

Αντιμετώπιση Θεμάτων Ισοτιμίας των Φύλων στην Υβριδική και Εξ' Αποστάσεως Εργασία

«Είναι σημαντικό τα διοικητικά στελέχη να κατανοούν πώς η εξ' αποστάσεως και η υβριδική εργασία ενδέχεται να ενισχύσουν τις έμφυλες ανισότητες και να λαμβάνουν μέτρα για την ελαχιστοποίηση αυτών των κινδύνων.

Εισαγωγή

Η υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία θεωρείται συχνά ότι μειώνει τις έμφυλες ανισότητες στον χώρο εργασίας προσφέροντας στις γυναίκες, οι οποίες συνήθως αναλαμβάνουν δυσανάλογο μερίδιο των υποχρεώσεων φροντίδας, περισσότερες ευκαιρίες για πλήρη απασχόληση. Ωστόσο, η υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία μπορεί επίσης να θολώσει τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με τις γυναίκες να αναλαμβάνουν σε μεγαλύτερο βαθμό υποχρεώσεις φροντίδας κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας, κάτι που ενδέχεται να ενισχύσει τις έμφυλες ανισότητες.

Ο οδηγός αυτός παρέχει στρατηγικές αντιμετώπισης των κινδύνων διάκρισης στην υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία.

Κατανόηση του θέματος

Ποιους κινδύνους για την ισοτιμία των φύλων ενδέχεται να προκαλέσει η υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία;

Μειωμένη εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Πρόσφατες έρευνες για τις έμφυλες διαστάσεις της υβριδικής και εξ' αποστάσεως εργασίας δείχνουν ότι οι γυναίκες που εργάζονται από το σπίτι είναι πιο πιθανό να ασχοληθούν με υποχρεώσεις φροντίδας κατά τη διάρκεια της εργασίας τους σε σχέση με τους άντρες.¹ Για παράδειγμα, μία μελέτη που πραγματοποιήθηκε από το Πανεπιστήμιο του Ohio² δείχνει ότι σε νοικοκυριά με δύο εισοδήματα, όταν οι άντρες εργάζονται στο σπίτι ενώ οι γυναίκες στο γραφείο ασχολούνται πολύ λιγότερο με υποχρεώσεις φροντίδας κατά τις ώρες εργασίας τους. Από την άλλη πλευρά, οι γυναίκες είναι επίσης πιο πιθανό να αισθάνονται ενοχή για την παραμέληση των υποχρεώσεων φροντίδας όταν εργάζονται από το γραφείο.

Αυτός ο διπλός φόρτος οικιακών και επαγγελματικών καθηκόντων μπορεί να οδηγήσει σε θόλωση των ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και σε ανεπαρκή διαλείμματα, ενισχύοντας συχνά ανθυγιεινές συνήθειες, όπως το να αισθάνονται τα άτομα την ανάγκη να είναι συνεχώς διαθέσιμα. Επιπλέον, η αύξηση των διακοπών κατά την περίοδο της εργασίας μπορεί να δημιουργήσει στις γυναίκες μία έντονη ανάγκη επανόρθωσης, δημιουργώντας έναν κύκλο υπερ-εργασίας, που οδηγεί σε αυξημένο άγχος και κίνδυνο εξουθένωσης.

Το στίγμα της υβριδικής και εξ' αποστάσεως εργασίας

Σε ορισμένες εταιρείες, οι γυναίκες που επιλέγουν να εργάζονται από το σπίτι ή με υβριδικό τρόπο ενδέχεται να αντιμετωπίσουν στίγμα, καθώς θεωρείται ότι προτεραιοποιούν την οικογένεια έναντι της δουλειάς. Αυτό το στίγμα, ιδιαίτερα σε εταιρικές κουλτούρες που ενισχύουν τη διαρκή παρουσία στο γραφείο, οδηγεί σε μειωμένους μισθούς και ευκαιρίες προαγωγής για τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άντρες συναδέλφους τους, οι οποίοι περνούν το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου τους στο γραφείο. Το γεγονός αυτό είναι επίσης γνωστό «προνόμιο της πατρότητας» και «ποινή της μητρότητας».

