



جائزة الملك خالد
KING KHALID AWARD

جائزة الاستدامة
بناء القدرات

ورشة عمل المجال الاجتماعي والاقتصادي 2022

الحقيبة التدريبية للمبتدئين

ورشة عمل المجال الاجتماعي

والاقتصادي 2022 مستوى المبتدئين

المحتويات

2 | رسالة موجهة إلى المشاركين

3 | مقدمة في الممارسات الاجتماعية والاقتصادية

11 | حقوق الإنسان

17 | التنوع وتكافؤ الفرص

22 | الصحة والسلامة

28 | التطوير والتعليم

34 | الاستثمار المجتمعي



رسالة موجهة إلى المشاركين

يسر مؤسسة الملك خالد بالشراكة مع شركة "أكاونتبليتي" أن تنشر، مجموعة حقائب تدريبية لبناء القدرات المتعلقة بجائزة الاستدامة في المجالات البيئية والاجتماعية ومجالات الحوكمة للمنشآت العاملة في المملكة.

تواصل مؤسسة الملك خالد المضي قدماً في جدول أعمال الاستدامة عن طريق تضافر الجهود من أجل تقديم برامج استدامة مؤثرة ودعم نمو الممارسات المسؤولة في مجال الأعمال التجارية. وقد دأبت المؤسسة على العمل وعقد شراكات مع قطاع المنشآت في البلاد على مدى الثلاثة عشر عاماً الماضية. وتعتمد الحقيبة التدريبية بناء القدرات على سنوات من الخبرة والملاحظات والاستفسارات بناءً على مشاركة المنشآت في دورات الجائزة خلال الثلاثة عشرة عاماً الماضية. تدعم مجموعة الأدوات برنامج بناء القدرات عن طريق تحديد الاتجاهات والوقوف على التحديات وتقديم حلول استدامة محددة للمنشآت في جميع أنحاء المملكة.

تطرح الحقيبة التدريبية الجوانب ذات الصلة بالمعيار البيئي والاقتصادي في إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية والمخاطر المتعلقة بالحوكمة على نطاق واسع، وتسلسل الضوء على أهميتها وملاءمتها ومدى تأثيرها في المنشآت، على مستوى العالم وفي المملكة على حد سواء. وهي تشكل أساساً لإجراء مناقشة أعمق بشأن الموضوعات البيئية والاجتماعية والحوكمة المختارة التي لها أهمية نسبية للمنشآت العاملة في المملكة.

التدريب على المجال الاجتماعي والاقتصادي

تقدم ورشة عمل الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية مقدمة للمفاهيم والممارسات الاجتماعية والاقتصادية وتسلسل الضوء على أهميتها بالنسبة إلى منشأتك. وتشمل ورشة العمل محاضرات ومناقشات وأنشطة تعليمية عملية.

صُمم محتوى التدريب على بناء القدرات بهدف تلبية احتياجات محددة بناءً على ملاحظات المشاركين واحتياجاتهم على مدار 13 عاماً.

تتضمن الحقيبة التدريبية هذه محتوى توضيحياً ودراسات لحالات ذات صلة وأسئلة للنقاش بهدف استكمال مواد ورشة العمل. نأمل أن تكون أداة مرجعية مفيدة لتطبيق الدروس المستفادة من ورش العمل في المستقبل.

تحتوي الحقيبة التدريبية على المحاور الرئيسية البيئية التالية:

- المحاور الاجتماعية والاقتصادية للمنشآت
- حقوق الإنسان
- التنوع والمساواة والشمول
- الصحة والسلامة
- التطوير والتعليم
- الاستثمار المجتمعي

عند الانتهاء من التدريب، ستتوفر لك الأدوات الأساسية اللازمة لتنفيذ المبادرات الاجتماعية والاقتصادية في منشأتك ودعم رحلتها في الاستدامة واتجاهاتها.

المحاور الاجتماعية والاقتصادية للشركات

مقدمة في الممارسات الاجتماعية والاقتصادية

أشير في مفهوم ESG "اساسيات اتجاهات الاستدامة" (البيئة والمجال الاجتماعي والحوكمة) بطرق مختلفة من قبل مختلف أصحاب المصلحة والمناطق الجغرافية والقطاعات والمنشآت. إنها تشير إلى المجالات التي تؤثر فيها المؤسسة على الأفراد والمجتمع والاقتصاد أو تتأثر بهم من خلال ممارساتها وعملياتها ومنتجاتها وخدماتها. وتؤثر المنشآت، بشكل مباشر أو غير مباشر، على ما يحدث للموظفين والعاملين في سلاسل التوريد والعاملين والمجتمعات المحلية، ومن المهم إدارة التأثيرات بشكل استباقي.

اتسع نطاق "القضايا الاجتماعية" تدريجياً خلال العقد الماضي، مما يعكس تطور بيئة الأعمال في القرن الحادي والعشرين الذي شهد ازدياد ترابط الأعمال والأسواق. وإلى جانب القضايا "الاجتماعية" التقليدية المتعلقة بحقوق الإنسان، وقضايا العمل، والصحة والسلامة في مكان العمل، وسلامة المنتجات وجودتها، فإن العوامل "الاجتماعية" باتت الآن تتضمن أيضاً تأثير أنظمة سلسلة التوريد الحديثة، والتعرف على احتياجات التنمية الاجتماعية الأخرى، واعتماد التقنية في جميع قطاعات الأعمال.

يعتمد اكتساب القبول الاجتماعي لعمل المنشأة اعتماداً كبيراً على جهودها في مجال الاستدامة الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الافتقار إلى التنمية الاجتماعية، بما في ذلك الفقر وعدم المساواة وضعف سيادة القانون، يمكن أن يضر بعمليات الأعمال ونموها. وقد تؤدي إجراءات تحقيق الاستدامة الاجتماعية إلى فتح أسواق جديدة، أو المساعدة في الاحتفاظ بشركاء الأعمال وجذب شركاء جدد، أو أن تكون مصدراً للابتكار في خطوط المنتجات أو الخدمات الجديدة. وقد ترتفع الروح المعنوية الداخلية ومعدلات مشاركة الموظفين، وفي الوقت نفسه يمكن أن تتحسن الإنتاجية وإدارة المخاطر والنزاعات بين المنشآت والمجتمعات المحلية.

كما تواصل زيادة الاهتمام بكيفية نظر القطاع الخاص في قضايا اتجاهات الاستدامة، إذ يطالب العملاء والمستثمرون ومجموعات المجتمع المدني بمزيد من الشفافية حول مدى تأثير عالم الشركات على المجتمع وبتخاذ المزيد من الإجراءات لضمان أن تكون تلك الآثار إيجابية. لقد أحرزت المنشآت تقدماً ملحوظاً في فهم الأثر البيئي ومعايير الحوكمة وضمان تلبية تلك المعايير فهماً جيداً.

ومع ذلك، لم تحظ العوامل الاجتماعية بنفس القدر من الاهتمام حتى سنوات قليلة مضت. وأدت جائحة فيروس كورونا (كوفيد 19) إلى زيادة الوعي العالمي بتحديات عدم المساواة الاجتماعية، وهو نفس الأثر

الذي نتج عن ظهور حركات العدالة الاجتماعية العالمية المناهضة للتمييز المنهجي في المنشآت على أساس العرق أو نوع الجنس أو نمط الحياة أو الأصل الإثني أو الدين أو القدرة والعجز. وقد أصبحت القضايا الاجتماعية في الوقت الراهن من أكثر القضايا إلحاحاً بالنسبة إلى المنشآت في جميع أنحاء العالم بدافع من أصحاب المصلحة، الداخلية والخارجية على حد سواء، التي تسعى إلى فهم كيفية تعامل المنشأة التي يعملون فيها أو يشترون منها أو يستثمرون فيها مع الناس الذين تؤثر تلك المنشأة في حياتهم.

ولعل أحد أبرز التحديات الرئيسية المتعلقة بالقضايا "الاجتماعية" هو إيجاد أفضل طريقة لتسجيل وقياس وتقييم أداء المنشآت في القضايا الاجتماعية وآثارها المختلفة. وعلى عكس القضايا البيئية وقضايا الحوكمة، والتي يمكن تحديدها بسهولة أكبر، وتتميز بسجل حافل من بيانات السوق، وغالباً ما تكون مصحوبة بلوائح تنظيمية قوية، فإن القضايا الاجتماعية أقل وضوحاً، ولا تتوفر لها سوى بيانات أقل نضجاً لإظهار مدى تأثيرها على أداء المنشأة. في الواقع، كشف مسح عالمي للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لعام 2021 من إعداد "بي إن بي باريا" أن 51% من المستثمرين الذين شملهم المسح (الذي شاركت فيه 356 مؤسسة) وجدوا أن القضايا "الاجتماعية" هي الأكثر صعوبة في تحليلها وتضمينها في استراتيجيات الاستثمار.

مخاطر التأثيرات الاجتماعية السلبية

يمكن أن يؤثر الفشل في إدارة المواضيع الاجتماعية ذات الأهمية النسبية تأثيراً سلبياً على المجتمع، ما يؤدي إلى مخاطر وفرض تنظيمية ومالية وتشغيلية كبيرة ومخاطر متعلقة بالسمعة. وعندما تتورط المنشآت في فضائح اجتماعية، فغالباً ما تتأثر سمعتها سلباً، ما يتطلب منها إنفاق ملايين الدولارات لتصحيح ذلك. كما يمكن أن تكون المقاطعة أو الاحتجاجات أو حتى انخفاض المبيعات نتيجة لعدم إدارة المواضيع الاجتماعية بطريقة صحيحة فضلاً عن آثارها السلبية على المجتمع.

من أمثلة التأثيرات السلبية للمنشآت على المجتمع ما يلي:

- ▼ انتهاكات حقوق الإنسان في سلسلة التوريد
- ▼ التمييز على أساس العرق والجنس والأصل الإثني وما إلى ذلك، والذي يعيق أيضاً فرص الاندماج الاجتماعي
- ▼ ظروف العمل المحفوفة بالمخاطر أو غير الصحية
- ▼ انخفاض الأجور
- ▼ ساعات العمل غير الإنسانية
- ▼ المنتجات الاستهلاكية غير الآمنة
- ▼ الآثار البيئية، مثل تلوث المياه أو الهواء أو التربة التي تؤدي إلى النزوح المجتمعي

الرؤية: عمالة الأطفال في صناعة الكاكاو

مع نمو صناعة الشوكولاتة على مر السنين، زاد الطلب على الكاكاو منخفض التكلفة. ومعظم مزارعي الكاكاو يكسبون أقل من دولار واحد في اليوم، وهو دخل أقل من خط الفقر المدقع. ونتيجة لذلك، فإنهم غالباً ما يلجؤون إلى استغلال عمالة الأطفال للحفاظ على أسعارهم عن مستويات تنافسية. وفي كثير من الحالات، ينطوي هذا السلوك على ما تسميه منظمة العمل الدولية "أسوأ أشكال عمالة الأطفال". وتُعرف بأنها الممارسات التي "يُرجح أن تضر بصحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم".

يعمل حوالي 2.1 مليون طفل في ساحل العاج وغانا في مزارع الكاكاو، ومعظمهم معرضون على الأرجح لأسوأ أشكال عمالة الأطفال. ويُزعم أن الأطفال الذين لا تتجاوز أعمارهم 10 سنوات قد وُجدوا يعملون في غانا ودول أخرى في غرب أفريقيا في حصاد حبوب الكاكاو لإمداد شركات موندليز وهيرشي ومارس ونستله، وهي من كبرى الشركات متعددة الجنسيات التي تصنع الشوكولاتة المنتشرة في جميع أنحاء العالم.

في الواقع، واجهت هذه الشركات قضايا ضدها في عدة مناسبات خلال العقدين الماضيين، متهمّة بارتكاب "أسوأ أشكال عمالة الأطفال". وقد رفعت أحدث دعوى قضائية في عام 2021 في الولايات المتحدة الأمريكية ضد شركات نستله، وكارجيل، وباري كاليبوت، ومارس، وأولام، وهيرشي، وموندليز من قبل شركة المحاماة المناهضة عن حقوق الإنسان "إنترناشيونال رايتس أدفوكيتس" (IRA)، بالنيابة عن ثمانية أطفال من العبيد السابقين الذين يقولون إنهم أُجبروا على العمل دون أجر في مزارع الكاكاو في ساحل العاج.

