

Έλεγχος μεροληψιών στην απομακρυσμένη εργασία

«Οι ασυνείδητες μεροληψίες μπορεί να επηρεάσουν την επαγγελματική εξέλιξη και τις προαγωγές των ατόμων, προκαλώντας ανισότητες στις ευκαιρίες κυρίως για τις μειονεκτούσες ομάδες..»

Εισαγωγή

Η απομακρυσμένη και υβριδική εργασία προσφέρει ευελιξία και ευκαιρίες εξεύρεσης ταλέντων από ευρύτερα περιβάλλοντα - ωστόσο, ενέχει και τον κίνδυνο ενίσχυσης των μεροληψιών που ήδη υπάρχουν ή της δημιουργίας νέων μορφών αποκλεισμού. Εξαιτίας των ασυνείδητων μεροληψιών που έχουμε όλοι μας, είναι δυνατόν να κάνουμε διακρίσεις ή να αποκλείουμε χωρίς να το θέλουμε ή να το συνειδητοποιούμε.

Αυτός ο οδηγός παρέχει πρακτικές κατευθυντήριες γραμμές για την αναγνώριση και την πρόληψη της μεροληψίας σε υβριδικά και απομακρυσμένα εργασιακά περιβάλλοντα.

Κατανόηση των ασυνείδητων μεροληψιών



Ορισμός

Οι ασυνείδητες μεροληψίες αναφέρονται στις αυτόματες, νοητικές συντομεύσεις που χρησιμοποιούνται για να επεξεργαστούμε πληροφορίες και να πάρουμε γρήγορες αποφάσεις. Αυτές οι μεροληψίες διαμορφώνονται από προσωπικές εμπειρίες, κοινωνικά στερεότυπα και πολιτισμικούς κανόνες και λειτουργούν κάτω από το επίπεδο της συνειδητής επίγνωσης. **Εμφανίζονται σε όλους τους τομείς της ζωής**, από τις διαπροσωπικές σχέσεις μέχρι τις νομικές αποφάσεις ή στον τομέα της ιατρικής και της υγειονομικής περίθαλψης. Έτσι, δεν είναι περίεργο που εμφανίζονται και σε εργασιακά περιβάλλοντα, είτε πρόκειται για το γραφείο είτε για την απομακρυσμένη εργασία.

Τύποι ασυνείδητων μεροληψιών

Σύμφωνα με τον Savard και τους συνεργάτες του (2022), οι ασυνείδητες μεροληψίες λειτουργούν σε διαφορετικά επίπεδα:

- **Σε ατομικό επίπεδο** προέρχονται από το σύστημα πεποιθήσεων του ατόμου, τα στερεότυπα, τα τυφλά σημεία...
- **Σε κοινωνικό επίπεδο** βασίζονται στην ανάγκη των ατόμων να ανήκουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα (σχετικά με το φύλο, τη φυλή, τις πολιτικές πεποιθήσεις, τα αθλητικά ενδιαφέροντα...).
- **Σε συστημικό επίπεδο** είναι ριζωμένες σε δυναμικές καταπίεσης και προνομίων. Οι σεξιστικές, ρατσιστικές, ετεροκανονικές και ικανιστικές μεροληψίες λειτουργούν σε αυτό το επίπεδο.

Υπάρχει μια πληθώρα ασυνείδητων μεροληψιών, και δεν είναι δυνατόν να τις καταγράψουμε όλες. Ωστόσο, μερικές από αυτές είναι πιο εύκολο να εντοπιστούν και να αντιμετωπιστούν.

- 1 Η **μεροληψία προσκόλλησης** μας οδηγεί να προτιμούμε τα άτομα που μας μοιάζουν ως προς τα ενδιαφέροντα, το υπόβαθρο ή τις εμπειρίες.
- 2 Η **μεροληψία επιβεβαίωσης** μας οδηγεί να επικεντρωνόμαστε σε πληροφορίες που επιβεβαιώνουν τις υπάρχουσες πεποιθήσεις μας και να αγνοούμε αντιφατικά στοιχεία.
- 3 Η **μεροληψία εγγύτητας** μπορεί να επικρατεί στην υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία, όταν τα άτομα που εργάζονται συχνότερα στο γραφείο συχνά θεωρούνται πιο αφοσιωμένα ή παραγωγικά, ακόμα και

όταν η αξιολόγηση της επίδοσης δείχνει το αντίθετο.

