

# समावेशी कार्यस्थल की संस्कृति को बढ़ावा देना:

कामगारों की भूमिका और प्रबंधन के प्रतिनिधि:



## एक समावेशी कार्यस्थल की संस्कृति क्या है?

इस बात को स्वीकार करते हुए कि कर्मचारियों के बीच मतभेद संगठन की संस्कृति और व्यावसायिक नतीजों को तय करने में योगदान करते हैं, एक समावेशी कार्यस्थल हर कर्मचारी को कीमती होने का एहसास कराता है।

संस्कृति को मोटे तौर पर लोगों या समाज के समूह में पाए जाने वाले साझा सामाजिक व्यवहार, दृष्टिकोण, मूल्यों और विश्वासों के रूप में समझाया जा सकता है और इसे आमतौर पर समय के साथ संवाद, बातचीत और समझ के माध्यम से विकसित किया जाता है। यह आम समझ के आधार पर लोगों को एक साथ लाने का एक कारगर औजार हो सकता है और किसी दिए गए स्थिति में व्यवहार करने के लिए स्वीकृत और अपेक्षित तरीकों को परिभाषित करता है। नए कर्मचारियों के सांस्कृतिक झुकाव और नई वास्तविकताओं के हिसाब से संगठनात्मक संस्कृति के अनुकूलन के लिए कामगारों और प्रबंधन सहित सभी व्यक्तियों के जुड़ाव की जरूरत होती है।



इस बात को स्वीकार करते हुए कि प्रवासियों को कतर की संस्कृति, रीति-रिवाज और आदतों को समझने और अपनाने से लाभ हो सकता है, विभिन्न देशों, संस्कृतियों और नस्लों से बने जनसंख्या के इस महत्वपूर्ण हिस्से के साथ उन चैनलों को खोजना महत्वपूर्ण है जिनके माध्यम से कर्मचारियों की सांस्कृतिक विविधता को संरक्षित किया जा सकता है और व्यक्त किया जा सकता है। इसके अतिरिक्त, कार्यस्थल के भीतर एक सकारात्मक संस्कृति की स्थापना सभी राष्ट्रीयताओं / जातीयताओं के बीच सामंजस्य और सहयोग को बढ़ावा दे सकती है, और सकारात्मक कामकाजी संबंधों और सुचारु व्यावसायिक संचालन में योगदान कर सकती है।



## संयुक्त समितियों में समावेशी कार्यस्थल संस्कृतियों के मुद्दे पर क्यों ध्यान दिया जाये?

सांगठनिक संस्कृति के बारे में चर्चा में कभी-कभी कठिन बातचीत और विषय शामिल हो सकते हैं। संयुक्त समितियाँ सांस्कृतिक या शैक्षिक घटनाओं को विकसित करने, स्थानीय संस्कृति के बारे में जानकारी साझा करने और सीखने, कामगारों की सामाजिक पूंजी का निर्माण करने और एक सकारात्मक कार्यस्थल के माहौल को समझने के लिए एक मंच प्रदान करता है।

**राष्ट्रीय/सामुदायिक संस्कृति:** क्या कंपनी स्थानीय, राष्ट्रीय और इतिहास के बारे में जानने में कर्मचारियों के हितों का ध्यान रखती है, यह कैसे मुमकिन हो सकता है और ऐसा करने का सबसे बेहतर तरीका क्या हो सकता है, इसके बारे में कर्मचारी क्या सोचते हैं? क्या कंपनी सामुदायिक गतिविधियों में कर्मचारियों की भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए कंपनी अपने कॉर्पोरेट सोशल रिस्पॉन्सिबिलिटी (सीएसआर) को शामिल कर सकती है?

**संगठन का प्रतिनिधित्व करने वाले चिह्न:** क्या संगठनात्मक या नेतृत्व की ऐसी नीतियाँ, संरचनाएँ और प्रक्रियाएँ हैं जो श्रमिकों को अनुकूलित करना मुश्किल लगता है, और उन्हें कार्यस्थल संस्कृति में सुधार करने के लिए कैसे संशोधित किया जा सकता है?

**मजदूरों के विविध समूह का प्रतिनिधित्व करने वाले चिह्न:** क्या मजदूर अपने जीवन में या अपने कार्यस्थल पर, अपने सांस्कृतिक विश्वासों या रीति-रिवाजों को व्यक्त करने में सक्षम हैं और इस बारे में सुधार के सुझाव क्या हैं?



### 2004 का कतर का कानून संख्या (14):

संयुक्त समिति विशेष रूप से प्रतिष्ठान में कार्य से संबंधित सभी मामलों का अध्ययन और चर्चा करेगी खासकर कामगारों के सामान्य संस्कृति के विकास के बारे में (अनुच्छेद 126).

## कामगारों और प्रबंधन प्रतिनिधियों की भूमिका और जिम्मेदारियां



व्यक्तिगत और संगठन दोनों की जरूरतों को पूरा करने वाले सांस्कृतिक विकास के अवसरों तक पहुंच में सभी कामगारों के लिए अवसर की समानता सुनिश्चित करना महत्वपूर्ण है। यह सुनिश्चित करने के लिए कि सांस्कृतिक चिंताओं और अवसरों को संयुक्त समिति द्वारा कारगर तरीके से ध्यान दिया जाये, समिति की संरचना और इसके सदस्यों पर विचार करना महत्वपूर्ण है। इसमें शामिल हो सकते हैं:



सांस्कृतिक झुकाव और समझ के मामलों में उत्पादकता को संलग्न करने के लिए जरूरी ज्ञान के स्तर और विशेषज्ञता को ध्यान में रखना। उदाहरण के लिए, सांस्कृतिक झुकाव के कार्यक्रमों या रणनीतियों को विकसित करने में मदद करने के लिए वैसे बाहरी विशेषज्ञों से परामर्श किया जा सकता है, जो समावेशी और मूल्यों से चालित हैं।



यह सुनिश्चित करना कि समिति में नौकरी के प्रकार, राष्ट्रीयता और लैंगिक प्रतिनिधित्व कार्यस्थल की व्यापक नौकरी के प्रकार, राष्ट्रीयता और लिंग संरचना को दर्शाता है और विभिन्न जातीय, राष्ट्रीय या सांस्कृतिक समूहों को अपने स्वयं के अनुभव के बारे में सुरक्षित और स्पष्ट रूप से बोलने के लिए एक स्थान प्रदान करता है।



एक सहयोगी वातावरण को बढ़ावा देना जहां नेतृत्व और प्रबंधन राष्ट्रीय और जातीय सीमाओं के पार खुले संवाद और टीमवर्क को प्रोत्साहित करते हैं, सकारात्मक बैठक और सभाओं को बढ़ावा देते हैं।

### संयुक्त समितियों में कार्यस्थल समावेशन पर चर्चा की योजना बनाना



इस क्षेत्र में प्रयासों को दीर्घकालिक आधार पर विकसित किए जाने की संभावना है। इसलिए हर बैठक के लिए एक स्थायी एजेंडा आइटम के रूप में सांस्कृतिक प्रश्नों को शामिल करना जरूरी नहीं हो सकता। कई महत्वपूर्ण पहलुओं के साथ एक व्यापक विषय होने के नाते, एक उप-समिति स्थापित करना संभव हो सकता है जो सांस्कृतिक समझ के विशिष्ट पहलुओं को बेहतर बनाने या विशेष सांस्कृतिक आदान-प्रदान या अनुभवों को बढ़ावा देने और व्यवस्थित करने पर ध्यान केंद्रित करें।

संयुक्त समिति की बैठकों के लिए जहां सांस्कृतिक विकास शामिल है, एक अच्छी तरह से विचार किया गया एजेंडा स्थापित करना और व्यवस्थित तरीके से प्रमुख मुद्दों पर ध्यान देने के लिए पर्याप्त समय देना महत्वपूर्ण है, उदाहरण के लिए:

- कोई भी पठन सामग्री या बैठक के लिए जरूरी अन्य जानकारी समेत परिभाषित चिन्हों के साथ एक विशिष्ट एजेंडा होना, जिसे बैठक से पहले साझा किया जाए।
- पूर्व में किए गए निर्णयों के साथ-साथ ही पूर्व की बैठकों के किसी बकाया मुद्दे पर ध्यान देना।
- किसी भी नई, अद्यतन या संशोधित नीतियों, प्रक्रियाओं या अवसरों, और वर्तमान सेवाओं और प्रस्तावों के बारे में कामगार के विश्लेषण को ध्यान में रखना।
- सांस्कृतिक विकास के लिए पहल और अवसरों के कार्यान्वयन की स्थिति पर नियमित रूप से रिपोर्टिंग।



सांस्कृतिक विकास और झुकाव से जुड़ी एक कार्य योजना समग्र संगठन और समिति दोनों के काम को चलाने में मदद करेगी क्योंकि यह कार्यस्थल और स्थानीय सांस्कृतिक शिक्षण से संबंधित है। कर्मचारियों और प्रबंधकों दोनों के बीच उच्च कर्मचारी कारोबार के साथ कार्यस्थलों में, इस तरह की कार्य योजना और दीर्घकालिक समझौते की स्थापना, समय के साथ निरंतरता और स्थिरता सुनिश्चित करने के लिए एक अमूल्य संसाधन साबित हो सकता है, यह सुनिश्चित करते हुए कि सांस्कृतिक विकास और अभिविन्यास के संदर्भ में संस्थागत ज्ञान और सबक बनाए रखा जाये और व्यक्तियों के चले जाने के बाद पर हस्तांतरित किया जाये। ऐसी कार्य योजना के मुद्दों में शामिल हो सकते हैं:

- सांस्कृतिक बनावट की नीतियों, पहलों और प्रक्रियाओं को स्थापित करना या प्रस्तावित करना।
- सामाजिक घटनाओं सहित सांस्कृतिक आदान-प्रदान और अनुभवों का विकास करना।
- नियमित अंतराल पर गतिविधियों का निर्धारण और निगरानी करना।
- अवसरों और प्रस्तावों के अपनाये जाने और प्रभावशीलता का मूल्यांकन।
- कार्यस्थल पर सांस्कृतिक बनावट के अवसरों के प्रावधान के लिए उद्देश्य और लक्ष्य निर्धारित करना, जिसमें सांस्कृतिक अभिविन्यास केंद्र (काम की अपेक्षाकृत बड़ी जगह / कार्यस्थल पर) शामिल हो सकते हैं।



यह सुनिश्चित करने के लिए कि बैठक के समय का कुशलता से उपयोग हो, यह सुनिश्चित करने के लिए कि बैठकों से पहले समिति के सदस्यों के साथ प्रासंगिक जानकारी साझा की जाये, एक प्रक्रिया और समयरेखा पर सहमति होनी चाहिए। यह भी महत्वपूर्ण है कि सभी प्रतिनिधियों को सामग्री को पढ़ने और समझने के लिए पर्याप्त समय प्रदान किया जाये।