في كل مرة تواجه هذه الشركات متعددة الجنسيات دعاوى قضائية، فإنها تخاطر بدفع ملايين الدولارات من التعويضات إلى ضحايا عمالة الأطفال، والتي يمكن أن تؤثر على أرباحها. هذا فضلاً عن أن تضر السمعة التجارية وفقدان ثقة المستثمرين وأصحاب المصلحة الأخرى من المخاطر الشائعة التي تواجهها الشركات المصنعة للشوكولاتة إذا لم تسع في محاربة ظاهرة عمالة الأطفال وحماية حقوق الإنسان في سلاسل التوريد التابعة لها.

خلق تأثيرات اجتماعية واقتصادية إيجابية على الصعيدين العالمي والمحلي

تمتلك المنشآت فرصة للاستثمار في الممارسات التي تحقق قيمة للأعمال التجارية وأصحاب المصلحة بها والمجتمع بوجه عام. ويمكن أن تؤدي مواءمة هذه الجهود مع الأطر والالتزامات المحلية والعالمية إلى مساهمات هادفة في مبادرات مثل أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ورؤية المملكة 2030.

فالمنشآت التي يمكنها إثبات أنها توفر الحماية أو خلق القيمة الاجتماعية، على سبيل المثال، من خلال اتباع الممارسات الأخلاقية في سلاسل التوريد التي تقدم أسعاراً عادلة للسلع، أو تحمي حقوق العمال، يمكن أيضاً أن تلبى مصالح أصحاب المصلحة وتميز منتجاتها عن منتجات منافسيها. كما أن المنشآت التي تستطيع إثبات أن عملياتها تساعد على تنمية المجتمعات المحلية - على سبيل المثال، من خلال توفير الفرص التعليمية التي تبني رأس المال البشري أو من خلال تطوير البنية التحتية المحلية - تكتسب قبولاً اجتماعياً لأعمالها في تلك المجتمعات المحلية ومع الحكومات والجهات التنظيمية. وتُتاح للمنشآت التي تستهدف الأسواق الناشئة وتطبق نماذج أعمال شاملة، بالإضافة إلى العمليات والمنتجات التي تستهدف "قاعدة الهرم" في هذه الاقتصادات، فرصاً متزايدة للوصول إلى الأسواق الكبيرة وطرح السلع والخدمات التي تزيد من رفاه الفئات الأكثر ضعفاً فيها، وفي الوقت نفسه تخلق فرص أعمال مستدامة جديدة.

من خلال مواءمة استراتيجية الاستدامة الاجتماعية الخاصة بك والجهود التي تبذلها منشأتك من هذا المنطلق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، يمكنك تحويل التحديات إلى فرص أعمال تسهم في تحقيق الأولويات التنموية للمجتمع العالمي، وتتصدى للتحديات الاجتماعية الأكثر إلحاحاً في العالم. من خلال مواءمة طموحاتكم مع الأطر والمبادرات السعودية مثل "رؤية المملكة 2030"، وبرنامج وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وبرنامج تنمية القدرات البشرية، يمكن لمنشأتك تحقيق أثر محلي ومساعدة الدولة على تحقيق أهدافها العامة.

الأثر العالمي



تساعد مواءمة الجهود الاجتماعية والاقتصادية للمنشأة مع احتياجات الاستدامة العالمية على تحقيق أثر وقيمة على المستوى العالمي.

الأثر المحلي

رؤية
VISION
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية



برنامج تنمية
القدرات البشرية



يتيح دعم الأهداف والمبادرات الاجتماعية والاقتصادية المحلية للمملكة تحقيق طموحاتها التنموية المحلية.