Απομόνωση

Η μειωμένη παρουσία στο γραφείο μπορεί επίσης να εντείνει τα αισθήματα

¹ <https://www.weforum.org/stories/2023/11/remote-work-workplace-women-careers/>

² <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/peps.12559>

απομόνωσης. Ενώ η απομόνωση είναι κίνδυνος για όλους τους εξ' αποστάσεως εργαζόμενους/ες, οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο λόγω των υψηλότερων ποσοστών εργασίας από το σπίτι. Αυτή η αυξημένη απομόνωση μπορεί να συμβάλει στη μείωση της ψυχικής υγείας και της συνολικής ευημερίας των γυναικών.

Πώς μπορούμε να αντιμετωπίσουμε αυτούς τους κινδύνους;



Συμπεριληπτικές πολιτικές και δίκαιες αξιολογήσεις απόδοσης

Οι εργοδότες οφείλουν να καθιερώσουν πολιτικές που υποστηρίζουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να καλλιεργήσουν μια κουλτούρα όπου η εξ' αποστάσεως εργασία δεν θα τιμωρείται. Οι υπάλληλοι θα πρέπει να αξιολογούνται βάσει των αποτελεσμάτων απόδοσης, παρά της φυσικής παρουσίας τους στο γραφείο.

Για να αποτραπεί η θεώρηση της εξ' αποστάσεως εργασίας ως πολιτική που προορίζεται κυρίως για γυναίκες, οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνουν ενεργά τους άνδρες υπαλλήλους να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες εξ' αποστάσεως εργασίας.

Οι εργοδότες πρέπει να θέτουν ρεαλιστικές προθεσμίες και προγράμματα εργασίας που να εντάσσονται στα εγκεκριμένα ωράρια εργασίας, ανεξάρτητα από την τοποθεσία εργασίας.

Καλλιέργεια της δυναμικής της ομάδας και της ευημερίας των υπαλλήλων

Για να αντιμετωπιστεί ο κίνδυνος της απομόνωσης, οι εργοδότες πρέπει να προσφέρουν ευκαιρίες δια ζώσης αλληλεπίδρασης και δικτύωσης. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω της διοργάνωσης δραστηριοτήτων οικοδόμησης ομάδων, της διαμόρφωσης χώρων συνεργασίας ή κοινωνικών εκδηλώσεων που δεν σχετίζονται με τη δουλειά.

Οι υπάλληλοι πρέπει να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας και ευημερίας.

Ποιος είναι ο ρόλος των Διοικητικών Στελεχών και των Στελεχών Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού;

Διοικητικά στελέχη



- Διαμορφώστε μία εταιρική κουλτούρα που υποστηρίζει τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες στην επιλογή της εξ' αποστάσεως εργασίας εφόσον το επιθυμούν και δίνει έμφαση στην ευημερία των υπαλλήλων.
- Διασφαλίστε ότι οι αξιολογήσεις απόδοσης είναι δίκαιες και συνεπείς, ανεξαρτήτως του αν οι υπάλληλοι εργάζονται εξ' αποστάσεως ή στο γραφείο.

Στελέχη Ανθρωπίνων Πόρων



- Παρέχετε υποστήριξη και εκπαίδευση στα διοικητικά στελέχη για τις ευκαιρίες και τους κινδύνους που προκύπτουν για την ισοτιμία των φύλων από την εξ' αποστάσεως και υβριδική εργασία.
- Χρησιμοποιείτε μηχανισμούς ανατροφοδότησης από τους υπαλλήλους για να παρακολουθείτε την πρόοδο που συντελείται και να εντοπίζετε περιοχές που χρήζουν βελτίωσης.

Συμπέρασμα

Σε τελική ανάλυση, η πρόσβαση των γυναικών στην εξ' αποστάσεως εργασία δεν αλλάζει τον καταμερισμό της εργασίας σε πολλά νοικοκυριά. Για το λόγο αυτό, είναι σημαντικό τα διοικητικά στελέχη να κατανοούν πώς η εξ' αποστάσεως και η υβριδική εργασία ενδέχεται να ενισχύσουν τις έμφυλες ανισότητες και να λαμβάνουν μέτρα για την ελαχιστοποίηση αυτών των κινδύνων.



Further reading

- Double challenges: How working from home affects dual-earner couples' work-family experiences: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/peps.12559>
- Gender, Parenting, And the Rise Of Remote Work During The Pandemic:

