

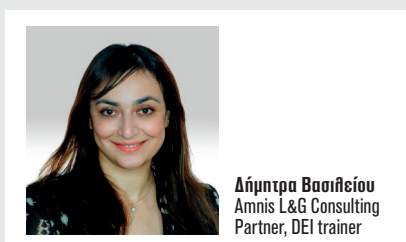
Γυναικεία ηγεσία και συμπερίληψη στην πράξη

Όταν τα εργασιακά περιβάλλοντα δεν είναι πραγματικά συμπεριληπτικά, η Γυναικεία Ηγεσία, όπως και κάθε μορφή συμπερίληψης, περιορίζεται σε μία απλή αλλαγή της σύνθεσης των ομάδων, προσθέτοντας άτομα με διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά. Μέσα από ποια διαδικασία η συμπερίληψη γίνεται πράξη;

Στο 2022, το ποσοστό των γυναικών που ανέλαβαν ηγετικές θέσεις παγκοσμίως ανήλθε στο 32%, το υψηλότερο νούμερο που έχει καταγραφεί ποτέ έως τώρα. Ταυτόχρονα, κάνει την εμφάνισή του στις Η.Π.Α το φαινόμενο «Great Break-Up», επιβεβαιώνοντας ότι η συμπερίληψη στην πράξη είναι πολλά περισσότερα από τη γνωστοποίηση των καλών προθέσεων.

Η Jennifer Brown στο βιβλίο της «How to be an inclusive leader» περιγράφει τη διαδρομή που χρειάζεται να ακολουθήσουν τα άτομα αλλά και οι οργανισμοί για την εφαρμογή της συμπερίληψης, μέσα από τέσσερα στάδια.

- 1. «Δεν έχουμε γνώση»:** Αρχικά αυτό που χρειάζεται να κάνουμε είναι να ακούσουμε τις εμπειρίες ανθρώπων με διαφορετική ταυτότητα με την πρόθεση να μάθουμε, εξετάζοντας την έννοια της προκατάληψης και πώς μας επηρεάζει συνειδητά ή όχι. Ως αποτέλεσμα, η ενσυναίσθηση μας αρχίζει να αυξάνεται και αναρωτιόμαστε εάν οι πράξεις μας ευθυγραμμίζονται με τις προθέσεις μας.
- 2. «Έχουμε γνώση»:** Στη συνέχεια εμβαθύνουμε στην έννοια της ταυτότητας και των προνομιών. Για κάποιες από τις ταυτότητες μας επωφελομαστε προνομιών, ακόμη και αν δεν το συνειδητοποιούμε, και για άλλες γινόμαστε αποδέκτες άδικης μεταχείρισης. Διαπιστώνουμε ότι υπάρχουν πολλά που δεν γνωρίζουμε, προσπαθούμε να μη δρούμε με προκατάληψη και τολμούμε να κάνουμε επιλογές που μας βγάζουν από τη ζώνη άνεση μας.
- 3. «Αναλαμβάνουμε δράση»:** Σε αυτήν τη φάση εμπλεκόμαστε σε δύσκολες συζητήσεις σχετικά με τη συμπερίληψη και παίρνουμε δημόσια θέση. Ρωτάμε πώς μπορούμε να βοη-



Δήμητρα Βασιλείου
Amnis L&G Consulting
Partner, DEI trainer

Καταναλώνουμε χρόνο και ενέργεια προσπαθώντας να αποκόψουμε από τον χώρο εργασίας μέρος του εαυτού μας που δεν γίνεται αποδεκτό, αλλά μέσα από το οποίο ενδέχεται να πηγάζουν τα δυνατά μας σημεία

θήσουμε και αναλαμβάνουμε δράσεις με χαμηλό ρίσκο για εμάς.

- 4. «Υποστηρίζουμε ενεργά»:** Ολοκληρώνοντας τη διαδρομή μας, γινόμαστε ικανοί να αξιοποιούμε τη δύναμη που πηγάζει από τα προνόμια των διαφορετικών ταυτοτήτων μας, συμβάλλοντας στην αλλαγή δομών, διαδικασιών και συστημάτων, προς όφελος όλων.

Καθώς κινούμαστε από το ένα στάδιο στο άλλο, επιστρέφοντας συχνά σε πρότερα στάδια με κάθε νέα εμπειρία, χρειάζεται να αντιμετωπίζουμε τον εαυτό μας και τους

άλλους με επιείκεια, να μη φοβόμαστε να κάνουμε λάθος, να οπλιστούμε με θάρρος και ψυχική αντοχή, να επιδείξουμε πειθαρχία και υπομονή. Χρειάζεται να μπορούμε να νιώθουμε άνετα με το ότι δεν νιώθουμε άνετα.

Στο τέλος της διαδρομής θα έχουμε αποκτήσει την ικανότητα να μαθαίνουμε μέσα από τον άλλον, να συνδεόμαστε με ενσυναίσθηση, να αποδεχόμαστε το ότι είμαστε τρωτοί και να ηγούμαστε με θάρρος και ψυχική αντοχή. Θα αξιοποιούμε όλο το δυναμικό μας, καθώς και αυτό των συνεργατών μας, καθώς δεν θα καταναλώνουμε χρόνο και ενέργεια προσπαθώντας να αποκόψουμε από το χώρο εργασίας μέρος του εαυτού μας που δεν γίνεται αποδεκτό, αλλά μέσα από το οποίο ενδέχεται να πηγάζουν τα δυνατά μας σημεία.

Προσφέροντας εξειδικευμένες εκπαιδευτικές λύσεις και υπηρεσίες coaching, μέσα από τις οποίες προσεγγίζουμε τη συμπερίληψη από το συγκεκριμένο πρίσμα, γινόμαστε συνοδοιπόροι με τους ανθρώπους και τους οργανισμούς.

Στόχος μας είναι η καλλιέργεια μίας νέας νοοτροπίας, η ενδυνάμωση με κατάλληλες δεξιότητες και η κινητοποίηση σε δράση που φέρνει την αλλαγή προς το καλύτερο.



Amnis Learning & Growth
Ευαγγελιστριάς 7, Αθήνα 10563
T: +30 210 6899489
E: services@amnislg.com
W: www.amnislg.com

