

ولنُعد تصور مسيرتها العملية

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

مديرة لما: تراجع أداء لما خلال الشهرين الماضيين على الرغم من الدعم المهني الذي نوّقه لها. أعتقد أنه من الضروري أن نرسل لها رسالة تحذير.

مديرة الموارد البشرية: بعد عدة مناقشات مع لما، لاحظت عليها علامات اضطراب عاطفي وصعوبة في التركيز، ما قد يشير إلى تعرضها للعنف المنزلي. ونظراً لأدائها القوي في السابق، علينا أولاً تطبيق "التحليل القائم على النوع الاجتماعي المراعي للسياق الثقافي" بالإضافة إلى فهم كيفية تأثير العوائق المتداخلة على أدائها وبالتالي تطبيق الحلول الفعالة.

لنتعاطف بدل إطلاق الأحكام

المرأة الوافدة حديثاً: أنا مهتمة جداً بهذه الوظيفة إلا أنني قلقة بسبب افتقاري إلى الخبرة العملية الكندية والعوائق اللغوية المحتملة.

مديرة الموارد البشرية: لضمان الإنصاف، نزوّد المرشحات بثلاثة أسئلة من أصل ثمانية بشكل مسبق، ونطلب منهن تقديم عرض حول موضوع معين مرتبط بالوظيفة. يهدف ذلك إلى تمكينك من الاستعداد على نحو كامل وإبراز معارفك بشكل أفضل. إن هذه المقاربة هي جزء من سياسة دمج الوافدين الجدد التي تهدف إلى تحفيز توظيف الوافدات حديثاً.

مكّنها لتنجح

المرأة الوافدة حديثاً: كان الاجتماع التقييمي للأشهر الستة عظيماً. أشكركم على مراعاة عدة عوامل تسهم في تعزيز دوري.

في إطار التقييم السنوي، نتطلع إلى ما يتجاوز الخبرة الكندية والتحصيل العلمي. فنحن نأخذ بعين الاعتبار استعدادك للتعلّم، شغفك، كيفية مساهمة خبرتك الدولية في هذه الوظيفة، مدى تطوّر في العمل، وحلولك المبتكرة. فنحن نؤمن بأن هذه العناصر مهمة في تقييم إمكانياتك.

رؤية الأمور من منظور شامل

هل بإمكانني خلال شهر الصيام والممارسات الروحية أن أبدأ وأنهي عملي في وقت لاحق مع تأمين ساعات العمل المطلوبة مني؟

المدير: نعم، هذا مسموح. لقد قمنا بتحديث سياساتنا لدعم الاحتياجات الثقافية والدينية، ما يسمح بإجراء تعديلات في أوقات الدوام تتوافق مع هذه المناسبات. حيث قررنا مراجعة سياساتنا عقب التدريب الذي أجراه قسم الموارد البشرية حول التصدي للعنصرية المؤسسية.

احترام الاحتياجات الفردية

المدير: إنها تتمتع ببراعة في التواصل وإعداد البرامج، إلا أنها تعاني من بعض مواطن الضعف في إدارة الفريق تستدعي المعالجة.

مدير الموارد البشرية: على الرغم من وجود بعض النواحي التي تحتاج إلى تحسين على مستوى إدارة الفريق، نحن ملتزمون بدعم تطورها من خلال خطة النمو المهني المصمّمة لدمج الوافدين الجدد. فحماسها للتعلّم يُعدّ ميزة قوية، ونحن على ثقة بأنها ستزدهر وتُحقّق النجاح إذا حصلت على الدعم المناسب.

التطوير المهني

الاستثمار في التقدم المهني

مرأة وافدة حديثاً تتحدث مع زميلتها:

لدي طفل في بلدي الأم وأواجه صعوبات كثيرة في إجراءات إحضاره إلى كندا. لقد كانت سياسة العمل أثناء الإجازة داعمة جداً. فهي أتاحت لي العمل عن بعد من بلدي الأم لفترة محددة. ما ساعدني على زيارة طفلي وفي الوقت نفسه تحقيق التقدّم في عملي.

تقريب المسافات

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