

Fact sheet

Διασφάλιση της Ισονομίας στις Ευκαιρίες Καριέρας – Στην Υβριδική και Εξ’ Αποστάσεως Εργασία

«Το κλειδί για την αποφυγή διακρίσεων στις ευκαιρίες ανάπτυξης καριέρας είναι ο σχεδιασμός ενός εξ’ αποστάσεως περιβάλλοντος που προωθεί την ισότιμη πρόσβαση σε θέσεις ηγεσίας, εκπαίδευση, και ανάπτυξη καριέρας.



Εισαγωγή

Καθώς η υβριδικά και εξ’ αποστάσεως εργασία γίνεται κανόνας, η διασφάλιση της **ισονομίας σε ευκαιρίες καριέρας** είναι πιο σημαντική από ποτέ. Ενώ η ευελιξία προσφέρει πολλά οφέλη—όπως καλύτερη εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευρύτερη ένταξη ταλέντων—μπορεί ταυτόχρονα να δημιουργήσει **νέους φραγμούς στην επαγγελματική πρόοδο** των ατόμων. Τα άτομα που εργάζονται εξ’ αποστάσεως κινδυνεύουν να παρακαμφθούν για πιθανή προαγωγή και να λάβουν μειωμένη καθοδήγηση καθώς δεν είναι εξίσου ορατά.

Με την **αναθεώρηση των αξιολογήσεων απόδοσης, των δομών ηγεσίας και της πρόσβασης σε ευκαιρίες ανάπτυξης**, οι επιχειρήσεις μπορούν να δημιουργήσουν ένα δίκαιο και συμπεριληπτικό περιβάλλον, όπου όλοι οι

υπάλληλοι—ανεξαρτήτως τοποθεσίας—θα έχουν ίσες ευκαιρίες για ανάπτυξη.

Κατανόηση του ζητήματος

Τα εξ' αποστάσεως και υβριδικά εργασιακά περιβάλλοντα έχουν αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο οι υπάλληλοι αλληλεπιδρούν με τους συναδέλφους τους, τα διοικητικά στελέχη, και την εταιρική κουλτούρα. Η διασφάλιση της **ισονομίας στις ευκαιρίες καριέρας** είναι απαραίτητη όχι μόνο για τη **δικαιοσύνη και τη συμπερίληψη**, αλλά και για την **επιτυχία των επιχειρήσεων**. Όταν οι υπάλληλοι αισθάνονται ότι έχουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης, είναι πιο αφοσιωμένοι, παραγωγικοί και δεσμευμένοι στις οργανώσεις τους. Οι εταιρείες που προωθούν ενεργά την ισονομία στην καριέρα διατηρούν τα **κορυφαία ταλέντα**, ενισχύουν την **καινοτομία και δημιουργούν ισχυρότερες, πιο ποικιλόμορφες ηγετικές ομάδες**. Από την άλλη πλευρά, η αποτυχία να αντιμετωπιστούν αυτές οι προκλήσεις μπορεί να οδηγήσει σε **απογοήτευση, αυξημένες αποχωρήσεις** από την εταιρεία και χαμένες ευκαιρίες τόσο για τα άτομα όσο και για τις επιχειρήσεις.

Μερικές από τις πιο κοινές προκλήσεις

περιλαμβάνουν: 

Άδικη Αξιολόγηση της Απόδοσης: Οι υπάλληλοι που δουλεύουν από το γραφείο συχνά απολαμβάνουν μεγαλύτερης αναγνώρισης, προαγωγών και ευκαιριών ανάπτυξης απλά και μόνο επειδή είναι πιο ορατοί στα διοικητικά στελέχη θέτοντας τους υπαλλήλους που εργάζονται εξ' αποστάσεως—ιδιαίτερα εκείνους από υποεκπροσωπούνται—σε μειονεκτική θέση.¹

Επιπλέον, ο τρόπος αξιολόγησης της απόδοσης εντείνει το πρόβλημα καθώς βασίζονται ακόμα στην ορατότητα και τον χρόνο που αφιερώνεται διά ζώσης, παρά στα πραγματικά αποτελέσματα και τον αντίκτυπο της εργασίας. Οι υπάλληλοι που εργάζονται εξ' αποστάσεως ενδέχεται να παραβλεφθούν για έργα υψηλού προφίλ ή ηγετικές θέσεις, όχι επειδή είναι λιγότερο παραγωγικοί, αλλά απλώς επειδή είναι λιγότερο ορατοί.

Άνιση Πρόσβαση σε Ευκαιρίες Ανάπτυξης Καριέρας και Καθοδήγηση: Η δικτύωση και η καθοδήγηση είναι καθοριστικές για την ανάπτυξη της καριέρας, ωστόσο οι υπάλληλοι που εργάζονται εξ' αποστάσεως συχνά χάνουν τις άτυπες στιγμές μάθησης, την έκθεση σε μοντέλα και συμπεριφορές ηγεσίας και τις εκπαιδευτικές συνεδρίες που πραγματοποιούνται στο γραφείο. Χωρίς δομημένα προγράμματα καθοδήγησης, οι ευκαιρίες τους για την ανάπτυξη της καριέρας τους ενδέχεται να είναι περιορισμένες.

¹ Ladd, T. (2024, September 23). Employee retention and <https://www.forbes.com/sites/tedladd/2024/09/22/employee-career-growth-in-a-Remote-First-World>. Forbes. retention-and-career-growth-in-a-remote-first-world/

Πώς μπορούμε να ελαχιστοποιήσουμε αυτούς τους κινδύνους;

Η ισονομία στον εργασιακό χώρο αφορά στην «εξίσωση του πεδίου», και καθιστώντας την ισονομία στην καριέρα ως προτεραιότητα, οι οργανισμοί μπορούν να διατηρήσουν τα ποικίλα ταλέντα, να ενισχύσουν την καινοτομία και να δημιουργήσουν ένα πιο δίκαιο, πιο αφοσιωμένο εργατικό δυναμικό. Ακολουθούν μερικοί τρόποι με τους οποίους οι εταιρείες μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι υπάλληλοι εξ' αποστάσεως έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους συναδέλφους τους που δουλεύουν στο γραφείο.

- ✓ Καθιέρωση **σαφών, αντικειμενικών μετρήσεων απόδοσης** που εστιάζουν στα αποτελέσματα και όχι στη φυσική παρουσία.
- ✓ Τυποποίηση των **κριτηρίων προαγωγής** για να διασφαλίζεται ότι όλοι οι υπάλληλοι, ανεξαρτήτως τοποθεσίας, αξιολογούνται δίκαια.
- ✓ Τακτική προβολή των επιτευγμάτων των υπαλλήλων εξ' αποστάσεως σε εταιρικές επικοινωνίες για να διασφαλιστεί ότι η συνεισφορά τους αναγνωρίζεται.
- ✓ Διασφάλιση ότι οι υπάλληλοι εξ' αποστάσεως περιλαμβάνονται σε **πρωτοβουλίες ενίσχυσης της εταιρικής κουλτούρας**, από δραστηριότητες οικοδόμησης εικονικών ομάδας μέχρι τακτικές συναντήσεις με τα διοικητικά στελέχη.
- ✓ Δημιουργία **προγραμμάτων εικονικής καθοδήγησης και υποστήριξης** για να έχουν οι υπάλληλοι εξ' αποστάσεως τις ίδιες ευκαιρίες δικτύωσης με το προσωπικό στο γραφείο.
- ✓ Διασφάλιση ότι **τα εκπαιδευτικά προγράμματα και τα προγράμματα ανάπτυξης στελεχών** είναι πλήρως προσβάσιμα διαδικτυακά.
- ✓ Ανάπτυξη **μονοπατιών καριέρας** με διαφανείς μεθόδους προαγωγής για να διασφαλιστεί ότι οι υπάλληλοι εξ' αποστάσεως θα ληφθούν εξίσου υπόψη για ηγετικές θέσεις.²
- ✓ Διεξαγωγή εκπαιδεύσεων ποικιλομορφίας και συμπερίληψης για τα διοικητικά στελέχη με στόχο τη δημιουργία μιας συμπεριληπτικής κουλτούρας που υποστηρίζει τόσο τους υπαλλήλους στο γραφείο όσο και εκείνους εξ' αποστάσεως.

Συμπέρασμα

Χωρίς **σκόπιμες προσπάθειες για την απομάκρυνση των εμποδίων**, η υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία μπορεί να ενισχύσει τις **υπάρχουσες ανισότητες** και να περιορίσει τις ευκαιρίες καριέρας για τους υπαλλήλους εξ' αποστάσεως. Οι οργανισμοί πρέπει να λάβουν προνοητικά μέτρα για να διασφαλίσουν ότι η επαγγελματική πρόοδος βασίζεται στην **αξία των ατόμων, την απόδοσή τους, και την ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες**, και όχι στη φυσική παρουσία.

Απομακρύνοντας τα εμπόδια που σχετίζονται με την ορατότητα, την πρόσβαση στην ηγεσία, την καθοδήγηση, την εκπαίδευση και τη δίκαιη αποζημίωση, και εφαρμόζοντας δομημένες πολιτικές που **προτεραιοποιούν την απόδοση έναντι της φυσικής παρουσίας**, οι εταιρείες μπορούν να δημιουργήσουν ένα **συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον, όπου κάθε υπάλληλος θα έχει την ευκαιρία να αναπτυχθεί και να επιτύχει**.



Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Chen, Te-Ping. (2024, january 11). Remote workers are losing out on promotions. *The Wall Street Journal*. <https://www.wsj.com/lifestyle/careers/remote-workers-are-losing-out-on-promotions-8219ec63>
- Ladd, T. (2024, september 23). Employee retention and career growth in a Remote-First World. *Forbes*
- <https://www.forbes.com/sites/tedladd/2024/09/22/employee-retention-and-career-growth-in-a-remote-first-world/>
- Alliance Resource Group. (2024, May 15). Out of office, out of luck? The impact of remote work on career advancement. <https://www.allianceresourcegroup.com/2024/02/27/out-of-office-out-of-luck-the-impact-of-remote-work-on-career-advancement/>