

تبرز التعليقات التالية مواقف واجهتها نساء وافدات حديثاً لدى انضمامهنّ إلى القوى العاملة، ليس بحثاً عن وظيفة فحسب، بل أيضاً عن مكان ينتمين حقاً إليه لبناء مسيرتهنّ المهنية التي يحلمنّ بها. يهدف هذا الجدول البياني إلى إلقاء الضوء على العوائق التي واجهتهنّ، وزيادة الوعي لدى أصحاب العمل والمجتمع على حدّ سواء.

المديرة: لنبدأ بإجراء مقابلات مع المرشحات اللواتي نعرفهنّ.

مديرة الموارد البشرية: ولكن، ماذا عن السير الذاتية المتميّزة والعديدة التي وصلتنا؟

تفتقر العديد من الوافدات حديثاً إلى الشبكات المهنية اللازمة لتأمين عمل في نيويورك. إن توفير فرص عمل متكافئة مع الالتزام بالإنصاف خلال المقابلات يُعزّز مبدأ **الجدارة بدلاً من العلاقات المهنية** ويضمن سوق عمل أكثر إنصافاً.

المرأة الوافدة حديثاً: على الرغم من أن طبيعة الوظيفة لا تتطلب مهارات لغوية متقدّمة، وجدت صعوبة في فهم أسئلة المقابلة. تمّنت لو مُنحت بضع دقائق لأستجمع أفكارى قبل الإجابة. فلغتي لا تعكس بدقة معارفي وقدراتي الحقيقية.

في سبيل الحصول على أفضل الإجابات من المرشحات الوافدات اللواتي يسعين إلى تحسين مهارتهنّ اللغوية، من المهم تعزيز إجراءات **المقابلات التي تراعي الاعتبارات الثقافية**. يمكن لبعض التقنيات أن تساعد على ضمان الوضوح، العدالة والإنصاف، ومنها استخدام اللغة البسيطة والجمل القصيرة، تخصيص وقت إضافي للمرشحة قبل الإجابة على الأسئلة التحليلية، فضلاً عن توفير بعض الأسئلة مسبقاً.

المرأة الوافدة حديثاً: لاحظت من خلال العديد من إعلانات الوظائف الإدارية المشابهة التي نشرتها مؤسستي أن راتبي يقلّ عن متوسط الرواتب لهذا الدور. وعلى الرغم من أنني قد لا أمتلك خبرة عمل في كندا، ساهمت **خبرتي المكتسبة خارج كندا** بشكل كبير في أدائي الوظيفي. ألا يجب أن تؤخذ خبرتي بعين الاعتبار بصرف النظر عن المكان الذي اكتسبتها فيه؟

توفّر **الخبرة المكتسبة خارج كندا وجهات** نظر قيّمة يمكن أن تساهم في تعزيز مكان العمل وتحفيز الابتكار. إن التركيز على المهارات والمعارف بدلاً من موقع العمل يعدّ أمراً أساسياً، كما أن مواءمة معايير الرواتب مع هذه السمات يضمن الإنصاف في الأجور بما يراعي الخبرات المتنوعة.

المرأة الوافدة حديثاً: أشعر بنفسي مستبعدة من الكثير من القرارات التي يفترض بي أن أشارك فيها. يبدو أنه تمّ توظيفي ليس للمشاركة في المساهمات القيادية التي كنت أطمح إليها، وإنما لتنفيذ استراتيجية مبيعات تربط ما بين التوظيف المتنوع وتحقيق نسبة مبيعات أفضل. هل أنا مجرد واجهة للتنوع والشمول بسبب انتمائي الإثني؟

على الرغم من أهمية تطبيق سياسات المساواة، والتنوع الثقافي، والشمولية، فإن ضمان ترجمة هذه السياسات إلى **إدماج حقيقي** هو أمر أساسي لاستبقاء الموظف. فالدراسات تُشير إلى أن الموظف الذي يشعر بأنه جزء من بيئة عمله، يميل أكثر إلى البقاء. فقياس مستوى الشمولية وتعزيزه يساهم في خلق بيئة يشعر فيها الموظف بالتقدير والانتماء.

أنا موظفة متفانية وكفؤة. ولكن بصفتي **أمّاً عزباء** لطفل بعمر السنتين، وصلت إلى كندا منذ تسعة أشهر بعد طلاق صعب ناتج عن **زواج قسري**، أمل أن يتفهم مديري حاجتي إلى خيارات تتيح لي العمل عن بُعد مع بعض المرونة، وذلك نظراً لصعوبة العثور على **مراكز حضانة الأطفال في المناطق الريفية**.

نحتاج جميعاً إلى الدعم والمرونة في عملنا. وبالنسبة إلى العديد من النساء الوافدات حديثاً، تُعدّ **المرونة التي لا تؤثر سلباً على الإنتاجية** أمراً جوهرياً لمواجهة التحديات مثل خدمات حضانة الأطفال، التي تشكّل عائقاً رئيسياً أمام الاستقرار الوظيفي والاحتفاظ بالموظفات.

العاملة المهاجرة: أثناء فرز الفاكهة لتوزيعها، **لمسني أحدهم من دون موافقتي**. أنا في حيرة من أمري، لست أعلم من يجب أن أخبر. فزوجي سيلومني إن علم بما حصل. إن عملي موسمي، ولغتي محدودة، ولست أعرف كيف أبلغ عن الأمر.

يُشجع أصحاب العمل على إنشاء **نظام إبلاغ سريّ** لمعالجة حوادث العنف والتحرش الجنسي، والعنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل. يجب أن يوفر هذا النظام طريقة آمنة، سرية، وسهلة الوصول للإبلاغ عن الحوادث، ما يضمن شعور الموظفات بالأمان والدعم دون الخوف من الانتقام أو انتهاك السرية.

مستوحى من القصص التي روتها العديد من النساء الوافدات حديثاً فضلاً عن:

المجلس الكندي للمرأة المسلمة (4202). تقرير دراسة ASPIRE. منصة Squarespace. مستخرج من ASPIRE Study Report (squarespace.com)
الجمعية الوطنية لنساء السكان الأصليين في كندا. (2020). التحليل القائم على النوع الاجتماعي المراعي للسياق الثقافي. NWAC. مستخرج من <https://www.nwac.ca/A-Culturally-Relevant-Gender-Based-Analysis.pdf>

Oxfam Canada. (2019). مقارنة نسائية للتمكين الاقتصادي للمرأة: كيف يمكن لكندا أن تقود معالجة النواحي المهملة في سياق التمكين الاقتصادي للمرأة. معهد جورج تاون للمرأة، والسلام، والأمن. [a-feminist-approach-to-womens-economic-empowerment_FINAL.pdf](https://www.oxfam.ca/a-feminist-approach-to-womens-economic-empowerment_FINAL.pdf) (oxfam.ca)
مجلس توظيف المهاجرين في منطقة كالغاري. (2021). دليل أصحاب العمل: دمج المهاجرين. مستخرج من https://www.criec.ca/wp-content/uploads/2021/05/Employer-Playbook_ImmInclusion-FINAL.pdf