

Genderneutraliteit bij telewerken

Telewerken is volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (I.A.O.) "arbeid die grotendeels of in belangrijke mate wordt verricht op een andere plaats dan de traditionele werkplaats, met behulp van telecommunicatie".

Voor de start

Voor de start zijn volgende vragen niet overbodig:

- Waarom en op welke basis wordt er beslist om over te gaan tot telewerken? Worden zowel mannen als vrouwen bij het beslissingsproces betrokken?
- Komt telewerken de kwaliteit van zowel de organisatie als de werknemer ten goede?
- Worden alle werknemers op voorhand op de hoogte gesteld van de mogelijkheid van telewerken? Wordt er gecheckt dat via dit communicatiemiddel/kanaal iedereen wordt bereikt?
- Komt iedereen binnen de organisatie in aanmerking voor het project (voltijds/deeltijds, contractuelen/statutairen, mannen/vrouwen, komen alle niveaus in aanmerking)? Heeft elke werknemer gelijke toegang tot het project?
- Telewerken vereist een investering op vlak van informatica- en communicatietechnologie (ICT). Hebben deze kosten invloed op het loon, de productiviteit en het aantal arbeidsuren van de medewerkers?
- Wordt er vanuit de dienst gezorgd voor een goede ICT voor de startende telewerkers?

Belangrijk

Wanneer men van start gaat met telewerken binnen de organisatie is het belangrijk dat:

- telewerken geen negatieve gevolgen heeft op het personeelsstatuut van de betrokkenen.
- alle telewerkers de mogelijkheden behouden voor hun loopbaanontwikkeling. Bij de evaluatiemomenten, relevant voor promotie, mag een telewerker hiervan geen nadelen ondervinden.
- alle telewerkers alle kansen inzake vormings- en opleidingsmogelijkheden kunnen blijven benutten (zowel de opleidingen op de werkvloer als de begeleide zelfstudie).
- er een blijvende betrokkenheid blijft van alle betrokkenen binnen de organisatie. Zo kunnen overlegmomenten best plaatshebben wanneer alle personeelsleden aanwezig zijn en kan dit best gepaard gaan met een goede ICT-ondersteuning.

En tot slot...

Telewerken kan onbewust genderongelijkheid in de hand werken (arbeid en huishoudelijke/zorgtaken liggen dicht bij mekaar). Duidelijke afspraken hieromtrent met verantwoordelijken en partner zijn belangrijk. (Heeft de telewerker thuis een plek waar ongestoord kan worden gewerkt? Worden er kwaliteitsnormen en een tijdsregistratie opgesteld?...). Een aangepaste vorming voor telewerkers en leidinggevenden kan dit mogelijk opvangen.

Telewerken is een nieuwe vorm van werken en is nog niet ingeburgerd op de arbeidsmarkt. Projecten zullen pas zichtbare resultaten hebben op (middel)lange termijn, vermits men rekening moet houden met een eventuele inwerkperiode, dit zowel van de organisatie als van de telewerker zelf. Het is noodzakelijk hiermee rekening te houden bij de evaluatie van het project.

Afspraken opstellen en deze eventueel bijsturen zijn belangrijke elementen die kunnen bijdragen tot het slagen van het project.

Naast de evaluatie van het productmatige aspect (namelijk de aflevering van het afgewerkt product of opdracht), is het ook nuttig om het procesmatige te bekijken: zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen omtrent de beleving en de bevindingen van thuiswerk?

Info? Dienst Emancipatiezaken, Hans De Smedt, e-mail: hans.desmedt@azf.vlaanderen.be