

لماذا العمل من المنزل ليس جيدًا بالضرورة بالنسبة للمرأة؟



ترجمة وتحرير نون بوست

مع تغير المواقف تجاه العمل من المنزل، فقد أدى كوفيد-19 إلى تغير طريقة عملنا للأبد، وفقًا لدراسة أجراها معهد "MIT" فإن نصف الأشخاص الذين كانوا يعملون قبل الجائحة أصبحوا يعملون عن بعد الآن.

وبعد أن رأى المديرون التنفيذيون أنه من الممكن تحقيق نتائج ممتازة وزيادة الإنتاج حتى في وظائف لم يكن يتخيل أحد أنه من الممكن إنجازها عبر الإنترنت، أعلنت العديد من الشركات مثل فيسبوك وتويتر أنهم سيسمحون للموظفين بالعمل عن بعد بشكل دائم.

هذه المرونة في ساعات العمل ستمنح النساء بعض المساواة وتزيل وصمة العار المرتبطة بالعمل من المنزل، ومع حذف ساعات الانتقال من وإلى العمل والكثير من المشتتات المرتبطة بالوجود في مكان العمل، يمكن للنساء الحفاظ على وظائفهم بدوام كامل وتجنب خسارة وظائفهم في سنوات رعاية الأطفال.

أثبتت الدراسات أن هذه المرونة سمحت للأمهات بالحفاظ على وظائفهم بعد الولادة والحصول على أجر جيد، لكن قبل إعلان الانتصار هناك 3 قضايا شائعة يجب أن ننظر إليها.

التضارب بين الأسرة والعمل

تشير العديد من الأبحاث إلى أن العمل المرن أدى إلى زيادة الصراع بين الأسرة والعمل لأنه أدى إلى توسع العمل وزيادة العبء المنزلي على الموظفين، وتشير النتائج المتكررة إلى أن النساء أكثر عرضة لتحمل المزيد من المسؤوليات المنزلية مع العمل المرن، بينما يميل الرجال بشكل أكبر لتحديد أولوياتهم

والتوسع في مساحة عملهم.

على سبيل المثال، وجدت دراسة أن الرجال المحترفين بوجود أطفال أو من دونهم والنساء المحترفات من دون أطفال أكثر عرضة للعمل لساعات عمل زائدة دون مقابل، خاصة عند سيطرتهم بشكل أكبر على جدول أعمالهم، لكن الأمهات المحترفات لا يتعرضن لذلك.

من الناحية التاريخية فإن ممارسات الشركات نحو زيادة العمل المرن بهدف تسهيل الموازنة بين العمل والحياة لم تؤد إلى زيادة تقدم المرأة نحو مستويات أعلى في العمل، لكنها ساهمت في الاحتفاظ بالمرأة في مستويات إدارية منخفضة.

الوصول إلى الشبكات غير الرسمية والمهام الحاسمة

نحن جميعًا نعلم أن "جاذبية التشابه" و"مبدأ التماثل" يشكلان الشبكات غير الرسمية، نتيجة لذلك فحتى في بيئة العمل التي لا تتضمن العمل من المنزل، تجد النساء صعوبة أكبر في الحصول على فوائد الوظيفة التي تأتي من التواصل السهل مع الرجال صناع القرار، لذا هل يساعد العمل من المنزل في سرعة تقويض هذا التمايز بتقليل فرص التواصل وجهاً لوجه؟

إذا كانت الإجابة نعم، سيكون لذلك تأثير كبير على مسارات المهنة، فهؤلاء العاملون في المستوى المتوسط هم في مرحلة التقدم في العمل، وهذه المهام التي تحول المديرين لقادة والتدريب غير الرسمي - لكنه حاسم - الذي قد يحدث بعد اجتماع مهم أو عرض كبير، ضروري لبناء مسار قوي للتقدم.

لكن الاجتماعات الافتراضية عبر الإنترنت لن تقدم نفس هذه الفرص وآليات التغذية الراجعة، لذا هل تصبح التغذية الراجعة البناءة غير الرسمية - والضرورية لعملية التعلم - عملية أكثر ارتباطًا بالنوع؟ هل سيعمل العمل من المنزل على المساواة في الوصول إلى المهام الكبيرة التي كانت مرتبطة بالانتقال أم أنها ستظل حكرًا على الرجال؟

تلعب الشبكات دورًا مهمًا في تخصيص مهام العمل التي تؤثر على البناء المتتابع للمهنة ومن ثم التقدم لاحقًا، ويتضمن العمل عن بعد المزيد من الوصول الديمقراطي غير المقيد للمواهب وتوظيف فرق المشروع مما يسمح للناس بتعلم مهارات جديدة والاستفادة من المهارات التي لديهم بالفعل.

وقد بدأت بالفعل في تسريع استخدام المنصات الافتراضية الذكية التي تربط فرص المشاريع بالباحثين عن المشاريع في الأسواق الداخلية التي تقدمها شركات مثل Unilever و Cisco و Ebay، لكن هذه المنصات تعتمد على الأشخاص الذين يقدمون سيرتهم الذاتية بأنفسهم.

وجدت جوجل أن مهندسيها من النساء لا يرشحن أنفسهن للترقية بنفس معدل الرجال، مما يعني أن الأنظمة التي قد تبدو موضوعية يمكنها أن تؤدي إلى نتائج غير متكافئة، لكننا لم نفهم حتى الآن كيفية تأثير العمل عن بعد على الوصول إلى الفرص التي قد تصنع أو تهدم وظيفة.

