες ακτιβίστριες από την Αφρική και τη Μέση Ανατολή να συμμετάσχουν στις εργασίες της συνόδου, να βρουν την απαραίτητη υποστήριξη για να συνεχίσουν το έργο τους και να συνεισφέρουν ουσιαστικά στη χάραξη της διεθνούς πολιτικής για την έμφυλη ισότητα.

Και, με πρόφαση την «προστασία» των γυναικών από «εξτρεμιστικές ιδεολογίες φύλου», εδραίωσε στη νομοθεσία και στη συλλογική συνείδηση του «ανεπτυγμένου» κόσμου έμφυλες νόρμες που προσβέδουν οι πιο συντηρητικές ευρωπαϊκές, ασιατικές και αφρικανικές κυβερνήσεις, δημιουργώντας νέες διεθνείς ακροδεξιές συμμαχίες και στερώντας από χιλιάδες ΛΟΑΤΚΙ+ γυναίκες και κορίτσια την ισότιμη πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας, αθλητικές δραστηριότητες, χώρους αναψυχής, νόμιμα έγγραφα, ακόμη και την εκπαίδευση ή την προστασία από την έμφυλη βία.

Η απόφαση του Τραμπ να επανενταχθεί στη διακήρυξη της Συναίνεσης της Γενεύης, μια ριζοσπαστική παγκόσμια συμφωνία κατά των αμβλώσεων και των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων, που δημιουργήθηκε κατά τη διάρκεια της πρώτης του διακυβέρνησης, συμπληρώνεται τώρα από τις προσπάθειές του να πείσει περισσότερες χώρες να υπογράψουν τη διακήρυξη. Για παράδειγμα, το Μπενίν στην Αφρική, που έχει προσδευτικό πρόεδρο και κυβέρνηση που εργάζεται για την προώθηση της αναπαραγωγικής υγείας, αλλά υπέγραψε τη Συναίνεση της Γενεύης, πιθανώς επειδή η κυβέρνηση των ΗΠΑ προσέγγισε ένα μέλος του κοινοβουλίου που ήταν κατά των αμβλώσεων και την υπέγραψε εκ μέρους ολόκληρης της χώρας.

ΗΤΑΝ ΣΤΡΑΒΟ ΤΟ... ΚΛΙΜΑ

Εκτός από τα θέματα έμφυλης ισότητας, το άλλο μεγάλο θεματικό πεδίο που φαίνεται να έχει αποφασίσει να διαλύσει ο Τραμπ είναι, βέβαια, η διαχείριση της κλιματικής αλλαγής, η οποία συνδέεται με τον δικό της τρόπο με τα δικαιώματα των γυναικών. Οι πολιτικές Τραμπ για το κλίμα έχουν επιφέρει σημαντικό πλήγμα σε πρωτοβουλίες κλιματικής δικαιοσύνης, που αφορούν την κατανόηση του πώς η κλιματική αλλαγή επηρεάζει διαφορετικά συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες, όπως οι γυναίκες και τα κορίτσια, και διασφαλίζουν την ισότιμη συμμετοχή

τους στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση των σχετικών λύσεων.

Αποτέλεσμα; Σε όλο τον κόσμο υπονομεύεται πλέον η συμμετοχή γυναικών σε περιβαλλοντικές πολιτικές, η οποία είχε υποστηριχθεί τις προηγούμενες δεκαετίες, ειδικά σε χώρες του Παγκόσμιου Νότου. Αποδυναμώνεται η έμφυλη διάσταση της κλιματικής πολιτικής, μειώνονται οι χρηματοδοτήσεις σε προγράμματα που συνδυάζουν ενδυνάμωση των γυναικών και ανθεκτικότητα στην κλιματική αλλαγή, κι έτσι περιορίζεται, για παράδειγμα, η πρόσβασή τους σε εκπαίδευση, γη και πόρους - κρίσιμα εργαλεία για την προσαρμογή και την ανθεκτικότητα στην κρίση.