Επιπτώσεις των ασυνείδητων μεροληψιών

Οι ασυνείδητες μεροληψίες παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, από τις προσλήψεις, όπου η μεροληψία προσκόλλησης μπορεί να επηρεάσει τις αποφάσεις πρόσληψης, μέχρι τις αξιολογήσεις της επίδοσης, όπου η μεροληψία επιβεβαίωσης μπορεί να οδηγήσει τα διοικητικά στελέχη να παραβλέψουν τα επιτεύγματα των ατόμων επειδή θεωρούν ότι δεν είναι αξιόπιστα, κ.λπ. Συνεπώς, **οι ασυνείδητες μεροληψίες μπορεί να επηρεάσουν την επαγγελματική εξέλιξη και τις προαγωγές των ατόμων, οδηγώντας ενδεχομένως σε άνισες ευκαιρίες κυρίως για τις μειονεκτούσες ομάδες.** Οι μεροληψίες μπορεί να οδηγήσουν σε περιθωριοποίηση ορισμένων μελών της ομάδας, μειώνοντας τις ευκαιρίες τους για πλήρη συνεισφορά και επηρεάζοντας αρνητικά τη δυναμική της ομάδας. Για παράδειγμα, αν ένα άτομο έχει προφορά επειδή η γλώσσα εργασίας του δεν είναι η μητρική του, η συνεισφορά του μπορεί να υποτιμηθεί ή να θεωρηθεί λιγότερο σημαντική.

Πρακτικές για τον έλεγχο των μεροληψιών

- ☒ **Ελέγξτε τις αποφάσεις σας**
Αναθεωρείτε περιοδικά τις αποφάσεις που αφορούν σε προσλήψεις, ανατροφοδότηση, προαγωγές και αναθέσεις έργων. Ρωτήστε: Εκπροσωπούνται δίκαια τα άτομα που δουλεύουν εξ' αποστάσεως; Τα κριτήρια αξιολόγησης ευνοούν δυσανάλογα τα άτομα εκείνα που είναι πιο ορατά ή πιο εκφραστικά;
- ☒ **Τυποποιείτε τη μέτρηση της επίδοσης**
Χρησιμοποιήστε σαφή, και αποτελεσματικά κριτήρια που βασίζονται στον ρόλο και ισχύουν ανεξαρτήτως του πού εργάζονται τα άτομα. Εστιάστε στα παραδοτέα, όχι στις ώρες σύνδεσης ή στον φαινομενικό ενθουσιασμό των ατόμων κατά τις συναντήσεις.
- ☒ **Χρησιμοποιήστε διαφορετικά κανάλια ανατροφοδότησης**
Συγκεντρώστε πληροφορίες από πολλές πηγές (συναδέλφους, πελάτες, μέλη της ομάδας) για να ελαχιστοποιήσετε τις ατομικές μεροληψίες.
- ☒ **Παρέχετε εκπαίδευση για τη συνειδητοποίηση των μεροληψιών**
Παρέχετε τακτική εκπαίδευση στα διοικητικά στελέχη σχετικά με το πώς εκδηλώνονται οι μεροληψίες σε υβριδικά περιβάλλοντα και πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν κατά τη διάρκεια των προσλήψεων, των αξιολογήσεων και των καθημερινών αλληλεπιδράσεων.

Συμπέρασμα

Η αντιμετώπιση και η καλλιέργεια της ευαισθητοποίησης για τις ασυνείδητες μεροληψίες των εργαζομένων δεν είναι εύκολη υπόθεση. Η αποδοχή ότι έχουμε μεροληψίες είναι συχνά δύσκολη και άβολη, και τα συναισθήματα ενοχής και ντροπής είναι κοινά. Για να μετριαστούν αυτά τα συναισθήματα, είναι σημαντικό να υπάρχουν οργανωμένα παιδαγωγικά εργαλεία. Στόχος μας δεν είναι η αντιπαράθεση και η αλληλοκατηγορία, αλλά η παροχή βοήθειας για να γίνει κατανοητό ότι οι μεροληψίες επηρεάζουν αρνητικά την επικοινωνία και τις σχέσεις μας. Αυτό είναι ένα αναγκαίο βήμα για να χτίσουμε στρατηγικές μετριασμού των αρνητικών επιπτώσεων των ασυνείδητων μεροληψιών.



Βιβλιογραφικές Αναφορές

- ♦ Savard, Benoit, Brière, Sophie, Pulido, Bibiana, Keyser-Verreault, Amélie, Auclair, Isabelle, Laplanche, Laurie, St-Georges, Jade and Stockless, Alain. Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations, Presses de l'Université Laval, 2022. <https://www.pulaval.com/livres/biais-inconscients-et-comportements-inclusifs-dans-les-organisations>

Επιπλέον Αρθρογραφία

- ♦ The Harvard Implicit Association Test
<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>