



Pinsent Masons

مؤسسة بينسنت ميسونز

تعهد قطاع الأعمال

تعهد المؤسسات نحو بيئة عمل احتوائية وشمولية

من إعداد: أنتارا داس، جامعة أميتي

1. ما هي المبادرات التي أطلقتها مؤسستكم؟

أطلقت مؤسسة بينسنت ميسونز مبادرة فري (FREE) بمعنى حرية والتي تجمع أوائل كلمات المعتقد والعرق والانتماء والمساواة بالانجليزية.

الهدف الرئيسي لهذه المبادرة هو فسخ المجال أمام الوظائف القانونية ورفع مستوى الطموح في هذه الوظائف من خلال تشجيع المتقدمين للوظائف على التعاون مع الافراد ذوي الخلفيات التي قد تكون مختلفة عن غيرهم.

وأقد أسس مشروع سكاى، والذي أطلقته ليندا جونز (شريكة توظيف في مؤسسة بينسنت ميسونز) لعدد من المبادرات التي تهدف إلى:
- زيادة مستويات الشفافية في التطور المهني
- زيادة إمكانيات توفير سبل العمل المرنة أو المتكيفة
- زيادة الدعم المنظم لإجازات الولادة وإقامة الدورات التدريبية لتحديد التوجهات المتحيزة والتعامل معها
- التشاور حول هذه المواضيع مع الجهات الاستشارية المتخصصة في مواضيع التفرقة بين الجنسين

2. ما هي دوافعكم لإطلاق هذه المبادرات؟

لطالما كانت مواضيع المساواة والتنوع من المواضيع التي تهتم بها المؤسسة نظراً للمنافسة المستمرة في الاحتفاظ بأفضل الموظفين.

ومن أجل توفير بيئة عمل احتوائية وشمولية توفر للموظفين فرصة تحقيق أهدافهم بغض النظر عن الجنس، والعرق، والديانة، ولون البشرة، والجنسية، والانتماء الوطني أو القبلي، والإعاقة، والعمر، والحالة الزوجية والحمل. وبالتالي يصبح الموظفون أحراراً في أن يكونوا أنفسهم في مكان العمل مما يؤدي إلى رفع مستويات السعادة في مكان العمل وتحفيز الموظفين على تحقيق المزيد وتجاوز أهدافهم الوظيفية والشخصية في مؤسسة بينسنت ميسونز.

4. ما هو تأثير هذه المبادرات على المؤسسة؟

شهدت المؤسسة تغييرات كبيرة في مجال السلوكيات ووجهات النظر المتعلقة بارتفاع أعداد القيادات النسوية في المؤسسة بالإضافة إلى تحسن ملحوظ في تقبل فكرة تبني الحلول غير التقليدية لتعزيز التنمية والإنتاجية والمعنويات كما أدت هذه التغييرات إلى خلق حالة من التوازن في عمليات صنع القرار. وجاءت هذه التطورات عقب تقبل المؤسسة للآراء الصريحة من الموظفين والعملاء وفتح باب النقاشات بين الموظفين وإجراء العديد من الاستبيانات والدراسات المتعلقة ببيئة العمل وتمكين الموظفين من تحديد مواضع التفرقة والسلوكيات المتعصبة وإجراء عدد من الدورات التدريبية في هذا المجال.

وتعتبر مؤسسة بينسنت ميسونز رائدة في هذا المجال بمبادراتها الشمولية مثل مشروع سكاى والهادف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في المؤسسة وخصوصاً في مجال المناصب القيادية في المؤسسة. ومع إدراك المؤسسة لطول هذا الدرب إلا أنها قد حققت بالفعل أول أهدافها في هذا المجال وذلك بشغل القيادات النسوية في المؤسسة نسبة 25% من مناصب الشراكة الإدارية وتهدف المؤسسة إلى رفع هذه النسبة إلى 30% بحلول سنة 2020.

3. ما هي السبل التي اتبعتها المؤسسة لتنفيذ هذه المبادرات؟

في مؤسسة بينسنت ميسونز، كانت مبادرة أسبوع التنوع – والتي تزامنت مع أسبوع محاربة التمر – واحدة من أولى الخطوات في مجال تسليط الضوء على مبادرات مؤسسة بينسنت ميسونز في مجال التوعية بالتنوع والاحتراف به في مكان العمل.

وانطلقت المبادرة في فرع مؤسسة بينسنت ميسونز في دبي بفعالية "يوم إحضار الأطفال إلى العمل" تبتعتها محاضرة لجميع موظفي المؤسسة تحت عنوان "العائلات العاملة".

وتضمنت الأيام اللاحقة عدداً من الفعاليات التي ساعدت في التوعية بمختلف المواضيع العالمية الراهنة والمتعلقة بالتنوع في مكان العمل. على سبيل المثال، أقامت المؤسسة سلسلة من فعاليات الشبكات المهنية للنساء استضافتها مجموعة شبكات النساء (Women's Network Group) والتي ناقشت مواضيع مثل تطور القيادات النسوية وأهميتها للمؤسسات.

واحتفالاً بالتنوع في الديانة والمعتقد، أقامت مؤسسة بينسنت ميسونز احتفالاً بعيد الديوالي حيث ارتدى الموظفون الملابس الهندية التقليدية. بالإضافة إلى عدد من الفوائد الطعام المتنوعة من مختلف الثقافات في مطاعم موظفي مؤسسة بينسنت ميسونز حيث يمكن للموظفين من مختلف الخلفيات الثقافية مشاركة أطعمتهم التقليدية مع زملائهم والتعرف على ثقافات الآخرين.