«Ένα ζήτημα που θα επηρεάσει τις γυναίκες είναι ότι στις Νήσους Μάρσαλ εμείς κληρονομούμε τη γη και την περιουσία μας από τις μητέρες μας», λέει η Κάθι Τζετνίλ Κιτζινέρ, συγγραφέας, ποιήτρια και περιβαλλοντική ακτιβίστρια, σε συνέντευξή της στην Ουρανία Γιανκόπουλος. «Τι θα απογίνει, λοιπόν, η δύναμη των γυναικών στην κοινωνία μας, αν η γη μας καταστραφεί; Θα χάσουμε ένα σημαντικό μέρος της θέσης που κατέχουμε στην κοινότητα και στην οικογένειά μας».

ΦΩΣ ΣΤΗΝ ΑΚΡΗ ΤΟΥ ΤΟΥΝΕΛ

«Πιστεύω ότι το φαινόμενο Τραμπ είναι ένα καμπανάκι αφύπνισης, ιδιαίτερα για τις γυναίκες του παγκόσμιου Βορρά, που είχαν αρχίσει να θεωρούν την παραβίαση των δικαιωμάτων των γυναικών και τη βία κατά των γυναικών ως προβλήματα "άλλων", με αποτέλεσμα τον κατακερματισμό του παγκόσμιου γυναικείου κινήματος», τονίζει στη δική της συνέντευξη η Γιακίν Ερτούρκ, πρώην καθηγήτρια Κοινωνιολογίας στο Πολυτεχνείο Μέσης Ανατολής στην Άγκυρα, με μεγάλη εμπειρία σε διεθνείς οργανισμούς για την έμφυλη ισότητα. «Η διακυβέρνηση Τραμπ μπορεί να κλείνει τα σύνορα, αλλά ίσως στην πράξη να βοηθήσει να ξαναβρούμε την κοινή πλατφόρμα που χρειαζόμαστε για να ενδυναμώσουμε την παγκόσμια αλληλεγγύη και να παλέψουμε περισσότερο από ποτέ».

Τέτοιες αισιόδοξες προσεγγίσεις υποστηρίζονται και από τα αποτελέσματα που έφερε η πρώτη θητεία του Τραμπ, με τη διεθνή κινητοποίηση γυναικών στο πλαίσιο του #MeToo και άλλων πρωτοβουλιών για την ισότητα. Άλλες ακτιβίστριες καλωσορίζουν, έως έναν βαθμό, τον βίαιο απογαλακτισμό των οργανισμών από την αμερικανική χρηματοδότηση και τον εξαναγκασμό τους σε αναζήτηση εναλλακτικών. Και τα δύο αυτά σενάρια, όμως, απαιτούν την ενεργοποίηση και μιας άλλης ομάδας του πληθυσμού, που σε πολλές χώρες και σε μεγάλο ποσοστό δείχνει να ακολουθεί την αντίθετη διαδρομή, προς την κατεύθυνση του συντηρητισμού: πώς επηρεάζει αυτή τη στιγμή η διακυβέρνηση Τραμπ τους άνδρες σε όλο τον κόσμο;

Οου!

online

**ΣΤΕΓΧΑΣΤΙΚΟ
ΔΑΝΕΙΟ**

πιο γρήγορα από ποτέ!

- ▶ Αίτηση **24/7** από οπουδήποτε
- ▶ Απάντηση εντός **24 ωρών**
- ▶ **Μάθε online** τη δόση σου και πόσα μπορείς να δανειστείς

Μετρά στο σχέδιο
pronom!a

Τράπεζα Κύπρου



Προειδοποίηση:

Η Τράπεζα διατηρεί το δικαίωμα να απορρίψει οποιαδήποτε αίτηση κατά την κρίση της. Υπάρχουν χρεώσεις εάν εξοφλήσετε νωρίτερα το δάνειό σας. Εάν δεν τηρείτε το σχέδιο αποπληρωμής του δανείου σας, μπορεί να χάσετε το σπίτι σας. Σε περίπτωση κυμαινόμενου επιτοκίου το ποσό της δόσης και το συνολικό κόστος χορήγησης μπορεί να αυξηθεί ή να μειωθεί ανάλογα με τη διακύμανση του βασικού επιτοκίου.