سنرى أيضًا كيف سيؤثر العمل عن بعد على المسارات الوظيفية للعديد من النساء التي حُرِّموا منها لارتباطها بالانتقال الجغرافي الذي كان يعد مطلبًا أساسيًا للتقدم في المؤسسات العالمية، لذا هل سيعمل العمل من المنزل على المساواة في الوصول إلى المهام الكبيرة التي كانت مرتبطة بالانتقال أم أنها ستظل حكرًا على الرجال؟

شكل جديد من أشكال "الحضور"

رغم أن الكثير من الشركات تحولت للعمل عن بعد بشكل كامل، ما زال هناك الكثيرون الذين يتبعون الطريقتين في العمل، لذا ماذا سيحدث عندما يعمل بعض الأفراد في المكتب أو يسافرون للعمل بينما

يعمل الآخرون من المنزل؟

يضطر القادة عادة للاختيار بين بديلين أو أكثر غير مثاليين مما يقلل الإخفاقات ويزيد المكاسب ويوازن بين الأهداف قصيرة وطويلة المدى

هل سنرى انحرافًا وفقًا للنوع مع نزول الرجال للعمل ومساهماتهم الواضحة نتيجة الوجود المادي بينما تبقى النساء خارج نطاق الرؤية؟ إذا لم تتعلم الشركات تقييم النتائج ومكافأة الناس وفقًا لما ساهموا به بالفعل وليس وفقًا لظهورهم، فإن العمل عن بعد قد يساهم في زيادة التحيز داخل المؤسسات مما يضر بالمرأة.

يتضمن العمل من المنزل أيضًا ابتعاد النساء عن مناقشات اتخاذ القرار غير الرسمية التي تكون محصورة على الرجال في العادة خاصة من يوجدون في مكان العمل، مما يجعل النساء خارج نطاق اتخاذ القرار، ويمنح الرجال مميزات حصرية أكثر من النساء.

لذا ما الذي يستطيع القادة تقديمه كي يصبح العمل عن بعد ناجحًا؟ من الضروري تحديد المخاطر وإدارتها وتخفيفها، يضطر القادة عادة للاختيار بين بديلين أو أكثر غير مثاليين مما يقلل الإخفاقات ويزيد المكاسب ويوازن بين الأهداف قصيرة وطويلة المدى.

قواعد مواجهة تحديات العمل عن بعد

هذه الإرشادات تساعد القادة على معالجة التحديات الرئيسية التي تواجه العمل عن بعد:

جمع البيانات وتحليلها بدلًا من الافتراض

من الضروري أن ننظر إلى تأثير العمل عن بعد على جميع المستويات: المستوى المبتدأ والمتوسط ومستوى المديرين التنفيذيين، وتعد البيانات مفتاح كشف الثغرات، فالاعتماد على البيانات والتحليلات في ممارسات قسم الموارد البشرية سيسمح بالكثير من التقدم.

التغيير وفقًا للثقافة وليس ضدها

يوفر التحليل والبحث فهماً أفضل لكيفية تأثير ثقافة المؤسسة على طريقة العمل عن بعد، يستطيع الجميع استخدام برامج التواصل الافتراضية، لكن ذلك لا يعني بالضرورة قدرتهم على احتضان ثقافة العمل عن بعد.

بالطبع تمنحنا التكنولوجيا مكاسب في المرونة لكن هذه المكاسب لن تحقق التغيير ما لم تدمجها مع ثقافتك، ويجب منح المزيد من الاهتمام بالمساواة بين الجنسين وغيرها من أبعاد التنوع.

العمل عن بعد لا يحدث من الفراغ

اتخذ خطوات فعالة لتحدي أي افتراض ضمني بشأن الأدوار القياسية للأمهات والآباء حتى لا يؤدي ذلك إلى تغيير الطريقة التي ينظر بها المديرون والزملاء للرجال والنساء الذين يعملون عن بعد وما الذي يتوقعونه منهم.

تجنب تطوير مستويين من الموظفين

إذا لم يعمل جميع الموظفين من المنزل فلا تحول المكتب إلى مساحة خاصة أو قسم من الدرجة الأولى في صالة الأعمال، من الطبيعي أن يسعى الأفراد نحو التميز الفردي لكن وظيفة المؤسسة أن تطبق نظام فعال يخفف من الدوافع الفردية من خلال ثقافة العدل والتعاون.

تثقيف المديرين بشأن القواعد الجديدة

تتغير الثقافة باستمرار وأكبر محفز للتغيير هو طريقة تصرف المديرين واتخاذهم للقرار كل يوم، لذا إذا كنت ترغب في تطبيق العمل عن بعد فيجب أن تتأكد من فهم المديرين لترتيبات العمل عن بعد وتلقيهم التدريب اللازم، يتضمن ذلك إطلاعهم على ما ينبغي وما لا ينبغي أن يعرفوه عن موظفيهم عند العمل من المنزل.

التركيز على النتائج

قم بترقية وتطوير عملية تقييم الأداء لضمان التركيز على المخرجات مع عدم تضمين تقييمات من فترة الإغلاق عندما كانت الحصول على رعاية خارجة للأطفال غير متاحة.

قد تبدو هذه المبادئ عبئًا غير واقعي للقادة الذين يعانون من ضغوط اقتصادية وصحية نتيجة الأزمة، لكن نظرًا لأن هذا التغيير أصبح أمرًا لا مفر منه فليس أمام القادة سوى خيارين: إما تشكيل النتائج بفعالية أو مجرد انتظار ما سيحدث، ومع كل المخاطر المصاحبة للنتائج غير المقبولة وزيادة تعرض العمل للفشل، فإن العمل على تأمين قوة عاملة أكثر إنتاجًا وولاءً وتنوعًا يستحق كل هذا الجهد.

المصدر: هارفرد بيزنس ريفيو