الشكل (1): خلق تأثيرات اجتماعية واقتصادية إيجابية على الصعيدين العالمي والمحلي

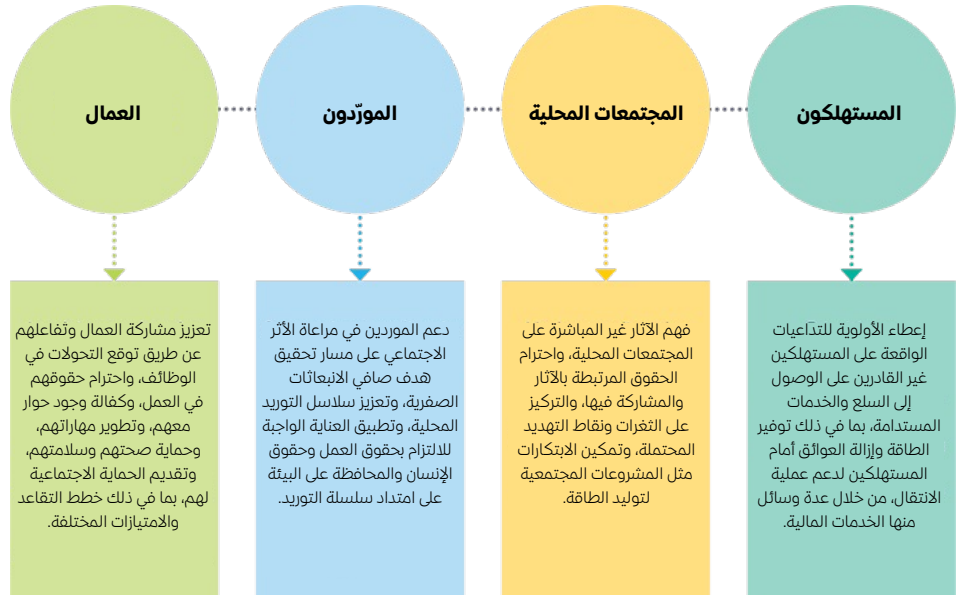
إطار "الانتقال العادل"

يهدف إطار "الانتقال العادل" إلى ضمان مشاركة الفوائد الكبيرة للانتقال إلى الاقتصاد الأخضر على نطاق واسع، مع دعم أولئك الذين يواجهون أكبر المخاطر الاقتصادية - سواء كانوا من البلدان أو المناطق أو الصناعات أو المجتمعات المحلية أو العمال أو المستهلكين. إن الزيادة السريعة في سرعة وحجم الإجراءات المطلوبة للحد من مخاطر تغير المناخ يمكن أن تخلق فرصاً اقتصادية جديدة ليس فقط لأكثر أفراد المجتمع ثراءً، ولكن أيضاً للمحتاجين ضمن إطار "الانتقال العادل".

رغم أن إطار "الانتقال العادل" يعتمد اعتماداً أساسياً على الاعتبارات البيئية، فإنه يتشكل أيضاً بالتغيرات الهيكلية الأخرى التي تؤثر على أسواق العمل، مثل العولمة وتقنيات توفير العمالة والتحول إلى الخدمات. وإطار "الانتقال العادل" هو جزء لا يتجزأ من العديد من الالتزامات العالمية التي تبنتها البلدان. ويقر اتفاق باريس بوجوب مراعاة "ضرورات الانتقال العادل" للقوى العاملة وخلق فرص عمل لائقة وتوفير وظائف جيدة وفقاً لأولويات التنمية المحددة وطنياً، وبسلط الضوء على أهمية العاملين في التصدي لظاهرة تغير المناخ. علاوةً على ذلك، يرتبط مفهوم الانتقال العادل بالهدف رقم 14 من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر للأمم المتحدة، والذي يجمع بين هدف التنمية المستدامة رقم 12: العمل من أجل المناخ، والهدف رقم 10: الحد من أوجه عدم المساواة، والهدف رقم 8: تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والهدف رقم 7: الطاقة النظيفة بأسعار معقولة.

وقد أدركت العديد من البلدان التحدي الذي ينطوي عليه هذا التحول، وشرعت في اتخاذ تدابير لحماية الفئات الأكثر ضعفاً والمتضررة من التغييرات. وتمثل منشآت الأعمال جزءاً أساسياً من عملية الانتقال العادل لأنها تسهم في الاقتصاد وتوفر فرص عمل للسكان. ولن يكون المجتمع قادراً على الانتقال العادل دون مشاركة منشآت الأعمال التي يجب أن تسهم في بناء مجتمع أكثر استدامة وإنصافاً من خلال الممارسات الداخلية والاستثمار المجتمعي.

عناصر إطار "الانتقال العادل":



الشكل (2): عناصر إطار "الانتقال العادل"

الاتجاهات الاجتماعية - على المستوى العالمي

التنوع والشمول

96% من المسؤولين التنفيذيين في منشآت الأعمال يتفقون مع فكرة أن برامج تعليم القوى العاملة المتعلقة بالتنوع والشمول تساعد على تعزيز نمو هذه المنشآت ومنحها ميزة تنافسية

التدريب والتطوير

218% زيادة في الدخل لكل موظف في المنشآت التي تقدم برامج تدريبية مقابل المنشآت التي لا تقدم تدريب رسمي

الاستثمار المجتمعي

80% من المستهلكين يعتقدون أن المنشآت يجب أن تؤدي دوراً مهماً في معالجة القضايا المجتمعية

معدل مشاركة الموظفين وتفاعلهم

71% من المسؤولين التنفيذيين يقولون إن مشاركة الموظفين وتفاعلهم أمر بالغ الأهمية لنجاح شركاتهم

الاحتفاظ بالموظفين

70% من المشاركين في دراسة استقصائية وطنية أشاروا إلى أن فرص التدريب والتطوير أثرت على قرارهم بالبقاء في عملهم

الاتجاهات الاجتماعية - المملكة العربية السعودية

المملكة بصفتها دولة رائدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

حققت المملكة المركز الثاني في تبني ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمنشآت في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

التدريب والتطوير في المملكة

يضمن برنامج تنمية القدرات البشرية في المملكة توفير قاعدة تعليمية للمواطنين في سوق العمل العالمي من خلال تزويدهم بفرص للتعلم مدى الحياة

تقدمت المملكة خمس مراتب عالمية في مؤشر التنمية البشرية بين عامي 2021 و2022. ويعكس هذا التصنيف الأعلى الجهود المبذولة لتحسين نتائج التعلم وتعزيز القدرات التعليمية للمملكة في المنافسة العالمية. ويوضح مستوى التقدم المحرز في مقياس اكتساب المعرفة التزام النظام التعليمي بتطوير القدرات البشرية، ما يعزز القدرة التنافسية العالمية للمملكة ويسهم في تحسين ترتيبها عالمياً

الاستثمار المجتمعي

611 شركة من المنشآت الصغيرة والمتوسطة مؤلّتها المملكة من خلال "مبادرة الإقراض غير المباشر"

تركيز المنشآت السعودية على المسؤولية الاجتماعية

78% من المنشآت السعودية تشارك في شكل من أشكال أنشطة المسؤولية الاجتماعية للمنشآت أصدرت الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية [دليل المسؤولية الاجتماعية للشركات](#)

التركيز على البطالة

49% من أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات في المملكة العربية السعودية تركز على البطالة باعتبارها أحد محاور التركيز الرئيسية

حقوق الإنسان

حقوق الإنسان

يمكن أن تؤثر أفعال مؤسسات الأعمال على مستوى حقوق الإنسان التي يتمتع بها الناس، إما بشكل إيجابي أو سلبي. وفي الواقع، تدل التجارب على أن المؤسسات يمكنها أن تنتهك حقوق الإنسان، بل تنتهكها حين لا تولي اهتماماً كافياً بهذا الخطر. ويمكن أن تؤثر المؤسسات على حقوق الإنسان المكفولة لموظفيها، والعاملين المتعاقدين معها، وعملائها، والعاملين في سلاسل التوريد التابعة لها، والمجتمعات المحلية التي تدير فيها عملياتها، والمستخدمين النهائيين لمنتجاتها أو خدماتها. ويمكن أن تؤثر - بشكل مباشر أو غير مباشر - على مجموعة الحقوق المعترف بها دولياً بأكملها تقريباً.

حقوق الإنسان:

الحقوق والحريات الأساسية المكفولة لكل فرد بغض النظر عن العرق أو نوع الجنس أو الجنسية أو الأصل أو اللغة أو الدين أو أي وضع آخر تحدده الأمم المتحدة. وتحت أصحاب المصلحة والجهات التنظيمية للأسواق المنشآت أن تحترم هذه الحقوق وتضمن سلامة ورفاهية الموظفين في سلسلة التوريد وممارسات العمل

إن القوانين الجديدة، والضغط الاجتماعي المتزايد، وزيادة اهتمام المساهمين والمستثمرين تتطلب من المنشآت في جميع أنحاء العالم التركيز على المخاوف المتعلقة بحقوق الإنسان، مثل عمالة الأطفال والعبودية وأماكن العمل القسري. وقد صيغت القوانين التي سُنت في هذا المجال مثل قانون كاليفورنيا للشفافية في سلاسل التوريد وقانون العبودية الحديث في المملكة المتحدة لتحسين إجراءات الشفافية والمساءلة المتصلة بحقوق الإنسان. كما أن متطلبات الإفصاح عن الامتثال لحقوق الإنسان تزداد صرامةً بمرور الوقت، وأن بعض أسواق الأوراق المالية والجهات التنظيمية للأسواق تُلزم الشركات إما بالإبلاغ عن آثارها ذات الأهمية النسبية لحقوق الإنسان أو شرح سبب عدم إفصاحها عن تلك البيانات.

تخاطر الشركات أيضاً بمواجهة دعاوى قضائية بسبب مزاعم انتهاكات حقوق الإنسان، مثل وجود عمالة قسرية أو عمالة أطفال في سلاسل التوريد التابعة لها. بالإضافة إلى ذلك، تشعر مجالس إدارة الشركات بالقلق إزاء تضرر السمعة الناجم عن عدم تلبية معايير حقوق الإنسان التي يمكن أن تكون أكثر ضرراً بكثير من العقوبات المالية.

حقوق الإنسان: المنظور العالمي والمنظور السعودي

المنظور العالمي

- ▼ في دراسة استقصائية لشركات مدرجة ضمن قائمة Fortune 500، أشار جميع المشاركين تقريباً إلى أنهم يطبقون مجموعة واضحة من مبادئ حقوق الإنسان أو الممارسات الإدارية
- ▼ اعتمدت 43% من الشركات سياسة مستقلة لحقوق الإنسان
- ▼ وفقاً للبيانات الصادرة عن شركة إس أند بي جلوبال، نفذت 74% من الشركات عملية لتحديد آثار حقوق الإنسان ومنع حدوثها والتخفيف منها حال حدوثها

المنظور السعودي

- ▼ تشمل العقوبات على المخالفات العمالية فرض غرامات وإمكانية إغلاق المنشأة بشكل مؤقت أو دائم
- ▼ تخضع جميع المنشآت في المملكة لنظام العمل

حقوق الإنسان: المخاطر والفرص

- ▼ إن احترام حقوق الإنسان أمر مهم لتحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030. علاوةً على ذلك، هناك أيضاً حالة عمل تجارية تثبت بشكل مقنع أن المسألة مجدية.
- ▼ قد يؤدي عدم مراعاة تحديات حقوق الإنسان في عمليات الأعمال وسلاسل التوريد إلى حدوث من **المخاطر**، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- ▼ ضياع فرص الأعمال والاستثمارات
- ▼ ارتفاع معدلات دوران الموظفين وضعف معدل الاحتفاظ بهم
- ▼ تضرر السمعة التجارية
- ▼ فقدان قاعدة العملاء الدائمين
- ▼ فرض غرامات لعدم الامتثال

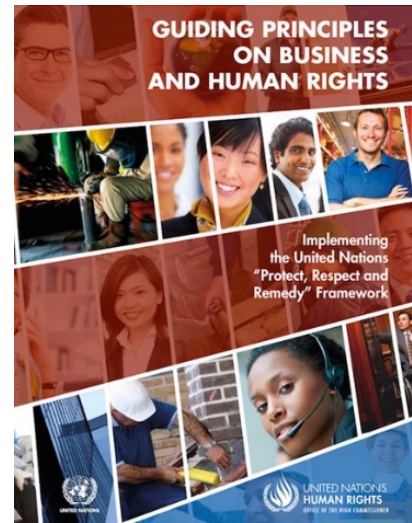
يجب أن تهتم المنشآت أيضاً بحقوق الإنسان لأن جعل الناس على رأس أولويات أي منشأة يمثل **فرصة** تجارية تتيح للمنشأة ما يلي:

- ▼ مواكبة التطورات التنظيمية والتشريعية المستقبلية
- ