



WorldYWCA



Το Διαγενεακό Τρίγωνο

Οδηγός για την Κοινή Ηγεσία

Το παρόν έργο που αφορά στη διαγενεακή ηγεσία (διαγενεακότητα) αποτελεί απόδειξη δύναμης της συν-δημιουργίας και της συνεργατικής φεμινιστικής πρακτικής. Η ανάπτυξή του, από την ιδέα έως την υλοποίηση, αντικατοπτρίζει την κοινή δέσμευση, το θάρρος και τη σοφία μιας παγκόσμιας κοινότητας. Βασισμένο σε συλλογική γνώση, αυτό το έργο δεν θα ήταν δυνατό χωρίς τη δυναμική συμμετοχή εθνικών ΧΕΝ από όλο τον κόσμο, οι οποίες συνέβαλαν με την εμπειρία, τις γνώσεις και το πάθος τους στη διαδικασία.

Ευχαριστούμε θερμά το One Future Collective που ηγήθηκε αυτής της προσπάθειας και δημιούργησε μαζί μας αυτό το εργαλείο με προσοχή και ακεραιότητα, καθώς και για τη συμβολή του στη δημιουργία ενός πρακτικού εργαλείου για την υποστήριξη και την καλλιέργεια της διαγενεακότητας σε όλο το κίνημά μας. Ευχαριστούμε επίσης την αυστραλιανή κυβέρνηση για τη γενναιοδωρή υποστήριξή της μέσω της πρωτοβουλίας "RiseUp! Young Women Leadership and Advocacy Initiative" στις περιοχές της Ασίας και του Ειρηνικού, η οποία κατέστησε δυνατή την πραγματοποίηση αυτού του έργου.

Σχετικά με την Παγκόσμια YWCA

Αποτελεί μια παγκόσμια οργάνωση για τα δικαιώματα των γυναικών, στην οποία συμμετέχουν εκατομμύρια γυναίκες, και κορίτσια από όλο τον κόσμο, ανεξαρτήτως πολιτισμού και πεποιθήσεων, με στόχο να μεταμορφώσει τις ζωές και τον κόσμο μας προς το καλύτερο. Με παρουσία σε πάνω από εκατό χώρες στον κόσμο, το έργο μας είναι λαϊκό, βασίζεται στις τοπικές κοινότητες και έχει τις ρίζες του στη μεταμορφωτική δύναμη των γυναικών. Παρέχουμε υποστήριξη και ευκαιρίες σε γυναίκες και κορίτσια ώστε να γίνουν ηγέτιδες και φορείς αλλαγής που όχι μόνο προστατεύουν τα δικαιώματά τους και επηρεάζουν τις κοινότητες στις οποίες συμμετέχουν, αλλά κυρίως εμπνέοντας τις συνομήλικές τους, να κάνουν το ίδιο.



Εστιάζουμε στη δημιουργία ενός ισχυρού, διαγενεακού δικτύου γυναικών και νέων γυναικών ηγέτιδων, με προγράμματα που διοργανώνονται από και για γυναίκες και νέα κορίτσια, ανταποκρινόμενα στις μοναδικές ανάγκες που διαπιστώνουν στις κοινότητές τους.

Σχετικά με το One Future Collective

Το One Future Collective δημιουργήθηκε με σκοπό την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης, συνδυάζοντας τη γυναικεία δύναμη και τη νομική κατοχύρωση των δικαιωμάτων μας. Επί της ουσίας αποτελεί μια φεμινιστική οργάνωση κοινωνικού σκοπού, με όραμα έναν κόσμο δομημένο στην κοινωνική δικαιοσύνη.



Ιδιαίτερες ευχαριστίες στο 2626 Creative Studio για το σχεδιασμό και την εικαστική διακόσμηση.



Ευχαριστούμε θερμά την Prism X Strategy για την υποστήριξη στην παρούσα έκδοση.



Ευχαριστίες για την Υποστήριξη

Η πρωτοβουλία αυτή κατέστη δυνατή χάρη στη γενναιόδωρη υποστήριξη του Υπουργείου Εξωτερικών και Εμπορίου της Αυστραλίας, μέσω της πρωτοβουλίας RiseUp! Young Women's Leadership and Advocacy Initiative in the Asia-Pacific (Πρωτοβουλία για την ηγεσία και την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των νέων γυναικών στην Ασία-Ειρηνικό). Ευγνωμονούμε βαθιά τη δέσμευσή τους στην προώθηση της ισότητας των φύλων και την επένδυση στην ηγεσία των γυναικών και των κοριτσιών σε όλες τις γενιές.



Πνευματικά Δικαιώματα και Παραπομπές

Η παρούσα έκδοση αντικατοπτρίζει τη συλλογική σοφία και την εμπειρία στην ηγεσία γυναικών, νέων γυναικών και κοριτσιών σε όλο τον κόσμο. Μπορεί να κοινοποιηθεί και να αναδιανεμηθεί στην αρχική της μορφή για μη εμπορική χρήση, με πλήρη και σαφή αναφορά στην Παγκόσμια YWCA.

Καλωσορίζουμε την ευρεία και υπεύθυνη χρήση του παρόντος εργαλείου για την ενίσχυση της διαγενεακής φεμινιστικής ηγεσίας. Η προσαρμογή (συμπεριλαμβανομένης της μετάφρασης ή της τοπικής προσαρμογής) απαιτεί προηγούμενη γραπτή άδεια. Για περισσότερες πληροφορίες, γράψτε στο worldoffice@worldywca.org.

Ένα προϊόν της Παγκόσμιας YWCA, 2025.



Το έργο αυτό διατίθεται υπό την άδεια Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives4.0 International License (CC BY-NC-ND 4.0).

Προτεινόμενη Παραπομπή:

World YWCA και One Future Collective (2025). [\[Το διαγενεακό τρίγωνο: Οδηγός για την κοινή ηγεσία\]](#). Γενεύη, Ελβετία. www.worldywca.org

Πίνακας Περιεχομένων

Πρόλογος από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο/Γενική Γραμματέα της Παγκόσμιας YWCA	01
Πώς φτάσαμε εδώ	04
Τι μας στηρίζει στη διαγενεακή ηγεσία Οι κατευθυντήριες αρχές	07
Τι ενισχύει τις βάσεις μας Τα δομικά στοιχεία	09
Πώς αλληλεπιδρούν τα δομικά στοιχεία	15
Πώς ελέγχουμε πού βρισκόμαστε στη διαδρομή της διαγενεακότητας Τα αρχέτυπα	16
• Πώς να χρησιμοποιήσετε τα αρχέτυπα	18
• Τι σημαίνουν τα αρχέτυπα	19
• Ελέγξτε το αρχέτυπό σας σε κάθε δομικό στοιχείο	21
Μετακίνηση μεταξύ των αρχετύπων σε κάθε δομικό στοιχείο: Μια διαδρομή για την άσκηση της διαγενεακής ηγεσίας	27
Μια πρόκληση για διαφορετικό τρόπο ηγεσίας	38
Παράδειγμα περίπτωσης: Δείγμα υιοθέτησης του Κοινού Τριγώνου της διαγενεακότητας από το Forward Leadership Foundation	39
Παραρτήματα	
Παράρτημα 1	45
Παράρτημα 2	47



Πρόλογος της Διευθύνουσας Συμβούλου / Γενικής Γραμματέως της Παγκόσμιας YWCA

Στην Παγκόσμια YWCA, πιστεύουμε ότι η ηγεσία πρέπει να είναι κοινή ώστε να μπορεί να είναι δίκαιη και πρέπει να είναι διαγενεακή ώστε να είναι διαρκής. Επιπλέον πρέπει να είναι αυθεντική και υπεύθυνη για να είναι μετασχηματιστική.

Ζούμε σε μια εποχή που απαιτεί τολμηρή φαντασία και συλλογικό θάρρος. Σε κάθε γωνιά του κόσμου, κορίτσια και γυναίκες όλων των γενεών επαναπροσδιορίζουν τα συστήματα εξουσίας, αναζητώντας δίκαιες, διαρκείς και μετασχηματιστικές αλλαγές στις δομές εξουσίας. Αυτό το ακούμε εδώ και χρόνια, από όλους τους τομείς, τα φύλα και τις ταυτότητες που έχουν δει την XEN (YWCA) να εργάζεται διαγενεακά. Έτσι, αποφασίσαμε να προσπαθήσουμε να το αποτυπώσουμε σε έναν οδηγό.

Κάτι απελευθερωτικό, κάτι δυναμικό και όχι εμπορεύσιμο. Κάτι για όλες, και όχι μόνο για λίγες. Κάτι χρήσιμο και αυθεντικό για όσες επιδιώκουν τη διαγενεακή ηγεσία, πέρα από τις μεταγενέστερες σκέψεις, τις συμβολικές κινήσεις, τις καταστροφικές προσπάθειες καλής πίστης, την αποφυγή, τον σκεπτικισμό ή την απόδοση.

Ως ένα από τα μακροβιότερα διαγενεακά κινήματα, η XEN (YWCA) γνωρίζει την αναγκαιότητα της προσαρμογής και της εξέλιξης για την επίτευξη δικαιοσύνης για όλες τις γυναίκες ανεξαρτήτου ηλικίας. Η XEN (YWCA) έχει επιτελέσει το έργο της μέσα από συγκρούσεις, ειρηνικές μάχες, κρίσεις και επίλυση προβλημάτων.

Αυτό το εργαλείο, του Διαγενεακού Τρίγωνου, είναι τόσο μια αντανάκλαση της ιστορίας του κινήματος της XEN (YWCA) όσο και μια τολμηρή προσφορά για το μέλλον. Διαμορφώθηκε μέσω παγκόσμιων συζητήσεων με εκατοντάδες φεμινιστικές ηγέτιδες, συν-δημιουργούς και φωνές της κοινότητας, συμπεριλαμβανομένων ερωτήσεων, προσδοκιών, εντάσεων και αληθειών.

Αυτό το εργαλείο προορίζεται για πολλές μορφές ηγεσίας, σε μη κερδοσκοπικούς, κερδοσκοπικούς, δημόσιους, ιδιωτικούς, κράτη μέλη του ΟΗΕ, θρησκευτικούς, φιλανθρωπικούς, ψυχαγωγικούς, ακαδημαϊκούς, κυβερνητικούς και άλλους τομείς που βασίζονται στη σοφία της διαγενεακής ηγεσίας.

Αντλεί στοιχεία από διαφορετικά περιβάλλοντα, πολιτισμούς, κοινότητες και πραγματικότητες, καθώς και από την παράλληλη κοινή εμπειρία, την ιστορία και τα χρόνια πρακτικής που καλλιεργούν την ηγεσία μεταξύ των γενεών.

Το εργαλείο αυτό μπορεί να προσφέρει περισσότερα από απλά βήματα ή βαθμολογίες. Προσφέρει μια οπτική γωνία – έναν τρόπο να βλέπεις την ηγεσία με βάση τη συν-δημιουργία, την υπευθυνότητα και τη διανομή της εξουσίας. Είναι ένα κλινικό εργαλείο για το μυαλό και την καρδιά.

Χρησιμοποιήστε το εννοιολογικά και πρακτικά. Αφήστε το να καθοδηγήσει τις συνομιλίες σας, τις στρατηγικές σας, την αμηχανία και το θάρρος σας. Αφήστε το να εξελιχθεί μαζί σας για να μπορέσετε να ασκήσετε ηγεσία που βασίζεται στην ισότητα, τη φροντίδα και τη συν-δημιουργία. Ένα τέτοιο έργο δεν είναι πάντα εύκολο. Αμφισβητεί την άνεση, θέτει υπό αμφισβήτηση την ιεραρχία και τις έννοιες της ευθύνης και σας καλεί να μοιραστείτε μεγαλύτερη ειλικρίνεια σχετικά με την υπευθυνότητα και την εξουσία.

Αυτό φέρνει ένα κέντρο XEN, ανεξαρτήτως αριθμού και μελών πιο κοντά στο σκοπό του.

Η διαγενεακή ηγεσία δεν αφορά μόνο στο ποιά θα ηγηθεί στη συνέχεια, αλλά στο πώς ηγούμαστε τώρα, μαζί! Και αυτή η ίσως ριζοσπαστική πρακτική, θα διαμορφώσει έναν δίκαιο κόσμο.

Με το παρόν εργαλείο στην οθόνη και στα χέρια σας, μπορείτε να αναλάβετε την ευθύνη να ηγηθείτε με διαφορετικό τρόπο.

Συγχαρητήρια.

Με εκτίμηση,
Casey Harden
Διευθύνων Σύμβουλος/Γενική Γραμματέας, World YWCA



Η διαγενεακή ηγεσία δεν αποτελεί μια παράδοση, αλλά μια συνεργασία. Δεν έχει να κάνει με το ποιά θα ηγηθεί στη συνέχεια, αλλά με το πώς ηγούμαστε τώρα, όλες μαζί. Η ηγεσία που ζει σε μια γενιά δεν μπορεί να «εγκλωβίσει» την επόμενη. Σε έναν κόσμο που ποθεί δικαιοσύνη, πρέπει να ανυψωθούμε με κοινή δύναμη, όπου η σοφία συναντά την καινοτομία και η μνήμη τροφοδοτεί τη νέα δυναμική. Δεν αλλάζουμε τα συστήματα παραδίδοντας τη σκυτάλη, αλλά φωτίζοντας το δρόμο — μαζί. Διότι όταν οι γενιές ηγούνται δίπλα-δίπλα, δεν χτίζουμε απλώς ένα κίνημα, αλλά γινόμαστε όλες μαζί, ένα σώμα.



Συνοπτική Παρουσίαση

Η ανάπτυξη και η εφαρμογή εργαλείων που διευκολύνουν την πρακτική της διαγενεακής ηγεσίας (διαγενεακότητα) αποτελεί βασική προτεραιότητα για τις στρατηγικές βασικές πρωτοβουλίες της Παγκόσμιας XEN (World YWCA) για τα έτη 2020-2023 και 2024-2027. Σε αυτό το πλαίσιο, η Παγκόσμια XEN συνεργάστηκε με την One Future Collective για να σχεδιάσουν από κοινού ένα εργαλείο βασισμένο σε αποδεικτικά στοιχεία, με σκοπό να ενθαρρύνει και να υποστηρίξει τις οργανώσεις να εφαρμόσουν τη διαγενεακή ηγεσία στο πλαίσιό τους. Μια βασική έρευνα στο πλαίσιο αυτής της συνεργασίας ήταν η δημιουργία ενός εργαλείου που να καταγράφει τρόπους και μεθόδους με τους οποίους η διαγενεακότητα μπορεί να ενσωματωθεί στην ηθική των οργανώσεων και στην προσωπική πρακτική των ηγετών στο οικοσύστημα της κοινωνίας των πολιτών σε όλο τον κόσμο.

Η διαδικασία ανάπτυξης αυτού του εργαλείου ξεκίνησε με μια εκτενή [βιβλιογραφική ανασκόπηση, ακολουθούμενη από την ανάλυση](#) των υφιστάμενων μοντέλων διαγενεακής ηγεσίας. Για να διασφαλίσουμε ότι το εργαλείο που αναπτύξαμε ανταποκρινόταν ιδιαίτερα στις ανάγκες και τις εμπειρίες των ηγετών της παγκόσμιας φεμινιστικής κοινωνίας, η δεύτερη φάση της ανάπτυξης αυτού του εργαλείου περιλάμβανε διαβούλευση με τους κύριους ενδιαφερόμενους φορείς, χρησιμοποιώντας τη [Μεθοδολογία Φεμινιστικής Διαβούλευσης της Παγκόσμιας XEN](#). Μέσω αυτής της διαδικασίας, συνεργαστήκαμε με διάφορους ενδιαφερόμενους φορείς μέσω διαφορετικών μορφών, όπως συνεντεύξεις, συζητήσεις σε διάφορες ερευνητικές ομάδες, προκειμένου να συλλέξουμε πληροφορίες σχετικά με διαφορετικές πτυχές της διαγενεακότητας. Μόλις αναπτύχθηκε η πρώτη έκδοση του εργαλείου, θέλαμε να το δοκιμάσουμε ως προς την εφαρμογή και τη χρησιμότητά του. Υιοθετήσαμε μια διαδικασία πολλών σταδίων, που περιλάμβανε την ανασκόπηση του εργαλείου και της ερευνητικής έκθεσης του, με βάση μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε ηγέτιδες κι οργανώσεις. Επιπλέον, πραγματοποιήσαμε μικροδοκιμές διαφορετικών τμημάτων του εργαλείου σε διαφορετικές οργανώσεις, προκειμένου να αξιολογήσουμε την εφαρμογή του σε πραγματικό χρόνο και τόπο.

Αυτό το εργαλείο είναι το αποκορύφωμα όλων των παραπάνω διαδικασιών κι ελπίζουμε να κινητοποιήσει ένα συλλογικό και μετασχηματιστικό ταξίδι για το φεμινιστικό οικοσύστημα προς την υιοθέτηση και την πρακτική της διαγενεακής ηγεσίας. Το εργαλείο δίνει ζωή σε δύο δομικά πλαίσια για τη μάθηση και την ανάπτυξη γύρω από τη διαγενεακή ηγεσία - μια τριγωνική προσέγγιση που βοηθά στη διασταύρωση κατευθυντήριων αρχών, δομικών στοιχείων και αρχετύπων, ένα εργαλείο αυτοελέγχου που βοηθά στην αξιολόγηση του πού βρισκόμαστε στο ταξίδι μας στη διαγενεακότητα και πώς μπορούμε να προχωρήσουμε.

Είμαστε πάντα πρόθυμες να υποστηρίξουμε οργανισμούς στο ταξίδι τους προς την πρακτική της διαγενεακής ηγεσίας. Αν θέλετε να μάθετε περισσότερα για αυτό το εργαλείο ή θέλετε να μας στείλετε τα σχόλιά σας, επικοινωνήστε μαζί μας στη διεύθυνση worldoffice@worldywca.org.

Πώς Φτάσαμε έως εδώ

Αυτός ο πρακτικός οδηγός είναι το αποτέλεσμα μιας συλλογικής, επαναληπτικής διαδικασίας που βασίζεται στην έρευνα, τον προβληματισμό και τη βαθιά εμπλοκή σε δύο βασικές φάσεις:

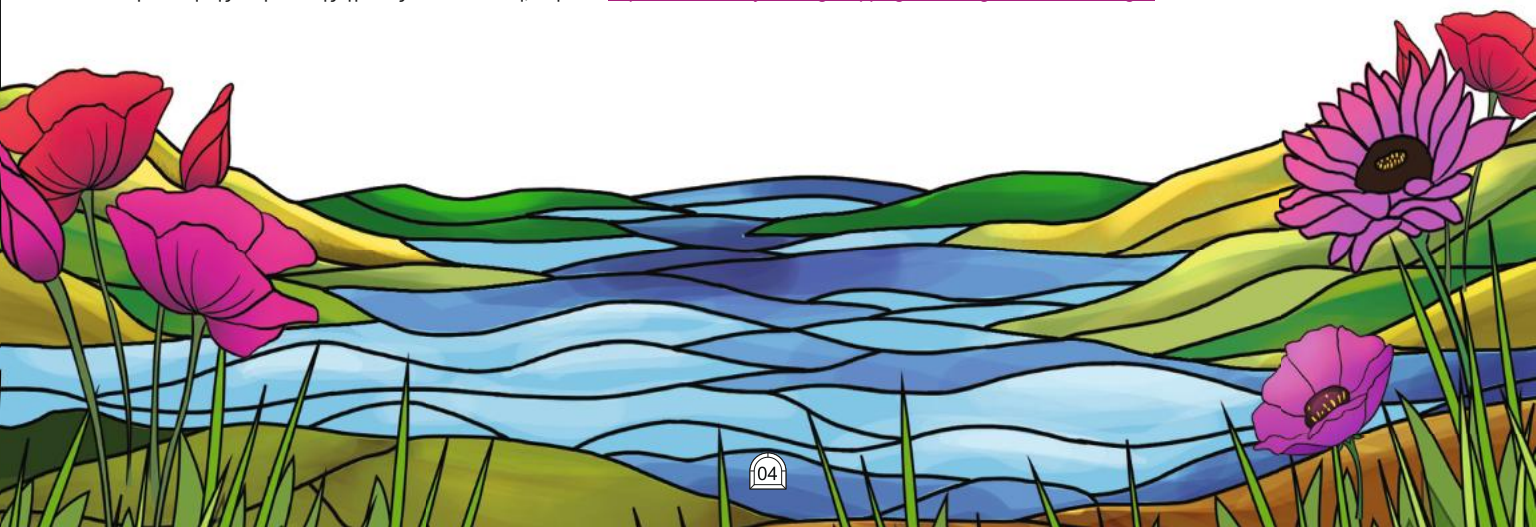
Φάση 1: Ακρόαση, Μάθηση και Συν-Δημιουργία

Το ταξίδι μας ξεκίνησε με έμφαση στην κατανόηση του τοπίου της διαγενεακής ηγεσίας (διαγενεακότητα) - τι υπάρχει ήδη, τι λείπει και τι θα μπορούσε να είναι δυνατό. Μέσω μιας ολοκληρωμένης βιβλιογραφικής ανασκόπησης και ανάλυσης του τοπίου των υφιστάμενων μοντέλων διαγενεακότητας, αρχίσαμε να χαρτογραφούμε το πεδίο.

Μόλις ολοκληρώθηκε η βιβλιογραφική ανασκόπηση, προχωρήσαμε στη συλλογή πρωτογενών δεδομένων. Στο επίκεντρο αυτής της φάσης βρισκόταν [η Μεθοδολογία Φεμινιστικής Διαβούλευσης της Παγκόσμιας ΧΕΝ](#), η οποία καθοδήγησε τη συνεργασία μας με περισσότερες από 100 φεμινίστριες ηγέτιδες από όλο τον κόσμο. Αυτές οι ενδιαφερόμενες πλευρές μοιράστηκαν μαζί μας τις εμπειρίες τους, τις οργανωτικές τους γνώσεις και την πορεία τους στην ηγεσία.

Αυτή η φάση βασίστηκε στο Co-Design Lab, μια πολυπολιτισμική, διαγενεακή ομάδα φεμινιστριών ηγετών που διαμόρφωσαν τη διαδικασία από την αρχή έως το τέλος. Μαζί, πραγματοποιήσαμε έρευνες, συνεντεύξεις και συζητήσεις σε ομάδες εστίασης, διασφαλίζοντας ότι η διαδικασία παρέμεινε χωρίς αποκλεισμούς, βασισμένη στην κοινή εξουσία και τη συνεργασία. Τα ευρήματα αυτής της φάσης συγκεντρώθηκαν σε μια ολοκληρωμένη ερευνητική έκθεση, η οποία αποτέλεσε τη βάση για την ανάπτυξη αυτού του εργαλείου¹.

¹ World YWCA και One Future Collective. Χαρτογράφηση του διαγενεακού τριγώνου: Ερευνητικές γνώσεις σχετικά με την πρακτική της διαγενεακής ηγεσίας. 2005. Γενεύη, Ελβετία. <https://www.worldywca.org/mapping-the-intergenerational-triangle/>



Φάση 2: Δοκιμή, Βελτίωση και Ενίσχυση

Με ένα προσχέδιο, προχωρήσαμε στην επόμενη φάση: να βεβαιωθούμε ότι το εργαλείο ήταν πρακτικό, σχετικό και χρήσιμο για τις οργανώσεις μας σε πραγματικές συνθήκες. Για να το επιτύχουμε αυτό, ζητήσαμε την άποψη μιας επιλεγμένης ομάδας ηγέτιδων και οργανώσεων μέσω μιας διαδικασίας μικροδοκιμών και αξιολόγησης. Συμμετείχαν περισσότερες από 15 γυναίκες από διάφορες περιοχές και τομείς για να βοηθήσουν στη βελτίωση του εργαλείου ώστε να διασφαλίσουν ότι θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες των γυναικών και των οργανώσεων που προορίζεται να εξυπηρετήσει. Αυτή η διεξοδική διαδικασία καθοδηγήθηκε από τα μέλη της ομάδας της Παγκόσμιας ΧΕΝ και της One Future Collective σε διάφορους χώρους και περιοχές, τόσο διαδικτυακά όσο και δια ζώσης.

Το αποτέλεσμα αυτών των δύο φάσεων είναι αυτός ο ζωντανός πόρος:

- **Το Τρίγωνο των κατευθυντήριων αρχών, των δομικών στοιχείων και των αρχέτυπων** που παρέχει καθοδήγηση σχετικά με την πρακτική της διαγενεακότητας σε πέντε τομείς, σε οργανώσεις και γυναίκες.
- **Η Διαδικασία Αυτοαξιολόγησης** – για να βοηθά τα κέντρα να αξιολογήσουν σε ποιο στάδιο βρίσκονται στην πορεία τους προς την διαγενεακότητα και να προσδιορίσουν που θέλουν να φτάσουν στη συνέχεια.

Αυτός ο οδηγός δεν είναι απλώς ένα προϊόν – είναι το αποτέλεσμα μιας κοινής πορείας προς μια πιο περιεκτική, συνεργατική και δίκαιη ηγεσία μεταξύ των γενεών.

Αν θέλετε να έχετε πρόσβαση σε προγράμματα συνεντεύξεων και εργαλεία που έχουν αναπτυχθεί και χρησιμοποιούνται για εργασίες αξιολόγησης, παρακαλούμε γράψτε στο [<info@onefuturecollective.org>](mailto:info@onefuturecollective.org).



Βασισμένο στο Τρίγωνο της Κοινής Ηγεσίας: Εμπνευσμένο από την Κληρονομιά της YWCA

Στο επίκεντρο αυτού του οδηγού βρίσκεται το ανεστραμμένο τρίγωνο, ένα ισχυρό και διαχρονικό σύμβολο του παγκόσμιου κινήματος της YWCA. Αντιπροσωπεύει μια ολιστική προσέγγιση της ηγεσίας που ενώνει το σώμα, το μυαλό και το πνεύμα. Όταν ευθυγραμμίζεται με τις κατευθυντήριες αρχές, τα δομικά στοιχεία και τα αρχέτυπα, αυτό το τρίγωνο γίνεται κάτι περισσότερο από ένα σύμβολο – γίνεται ένας οδηγός.

Με αυτό το πνεύμα, παρουσιάζουμε το Διαγενεακό Τρίγωνο ως οπτική και φιλοσοφική βάση για τον παρόντα οδηγό σχετικά με τη διαγενεακότητα. Δεν πρόκειται για μια νέα ιδέα, αλλά για μια επιστροφή στις ρίζες μας, ανανεωμένη για το παρόν και το μέλλον.



Το Τρίγωνο ισορροπεί τρεις δυνάμεις: το απτό (Σώμα), το μετασχηματιστικό (Νους) και το οραματιστικό (Πνεύμα) στον τρόπο με τον οποίο ηγούμαστε, σχετιζόμαστε και εξελισσόμαστε μαζί. Εμπνευσμένο από αυτή την κληρονομιά, το μοντέλο αυτό συνδυάζει τρία βασικά στοιχεία: Κατευθυντήριες Αρχές, Δομικά Στοιχεία και Αρχέτυπα. Μαζί, αποτελούν τη βάση για την άσκηση της Διαγενεακής Ηγεσίας (διαγενεακότητας) σε πέντε κρίσιμους τομείς, τόσο εντός των οργανισμών όσο και για μεμονωμένες ηγέτιδες.

- **Οι κατευθυντήριες αρχές** φωτίζουν τις βασικές αξίες και πεποιθήσεις που διαμορφώνουν πρακτικές διαγενεακής ηγεσίας.
- **Τα δομικά στοιχεία** προσφέρουν τις απτές δομές, τις ικανότητες και τις πρακτικές που απαιτούνται για την εφαρμογή αυτών των αρχών.
- **Τα αρχέτυπα** αντικατοπτρίζουν τους διαφορετικούς ρόλους, τις ενέργειες και τις εκφράσεις ηγεσίας σε όλες τις γενιές και τα πλαίσια

Για να συμπληρωθεί το τρίγωνο, η διαδικασία αυτοαξιολόγησης παρέχει ένα πρακτικό εργαλείο αναστοχασμού και αξιολόγησης. Επιτρέπει στους οργανισμούς να χαρτογραφήσουν την τρέχουσα θέση τους στο ταξίδι της διαγενεακής ηγεσίας, να εντοπίσουν κενά και να οραματιστούν διαδρομές για μια πιο βαθιά και μετασχηματιστική πρακτική.

Βασίζοντας αυτόν τον οδηγό στον συμβολισμό ενός τριγώνου — μιας εγγενώς ισχυρής, αλληλένδετης δομής προσανατολισμένης προς την ισορροπία και τη δικαιοσύνη — το Διαγενεακό Τρίγωνο προσφέρει όχι μόνο μια θεωρία, αλλά και μια πρακτική, συμμετοχική και γεμάτη ελπίδα πορεία προς την κοινή ηγεσία μεταξύ των γενεών. Σήμερα, αυτό το εργαλείο, το ονομάζουμε, το διεκδικούμε, το ενισχύουμε.

Τι μας Στηρίζει στη Διαγενεακή Ηγεσία

Οι Κατευθυντήριες Αρχές

Γνωρίζουμε ότι η αμφισβήτηση των παραδοσιακών πρακτικών ηγεσίας μπορεί να φαίνεται τρομακτική. Μπορεί να προκαλέσει δυσφορία, αντίσταση και αβεβαιότητα. Δεν πειράζει.

Η διαγενεακότητα δεν είναι κάτι που βλέπουμε να εφαρμόζεται ευρέως, τουλάχιστον όχι σκόπιμα ή με κοινή εξουσία. Αλλά δεν είμαστε προορισμένοι να το κάνουμε αυτό μόνοι μας. Αυτός ο οδηγός σχεδιάστηκε για να σας συνοδεύει, να υποστηρίξει το κέντρο σας καθώς εξερευνάτε, πειραματίζεστε και εξελίσσεστε σε αυτό που μπορεί να είναι η διαγενεακότητα στο δικό σας πλαίσιο.

Όπως κάθε σημαντική αλλαγή, η εφαρμογή της διαγενεακότητας μπορεί να φέρει στιγμές αντίστασης, σύγχυσης, λαθών ή ακόμα και συγκρούσεων. Αυτό είναι μέρος της διαδικασίας. Και γι' αυτό ο οδηγός αυτός βασίζεται σε μια σειρά βασικών κατευθυντήριων αρχών - ευγενικές υπενθυμίσεις, οι οποίες σας συνοδεύουν στο ταξίδι που έχετε μπροστά σας.

Οι κατευθυντήριες αρχές μας για την εφαρμογή της διαγενεακότητας

1. Η Σπείρα: Συνεχής Κοινή Εξερεύνηση

Η αλλαγή δεν είναι γραμμική, και το ίδιο ισχύει και για την ηγεσία. Όπως μια σπείρα, η διαγενεακότητα μας προσκαλεί να επιστρέφουμε, να αναστοχαζόμαστε και να επαναπροσδιορίζουμε συνεχώς, σαν συνεχόμενοι κύκλοι. Θα υπάρξουν στιγμές που δεν θα έχετε τις απαντήσεις - και αυτό δεν είναι αποτυχία. Είναι μέρος της πρακτικής που βασίζεται στη συλλογική πρόοδο και στις προσαρμογές. Η περιέργεια, η ταπεινότητα και ο χώρος για την απομάθηση είναι το κλειδί.



2. Τα κύματα: Ευελιξία και Ρευστότητα

Η πρόοδος συχνά συνοδεύεται από κάποια αποπήματα, προσπεράσεις και ακυρώσεις. Η πρακτική της διαγενεακότητας σημαίνει να αγκαλιάζουμε τη μη γραμμική κίνηση, να δημιουργούμε χώρο για δοκιμές και λάθη και να εμπιστευόμαστε ότι ακόμη και τα μικρά βήματα προς τα εμπρός έχουν σημασία. Η ρευστότητα είναι δύναμη, όχι αδυναμία. Η κίνηση και η ορμή μας βοηθούν να φέρνουμε στη ζωή κάτι δυναμικό και προσαρμοσμένο.



3. Οι Κομήτες: Ανάπτυξη μέσω της Σύγκρουσης και της Υπευθυνότητας

Η αμφισβήτηση των καθιερωμένων πρακτικών εφαρμογής εξουσίας μπορεί να οδηγήσει σε εντάσεις και συγκρούσεις. Ωστόσο, όταν αντιμετωπίζουμε αυτές τις στιγμές με προσοχή, υπευθυνότητα και ανοιχτή καρδιά, μπορούν να μετατραπούν σε ευκαιρίες βελτίωσης, μεταμόρφωσης και βαθύτερης εμπιστοσύνης. Αυτή είναι η δύναμη που βοηθά να στρέψουμε την προσοχή μας σε τομείς επιρροής βοηθώντας μας να ξεπεράσουμε τις παραδοσιακές πρακτικές. Η δυσφορία μπορεί να αποτελέσει καταλύτη για τη σύνδεση.



4. Ο Πολικός Αστέρας: Πλοήγηση στην Αβεβαιότητα με Όραμα

Μπορεί να αισθάνεστε αβεβαιότητα μερικές φορές. Αυτό είναι αναμενόμενο. Αφήστε τις αξίες και την πίστη του κέντρου σας στην κοινή, χωρίς αποκλεισμούς ηγεσία να είναι ο οδηγός σας. Η διαγενεακότητα προσφέρει μια ριζικά ελπιδοφόρα δυνατότητα: ηγεσία που επικεντρώνεται στην αξιοπρέπεια, τη δικαιοσύνη και την αλληλεξάρτηση, με σαφήνεια, ακόμη και εν μέσω πίεσης ή στρες.



Η διαγενεακότητα δεν αφορά μόνο την επιβίωση της αλλαγής, αλλά και τη μεταμόρφωση του τρόπου με τον οποίο την αντιμετωπίζουμε, μαζί. Αυτές οι κατευθυντήριες αρχές είναι εδώ για να σας συνοδεύσουν καθώς ασχολείστε με τα δομικά στοιχεία και τα αρχέτυπα. Αφήστε τις να σας υποστηρίξουν κάθε φορά που δεν αισθάνεστε σιγουριά, συναντάτε αντίσταση, έχετε αμφιβολίες ή χρειάζεστε να επανασυνδεθείτε με το λόγο για τον οποίο αυτή η εργασία είναι σημαντική.

Αυτό το ταξίδι μπορεί να είναι χαστικό και μαγικό. Ας οδηγηθούμε με περιέργεια, φροντίδα και θάρρος.

Τι Ενισχύει τα Θεμέλια της Οργάνωσής μας

Τα δομικά Στοιχεία της Διαγενεακής Ηγεσίας

Τώρα ήρθε η ώρα να εμβαθύνουμε στο επίκεντρο αυτού του οδηγού: τα θεμέλια της διαγενεακής ηγεσίας.

Αυτά τα πέντε θεμελιώδη δομικά στοιχεία έχουν σχεδιαστεί για να υποστηρίζουν οποιονδήποτε οργανισμό - είτε μόλις ξεκινάτε το ταξίδι σας στη διαγενεακή ηγεσία (διαγενεακότητα) είτε ήδη πειραματίζεστε με την κοινή εξουσία μεταξύ των γενεών. Το εργαλείο είναι ευέλικτο και ανταποκρίνεται στις ανάγκες, βοηθώντας τα κέντρα να αναστοχάζονται, να αξιολογούν και να εξελίσσονται με την πάροδο του χρόνου.

Αντλώντας έμπνευση από το πλαίσιο «Έξι προϋποθέσεις για την αλλαγή των συστημάτων»², τα δομικά στοιχεία οργανώνονται σε τρεις τύπους στοιχείων που είναι απαραίτητα για τη μετασχηματιστική ηγεσία:

Μετασχηματιστικά Στοιχεία: Αναφέρονται στις εσωτερικές αλλαγές νοοτροπίας και αξιών που απαιτούνται για την αλλαγή των συστημάτων και την ανάπτυξη δημιουργικής ηγεσίας, ιδίως σε διαγενεακά πλαίσια. Αντικατοπτρίζονται στο δομικό στοιχείο της οργανωτικής προθυμίας.

Είμαστε πραγματικά αποφασισμένοι να κάνουμε τη διαγενεακή ηγεσία πραγματικότητα; Τι διστάζω να κάνω που θα μπορούσε να επιφέρει αυτή την αλλαγή;

Στοιχεία Σχέσεων: Αυτά αποτυπώνουν τη δυναμική μεταξύ ανθρώπων, εξουσίας και γενεών, εστιάζοντας στον τρόπο με τον οποίο οι σχέσεις, η εξουσία και η θέση επηρεάζουν τη συλλογική ηγεσία. Αυτά ενσωματώνονται στα δομικά στοιχεία της οργανωτικής κουλτούρας και πρακτικής και της ενεργοποίησης του οικοσυστήματος.

Πώς επικοινωνούν τα μέλη του οργανισμού μεταξύ τους, ανεξάρτητα από την ηλικία και τον ρόλο τους; Πώς είναι η διαδικασία λήψης αποφάσεων; Πώς γίνεται αντιληπτή, αναγνωρίζεται και βιώνεται η ηλικία στις καθημερινές αλληλεπιδράσεις;

Δομικά Στοιχεία: Παρέχουν τα απτά συστήματα, τις πολιτικές και τους μηχανισμούς που στηρίζουν και διατηρούν τη διαγενεακή ηγεσία. Εκφράζονται στα δομικά στοιχεία της πολιτικής υποδομής και της παρακολούθησης και αξιολόγησης.

Ποιες δομές χρειάζονται για να καταστεί η διαγενεακή ηγεσία πραγματική και βιώσιμη; Ποιες πολιτικές ή πρακτικές ενδέχεται να υπονομεύουν ακούσια αυτό το έργο;

Κάθε δομικό στοιχείο περιέχει κατευθυντήριες ερωτήσεις που υποστηρίζουν το βαθύ αναστοχασμό σχετικά με τη θέση του κέντρου σας και τους τομείς στους οποίους θέλετε να αναπτυχθείτε.

Αυτή η προσέγγιση προσκαλεί σε έναν συνεχή κύκλο μάθησης, απομάθησης και συνδημιουργίας μιας πιο περιεκτικής, βασισμένης σε αξίες και καταμερισμένης ηγετικής κουλτούρας.

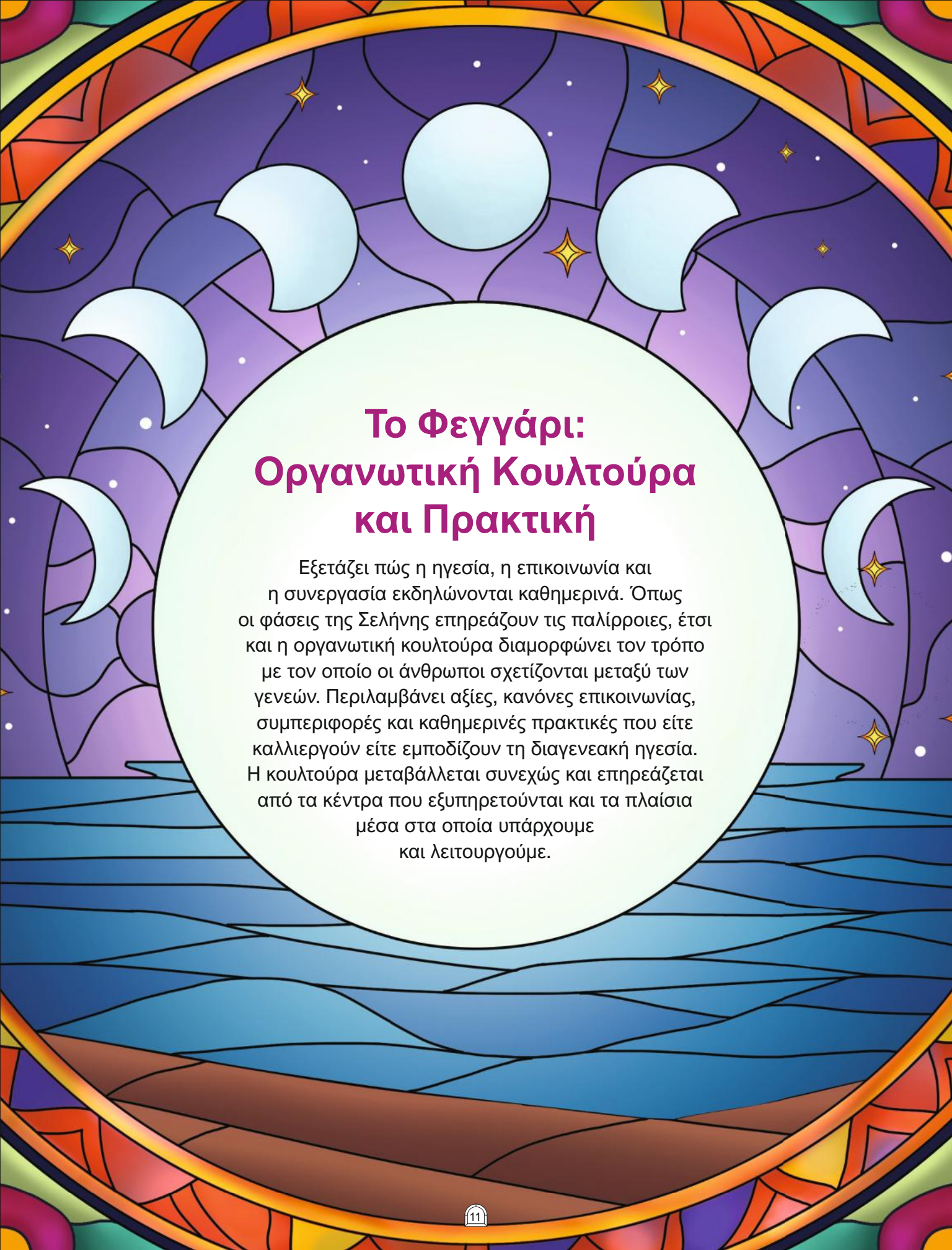


The Sun: Προθυμία του Κέντρου σας

Αντικατοπτρίζει τη νοοτροπία και την κινητοποίηση για την εφαρμογή της διαγενεακής ηγεσίας (διαγενεακότητας). Όπως ο ήλιος δίνει δύναμη στη ζωή, έτσι και η προθυμία των κέντρων δίνει ενέργεια και διατηρεί τις συνθήκες για την ανάπτυξη της διαγενεακότητας. Αναφέρεται στο πόσο αφοσιωμένες και

έτοιμες είναι οι γυναίκες σε όλα τα επίπεδα ώστε να υιοθετήσουν και να ενσωματώσουν την διαγενεακότητα, αποτελούμενη από αξίες, στυλ ηγεσίας, πόρους και πλαίσιο. Αυτό το εργαλείο προκαλεί τον προβληματισμό σχετικά με τη νοοτροπία, τα κίνητρα και την ετοιμότητα για κοινή ηγεσία μεταξύ των γενεών.





Το Φεγγάρι: Οργανωτική Κουλτούρα και Πρακτική

Εξετάζει πώς η ηγεσία, η επικοινωνία και η συνεργασία εκδηλώνονται καθημερινά. Όπως οι φάσεις της Σελήνης επηρεάζουν τις παλίρροιες, έτσι και η οργανωτική κουλτούρα διαμορφώνει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι σχετίζονται μεταξύ των γενεών. Περιλαμβάνει αξίες, κανόνες επικοινωνίας, συμπεριφορές και καθημερινές πρακτικές που είτε καλλιεργούν είτε εμποδίζουν τη διαγενεακή ηγεσία. Η κουλτούρα μεταβάλλεται συνεχώς και επηρεάζεται από τα κέντρα που εξυπηρετούνται και τα πλαίσια μέσα στα οποία υπάρχουμε και λειτουργούμε.



Αστερισμοί: Υποδομή Πολιτικής

Εξετάζει εάν τα επίσημα συστήματα και οι πολιτικές υποστηρίζουν τη διαγενεακότητα στην πράξη. Όπως οι αστερισμοί καθοδηγούν τους ταξιδιώτες, έτσι και οι ισχυρές πολιτικές παρέχουν τη δομή που απαιτείται για να αναπτυχθεί η κοινή ηγεσία. Αυτό εμπεριέχει πολιτικές σχετικά με τις προσλήψεις, την ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων, την καταπολέμηση των διακρίσεων και τους μηχανισμούς υποβολής παραπόνων. Η πολιτική υποδομή επηρεάζεται από εσωτερικές αξίες και εξωτερικά νομικά πλαίσια.



Τα αστέρια: Παρακολούθηση, Αξιολόγηση και Μάθηση - ΠΑΜ (MEL)

Εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο παρακολουθείται, αναλύεται και ενισχύεται η πρόοδος της διαγενεακότητας με την πάροδο του χρόνου. Όπως τα αστέρια καθοδηγούν την πλοήγηση, τα συστήματα MEL βοηθούν τα κέντρα να παραμένουν ευθυγραμμισμένα με το όραμά τους για τη διαγενεακότητα, να μαθαίνουν από την πρακτική και να προσαρμόζονται. Οι ισχυρές πρακτικές ΠΑΜ (MEL) διασφαλίζουν ότι η διαγενεακότητα είναι ουσιαστική και εξελισσόμενη, και όχι επιδεικτική. Οι μέθοδοι μπορούν να περιλαμβάνουν έρευνες, ελέγχους ηγεσίας και κύκλους ανατροφοδότησης κατανεμημένους ανά ηλικία.



Το Ηλιακό Σύστημα: Ενεργοποίηση του Οικοσυστήματος

Αξιολογεί τον τρόπο με τον οποίο ο οργανισμός διαμορφώνει, μοιράζεται και ενισχύει τη διαγενεακότητα πέρα από τα όριά του. Όπως οι πλανήτες και τα αστέρια που σχηματίζουν ένα δυναμικό σύστημα, τα κέντρα συμβάλλουν σε ένα ευρύτερο οικοσύστημα διαγενεακότητας μέσω συνεργασιών, κοινής

μάθησης και προώθησης. Η ενεργοποίηση του οικοσυστήματος περιλαμβάνει την ανταλλαγή εμπειριών, την επιρροή χρηματοδοτών και συνεργατών και την ενίσχυση των διαγενεακών πρακτικών σε όλα τα κινήματα και τους τομείς.

Πώς Συνεργάζονται τα Δομικά Στοιχεία

Αν και αυτά τα πέντε δομικά στοιχεία παρουσιάζονται ως ξεχωριστά συστατικά, είναι βαθιά αλληλένδετα. Η πολιτική υποδομή, για παράδειγμα, αντικατοπτρίζει συχνά την υποκείμενη προθυμία ενός οργανισμού να επενδύσει στη διαγενεακότητα. Ομοίως, χωρίς μια υποστηρικτική οργανωτική κουλτούρα, ακόμη και τα πιο καλά σχεδιασμένα εργαλεία παρακολούθησης και αξιολόγησης ενδέχεται να μην ληφθούν σοβαρά υπόψη ή να μην εφαρμοστούν ουσιαστικά.

Με άλλα λόγια, τα δομικά στοιχεία δεν πρέπει να είναι απομονωμένα. Αποτελούν μέρος ενός συνεκτικού οικοσυστήματος, μιας ζωντανής, αναπνέουσας δομής που απαιτεί φροντίδα, προσοχή και προβληματισμό σε όλα τα μέρη της για να ευδοκιμήσει πραγματικά.

Αυτά τα δομικά στοιχεία δεν είναι τέλεια και σίγουρα δεν είναι κατάλληλα για όλες τις περιπτώσεις. Προσφέρονται ως σημείο εκκίνησης - ένα πρακτικό θεμέλιο για να υποστηρίξετε το κέντρο σας, καθώς χτίζετε ή ενισχύετε τη δέσμευσή σας στη διαγενεακότητα. Σας ενθαρρύνουμε να τα υιοθετήσετε, να τα επεκτείνετε και να τα προσαρμόσετε με βάση το δικό σας πλαίσιο λειτουργίας.

Ακριβώς όπως δεν υπάρχουν δύο κέντρα τα οποία να είναι αμιγώς ίδια, έτσι και ο τρόπος με

τον οποίο τα στοιχεία του εργαλείου που θα θέλετε να υλοποιηθούν, θα διαφέρουν ανάλογα με τις κοινωνικές, πολιτικές, πολιτιστικές και οικονομικές σας πραγματικότητες. Το πώς φαίνεται η διαγενεακότητα σε μια περιοχή ή ένα κέντρο μπορεί να είναι πολύ διαφορετικό σε μια άλλη - και αυτό δεν είναι απλά σωστό, είναι απαραίτητο.

Τέλος, είναι σημαντικό να θυμάστε ότι η επιτυχία αυτού του ταξιδιού εξαρτάται από τους διαθέσιμους πόρους σας - χρόνο, ανθρώπους, χρηματοδότηση, συστήματα υποστήριξης και άλλα. Πριν ξεκινήσετε να εφαρμόζετε ή να εξελίξετε αυτόν τον οδηγό, αφιερώστε λίγο χρόνο για να σκεφτείτε:

- Τι έχουμε ήδη στη διάθεσή μας;
- Τι χρειαζόμαστε ακόμα για να υλοποιήσουμε το όραμά μας για τη διαγενεακότητα;

Τώρα που έχετε μια ιδέα για το τι χρειάζεται για να δημιουργήσετε και να διατηρήσετε τη διαγενεακότητα, ήρθε η ώρα να κάνετε μια γρήγορη αξιολόγηση για να κατανοήσετε πού βρίσκεται η οργάνωσή σας σήμερα.

Ας ξεκινήσουμε!





Πώς Ελέγχουμε πού Βρισκόμαστε στο Ταξίδι μας προς τη Διαγενεακότητα

Τα Αρχέτυπα

Όταν ξεκινήσαμε να αναπτύσσουμε αυτό το εργαλείο, μιλήσαμε με κέντρα από όλο τον κόσμο, το καθένα σε διαφορετικό σημείο της πορείας του προς τη διαγενεακότητα.

Ορισμένοι δεν είχαν σκεφτεί ποτέ τη διαγενεακότητα στο παρελθόν. Άλλοι το είχαν σκεφτεί, αλλά δεν ήταν σίγουροι για το πώς θα μπορούσε να εφαρμοστεί στην πράξη. Και το ενδιαφέρον είναι ότι μερικά κέντρα που θεωρούσαμε ότι ήδη εφαρμόζαν τη διαγενεακότητα δεν το έβλεπαν έτσι!

Ωστόσο, από όλες αυτές τις συνομιλίες προέκυψε ένα κοινό στοιχείο:

Μια κοινή περιέργεια.

Μια γνήσια επιθυμία να σκεφτούν, να μάθουν και να κατανοήσουν πιο βαθιά πού βρίσκονταν - και πού μπορούσαν να φτάσουν - από εκείνο το σημείο.

Ο έλεγχος αυτός έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίξει αυτό το πνεύμα αναστοχασμού. Δεν έχει ως στόχο να κρίνει ή να κατηγοριοποιήσει. Αντίθετα, έχει ως στόχο να βοηθήσει εσάς, ως κέντρο ή ομάδα να προσδιορίσετε την τρέχουσα θέση σας στα σημεία επαφής του χάρτη διαγενεακότητας και να σας προσφέρει σαφείς και χρήσιμες οδηγίες για να προχωρήσετε μπροστά.

Αρχάριος



Εξερευνητής



Ενεργοποιητής



Τα Αρχέτυπα

Ειδικός



Μαζορέτα



Μερικά Πράγματα που Πρέπει να Έχετε Κατά Νου πριν Ξεκινήσετε

1. **Δεν το εφαρμόζετε ώστε να πάρετε «καλή» βαθμολογία.** Αυτό το εργαλείο έχει σχεδιαστεί για να σας βοηθήσει να κατανοήσετε τα δυνατά σας σημεία και να εντοπίσετε ευκαιρίες για ανάπτυξη, όχι για να σας βαθμολογήσει ή να αξιολογήσει την αξία σας.
2. **Αυτό θα αλλάξει.** Η διαγενεακότητα είναι μια πρακτική που εξελίσσεται, διαμορφώνεται από τους ανθρώπους σας, το περιβάλλον σας και τη στιγμή που ζείτε. Τα αποτελέσματα του ελέγχου σας σήμερα μπορεί να είναι διαφορετικά σε έξι μήνες ή τον επόμενο χρόνο - και αυτό είναι καλό.
3. **Πιθανότατα θα παρατηρήσετε διαφορές:** Είναι απολύτως φυσιολογικό να έχετε υψηλότερη βαθμολογία σε ορισμένους τομείς και χαμηλότερη σε άλλους. Αυτές οι διαφορές θα σας βοηθήσουν να εστιάσετε την ενέργειά σας στους τομείς όπου το κέντρο σας χρειάζεται τη μεγαλύτερη υποστήριξη για να αναπτυχθεί στην πρακτική της διαγενεακότητας.
- 4.

Ας εξερευνήσουμε πού βρίσκεστε στο ταξίδι σας και ας φανταστούμε πού μπορείτε να φτάσετε από εδώ.

Πώς να Χρησιμοποιήσετε τα Αρχέτυπα του Μοντέλου

Τα αρχέτυπα είναι η πυξίδα σας για να πλοηγηθείτε στο σημείο όπου βρίσκεστε στο ταξίδι σας προς την διαγενεακότητα και στο σημείο όπου μπορεί να θέλετε να φτάσετε στη συνέχεια. Έχουν σχεδιαστεί για να προκαλέσουν προβληματισμό, μάθηση και διάδραση, όχι για να κρίνουν ή να ιεραρχήσουν. Πριν προχωρήσετε, μεταβείτε στο Παράρτημα 1 και διαβάστε τις οδηγίες σχετικά με τη βαθμολογία και τα αρχέτυπα.

Δείτε πώς λειτουργεί:

1. **Εξερευνήστε κάθε δομικό στοιχείο:** Για κάθε δομικό στοιχείο, θα βρείτε μια σειρά από 5 δηλώσεις που αντιπροσωπεύουν διαφορετικά στάδια της πρακτικής της διαγενεακότητας. Επιλέξτε εκείνη που αντανάκλα περισσότερο την τρέχουσα πραγματικότητα του κέντρου σας.
2. **Γνωρίστε τον αρχέτυπό σας:** Με βάση τις επιλογές σας, θα αντιστοιχιστείτε με ένα αρχέτυπο - από την Αρχαρία(1) έως την Διευκολύντρια (5). Πρέπει να λάβετε έναν αρχέτυπο για κάθε δομικό στοιχείο - και μπορείτε ακόμη και να υπολογίσετε έναν συνολικό αρχέτυπο - αν αυτό σας βοηθά.
3. **Εστιάστε σε ό,τι έχει σημασία:** Ο στόχος δεν είναι να πετύχετε υψηλή βαθμολογία σε κάθε δομικό στοιχείο, αλλά να κατανοήσετε τι λειτουργεί, πού υπάρχουν ευκαιρίες και τι υποστήριξη μπορεί να χρειαστείτε. Κάθε αρχέτυπο θα συνοδεύεται από πληροφορίες και ιδέες που θα σας βοηθήσουν να αναπτυχθείτε.

Μερικά Πράγματα που Πρέπει να Σκεφτείτε Καθώς Ξεκινάτε:

Η πορεία σας μπορεί να διαφέρει ανάλογα με τα διάφορα δομικά στοιχεία, και αυτό είναι φυσιολογικό. Η ανάπτυξη σπάνια είναι γραμμική. Ρωτήστε τον εαυτό σας:

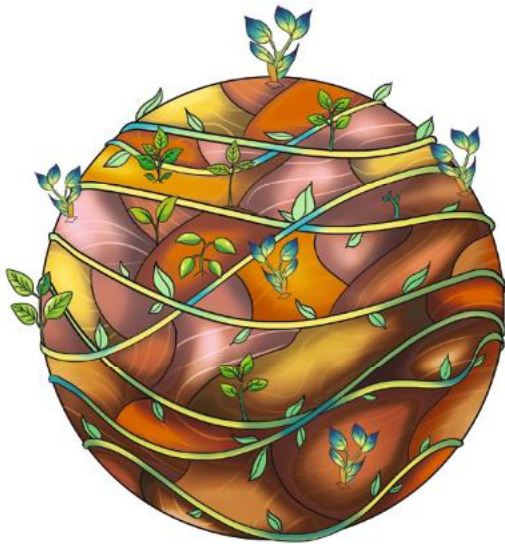
1. Είμαι ικανοποιημένη με το σημείο στο οποίο βρισκόμαστε; Αν όχι, πού θα θέλαμε να βρισκόμαστε;
2. Τι μας βοήθησε να φτάσουμε εδώ και τι μας εμπόδισε; Τι σας έδωσε τη δυνατότητα να προχωρήσετε και τι σας εμπόδισε;
3. Είναι όλα τα δομικά στοιχεία εξίσου σημαντικά για το κέντρο μας αυτή τη στιγμή; Ή μήπως κάποια είναι πιο επείγοντα ή πιο ευθυγραμμισμένα με τις τρέχουσες ανάγκες μας;
4. Τι χρειαζόμαστε – πόρους, δεξιότητες και υποστήριξη – για να προχωρήσουμε από το σημείο που βρισκόμαστε στο σημείο που θέλουμε να φτάσουμε;
5. Πώς εμφανίζονται τα βασικά στοιχεία που συζητήθηκαν παραπάνω στο ταξίδι μας; Πού μας προκαλούν; Πού μας υποστηρίζουν;

Δεν υπάρχει τέλειος τόπος. Η διαγενεακότητα έχει να κάνει με την κοινή ανάπτυξη, μέσα στην κοινότητα, μέσω της αναστοχαστικής σκέψης, της δράσης και της υπευθυνότητας. Οπότε, πάρτε μια βαθιά ανάσα, συγκεντρώστε την ομάδα σας και ξεκινήστε αυτό το ταξίδι με ανοιχτό μυαλό και αποφασιστικότητα.

Τι Σημαίνουν τα Αρχέτυπα

Μέσα από τις συνομιλίες μας με διάφορες οργανώσεις σε όλο τον κόσμο, ένα πράγμα έγινε σαφές: δεν υπάρχει ένα ταξίδι που να ταιριάζει σε όλους όταν πρόκειται για τη διαγενεακότητα.

Ορισμένες οργανώσεις αισθάνονται σίγουρες σε κάποιους τομείς, ενώ άλλες συνεχίζουν ακόμη να μαθαίνουν. Αυτά τα αρχέτυπα δεν είναι κατατάξεις, αλλά σημεία αναφοράς για προβληματισμό, ο οποίος θα σας βοηθήσει να προσδιορίσετε το πού βρίσκεστε στο ταξίδι σας προς τη διαγενεακότητα και να εντοπίσετε τομείς δυνατοτήτων, πειραματισμού και μετασχηματισμού. Δώσαμε ονόματα σε αυτά τα αρχέτυπα μόνο για λόγους αναπαράστασης, ώστε να μας βοηθήσουν να πλοηγηθούμε στο ταξίδι αυτό.



Αρχάρια

Μόλις αρχίζετε να εξερευνάτε τι μπορεί να σημαίνει η διαγενεακότητα στο δικό σας πλαίσιο. Μπορεί να μην έχετε ακόμη μεγάλη εμπειρία με τη διαγενεακότητα, αλλά είστε περίεργες και ανοιχτές. Είστε έτοιμες να κάνετε ερωτήσεις, να ακούσετε προσεκτικά και να αρχίσετε να φαντάζεστε νέους τρόπους συνεργασίας μεταξύ των γενεών.

Φυτεύετε τους σπόρους.

Εξερευνήτρια

Έχετε αρχίσει να πειραματίζεστε με τη διαγενεακότητα. Ασχολείστε με νέες ιδέες, μαθαίνετε από άλλες και δεν φοβάστε να κάνετε λάθη. Αναγνωρίζετε ότι η ανάπτυξη έρχεται με την προσπάθεια, τον προβληματισμό και την προσαρμογή καθώς προχωράτε.

Χαρτογραφείτε το έδαφος.





Υποστηρίκτρια

Εφαρμόζετε τη διαγενεακότητα και ενθαρρύνετε και τις άλλες να το κάνουν. Πιστεύετε στην αξία της διαγενεακότητας και την υποστηρίζετε ενεργά εντός και εκτός του κέντρου σας. Μοιράζεστε γενναιόδωρα τις γνώσεις σας και αναζητάτε συνεχώς τρόπους να βελτιωθείτε.

Βοηθάτε την κίνηση να αναπτυχθεί.

Ειδική

Έχετε ενσωματώσει τη διαγενεακότητα με ουσιαστικό τρόπο σε πολλούς τομείς της εργασίας σας. Έχετε εμπειρία και διορατικότητα, και οι άλλες σας βλέπουν ως παράδειγμα. Αν και υπάρχει ακόμα περιθώριο για εξέλιξη, είστε σε καλή θέση για να καθοδηγείτε και να συνεργάζεστε με άλλες σε αυτό το ταξίδι.

Ηγείστε με εμπειρία και ταπεινότητα.



Διευκολύντρια

Δεν έχετε απλώς ενσωματώσει την διαγενεακότητα στις βασικές σας αξίες και πρακτικές, αλλά βοηθάτε και άλλες να κάνουν το ίδιο. Κατανοείτε τη δύναμη της κοινής ηγεσίας και επενδύετε στην οικοδόμηση ενός ευρύτερου οικοσυστήματος για την ανάπτυξη της διαγενεακότητας. Εστιάζετε στη διατήρηση της πρακτικής και στην υποστήριξη των άλλων γυναικών σε αυτή την πορεία.

Διαμορφώνετε ένα μέλλον που είναι δίκαιο, χωρίς αποκλεισμούς και διαγενεακό.

Κάθε αρχέτυπο είναι έγκυρο. Κάθε ένα αντανακλά ένα διαφορετικό σημείο στο ταξίδι της μάθησης. Να θυμάστε ότι μπορεί να είστε αρχάρια σε έναν τομέα και διευκολύντρια σε έναν άλλο – και αυτό ακριβώς είναι το νόημα αυτής της διαδικασίας.

Έλεγχος του Αρχέτυπου σας σε κάθε Δομικό Στοιχείο

Κτίριο 1: Προθυμία του Κέντρου

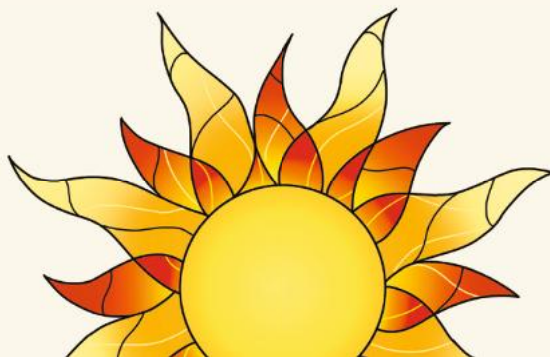
Η οργανωτική προθυμία αναφέρεται στην κινητοποίηση, την ετοιμότητα και την επιθυμία σε διάφορα επίπεδα του κέντρου να εφαρμόσει την διαγενεακότητα. Αυτό περιλαμβάνει όχι μόνο την ανοιχτή στάση απέναντι στην ιδέα, αλλά και την επιθυμία να αναληφθούν δράσεις για την υλοποίησή της, μέσω της κοινής μάθησης, της κατανομής πόρων και της δέσμευσης για πολιτισμική αλλαγή.

Η προθυμία διαμορφώνεται από πολλούς παράγοντες: τη στάση της ηγεσίας, την οργανωτική κουλτούρα, τους διαθέσιμους πόρους, ακόμη και τον ρόλο ή την ταυτότητα του οργανισμού στο ευρύτερο οικοσύστημά του. Αυτό το δομικό στοιχείο εστιάζει στις νοοτροπίες και την ενέργεια που προωθούν ή εμποδίζουν τη διαγενεακότητα.

Επιλέξτε τη δήλωση που αντικατοπτρίζει καλύτερα την τρέχουσα θέση του κέντρου σας:

- ☐ Προς το παρόν δεν είμαστε έτοιμες ή πρόθυμες να ασχοληθούμε με τη διαγενεακότητα, δεν έχει ακόμη εισαχθεί ή τεθεί ως προτεραιότητα στο κέντρο μας. 
- ☐ Ενδιαφερόμαστε να δημιουργήσουμε προθυμία, αλλά δεν είμαστε σίγουρες πώς να ξεκινήσουμε. Υπάρχει περιέργεια ή πρόθεση, αλλά αναζητούμε καθοδήγηση, εργαλεία ή υποστήριξη για να ξεκινήσουμε. 
- ☐ Ορισμένες γυναίκες είναι πρόθυμες, αλλά δεν έχουν την υποστήριξη για να αναλάβουν δράση. Υπάρχουν ορισμένες υποστηρίκτριες εντός του κέντρου μας, αλλά οι προσπάθειές τους περιορίζονται από την έλλειψη πόρων ή θεσμικής υποστήριξης. 
- ☐ Η ηγεσία⁴ είναι σύμφωνη, αλλά η προθυμία δεν είναι συνεπής σε ολόκληρο το κέντρο. Υπάρχει ορατή δέσμευση στην κορυφή, αλλά δεν έχει φτάσει ακόμη σε όλα τα επίπεδα της ομάδας. 
- ☐ Υπάρχει συλλογική, οργανωτική προθυμία για συνεργασία με τη διαγενεακότητα, η οποία έχει ευρεία υποστήριξη και γυναίκες από διαφορετικές θέσεις και γενιές είναι έτοιμες να συμμετάσχουν και να συνδημιουργήσουν. 

⁴ Αυτό περιλαμβάνει και αναφέρεται σε όλες τις γυναίκες που κατέχουν ηγετικές θέσεις εντός του κέντρου και έχουν τη δυνατότητα να επηρεάζουν τις πολιτικές και τις πρακτικές στο χώρο συνεργασίας. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει ανώτερα (διοικητικά) μέλη του κέντρου ή μέλη του διοικητικού συμβουλίου και άλλες γυναίκες.



Δομικό Στοιχείο 2: Οργανωτική Κουλτούρα και Πρακτική

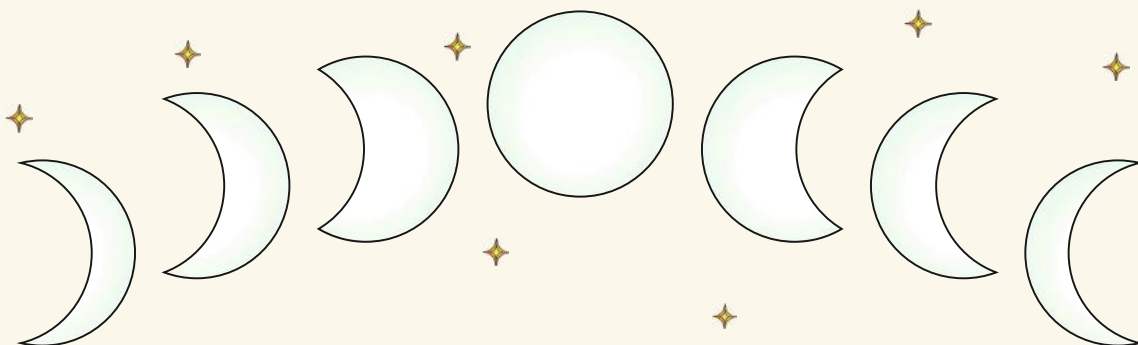
Η οργανωτική κουλτούρα και πρακτική αναφέρεται στις καθημερινές αξίες, συμπεριφορές, τρόπους επικοινωνίας και κοινές νόρμες που διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Αυτό περιλαμβάνει τον τρόπο με τον οποίο γίνεται αντιληπτή η ηγεσία, τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις και τον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες διαφορετικών γενεών αναγνωρίζονται, ακούγονται και γίνονται αποδεκτές.

Μια κουλτούρα που υποστηρίζει την διαγενεακότητα είναι αυτή που εκτιμά τη συνεργασία μεταξύ των ηλικιακών ομάδων, ενθαρρύνει τον αναστοχασμό και καλωσορίζει τις διαφορετικές μορφές γνώσης και εμπειρίας. Η κουλτούρα είναι δυναμική - διαμορφώνεται από τη σύνθεση της ομάδας, το πλαίσιο της κοινότητας, καθώς και την ιστορία, την τοποθεσία και τον σκοπό του κέντρου.

Αυτό το δομικό στοιχείο βοηθά στην αξιολόγηση του κατά πόσον η οργανωτική σας κουλτούρα υποστηρίζει ενεργά ή περιορίζει ακούσια τη διαγενεακότητα.

Επιλέξτε τη δήλωση που αντικατοπτρίζει καλύτερα την τρέχουσα θέση του κέντρου σας:

- ☐ Η τρέχουσα κουλτούρα μας δεν υποστηρίζει την πρακτική της διαγενεακότητας. Ενδέχεται να έχουμε βαθιά ριζωμένες ιεραρχίες ή συνήθειες που καθιστούν δύσκολη την κοινή ηγεσία μεταξύ των γενεών αυτή τη στιγμή. 
- ☐ Μόλις ξεκινήσαμε το ταξίδι μας και εργαζόμαστε για να δημιουργήσουμε μια πιο υποστηρικτική κουλτούρα. Υπάρχει η πρόθεση για αλλαγή, αλλά ακόμα μαθαίνουμε πώς να κάνουμε τις αξίες και τις πρακτικές μας πιο συμπεριληπτικές προς τη διαγενεακότητα. 
- ☐ Η κουλτούρα μας είναι γενικά υποστηρικτική προς τη διαγενεακότητα, αλλά δεν είμαστε σίγουρες για το πόσο αποτελεσματική ή συνεπής είναι. Πιστεύουμε ότι βρισκόμαστε στον σωστό δρόμο, αλλά αναζητούμε ενεργά τρόπους για να εμβαθύνουμε και να ενισχύσουμε την προσέγγισή μας. 
- ☐ Έχουμε μια κουλτούρα που υποστηρίζει τη διαγενεακότητα, αν και αυτό μπορεί να μην ισχύει για όλες τις ομάδες ή όλα τα πλαίσια. Έχουμε δει τη διαγενεακότητα να λειτουργεί καλά σε τμήματα του κέντρου μας, αλλά δεν είναι ακόμη συνεπής ή ευρέως διαδεδομένο. 
- ☐ Έχουμε μια ισχυρή κουλτούρα που βασίζεται σε κοινές αξίες και προάγει ενεργά τη διαγενεακότητα. Η κουλτούρα μας προάγει τη συνεργασία, τον σεβασμό και την κατανομή της εξουσίας μεταξύ των γενεών, και αυτό αντικατοπτρίζεται στον τρόπο με τον οποίο εργαζόμαστε καθημερινά. 



Δομικό Στοιχείο 3: Υποδομή Πολιτικής

Αναφέρεται στα επίσημα συστήματα, τις κατευθυντήριες γραμμές και τα πλαίσια που διαμορφώνουν τον τρόπο λειτουργίας του κέντρου σας και τον τρόπο με τον οποίο προάγει την ισότητα, την ασφάλεια και την ένταξη σε όλες τις πτυχές της εργασίας του. Αυτό περιλαμβάνει πολιτικές που σχετίζονται με την πρόσληψη, την προαγωγή, τη μάθηση και την ανάπτυξη, την καταπολέμηση των διακρίσεων και την αποκατάσταση αδικιών.

Μια ισχυρή πολιτική υποδομή δεν περιορίζεται στην αναφορά αξιών, αλλά δημιουργεί σαφείς και υπεύθυνους μηχανισμούς για την εφαρμογή της διαγενεακότητας. Δείχνει ότι η ένταξη των ηλικιωμένων και η ισότητα μεταξύ των γενεών αποτελούν θεσμικές δεσμεύσεις και όχι προαιρετικά πρόσθετα στοιχεία.

Αυτές οι πολιτικές διαμορφώνονται από εσωτερικές αξίες καθώς και από εξωτερικές επιρροές, όπως η εθνική εργατική νομοθεσία, τα διεθνή πλαίσια, η τοποθεσία του οργανισμού και η πρόσβαση σε πόρους.

Επιλέξτε τη δήλωση που αντικατοπτρίζει καλύτερα την τρέχουσα θέση του κέντρου σας:

☐

Οι πολιτικές μας δεν αναγνωρίζουν επί του παρόντος την ηλικία ως παράγοντα ή προτεραιότητα. Οι διαγενεακές παράμετροι δεν αντικατοπτρίζονται σε καμία από τις τρέχουσες πολιτικές μας.

☐

Εκτιμούμε την ένταξη των ηλικιωμένων κατ' αρχήν, αλλά οι πολιτικές μας δεν την αντιμετωπίζουν ρητά. Αν και αποθαρρύνουμε τις διακρίσεις ή τον αποκλεισμό λόγω ηλικίας, αυτό δεν έχει τυποποιηθεί σε γραπτή πολιτική.

☐

Ορισμένες από τις πολιτικές μας αναγνωρίζουν την ηλικία ως έναν από τους σημαντικούς παράγοντες. Η ηλικία περιλαμβάνεται σε βασικές πολιτικές, όπως η πρόσληψη, η προαγωγή ή η επίλυση παραπόνων, αλλά όχι με συνέπεια σε όλους τους τομείς.

☐

Έχουμε εφαρμόσει ισχυρές πολιτικές που προάγουν την ένταξη των ατόμων όλων των ηλικιών, αλλά η εφαρμογή τους δεν είναι συνεπής. Οι πολιτικές μας είναι καλά διατυπωμένες, αλλά εξακολουθούμε να εργαζόμαστε για να διασφαλίσουμε ότι γίνονται πλήρως κατανοητές, εφαρμόζονται και επιβάλλονται σε ολόκληρο τον οργανισμό.

☐

Έχουμε ενσωματώσει πλήρως την ηλικιακή ένταξη σε όλη την υποδομή των πολιτικών μας και την εφαρμόζουμε ενεργά. Οι πολιτικές μας αντικατοπτρίζουν μια σαφή δέσμευση για διαγενεακή ισότητα και έχουμε λάβει συγκεκριμένα μέτρα για την εφαρμογή τους.



Δομικό Στοιχείο 4: Παρακολούθηση, Αξιολόγηση και Μάθηση ΠΑΜ (MEL)

Η ΠΑΜ αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο το κέντρο σας παρακολουθεί, αναλύει και βελτιώνει τη δέσμευσή του στην διαγενεακότητα. Αυτό περιλαμβάνει εσωτερικές πρακτικές, όπως έλεγχοι πολιτικής, μηχανισμοί ανατροφοδότησης του προσωπικού και αναλυτικά δεδομένα ηγεσίας, που βοηθούν τα κέντρα να αξιολογούν την πρόοδο και να διορθώνουν την πορεία τους όπου χρειάζεται.

Οι ισχυρές πρακτικές ΠΑΜ δεν αφορούν την απλή συμπλήρωση κουτιών, αλλά τη δημιουργία σκόπιμων βρόχων ανατροφοδότησης που υποστηρίζουν τη μάθηση, τη λογοδοσία και τη μεταμόρφωση με την πάροδο του χρόνου.

Η ικανότητά σας να παρακολουθείτε τη διαγενεακότητα μπορεί να εξαρτάται από την ικανότητά σας να συλλέγετε και να αναλύετε δεδομένα, την προθυμία του προσωπικού σας να παρέχει ανατροφοδότηση και τη δέσμευσή σας να δημιουργήσετε μια κουλτούρα που εκτιμά την αναστοχασμό και την προσαρμογή.

Επιλέξτε τη δήλωση που αντικατοπτρίζει καλύτερα την τρέχουσα θέση του κέντρου σας:

☐

Προς το παρόν δεν διαθέτουμε συστήματα για την παρακολούθηση ή την αξιολόγηση της διαγενεακότητας. Δεν υπάρχουν επίσημοι ή άτυποι μηχανισμοί για την παρακολούθηση της απόδοσής μας στη διαγενεακότητα.

☐

Εξετάζουμε ενεργά τρόπους παρακολούθησης και αξιολόγησης των προσπαθειών μας στον τομέα της διαγενεακότητας. Βρισκόμαστε στη διαδικασία να μάθουμε από άλλους και να εντοπίσουμε εργαλεία και προσεγγίσεις που θα λειτουργούσαν στο δικό μας πλαίσιο.

☐

Έχουμε αρχίσει να σχεδιάζουμε τις διαδικασίες ΠΑΜ για τη διαγενεακότητα, αλλά δεν έχουν ακόμη τεθεί πλήρως σε εφαρμογή. Έχει ξεκινήσει η συλλογή ορισμένων δεδομένων και η ανάλυση, αλλά εξακολουθούμε να αναπτύσσουμε μια συνεπή και σκόπιμη προσέγγιση.

☐

Έχουμε πραγματοποιήσει κάποια ανεπίσημη παρακολούθηση και αναστοχασμό, αλλά δεν τα χρησιμοποιούμε ακόμη για να διαμορφώσουμε τη στρατηγική ή τον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό. Έχουμε συγκεντρώσει πληροφορίες, αλλά εξακολουθούμε να αναζητούμε τρόπους για να τις μετατρέψουμε σε βιώσιμες δράσεις ή αλλαγές.

☐

Έχουμε μια σαφή, σκόπιμη στρατηγική ΠΑΜ για την υποστήριξη της διαγενεακότητας. Αξιολογούμε τακτικά τις προσπάθειές μας στον τομέα της διαγενεακότητας και χρησιμοποιούμε αυτές τις πληροφορίες για να αναθεωρούμε και να βελτιώνουμε τις πρακτικές μας με την πάροδο του χρόνου.



Δομικό Στοιχείο 5: Ενεργοποίηση του Οικοσυστήματος

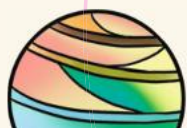
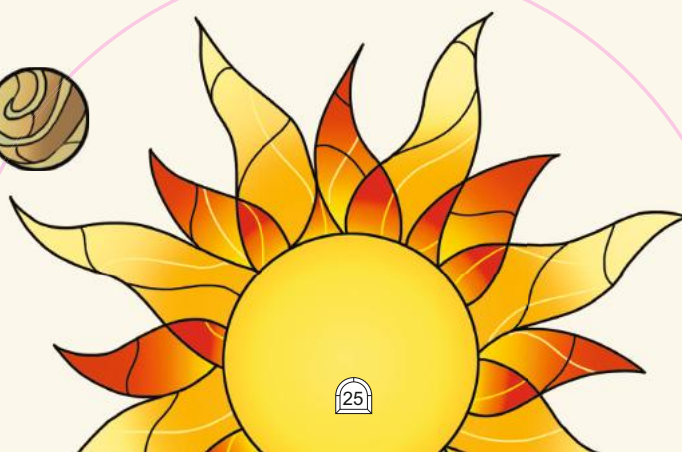
Η ενεργοποίηση του οικοσυστήματος αφορά τον τρόπο με τον οποίο η εμπειρία, οι γνώσεις και η ηγεσία του κέντρου σας συμβάλλουν στην ευρύτερη συλλογική προσπάθεια για την ενσωμάτωση της διαγενεακότητας σε ολόκληρη την κοινότητά σας.

Περιλαμβάνει την κοινή χρήση της πορείας, των γνώσεων, των προβληματισμών, των προκλήσεων και των στρατηγικών σας με άλλους: οργανισμούς-εταίρους, χρηματοδότες, δίκτυα και κινήματα. Αυτό το δομικό στοιχείο αναγνωρίζει ότι η διαγενεακότητα δεν συμβαίνει μεμονωμένα – γίνεται ισχυρότερη όταν συνδέουμε, μαθαίνουμε και υποστηρίζουμε ο ένας τον άλλον.

Αυτό το έργο είναι ιδιαίτερα εξαρτώμενο από το πλαίσιο. Η ικανότητά σας να αλληλεπιδράσετε με το ευρύτερο οικοσύστημα μπορεί να εξαρτάται από την τοποθεσία σας, την πρόσβαση σε πλατφόρμες, τους πόρους, τη γλώσσα και τον τρόπο με τον οποίο το κέντρο σας τεκμηριώνει ή επικοινωνεί το έργο του.

Επιλέξτε τη δήλωση που αντικατοπτρίζει καλύτερα την τρέχουσα θέση του κέντρου σας:

- ☐ Προς το παρόν, δεν μοιραζόμαστε γνώσεις ή σκέψεις σχετικά με τη διαγενεακότητα εκτός του κέντρου μας. Το έργο μας στον τομέα της διαγενεακότητας παραμένει μέχρι στιγμής εσωτερικό ή ατεκμηρίωτο. 1
- ☐ Ενδιαφερόμαστε να μοιραστούμε την εμπειρία μας από τη διαγενεακότητα, αλλά δεν είμαστε σίγουροι από πού και πώς να ξεκινήσουμε. Θέλουμε να συμβάλουμε στην ευρύτερη μάθηση, αλλά χρειαζόμαστε υποστήριξη ή καθοδήγηση για να το κάνουμε αποτελεσματικά. 2
- ☐ Αναζητούμε ενεργά ευκαιρίες για να συνεργαστούμε με άλλους και να μοιραστούμε τις εμπειρίες μας από τη διαγενεακότητα. Εξερευνούμε τρόπους για να συνδεθούμε με δίκτυα και να μοιραστούμε τη δουλειά μας, μαθαίνοντας ταυτόχρονα από άλλους. 3
- ☐ Έχουμε αρχίσει να μοιραζόμαστε τις γνώσεις μας από την πρακτική μας στον τομέα της διαγενεακότητας, αλλά δεν έχουμε ακόμη εμπλακεί σε αμοιβαίο διάλογο ή αναστοχασμό. Συμβάλλουμε στο οικοσύστημα, αλλά υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες για αμοιβαία μάθηση και συν-δημιουργία. 4
- ☐ Συμβάλλουμε ενεργά σε ένα κοινό, εξελισσόμενο οικοσύστημα διαγενεακότητας. Μοιραζόμαστε τακτικά τις γνώσεις μας, δημιουργούμε χώρο για διάλογο και υποστηρίζουμε άλλες οργανώσεις στο ταξίδι τους προς τη διαγενεακότητα, ενώ συνεχίζουμε να μαθαίνουμε και οι ίδιοι. 5



Μόλις ολοκληρώσετε τον έλεγχο ως ομάδα, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το παρακάτω πρότυπο για να δημιουργήσετε μια συνοπτική παρουσίαση, με τα βασικά πλεονεκτήματα και τους τομείς ανάπτυξης.

Πρότυπο Προφίλ Αρχέτυπου Διαγενεακής Ηγεσίας

Σας ευχαριστούμε που συμμετείχατε σε αυτή τη διαδικασία αναστοχασμού. Με βάση τις απαντήσεις σας, ακολουθεί ένα πρότυπο που μπορείτε να συμπληρώσετε με μια σύνοψη της τρέχουσας θέσης της οργάνωσής σας στο ταξίδι της διαγενεακής ηγεσίας.

Οι βαθμολογίες και τα αρχέτυπα των δομικών στοιχείων σας

Συνολική αναστοχαστική διαδικασία

Δυνατά σημεία

Προτάσεις για να προχωρήσετε

Να θυμάστε...

Μπορεί να βρίσκεστε σε διαφορετικά στάδια σε κάθε δομικό στοιχείο — και αυτό είναι απολύτως φυσιολογικό. Η διαγενεακή ηγεσία δεν είναι ένας προορισμός. Είναι μια πρακτική κοινής εξουσίας, υπευθυνότητας και συνεχούς μεταμόρφωσης.

Ας γιορτάσουμε το σημείο στο οποίο βρισκόμαστε και ας προχωρήσουμε μαζί καθώς μεγαλώνουμε.



Μετακίνηση Μεταξύ των Αρχετύπων Μέσα σε Κάθε Δομικό Στοιχείο: Ένας Δρόμος για την Άσκηση Διαγενεακής Ηγεσίας

Τώρα που έχετε αξιολογήσει την τρέχουσα θέση του κέντρου σας στο ταξίδι της διαγενεακότητας, αυτή η ενότητα θα σας βοηθήσει να εξερευνήσετε πώς να προχωρήσετε σε κάθε δομικό στοιχείο.

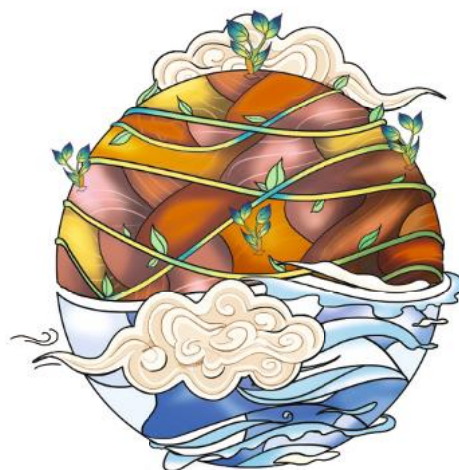
Μην το θεωρείτε ως έναν κατάλογο ελέγχου, αλλά περισσότερο ως έναν ζωντανό εξελισσόμενο οδηγό. Ο στόχος δεν είναι να προχωρήσετε γρήγορα ή τέλεια, αλλά να προχωρήσετε σκόπιμα, με προσοχή, θάρρος και προβληματισμό.

Οργανωτική Προθυμία



Αρχάρια → Εξερευνήτρια

1. Ξεκινήστε συζητήσεις. Κάντε ερωτήσεις όπως: «Τι σημαίνει η ηγεσία για εμάς και πού ταιριάζει η ηλικία σε αυτό το πλαίσιο;»
2. Μοιραστείτε πόρους (άρθρα, βίντεο, εργαλεία) για να προσκαλέσετε άλλους να μάθουν μαζί σας.
3. Να είστε ειλικρινείς σχετικά με την αμηχανία ή την αβεβαιότητα – το να δείχνετε περιέργεια ενθαρρύνει τους άλλους να κάνουν το ίδιο.





Εξερευνήτρια → Υποστηρίκτρια

1. Εντοπίστε και υποστηρίξτε τις πρωταθλήτριες της διαγενεακότητας σε ολόκληρη την οργάνωσή σας, ειδικά εκείνες που μπορεί να μην έχουν επίσημη εξουσία.
2. Δημιουργήστε μια ομάδα εργασίας ή έναν κύκλο ομοτίμων για να καλλιεργήσετε το κοινό ενδιαφέρον και τη φαντασία γύρω από τη διαγενεακότητα.
3. Γιορτάστε τις μικρές αλλαγές και δημιουργήστε δυναμική μέσω ιστοριών και αναστοχασμών.

Εξερευνήτρια → Ειδική

1. Υποστηρίξτε τα μέλη της ομάδας να μοιραστούν τις δικές τους εμπειρίες με την ηγεσία και την ηλικία σε πιο επίσημα πλαίσια (π.χ. δημοτικά συμβούλια, εκθέσεις).
2. Ενθαρρύνετε την ανώτερη ηγεσία να υποστηρίξει τη διαγενεακότητα με ορατό και συνεπή τρόπο σε όλες τις εσωτερικές και εξωτερικές επικοινωνίες.
3. Χρησιμοποιήστε την αφήγηση ιστοριών για να αναδείξετε αξίες, εντάσεις και αλλαγές μεταξύ των γενεών.



Ειδική → Διευκολύντρια

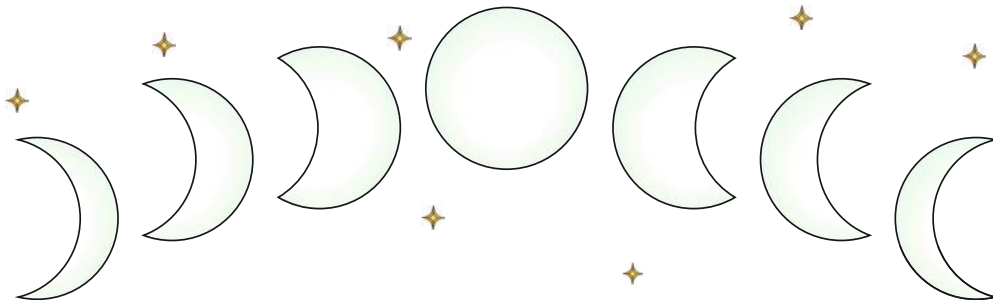
1. Αναθέστε πόρους, προϋπολογισμό, χρόνο και προσωπικό για να εμβαθύνετε τις δεσμεύσεις σας για τη διαγενεακότητα.
2. Ενσωματώστε την προθυμία στη στρατηγική σας και ονομάστε την ρητά ως αξία.
3. Αναγνωρίστε ανοιχτά τους κινδύνους και τις ανησυχίες για να δημιουργήσετε διαφάνεια και εμπιστοσύνη.

Διευκολύντρια

1. Ενσωματώστε τη διαγενεακότητα στις ετήσιες αξιολογήσεις, τις αξιολογήσεις ηγεσίας και τους χώρους αναστοχασμού.
2. Δημιουργήστε χώρο για την δυσφορία, την ανατροφοδότηση και τις δημιουργικές συγκρούσεις - όλα αυτά αποτελούν μέρος της πρακτικής.
3. Ενσωματώστε τη διαγενεακή ηγεσία ως βασική προτεραιότητα, με έμφαση στην ανάπτυξη συλλογικής ηγεσίας και στην κοινή λήψη αποφάσεων, μαζί με μια διαφανή διαδικασία για το πώς θα συμβεί αυτό.



Οργανωτική Κουλτούρα και Πρακτική



Αρχάρια → Εξερευνήτρια

1. Διευκρινίστε τι σημαίνει «κουλτούρα» για την ομάδα σας και αξιολογήστε την ετοιμότητα για διαγενεακότητα μέσω επίσημων και ανεπίσημων διαδικασιών.
2. Ονομάστε τις αξίες (π.χ. διαφάνεια, ταπεινότητα, κοινή μάθηση) που υποστηρίζουν τη διαγενεακή ένταξη.
3. Ξεκινήστε να χαρτογραφείτε τα κενά και τις ευκαιρίες στην κουλτούρα μέσω ανεπίσημων αναστοχασμών ή συνεδριών ακρόασης.





Εξερευνήτρια → Υποστηρίκτρια

1. Προσκαλέστε σε ανοιχτό διάλογο: πώς επηρεάζει η ηλικία τον σεβασμό, την επιρροή και την ένταξη εδώ;
2. Συν-δημιουργήστε πολιτισμικές νόρμες και τελετουργίες που αντανakλούν την κοινή ιδιοκτησία.
3. Χρησιμοποιήστε την αφήγηση ιστοριών ή ανώνυμα σχόλια για να αναδείξετε τις δυναμικές εξουσίας στις καθημερινές αλληλεπιδράσεις.

Υποστηρίκτρια → Ειδική

1. Εντοπίστε συμμάχους και δημιουργήστε δυναμική μαζί για να διαμορφώσετε αλλαγές στην κουλτούρα της ένταξης.
2. Παρακολουθήστε τι λειτουργεί και τι προκαλεί τριβές μεταξύ των ηλικιακών ταυτοτήτων, προκειμένου να ξεκινήσετε συλλογικά την προώθηση της αλλαγής.
3. Ξεκινήστε να συλλέγετε αναλυτικές σκέψεις ανά γενιά, φύλο και ρόλο για να εμβαθύνετε τις γνώσεις σας.



Ειδική → Διευκολύντρια

1. Ενσωματώστε πρακτικές λογοδοσίας - π.χ. ανατροφοδότηση σε πραγματικό χρόνο, τεκμηρίωση, κύκλοι ανατροφοδότησης - για να ελέγχετε ποιες φωνές ακούγονται.
2. Διασφάλιση της ύπαρξης διαδικασιών για την ανάδειξη και την αντιμετώπιση της πολιτισμικής βλάβης ή του αποκλεισμού.

Διευκολύντρια

1. Ανανεώστε τακτικά τις αξίες και τις πρακτικές σας, ανταποκρινόμενες στις εξελισσόμενες δυναμικές των γενεών.
2. Ενσωματώστε την αναθεώρηση της κουλτούρας στον ετήσιο προγραμματισμό και δημιουργήστε χώρους συλλογικής ανατροφοδότησης.

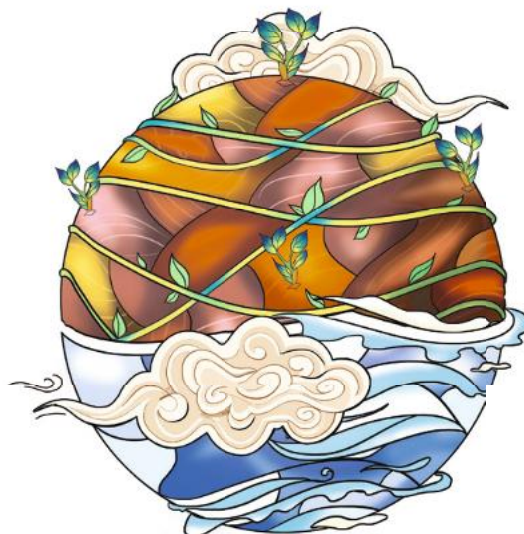


Υποδομή Πολιτικής



Αρχάρια → Εξερευνήτρια

1. Ξεκινήστε συζητήσεις σχετικά με την ένταξη και τη διάκριση λόγω ηλικίας. Τι παρατηρούν ή βιώνουν οι γυναίκες;
2. Ερευνήστε τις προσεγγίσεις ομοτίμων οργανισμών για την ενσωμάτωση πολιτικής ένταξης των ηλικιών.





Εξερευνήτρια → Υποστηρίκτρια

1. Ελέγξτε τις τρέχουσες πολιτικές (π.χ. πρόσληψη, απόδοση, καταπολέμηση των διακρίσεων) ως προς τη συνάφειά τους με τις διαφορετικές γενιές.
2. Κάντε την ένταξη των ηλικιών σαφή σε όλα τα στάδια της απασχόλησης: από την πρόσληψη έως την αποχώρηση.

Υποστηρίκτρια → Ειδική

1. Εκπαιδεύστε την ομάδα σας σχετικά με τις αλλαγές στις πολιτικές και τα σημεία πρόσβασης (συμπεριλαμβανομένων των μηχανισμών υποβολής παραπόνων).
2. Παρακολουθήστε ποια αξιολογεί τις πολιτικές και πώς υπάρχουν κενά στην ευαισθητοποίηση ή την εμπιστοσύνη.



Ειδική → Διευκολύντρια

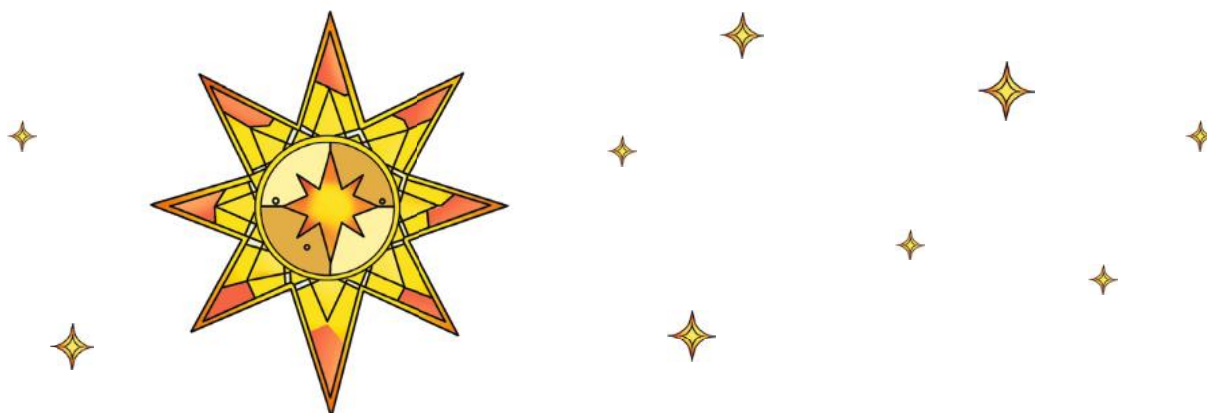
1. Εξασφαλίστε την προσβασιμότητα σε όλες τις γλώσσες και μορφές.
2. Συμπεριλάβετε σαφείς δεσμεύσεις για εμπιστευτικότητα και μη αντίποινα σε όλα τα έγγραφα πολιτικής.

Διευκολύντρια

1. Ελέγχετε τακτικά τη χρήση και την αποτελεσματικότητα. Μοιραστείτε τα διδάγματα με διαφάνεια σε όλη την ομάδα σας και, αν είναι δυνατόν, και εκτός αυτής.
2. Εξετάστε τις ευκαιρίες για τη συνδημιουργία πολιτικών με άλλους οργανισμούς ή δίκτυα, μαζί με τη δημοσίευση τεκμηρίωσης για λόγους λογοδοσίας και διαφάνειας.

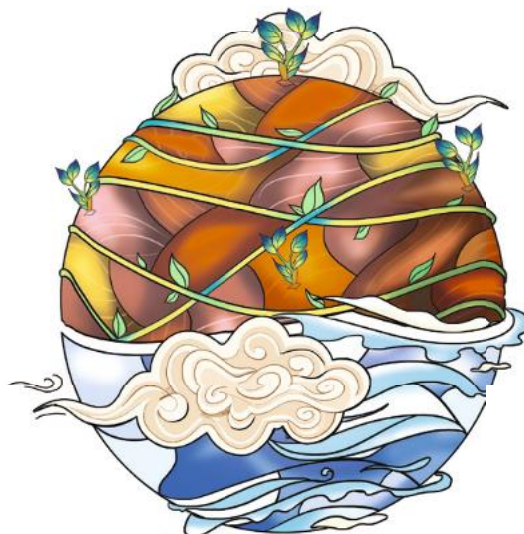


Παρακολούθηση, Αξιολόγηση και Μάθηση ΠΑΜ



Αρχάρια → Εξερευνήτρια

1. Προσδιορίστε τυχόν υπάρχοντα πλαίσια για την ευημερία - μπορεί να ενσωματωθεί η ηλικία;
2. Μελετήστε πώς οι άλλοι οργανισμοί παρακολουθούν τις πρακτικές της συμπεριληπτικής ηγεσίας, συμπεριλαμβανομένων των βασικών πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού και διαδικασιών, όπως η πρόσληψη, η διατήρηση, η προαγωγή κ.λπ., σε σχέση με την ηλικία.



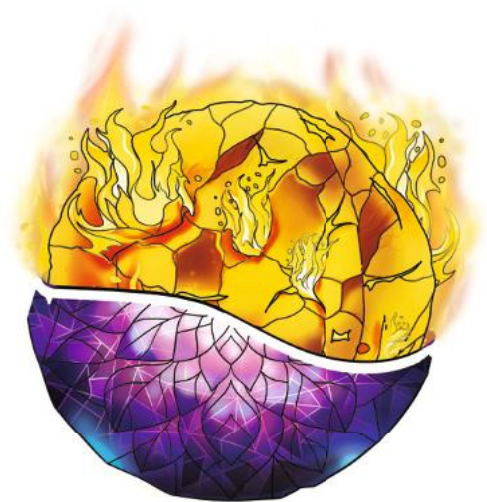


Εξερευνήτρια → Υποστηρίκτρια

1. Ανάπτυξη βασικών δεικτών (ποσοτικών και ποιοτικών) για την παρακολούθηση της ανάπτυξης της διαγενεακότητας.
2. Ενσωματώστε δεδομένα σχετικά με την ηλικία και τις γενιές στα υπάρχοντα εργαλεία (π.χ. έρευνες και αξιολογήσεις 360).
3. Χρησιμοποιήστε μια συμμετοχική προσέγγιση για να δημιουργήσετε αποδοχή και συνάφεια.

Υποστηρίκτρια → Ειδική

1. Δοκιμάστε τους δείκτες σας με μια διαφορετική, αντιπροσωπευτική ομάδα - συλλέξτε και αναλύστε τα δεδομένα.
2. Μην ανησυχείτε για τις ατέλειες - τα πιλοτικά προγράμματα είναι εργαλεία μάθησης, όχι τελικά προϊόντα.



Ειδική → Διευκολύντρια

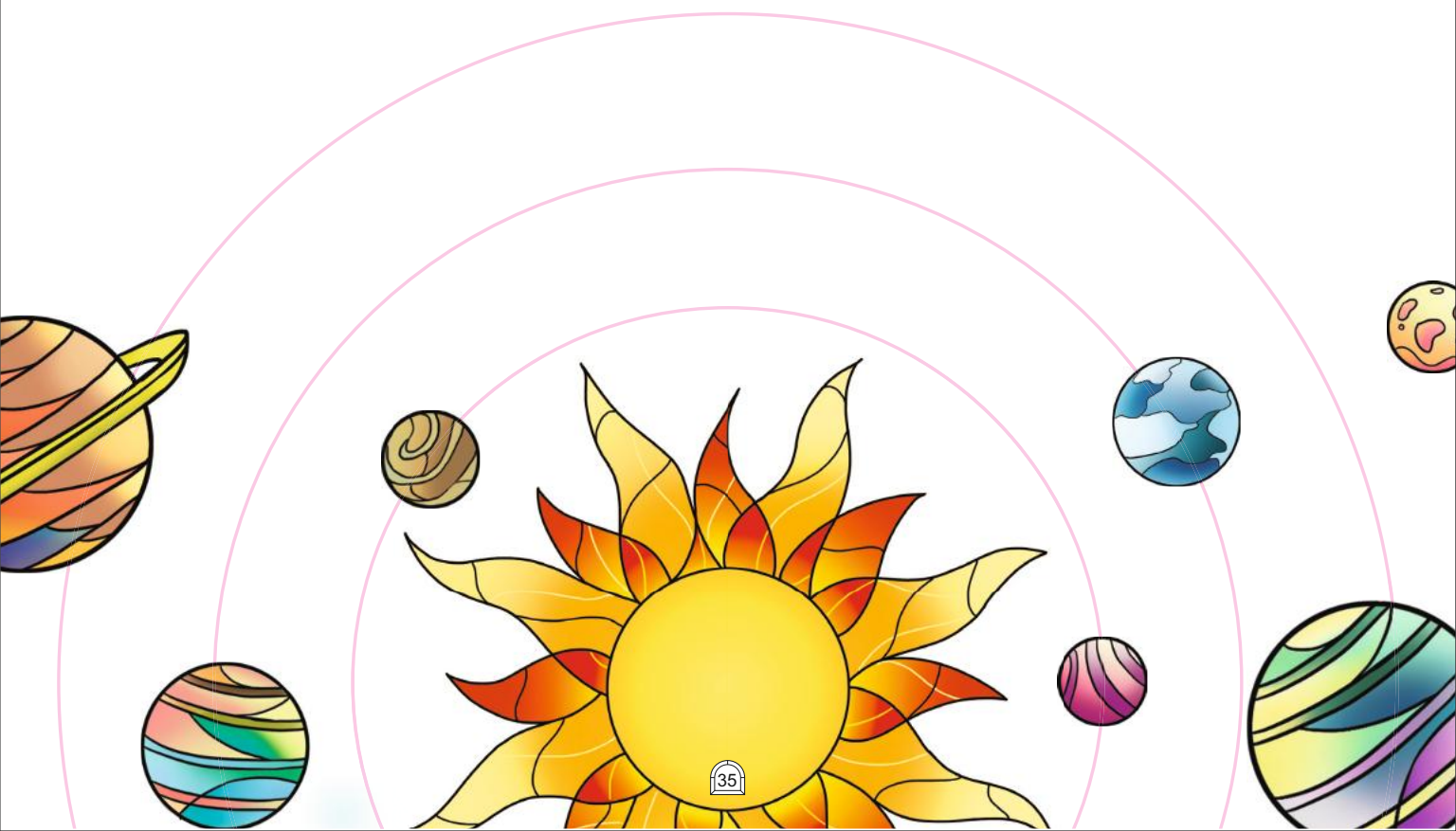
1. Οριστικοποιήστε το πλαίσιο ΠΑΜ και ενσωματώστε τακτικά διαστήματα αξιολόγησης (π.χ. τριμηνιαία, ετήσια).
2. Μοιραστείτε ευρέως τη διαδικασία και τα ευρήματά σας. Διατηρήστε χώρους για τακτική προσαρμογή.

Διευκολύντρια

1. Ελέγχετε τακτικά τα δεδομένα για συνέπεια και βελτιώστε τα εργαλεία ώστε να αντανakλούν νέες ερωτήσεις ή δυναμικές. Εξασφαλίστε μια αξιολόγηση ετησίως.
2. Χρησιμοποιήστε τα ευρήματα για να διαμορφώσετε τη στρατηγική και να αναφέρετε τον αντίκτυπο εντός και εκτός του οργανισμού σας.



Ενεργοποίηση Οικοσυστήματος



Αρχάρια → Εξερευνήτρια

1. Ξεκινήστε να καταγράφετε το ταξίδι σας στη διαγενεακότητα - τι έχετε δοκιμάσει, μάθει και αμφισβητήσει;
2. Επιλέξτε μορφές που διευκολύνουν την κοινή χρήση των ιδεών σας σε διάφορους χώρους - infographics, blogs, σύντομα βίντεο.

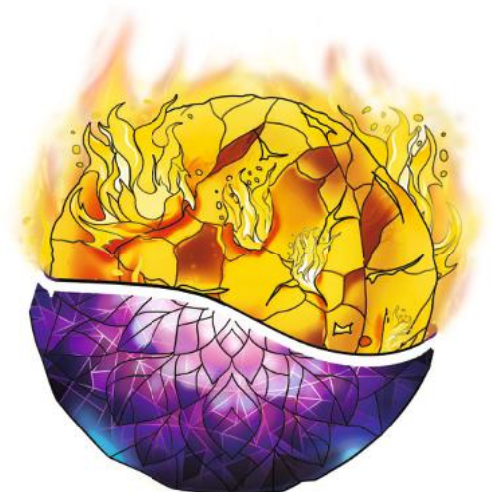


Εξερευνήτρια → Υποστηρίκτρια

1. Αναζητήστε κοινότητες, φόρουμ και δίκτυα όπου εξερευνάται η διαγενεακότητα.
2. Συμμετέχετε πρώτα ως μαθήτρια και, όταν είστε έτοιμες, μοιραστείτε τις δικές σας ιστορίες.

Υποστηρίκτρια → Ειδική

1. Μοιραστείτε τις γνώσεις σας μέσω εσωτερικών ενημερωτικών δελτίων, δημόσιων αναρτήσεων ή εξωτερικών συνεργασιών.
2. Να είστε ειλικρινείς για ό,τι δεν έχει λειτουργήσει – η αποτυχία είναι μέρος της ηγεσίας.
3. Ζητήστε ανατροφοδότηση και ακούστε προσεκτικά τις εμπειρίες των άλλων.



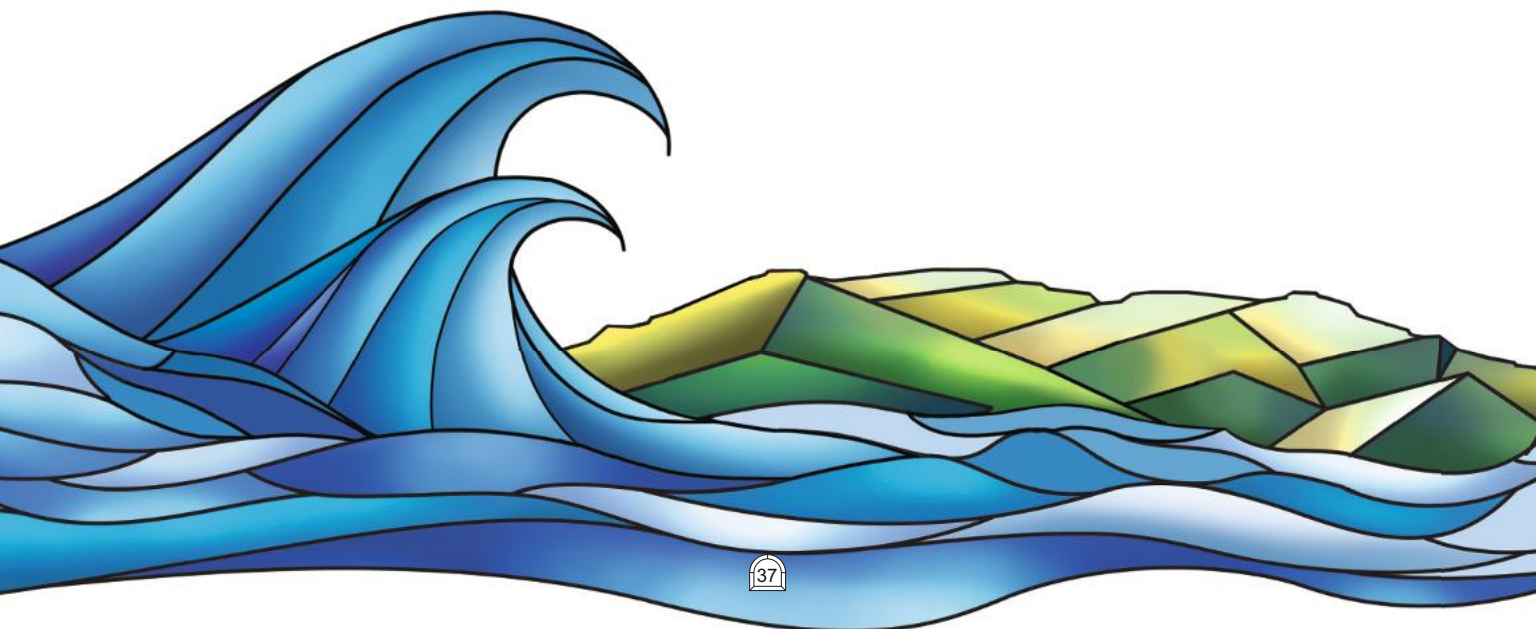


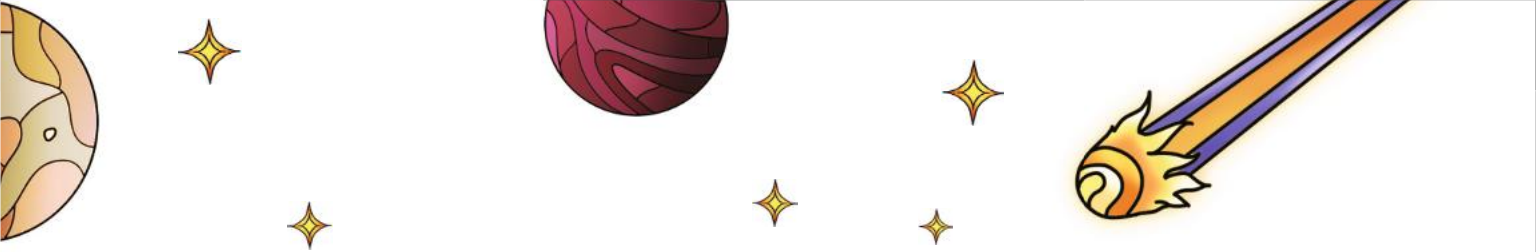
Ειδική → Διευκολύντρια

1. Δημιουργήστε τους δικούς σας χώρους μάθησης για άλλους - π.χ. εργαστήρια, mentoring, ανταλλαγές γνώσεων.
2. Συν-αναπτύξτε συνεργασίες οικοσυστήματος που βασίζονται στην αμοιβαία ανάπτυξη.

Διευκολύντρια

1. Διοργανώστε κέντρα μάθησης διαγενεακότητας, περιφερειακές συγκεντρώσεις ή εικονικές συναντήσεις.
2. Ενισχύστε τις υποεκπροσωπούμενες φωνές, ειδικά εκείνες που βρίσκονται στο σταυροδρόμι της ηλικίας, της φυλής, της τάξης και του φύλου.
3. Υποστηρίξτε τη χρηματοδότηση, την προβολή και τη νομιμότητα της διαγενεακότητας σε όλα τα παγκόσμια συστήματα.





Μια Πρόσκληση για Διαφορετική Ηγεσία

Με αυτό, φτάνουμε στο τέλος του οδηγού «Τρίγωνο κατευθυντήριων αρχών, δομικών στοιχείων και αρχετύπων» - το εργαλείο αυτό έχει σχεδιαστεί όχι μόνο για να αφυπνίσει και να συνοδεύσει το κέντρο σας στο ταξίδι του προς τη διαγενεακότητα.

Για να επαναπροσδιορίσουμε την ηγεσία, πρέπει να είμαστε πρόθυμες να ανατρέψουμε συλλογικά αυτό που έχουμε κληρονομήσει και να χτίσουμε με θάρρος αυτό που είναι εφικτό. Αυτό σημαίνει να εμβαθύνουμε την κατανόησή μας, να μετασχηματίσουμε τις παραδοχές μας και να εφαρμόσουμε νέες αξίες. Η διαγενεακότητα δεν είναι ένα μοντέλο που ταιριάζει σε όλες. Είναι μια ζωντανή, εξελισσόμενη διαδικασία που απαιτεί ταπεινότητα, επιμονή, χαρά και την πεποίθηση ότι η ηγεσία μπορεί να είναι κάτι περισσότερο.

Γνωρίζουμε ότι αυτό το έργο δεν μπορεί - και δεν πρέπει - να γίνει μόνο του. Η διαγενεακότητα είναι, από τη φύση της, σχεσιακή και συν-δημιουργημένη. Ελπίζουμε ότι αυτό το εργαλείο θα σας προσκαλέσει να ξεκινήσετε (ή να συνεχίσετε) αυτό το ταξίδι με τρόπους που θα σας φαίνονται θαρραλέοι, σημαντικοί και εφικτοί για εσάς και το κέντρο σας.

Μακάρι αυτή η διαδικασία να χρησιμεύσει όχι μόνο ως καθρέφτης που αντανακλά την ανάπτυξή σας, αλλά και ως παράθυρο σε

αυτό που είναι δυνατό όταν η εξουσία μοιράζεται, η γνώση τιμάται από όλες τις γενιές και η ηγεσία βασίζεται στην ισότητα, την ένταξη και τη συλλογική φροντίδα.

Αυτός ο οδηγός δεν είναι στατικός, είναι ζωντανός. Όπως όλες οι μετασχηματιστικές πρακτικές, μπορεί να αλλάξει και να εξελιχθεί μαζί σας. Αφήστε τον να προσαρμοστεί. Αφήστε τον να αναπνεύσει. Αφήστε τον να αναπτυχθεί παράλληλα με τους ανθρώπους σας, τον σκοπό σας και τα κινήματα στα οποία συμμετέχετε.

Ο δρόμος που έχετε μπροστά σας μπορεί να μην είναι πάντα εύκολος. Αλλά δεν τον περπατάτε μόνες. Επιλέγοντας να ηγηθείτε με διαφορετικό τρόπο, συμβάλλετε στη διαμόρφωση ενός κόσμου όπου η ηγεσία αντανακλά τις βαθύτερες αξίες μας - όπου είναι χωρίς αποκλεισμούς, φεμινιστική, διαγενεακή και δίκαιη.

Λοιπόν, ας ευχηθούμε στην πορεία που έχουμε μπροστά μας.

Στην περιέργεια και το θάρρος.

Στο να προχωράμε όλες μαζί, ακόμα και με δυσκολία.

Και στο χτίσιμο ενός μέλλοντος όπου όλες, από όλες τις γενιές, έχουν τη δύναμη να ηγούνται και να ευημερούν.



Παράδειγμα περίπτωσης:

Δείγμα υιοθέτησης του Κοινού Τριγώνου της διαγενεακότητας από το Ίδρυμα Forward Leadership.

Το Forward Leadership Foundation [FLF]⁴ είναι μια κοινωνική οργάνωση με έδρα το Μεξικό, η οποία υλοποιεί προγράμματα και παρεμβάσεις σε ολόκληρο τον νότιο ημισφαίριο. Αποστολή της είναι η προώθηση της φεμινιστικής ηγεσίας που είναι διατομεακή, χωρίς αποκλεισμούς και ισότιμη. Για το σκοπό αυτό, διεξάγει πολλαπλά προγράμματα ηγεσίας που απευθύνονται σε γυναίκες και queer άτομα, συνεργάζεται με ιδρύματα για την προώθηση φεμινιστικών πρακτικών ηγεσίας και χρηματοδοτεί οργανώσεις που επιδιώκουν να προωθήσουν τη φεμινιστική ηγεσία με καινοτόμους τρόπους. Πρόκειται για μια μεσαίου μεγέθους οργάνωση που λειτουργεί κυρίως εξ αποστάσεως, με περίπου 30 υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης που εδρεύουν σε διάφορα μέρη του κόσμου. Η ομάδα της αποτελείται από άτομα με διαφορετικές φυλετικές, πολιτισμικές και έμφυλες ταυτότητες. Ο οργανισμός έχει 20 χρόνια ζωής και η μέση ηλικία των υπαλλήλων είναι περίπου 37 έτη. Το κοινό στο οποίο απευθύνεται είναι γυναίκες και queer άτομα ηλικίας 18-45 ετών, καθώς και οργανισμοί που συνεργάζονται με αυτό το κοινό-στόχο. Η ηγεσία του αποτελείται από επαγγελματίες με μεγάλη εμπειρία στον τομέα της ανάπτυξης, ηλικίας 36-45 ετών.

Η FLF δεσμεύεται να διασφαλίζει ότι η ομάδα της είναι ποικιλόμορφη, ισότιμη και χωρίς αποκλεισμούς σε όλα τα επίπεδα. Δεδομένης της ευρείας ποικιλομορφίας του οργανισμού, η FLF αναζητά συνεχώς τρόπους ώστε να εξαλείψει κάθε αποκλεισμό. Η FLF έλαβε τα αποτελέσματα της ερευνητικής μελέτης για τη διαγενεακή ηγεσία και έδειξε μεγάλο ενδιαφέρον να διερευνήσει σε ποιο σημείο βρίσκεται η διαγενεακή ηγεσία της. Στην FLF παρουσιάστηκε το τρίγωνο του κοινού φωτός της διαγενεακής ηγεσίας και της ζητήθηκε επίσης να υιοθετήσει τη διαδικασία Αρχετύπων για να κατανοήσει σε ποιο σημείο βρίσκεται στο ταξίδι της προς τη διαγενεακή ηγεσία. Έχει επισημάνει με μπλε χρώμα τις δηλώσεις που αντιπροσωπεύουν περισσότερο την τρέχουσα κατάσταση της διαγενεακής ηγεσίας εντός του οργανισμού της.

⁴ Σημειώστε ότι πρόκειται για έναν φανταστικό οργανισμό που δημιουργήθηκε κυρίως με σκοπό να απεικονίσει πώς μπορεί να μοιάζει στην πράξη ο οδηγός του τριγώνου και να χρησιμεύσει ως παράδειγμα για οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών που επιθυμούν να χρησιμοποιήσουν αυτό το εργαλείο. Οποιαδήποτε ομοιότητα με οποιονδήποτε άλλο οργανισμό, πρόγραμμα ή/και πρωτοβουλία είναι εντελώς τυχαία και δεν πρέπει να θεωρηθεί ως αναφορά σε οποιονδήποτε πραγματικό οργανισμό.

Προθυμία του Οργανισμού

Η προθυμία του οργανισμού αναφέρεται στην κινητοποίηση, την ετοιμότητα και την επιθυμία σε διάφορα επίπεδα του οργανισμού να εφαρμόσει τη διαγενεακότητα. Αυτό περιλαμβάνει όχι μόνο την ανοιχτή στάση απέναντι στην ιδέα, αλλά και την επιθυμία να αναλάβει δράση για να την υλοποιήσει, μέσω της κοινής μάθησης, της κατανομής πόρων και της δέσμευσης για πολιτισμική αλλαγή.

Η προθυμία διαμορφώνεται από πολλούς παράγοντες: τη στάση της ηγεσίας, την οργανωτική κουλτούρα, τους διαθέσιμους πόρους, ακόμη και τον ρόλο ή την ταυτότητα του οργανισμού στο ευρύτερο οικοσύστημά του. Αυτό το δομικό στοιχείο εστιάζει στις νοοτροπίες και την ενέργεια που προωθούν ή εμποδίζουν τη διαγενεακότητα.

- ☐ Προς το παρόν δεν είμαστε έτοιμοι ή πρόθυμοι να ασχοληθούμε με τη διαγενεακότητα η οποία δεν έχει ακόμη εισαχθεί ή τεθεί ως προτεραιότητα στον οργανισμό μας. 1
- ☐ Ενδιαφερόμαστε να αναπτύξουμε τη διάθεση, αλλά δεν είμαστε σίγουροι πώς να ξεκινήσουμε. Υπάρχει περιέργεια ή πρόθεση, αλλά αναζητούμε καθοδήγηση, εργαλεία ή υποστήριξη για να ξεκινήσουμε. 2
- ☐ Ορισμένα άτομα είναι πρόθυμα, αλλά δεν έχουν την υποστήριξη για να αναλάβουν δράση. Υπάρχουν ορισμένες υποστηρίκτριες εντός του οργανισμού μας, αλλά οι προσπάθειές τους περιορίζονται από την έλλειψη πόρων ή θεσμικής υποστήριξης. 3
- ☒ **Η ηγεσία είναι σύμφωνη, αλλά η προθυμία δεν είναι συνεπής σε ολόκληρο τον οργανισμό. Υπάρχει ορατή δέσμευση στην κορυφή, αλλά δεν έχει φτάσει ακόμη σε όλα τα επίπεδα της ομάδας.** 4
- ☐ Υπάρχει συλλογική, οργανωτική προθυμία να ασχοληθούμε με τη διαγενεακότητα, η οποία υποστηρίζεται ευρέως και γυναίκες από διαφορετικές θέσεις και γενιές είναι έτοιμες να συμμετάσχουν και να συνδημιουργήσουν. 5

Αρχέτυπο Προθυμίας
του Οργανισμού:
Ειδική



Οργανωτική κουλτούρα και πρακτική

Η οργανωτική κουλτούρα και πρακτική αναφέρεται στις καθημερινές αξίες, συμπεριφορές, τρόπους επικοινωνίας και κοινές νόρμες που διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Αυτό περιλαμβάνει τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται την ηγεσία, τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις και τον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες διαφορετικών γενεών γίνονται αντιληπτές, εισακούγονται και είναι αποδεκτές.

Μια κουλτούρα που υποστηρίζει τη διαγενεακότητα είναι μια κουλτούρα που εκτιμά τη συνεργασία μεταξύ των ηλικιακών ομάδων, ενθαρρύνει τον αναστοχασμό και καλωσορίζει τις διαφορετικές μορφές γνώσης και εμπειρίας. Η κουλτούρα είναι δυναμική - διαμορφώνεται από τη σύνθεση της ομάδας, το πλαίσιο της κοινότητας, καθώς και την ιστορία, την τοποθεσία και τον σκοπό του οργανισμού.

Αυτό το δομικό στοιχείο βοηθά στην αξιολόγηση του κατά πόσον η κουλτούρα του οργανισμού σας υποστηρίζει ενεργά ή περιορίζει ακούσια τη διαγενεακότητα.

- ☐ Η τρέχουσα κουλτούρα μας δεν υποστηρίζει την πρακτική της διαγενεακότητας. Μπορεί να έχουμε βαθιά ριζωμένες ιεραρχίες ή συνήθειες που καθιστούν δύσκολη την κοινή ηγεσία μεταξύ των γενεών αυτή τη στιγμή. 
- ☐ Μόλις ξεκινήσαμε το ταξίδι μας και εργαζόμαστε για να δημιουργήσουμε μια πιο υποστηρικτική κουλτούρα. Υπάρχει η πρόθεση για αλλαγή, αλλά ακόμα μαθαίνουμε πώς να κάνουμε τις αξίες και τις πρακτικές μας πιο συμπεριληπτικές με γνώμονα τη διαγενεακότητα. 
- ☒ **Η κουλτούρα μας είναι γενικά υποστηρικτική προς τη διαγενεακότητα, αλλά δεν είμαστε σίγουρες για το πόσο αποτελεσματική ή συνεπής είναι. Πιστεύουμε ότι βρισκόμαστε στον σωστό δρόμο, αλλά αναζητούμε ενεργά τρόπους για να εμβαθύνουμε και να ενισχύσουμε την προσέγγισή μας.** 
- ☐ Έχουμε μια κουλτούρα που υποστηρίζει τη διαγενεακότητα, αν και αυτό μπορεί να μην ισχύει για όλες τις ομάδες ή τα περιβάλλοντα. Έχουμε δει τη διαγενεακότητα να λειτουργεί καλά σε τμήματα της οργάνωσής μας, αλλά δεν είναι ακόμη συνεπές ή ευρέως διαδεδομένο. 
- ☐ Έχουμε μια ισχυρή κουλτούρα που βασίζεται σε κοινές αξίες και προάγει ενεργά τη διαγενεακότητα. Η κουλτούρα μας προωθεί τη συνεργασία, τον σεβασμό και την κατανομή της εξουσίας μεταξύ των γενεών, και αυτό αντικατοπτρίζεται στον τρόπο με τον οποίο εργαζόμαστε καθημερινά. 

Αρχέτυπο οργανωτικής
κουλτούρας: Υποστηρίκτρια



Υποδομή πολιτικής

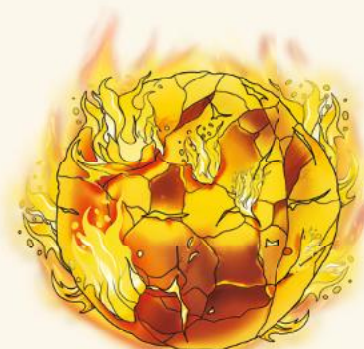
Αναφέρεται στα επίσημα συστήματα, τις κατευθυντήριες γραμμές και τα πλαίσια που διαμορφώνουν τον τρόπο λειτουργίας του οργανισμού σας και τον τρόπο με τον οποίο προάγεται η ισότητα, η ασφάλεια και η ένταξη σε όλες τις πτυχές του έργου αυτού. Αυτό περιλαμβάνει πολιτικές που σχετίζονται με την πρόσληψη, την προαγωγή, τη μάθηση και την ανάπτυξη, την καταπολέμηση των διακρίσεων και την αποκατάσταση αδικιών.

Μια ισχυρή υποδομή πολιτικής δεν περιορίζεται στην αναφορά αξιών, αλλά δημιουργεί σαφείς και υπεύθυνους μηχανισμούς για την εφαρμογή της διαγενεακότητας. Δείχνει ότι η ένταξη των ηλικιωμένων και η ισότητα μεταξύ των γενεών είναι θεσμικές δεσμεύσεις και όχι προαιρετικά πρόσθετα.

Αυτές οι πολιτικές διαμορφώνονται από εσωτερικές αξίες καθώς και από εξωτερικές επιρροές, όπως η εθνική εργατική νομοθεσία, τα διεθνή πλαίσια, η τοποθεσία του οργανισμού και η πρόσβαση σε πόρους.

- ☐ Η πολιτική μας δεν αναγνωρίζει επί του παρόντος την ηλικία ως παράγοντα ή προτεραιότητα. Οι διαγενεακές εκτιμήσεις δεν αντικατοπτρίζονται σε καμία από τις τρέχουσες πολιτικές μας. 
- ☐ Εκτιμούμε την ένταξη των ηλικιωμένων ως αρχή, αλλά οι πολιτικές μας δεν την αντιμετωπίζουν ρητά. Αν και αποθαρρύνουμε τις διακρίσεις ή τον αποκλεισμό λόγω ηλικίας, αυτό δεν έχει τυποποιηθεί σε γραπτή πολιτική. 
- ☒ **Ορισμένες από τις πολιτικές μας αναγνωρίζουν την ηλικία ως έναν από τους σχετικούς παράγοντες. Η ηλικία περιλαμβάνεται σε βασικές πολιτικές, όπως η πρόσληψη, η προαγωγή ή η επίλυση παραπόνων, αλλά όχι με συνέπεια σε όλους τους τομείς.** 
- ☐ Έχουμε εφαρμόσει ισχυρές πολιτικές που προάγουν την ένταξη των ατόμων όλων των ηλικιών, αλλά η εφαρμογή τους δεν είναι συνεπής. Οι πολιτικές μας είναι καλά διατυπωμένες, αλλά εξακολουθούμε να εργαζόμαστε για να διασφαλίσουμε ότι γίνονται πλήρως κατανοητές, εφαρμόζονται και επιβάλλονται σε ολόκληρο τον οργανισμό. 
- ☐ Έχουμε ενσωματώσει πλήρως την ηλικιακή ένταξη σε όλη την υποδομή των πολιτικών μας και την εφαρμόζουμε ενεργά. Οι πολιτικές μας αντικατοπτρίζουν μια σαφή δέσμευση για διαγενεακή ισότητα και έχουμε λάβει συγκεκριμένα μέτρα για την εφαρμογή τους. 

Αρχέτυπο Πολιτικής
Υποδομής: Υποστηρίκτρια



Παρακολούθηση, αξιολόγηση και μάθηση ΠΑΜ (MEL)

Το MEL αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο ο οργανισμός σας παρακολουθεί, αναστοχάζεται και βελτιώνει τη δέσμευσή του στη διαγενεακότητα. Αυτό περιλαμβάνει εσωτερικές πρακτικές, όπως έλεγχοι πολιτικής, μηχανισμοί ανατροφοδότησης του προσωπικού και αναλυτικά δεδομένα ηγεσίας, που βοηθούν τους οργανισμούς να αξιολογούν την πρόοδο και να διορθώνουν την πορεία τους όπου χρειάζεται.

Οι ισχυρές πρακτικές MEL δεν αφορούν την απλή συμπλήρωση κουτιών, αλλά τη δημιουργία ανατροφοδότησης η οποία θα υποστηρίζει τη μάθηση, τη λογοδοσία και τη μεταμόρφωση με την πάροδο του χρόνου.

Η ικανότητά σας να παρακολουθείτε τη διαγενεακότητα μπορεί να εξαρτάται από την ικανότητά σας να συλλέγετε και να αναλύετε δεδομένα, την προθυμία του προσωπικού σας να παρέχει ανατροφοδότηση και τη δέσμευσή σας να δημιουργήσετε μια κουλτούρα που εκτιμά την αναστοχασμό και την προσαρμογή.

- ☐ Προς το παρόν δεν διαθέτουμε συστήματα για την παρακολούθηση ή την αξιολόγηση της διαγενεακότητας. Δεν υπάρχουν επίσημοι ή άτυποι μηχανισμοί για την παρακολούθηση της απόδοσής μας στη διαγενεακότητα. 
- ☒ **Εξετάζουμε ενεργά τρόπους παρακολούθησης και αξιολόγησης των προσπαθειών μας στον τομέα της διαγενεακότητας. Βρισκόμαστε στη διαδικασία να μάθουμε από άλλους και να εντοπίσουμε εργαλεία και προσεγγίσεις που θα λειτουργούσαν στο δικό μας πλαίσιο.** 
- ☐ Έχουμε αρχίσει να σχεδιάζουμε τις διαδικασίες MEL για τη διαγενεακότητα αλλά δεν έχουν ακόμη τεθεί πλήρως σε εφαρμογή. Έχει ξεκινήσει η συλλογή ορισμένων δεδομένων και η ανάλυση, αλλά εξακολουθούμε να αναπτύσσουμε μια συνεπή και σκόπιμη προσέγγιση. 
- ☐ Έχουμε πραγματοποιήσει κάποια ανεπίσημη παρακολούθηση και αναστοχασμό, αλλά δεν τα χρησιμοποιούμε ακόμη για να διαμορφώσουμε τη στρατηγική ή τον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό. Έχουμε συγκεντρώσει πληροφορίες, αλλά εξακολουθούμε να αναζητούμε τρόπους ώστε να τις μετατρέψουμε σε βιώσιμες δράσεις ή αλλαγές. 
- ☐ Έχουμε μια σαφή, σκόπιμη στρατηγική MEL για την υποστήριξη της διαγενεακότητας. Αξιολογούμε τακτικά τις προσπάθειές μας στη διαγενεακότητα και χρησιμοποιούμε αυτές τις πληροφορίες για να αναθεωρούμε και να βελτιώνουμε τις πρακτικές μας με την πάροδο του χρόνου. 

Παρακολούθηση, αξιολόγηση
και μάθηση Αρχέτυπο:
Εξερευνήτρια



Ενεργοποίηση οικοσυστήματος

Η ενεργοποίηση του οικοσυστήματος αφορά τον τρόπο με τον οποίο η εμπειρία, οι γνώσεις και η ηγεσία του οργανισμού σας συμβάλλουν στην ευρύτερη συλλογική προσπάθεια για την ενσωμάτωση της διαγενεακότητας σε ολόκληρη την κοινωνία.

Περιλαμβάνει την κοινή χρήση της πορείας, των γνώσεων, των προβληματισμών, των προκλήσεων και των στρατηγικών σας με άλλους: οργανισμούς-εταίρους, χρηματοδότες, δίκτυα και κινήματα. Αυτό το δομικό στοιχείο αναγνωρίζει ότι η διαγενεακότητα δεν συμβαίνει μεμονωμένα – γίνεται ισχυρότερη όταν συνδέουμε, μαθαίνουμε και υποστηρίζουμε ο ένας τον άλλον.

Αυτό το έργο είναι ιδιαίτερα εξαρτώμενο από το πλαίσιο. Η ικανότητά σας να αλληλεπιδράσετε με το ευρύτερο οικοσύστημα μπορεί να εξαρτάται από την τοποθεσία σας, την πρόσβαση σε πλατφόρμες, τους πόρους, τη γλώσσα και τον τρόπο με τον οποίο ο οργανισμός σας τεκμηριώνει ή επικοινωνεί το έργο του.



Προς το παρόν, δεν μοιραζόμαστε τα διδάγματα ή τις σκέψεις μας σχετικά με τη διαγενεακότητα εκτός του κέντρου μας. Μέχρι στιγμής, το έργο μας στον τομέα της διαγενεακότητας παραμένει εσωτερικό ή ατεκμηρίωτο.



Ενδιαφερόμαστε να μοιραστούμε την πορεία μας στη διαγενεακότητα, αλλά δεν είμαστε σίγουρες από πού και πώς να ξεκινήσουμε. Θέλουμε να συμβάλουμε στην ευρύτερη μάθηση, αλλά χρειαζόμαστε υποστήριξη ή καθοδήγηση για να το κάνουμε αποτελεσματικά.



Αναζητούμε ενεργά ευκαιρίες για να συνεργαστούμε με άλλες γυναίκες και ομάδες και να μοιραστούμε τις εμπειρίες μας από τη διαγενεακότητα. Εξερευνούμε τρόπους για να συνδεθούμε με δίκτυα και να μοιραστούμε τη δουλειά μας, μαθαίνοντας ταυτόχρονα από αυτά.



Έχουμε αρχίσει να μοιραζόμαστε τις γνώσεις μας από την πρακτική μας στον τομέα της διαγενεακότητας, αλλά δεν έχουμε ακόμη εμπλακεί σε αμοιβαίο διάλογο ή αναστοχασμό. Συμβάλλουμε στο οικοσύστημα, αλλά υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες για αμοιβαία μάθηση και συνδημιουργία.



Συμβάλλουμε ενεργά σε ένα κοινό, εξελισσόμενο οικοσύστημα διαγενεακότητας. Μοιραζόμαστε τακτικά τις γνώσεις μας, δημιουργούμε χώρο για διάλογο και υποστηρίζουμε άλλες οργανώσεις στο ταξίδι τους προς τη διαγενεακότητα, ενώ συνεχίζουμε να μαθαίνουμε και οι ίδιες.



Αρχέτυπο Ενεργοποίησης

Οικοσυστήματος: Εξερευνήτρια



Συνολικός αρχέτυπος: Ο μέσος όρος όλων των βαθμολογιών είναι 2,5. Ο συνολικός αρχέτυπος της FLF βρίσκεται λοιπόν κάπου μεταξύ του εξερευνητή και του υποστηρικτή. Η FLF μπορεί να αναλύσει τον αρχέτυπο για να κατανοήσει και να προσαρμόσει τις πρακτικές της, ώστε να μετακινηθεί μεταξύ των διαφορετικών αρχετύπων και να ξεκινήσει το ταξίδι της προς την κατεύθυνση του ενεργοποιητή.

Παράρτημα 1

Μήτρα Βαθμολόγησης για τα Αρχέτυπα

Τα αρχέτυπα έχουν πέντε πλαίσια και κάτω από κάθε πλαίσιο πρέπει να επιλέξετε τη δήλωση που αντιπροσωπεύει καλύτερα τον οργανισμό σας. Σε κάθε δήλωση έχει αποδοθεί μια βαθμολογία για να την αξιολογήσετε. Με

βάση τις απαντήσεις σας, θα λάβετε μια συνολική βαθμολογία, μαζί με τις βαθμολογίες για κάθε ενότητα. Θα παρατηρήσετε ότι κάθε ακατέργαστη βαθμολογία αντιστοιχεί σε ένα αρχέτυπο.

**Για κάθε ένα από τα μπλοκ,
Οι ακατέργαστες βαθμολογίες μπορούν
να ερμηνευθούν ως εξής**

Αρχέτυπο και βαθμολογία
Αρχάρια



Αρχέτυπο και βαθμολογία
Εξερευνήτρια



Αρχέτυπο και βαθμολογία
Υποστηρίκτρια



Αρχέτυπο και βαθμολογία
Ειδική



Αρχέτυπο και βαθμολογία
Διευκολύντρια



Σχήμα-1
Αντιστοίχιση αρχετύπων με βαθμολογίες

Σας ενθαρρύνουμε να αναλογιστείτε τη βαθμολογία που έχετε λάβει σε κάθε ένα από τα διαφορετικά δομικά στοιχεία, ώστε να μπορείτε να δώσετε ιδιαίτερη προσοχή στους τομείς που επιθυμείτε να βελτιώσετε.

Η συνολική βαθμολογία θα είναι ο μέσος όρος των βαθμολογιών σε κάθε δομικό στοιχείο (Σχήμα-2)

Δομικά στοιχεία	Ακατέργαστη βαθμολογία
Οργανωτική Προθυμία	4
Οργανωτική Κουλτούρα	2
Μάθηση και Ανάπτυξη	2
Πρακτικές Πρόσληψης και Προαγωγής	1
Υποδομή Πολιτικής	1
Παρακολούθηση, Αξιολόγηση και Μάθηση	1
Ενίσχυση της Κοινωνίας των Πολιτών	1
Δημιουργία Οικοσυστήματος	1
Σύνολο	13
Μέσος όρος (συνολική βαθμολογία)	$13/8 = 1.6$

Σχήμα-2

Ένα δείγμα βαθμολογιών για κάθε ένα από τα δομικά στοιχεία, μαζί με τη συνολική βαθμολογία

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, η ακατέργαστη βαθμολογία σας για κάθε ένα από τα δομικά στοιχεία υποδεικνύει τον αρχέτυπο που αντιπροσωπεύετε για το συγκεκριμένο στοιχείο **(για παράδειγμα, η ακατέργαστη βαθμολογία σας για το δομικό στοιχείο της οργανωτικής προθυμίας, δηλαδή 4, υποδεικνύει ότι είστε ειδική)** και η συνολική σας βαθμολογία είναι 1,6. Αυτό υποδεικνύει ότι βρίσκεστε κάπου μεταξύ του «αρχάριου» και του «εξερευνήτριας» (σύμφωνα με το Σχήμα 1).

Σας ενθαρρύνουμε να σημειώσετε τις βαθμολογίες σας για κάθε δομικό στοιχείο ξεχωριστά, καθώς και τη συνολική βαθμολογία. Αυτό θα μας βοηθήσει να κατανοήσουμε ποιες είναι οι μοναδικές μας δεξιότητες: για παράδειγμα, ένας οργανισμός μπορεί να είναι ειδικός στην υποδομή πολιτικής, αλλά να είναι αρχάριος στην ενεργοποίηση οικοσυστημάτων. Αυτό θα σας βοηθήσει επίσης να προσδιορίσετε τρόπους με τους οποίους μπορείτε να μετακινηθείτε μεταξύ των αρχετύπων.

Παράρτημα 2

Συγγραφείς, Μέλη της Ομάδας, Συν-Σχεδιαστές και Συνεργάτες

Παγκόσμια YWCA: Δρ. Suchi Gaur, Veena Singh

One Future Collective: Βαντίτα Μοράρκα, Ουτάνσι Αγκαρβάλ, Αρσίγια Κοτσάρ, Καρίσμα Σαφί

Μέλη του Εργαστηρίου Συν-Σχεδιασμού: Vibhaa Sreedharan, One Future Collective; Maureen Magak, Παγκόσμια YWCA & Lend A Voice Africa; Mercy Muthomi, YWCA (περιοχή Meru); Tharindra Arumapperuma, A Youth Advocate; Disha Pathak, Ιδιώτης; Perna Laddha, Ιδιώτης

Συνεισφέροντες: ⁵ Yen Parico, Coalition WILD; Abha Bhaiya, Jagori; Aditi Patil, HRMI (Human Rights Measurement Initiative); Amjad Saleem, Διεθνής Ομοσπονδία Ερυθρού Σταυρού και Ερυθράς Ημισελήνου; Annie Weaver, Παγκόσμιος Οργανισμός Προσκοπικού Κινήματος; Sharon Bhagwan Rolls, Shifting the Power Coalition & GPPAC Pacific; Karen Ross, πολλαπλές οργανωτικές συνεργασίες; Ayushi Banerji, The Gender Lab; Domtila Chesang, I-Rep Foundation; Geethika Raj, Ιδιώτης; Makau Jonah, YWCA και YMCA; Dr. Vibhuti Patel, πολλαπλές οργανωτικές συνεργασίες; Anna Cowley, ανεξάρτητη σύμβουλος; Betty Sharon, Collaboration of Women in Development; Felix Kiptoo, συνεργάστηκε με διάφορες MKO; Victoria Ibiwoye, One African Child Foundation; Sabali Joyce, QAFA; Roselyne Pepela, YWCA Kenya; Eunice Adhiambo, σύμβουλος ανάπτυξης; Rev. Jane Jilani, μέλος της YWCA; Norah Naitore, Εθνική Ανεξάρτητη Εκκλησία της Αφρικής (Ανατολική Αφρική); Casey Harden, YWCA; Ruth Bolo, μέλη της Συνέλευσης του Διαγωνισμού της Κένυας; Salma Yusuf, δικηγόρος (Ανώτατο Δικαστήριο της Σρι Λάνκα); Prabhleen Tuteja, Ίδρυμα YP; Thalia Kehoe Rowden, HRMI (Πρωτοβουλία Μέτρησης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων); Aurina Setyawati, Δούκας του Εδιμβούργου; Udara Jayawardena, Mind Climb; Heather Huhtanen, πολλαπλές οργανωτικές συνεργασίες; Vuki Buadromo, Κοινότητα του Ειρηνικού; Aarti Shyamsunder, YSC Consulting; Nirmala Gurung, Παγκόσμια YWCA; Juliana Srestha, Wedu Global; Zin Mar, Εθνική YWCA της Μιανμάρ; Kirthi Jaykumar, The Gender Security Project (Πρόγραμμα για την Ασφάλεια των Φύλων); Develop India Foundation (Ίδρυμα Ανάπτυξης της Ινδίας); Sharon Kanana, YWCA (Παγκόσμια Ένωση Νεανίδων); Positive Young Women Voices (Θετικές Φωνές Νεανίδων); Uzury Empowerment Hub, Κένυα; Reproductive Health Network, Κένυα (Δίκτυο Αναπαραγωγικής Υγείας); Velgonah Nyaboke Nyangaresi, YWCA (Παγκόσμια Ένωση Νεανίδων); Armshield (Ασπίδα Προστασίας); Olumuyiwa Kotila, OneAfricanChild Foundation (Ίδρυμα OneAfricanChild); Sharline, YWCA Κένυα; Briana Mulnix, YWCA ΗΠΑ; Collins Ayawaya, Youth Senate Kenya; Eva; Fatima, Κέντρο για την Κινητοποίηση και την Ενδυνάμωση της Κοινότητας; Emeldah Precious, Soul for Souls Connection; Change Nelson; Doris Ng'ong'a; Maria Juliana CATANIA; Vanita; Kim; Helene, FAIR Share of Women Leaders; Salla; Ishika Bansal, YWCA της Ινδίας; Tina Herrera; Nanako Tojo, Kyoto YWCA; Cecilia Nganga; Naw Hser May Paw, YWCA της Μιανμάρ; Joyce; Hellene Otieno; YWCA; League of Professional Women; Hamisi Dzole, Toto Centre Initiative; Equality Rights Africa Education; Alex Lindley, Διευθυντής της Alchemy Consulting; Alisia Evans, Shifting the Power Coalition; Sudarshan Suchi, Bal Raksha Bharat; Stephen Birtwistle, Laudes Foundation; Ruben Alan Avila Reyna, Fos Feminista; TARSHI Ινδία; Jenny Aulin, Διεθνής Ένωση Γυναικών για την Ειρήνη και την Ελευθερία [WILPF]; Shifting the Power Coalition; YWCA Μιανμάρ; Δίκτυο Γυναικών Διαμεσολαβητών του Ειρηνικού; YWCA-YMCA της Νορβηγίας; Μέλη της ομάδας World YWCA - Casey Harden, Victoria Kahla, Nirmala Gurung και η ευρύτερη ομάδα της World YWCA; Kanika Seth, 2626 Creative Studio; Vinod Kumar, 2626 Creative Studio; Divya Narain, 2626 Creative Studio; Tanmay Mondal, 2626 Creative Studio; Vonika Taunk, 2626 Creative Studio; Hardic Papriwal, 2626 Creative Studio; Aryan Vishwakarma, 2626 Creative Studio; Molly Mehrotra, 2626 Creative Studio.

⁵ Περιλαμβάνει όλους όσους συμμετείχαν στο σχεδιασμό της ερευνητικής μελέτης και/ή του οδηγού, συνεισφέροντας με την ανταλλαγή εμπειριών, την αξιολόγηση του εργαλείου ή τη δοκιμή του. Περιλαμβάνει επίσης τα μέλη της ομάδας που ασχολήθηκαν με το σχεδιασμό και την οπτική απεικόνιση του τελικού εργαλείου.



WorldYWCA

16 L'Ancienne-Route
1218 Grand-Saconnex
Γενεύη Ελβετία
Τηλ.: + 41 22 929 6040
Φαξ: + 41 22 9296044
worldoffice@worldywca.org
worldywca.org

Κοινωνικά μέσα

[linkedin.com/company/world-ywca](https://www.linkedin.com/company/world-ywca)

[facebook.com/worldywca](https://www.facebook.com/worldywca)

[instagram.com/worldywca](https://www.instagram.com/worldywca)

ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Αναφορά-Μη Εμπορική Χρήση-Χωρίς
Παράγωγα Έργα 4.0
Διεθνές
(CC BY-NC-ND 4.0)



creativecommons.org

Η παρούσα έκδοση μπορεί να
αναδιανεμηθεί
μη εμπορικά σε οποιοδήποτε
μέσο, χωρίς αλλαγές και στο
σύνολό της, με αναφορά στην
World YWCA.

ΈΝΑ ΠΡΟΪΟΝ ΤΗΣ WORLD
YWCA 2025