

Συμπερίληψη των ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένων στην υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία

«Η φυσική απόσταση, αν και θα μπορούσε να εξαλείψει ορισμένα από τα καθημερινά εμπόδια που υπάρχουν σε ένα περιβάλλον γραφείου, ενδέχεται να μειώσει την ορατότητα, να περιορίσει την κοινωνική συναναστροφή, και να μειώσει τις ευκαιρίες για έκφραση και υποστήριξη.



Εισαγωγή

Η υβριδική και εξ' αποστάσεως έχει μεταμορφώσει τον τρόπο λειτουργίας των οργανισμών, προσφέροντας μεγαλύτερη ευελιξία και πρόσβαση σε νέους τρόπους εργασίας. Ωστόσο, αυτή η αλλαγή έχει επιφέρει και νέες προκλήσεις για τη διασφάλιση ενός συμπεριληπτικού και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος, ιδιαίτερα για τους ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενους. Η φυσική απόσταση, αν και θα μπορούσε να εξαλείψει ορισμένα από τα καθημερινά εμπόδια που υπάρχουν σε ένα περιβάλλον γραφείου, ενδέχεται να **μειώσει την ορατότητα, να περιορίσει την κοινωνική συναναστροφή, και να μειώσει τις ευκαιρίες για έκφραση και υποστήριξη.**

Για τους λόγους αυτούς, είναι εξαιρετικά σημαντικές οι προσπάθειες συμπερίληψης των ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένων στο υβριδικό και εξ' αποστάσεως περιβάλλον εργασίας.

Ποιες είναι οι προκλήσεις για τη συμπερίληψη των ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένων στην υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία;

Η υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία μπορεί ακούσια να επιδεινώσει τις υπάρχουσες ανισότητες και να εισάγει νέα εμπόδια για τους ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενους. Βασικές προκλήσεις περιλαμβάνουν:

Λιγότερες ευκαιρίες για εξωτερίκευση της σεξουαλικής τους ταυτότητας

Στο εξ' αποστάσεως περιβάλλον, οι ανεπίσημες συζητήσεις και οι κοινωνικές συναναστροφές που συμβάλλουν στη δημιουργία εμπιστοσύνης και ενιαίας ταυτότητας μειώνονται. Τα άτομα που είχαν επιλέξει να είναι φανερό η σεξουαλική τους ταυτότητα στον φυσικό χώρο εργασίας μπορεί να μην αισθάνονται το ίδιο επίπεδο άνεσης ή ασφάλειας διαδικτυακά, δημιουργώντας μία αίσθηση ότι είναι αόρατα.

Βιντεοκλήσεις και ανησυχίες ιδιωτικότητας

Για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα που κρύβουν τη σεξουαλική τους ταυτότητα στον εργασιακό τους χώρο, η συμμετοχή σε βιντεοκλήσεις μπορεί να είναι αγχωτική ή να εμπεριέχει ρίσκο. Για παράδειγμα, μπορεί να ανησυχούν μήπως φανεί το ομόφυλο ταίρι τους στο φόντο ή άλλες οικογενειακές αλληλεπιδράσεις.

Κίνδυνος απομόνωσης και μη ασφαλή περιβάλλοντα

Η εξ' αποστάσεως εργασία μπορεί να ενισχύσει την κοινωνική απομόνωση των ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένων, ειδικά αν δεν υπάρχει ένα υποστηρικτικό δίκτυο εκτός δουλειάς. Για κάποια άτομα, το σπίτι μπορεί να μην είναι ένας ασφαλής χώρος για την έκφραση της ταυτότητάς τους, γεγονός που αυξάνει το άγχος και μειώνει το αίσθημα του ανήκειν.

Μειωμένη ορατότητα συμμάχων και προτύπων

Χωρίς κοινό φυσικό χώρο, η ανεπίσημη παρουσία συμμάχων και ορατών προτύπων γίνεται λιγότερο αισθητή. Το γεγονός αυτό μπορεί να αποδυναμώσει το αίσθημα αλληλεγγύης και την υποστήριξη που βίωναν στο εργασιακό περιβάλλον τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα.

Βέλτιστες πρακτικές

Εσωτερική επικοινωνία

Ένα βασικό ζήτημα που σχετίζεται με τη συμπερίληψη των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων στην υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία είναι η μειωμένη ορατότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένων και των συμμάχων τους. Μέσω της τακτικής επικοινωνίας ΛΟΑΤΚΙ+ θεμάτων, πρωτοβουλιών ή ειδήσεων, οι εταιρείες μπορούν να ενθαρρύνουν τη συζήτηση και να περιορίσουν αυτή την απώλεια ορατότητας.

Κοινοποίηση ανωνυμιών

Η ενθάρρυνση των εργαζομένων να συμπεριλαμβάνουν τις ανωνυμίες τους στις υπογραφές των email, στα προφίλ τους, και στις συστάσεις κατά τη διάρκεια των συναντήσεων προάγει μια κουλτούρα συμπερίληψης. Αυτή η απλή πράξη κανονικοποιεί την ποικιλομορφία ως προς την έμφυλη ταυτότητα και δημιουργεί ένα ασφαλέστερο περιβάλλον για τρανς, μη δυαδικά και άτομα με ποικίλες έμφυλες ταυτότητες. Τα διοικητικά και ανώτερα στελέχη πρέπει να δίνουν το παράδειγμα για την εδραίωση αυτής της πρακτικής σε όλες τις ομάδες.

Χρήση εικονικού φόντου

Το εικονικό φόντο μπορεί να προστατεύσει την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων, αποτρέποντας τις αδιάκριτες ματιές των συναδέλφων κατά τη διάρκεια των διαδικτυακών συναντήσεων. Επιπλέον, μπορεί να μεταφέρει υποστηρικτικά μηνύματα, να υπενθυμίζει την πολιτική συμπερίληψης της εταιρείας, και να συμβάλλει στον εορτασμό εκδηλώσεων υπερηφάνειας.

Ο ρόλος των διοικητικών στελεχών και των επαγγελματιών της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Διοικητικά Στελέχη



- Δείξτε το παράδειγμα και προωθήστε συμπεριληπτικές πολιτικές, διασφαλίζοντας ότι η ομάδα σας τις γνωρίζει και συμμετέχει σε σχετικές εκδηλώσεις.
- Υποστηρίξτε τις πρωτοβουλίες των εργαζομένων (επικοινωνία, δημιουργία ομάδων εργαζομένων κ.λπ.) παρέχοντας χρόνο και πόρους όταν είναι δυνατόν.
- Προωθήστε πρότυπα και την έννοια της συμμαχίας ώστε το θέμα της συμπερίληψης να είναι ευθύνη όλων.

Στελέχη Ανθρωπίνων Πόρων



- Διενέργεια ανάλυσης των περιστάσεων: ανάλυση καταγγελιών με βάση τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου, χρήση ανώνυμων ερευνών ή δημιουργία ομάδων εστίασης για συγκέντρωση πληροφοριών σχετικά με τις εμπειρίες των ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένων.
- Επίσημη διατύπωση της δέσμευσης της εταιρείας για τη συμπερίληψη των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων και διορισμός στελεχών υπεύθυνων για την υλοποίησή της.
- Διασφάλιση ότι οι διαδικασίες της εταιρείας είναι συμπεριληπτικές για ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενους, είτε πρόκειται για προσλήψεις, διαχείριση σταδιοδρομίας ή κινητικότητα.



Further Reading

- Santos, Ronnie de Souza, et al. Benefits and Limitations of Remote Work to LGBTQIA+ Software Professionals. 2023, <https://doi.org/10.48550/arXiv.2301.05379>
- Out Now, LGBT+ WFH: Effective inclusion strategies for remote working, 2021 <https://www.outnowconsulting.com/media/56542/lgbtwfh-report-final.pdf>
- AFMD, LGBT+ inclusion in the workplace: A matter of equality, a matter of opportunity, 2022 <https://www.afmd.fr/kit-dinclusion-lgbt-au-travail-version-anglaise>