

# Διαχείριση ασυνείδητων μεροληψιών και μικροεπιθέσεων στην υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία

## Πληροφορίες της Εταιρείας

**Οργανισμός:** Hellenic EcoFashion Ltd.

**Μέγεθος:** 250 εργαζόμενοι/ες

**Τοποθεσία:** Ελλάδα

**Τομέας:** Βιώσιμη Μόδα

## Το Πλαίσιο

Η Hellenic EcoFashion Ltd. είναι μια κορυφαία εταιρεία στον τομέα της βιώσιμης μόδας στην Ελλάδα. Η εταιρεία παράγει οικολογικά ρούχα και αξεσουάρ, με έμφαση στην ηθική διαδικασία προμηθειών και τις βιώσιμες πρακτικές. Το ανθρώπινο δυναμικό περιλαμβάνει σχεδιαστές, επαγγελματίες μάρκετινγκ, διοικητικό προσωπικό, και εργάτες εργοστασίου. Η πρόσφατη μετάβαση σε ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας, που προκλήθηκε από την πανδημία COVID-19, συνδύασε την εξ' αποστάσεως εργασία για το διοικητικό προσωπικό με τη διά ζώσης εργασία για τους εργαζόμενους του εργοστασίου.

## Το Πρόβλημα / Η Ευκαιρία

**Πρόβλημα:** Η μετάβαση σε ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας ανέδειξε υποκείμενα προβλήματα ασυνείδητων προκαταλήψεων και μικροεπιθέσεων εντός της οργάνωσης. Οι απομακρυσμένοι υπάλληλοι, ειδικά εκείνοι από μειονοτικά υπόβαθρα, ανέφεραν ότι αισθάνονται περιθωριοποιημένοι κατά τη διάρκεια εικονικών συναντήσεων και αποκλεισμένοι από σημαντικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Οι μικροεπιθέσεις στην εικονική επικοινωνία, όπως υποτιμητικά σχόλια και ακατάλληλα αστεία, έγιναν επίσης πιο εμφανείς.

**Ευκαιρία:** Η κατάσταση αυτή παρουσίασε μια ευκαιρία για την Hellenic EcoFashion Ltd. να αντιμετωπίσει αυτά τα προβλήματα προληπτικά, προάγοντας ένα πιο συμπεριληπτικό περιβάλλον εργασίας. Η ηγεσία της εταιρείας αναγνώρισε ότι η αποτελεσματική διαχείριση των ασυνείδητων προκαταλήψεων και μικροεπιθέσεων θα μπορούσε να ενισχύσει τη δέσμευση των υπαλλήλων, να προάγει την καινοτομία και να βελτιώσει τη συνολική παραγωγικότητα.

## Τι έγινε

### 1. Διενέργεια Λεπτομερούς Αξιολόγησης:

- **Ενέργεια:** Συνεργάστηκαν με εξωτερικούς συμβούλους που ειδικεύονται στην ποικιλομορφία, την ισότητα και τη συμπερίληψη για να αξιολογήσουν πλήρως τις τρέχουσες πρακτικές της εταιρείας.
- **Παράδειγμα:** Διενεργήθηκαν έρευνες, ομάδες συζήτησης και ατομικές συνεντεύξεις με υπαλλήλους για να εντοπιστούν οι ασυνείδητες προκαταλήψεις και οι μικροεπιθέσεις.

### 2. Διοργάνωση Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων:

- **Ενέργεια:** Διοργανώθηκαν εκπαιδευτικά προγράμματα για την αναγνώριση και την αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων και των μικροεπιθέσεων.
- **Παράδειγμα:** Δημιουργήθηκαν διαδραστικά εργαστήρια και διαδικτυακά μαθήματα για να εκπαιδευτούν οι υπάλληλοι σχετικά με τον αντίκτυπο της συμπεριφοράς τους και την προαγωγή ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος.

### 3. Καθιέρωση Σαφών Πολιτικών και Μηχανισμών Αναφοράς:

- **Ενέργεια:** Ενημερώθηκε ο κώδικας δεοντολογίας της εταιρείας για να περιλαμβάνει συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των μικροεπιθέσεων και των ασυνείδητων προκαταλήψεων.
- **Παράδειγμα:** Εφαρμόστηκαν εργαλεία ανώνυμης αναφοράς και δημιουργήθηκε μια επιτροπή ποικιλομορφίας, ισότητας, και συμπερίληψης για την αντιμετώπιση καταγγελιών και τη διασφάλιση της λογοδοσίας.

### 4. Προώθηση Συμπεριληπτικής Επικοινωνίας:

- **Ενέργεια:** Δημιουργήθηκαν κατευθυντήριες γραμμές για συμπεριληπτική επικοινωνία σε εικονικές συνθήκες, δίνοντας έμφαση στην ενεργητική ακρόαση, την ισότιμη συμμετοχή, και την επικοινωνία που αποπνέει σεβασμό.
- **Παράδειγμα:** Ενθαρρύνθηκε η χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας σε emails και εικονικές συναντήσεις και παρασχέθηκε εκπαίδευση για το πώς να διευκολύνονται οι συμπεριληπτικές συζητήσεις.

### 5. Ενίσχυση του Αισθήματος Ευθύνης των Ηγετικών Στελεχών:

- **Ενέργεια:** Ενσωματώθηκαν στόχοι ποικιλομορφίας, ισότητας, και συμπερίληψης στις αξιολογήσεις απόδοσης για διοικητικά και ηγετικά στελέχη.
- **Παράδειγμα:** Τα ηγετικά στελέχη εκπαιδεύτηκαν να αναγνωρίζουν τις προκαταλήψεις τους και λογοδοτούσαν για τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος ομαδικής εργασίας.

### 6. Δημιουργία Δικτύων Υποστήριξης:

- **Ενέργεια:** Ιδρύθηκαν Ομάδες Πόρων Υπαλλήλων (ERGs) για να υποστηρίξουν και να προασπίσουν τους υποεκπροσωπούμενους υπαλλήλους.
- **Παράδειγμα:** Δημιουργήθηκαν ERGs για γυναίκες, και υπαλλήλους ΛΟΑΤΚΙ+, διευκολύνοντας τη διενέργεια τακτικών συναντήσεων και παρέχοντας μια πλατφόρμα για τη συζήτηση κοινών εμπειριών.

## Αποτελέσματα

### 1. Αυξημένη Ευαισθητοποίηση και Κατανόηση:

- **Αποτέλεσμα:** Οι υπάλληλοι ευαισθητοποιήθηκαν ως προς τις προκαταλήψεις τους και τον αντίκτυπο των ενεργειών τους. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα οδήγησαν σε μεγαλύτερη κατανόηση και τη μείωση των ασυνείδητων προκαταλήψεων και μικροεπιθέσεων.
- **Απόδειξη:** Οι έρευνες μετά την εκπαίδευση έδειξαν αύξηση 75% στην ευαισθητοποίηση και κατανόηση των υπαλλήλων για ζητήματα ποικιλομορφίας, ισότητας, και συμπερίληψης.

### 2. Βελτίωση της Λογοδοσίας:

- **Αποτέλεσμα:** Η καθιέρωση σαφών πολιτικών και μηχανισμών αναφοράς είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία αίσθηματος ασφάλειας σε περισσότερα άτομα αλλά και την αύξηση των αναφορών για περιστατικά προκατάληψης και μικροεπιθέσεων.
- **Απόδειξη:** Ο αριθμός των αναφερόμενων περιστατικών αυξήθηκε αρχικά, υποδεικνύοντας μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στη διαδικασία αναφοράς, και στη συνέχεια μειώθηκε καθώς βελτιώθηκε η κουλτούρα.

### 3. Βελτίωση της Δέσμευσης και της Συμπερίληψης:

- **Αποτέλεσμα:** Η προώθηση της συμπεριληπτικής επικοινωνίας και η καθιέρωση των Ομάδων Πόρων των Εργαζομένων βοήθησαν στη δημιουργία ενός πιο δεσμευμένου και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος.
- **Απόδειξη:** Οι βαθμολογίες δέσμευσης των υπαλλήλων στις ετήσιες έρευνες βελτιώθηκαν κατά 20%, με συγκεκριμένες αυξήσεις στο αίσθημα συμπερίληψης και του ανήκειν.

### 4. Ισχυρότερη Δέσμευση της Ηγεσίας:

- **Αποτέλεσμα:** Τα ηγετικά στελέχη αφοσιώθηκαν περισσότερο στους στόχους ποικιλομορφίας, ισότητας και συμπερίληψης, με αποτέλεσμα πιο συμπεριληπτική διαχείριση ομάδων και διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
- **Απόδειξη:** Οι αξιολογήσεις απόδοσης βελτίωσαν σημαντικά τις ικανότητες συμπερίληψης των ηγετικών στελεχών, και τα σχόλια των υπαλλήλων ανέφεραν πιο συμπεριληπτικές ηγετικές πρακτικές.

### 5. Θετικός Αντίκτυπος στην Κουλτούρα της Εταιρείας:

- **Αποτέλεσμα:** Η ολοκληρωμένη προσέγγιση για τη διαχείριση των ασυνείδητων προκαταλήψεων και των μικροεπιθέσεων προώθησε μια πιο υποστηρικτική εταιρική κουλτούρα.
- **Απόδειξη:** Τα ποσοστά διατήρησης των υπαλλήλων αυξήθηκαν κατά 15%, και παρατηρήθηκε αυξημένη διαφοροποίηση στις νέες προσλήψεις, αντικατοπτρίζοντας μια πιο συμπεριληπτική διαδικασία προσλήψεων.

## Συμπέρασμα

Αναλαμβάνοντας στοχευμένες δράσεις για την αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων και των μικροεπιθέσεων, η Hellenic EcoFashion Ltd. όχι μόνο βελτίωσε την εταιρική της κουλτούρα, αλλά επίσης έθεσε ένα πρότυπο για τη συμπερίληψη στη βιομηχανία της βιώσιμης μόδας. Οι πρωτοβουλίες διασφάλισαν ότι όλοι οι υπάλληλοι, ανεξαρτήτως τοποθεσίας ή υπόβαθρου, αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και τους σέβονται, οδηγώντας σε ένα πιο συνεκτικό και παραγωγικό ανθρώπινο δυναμικό.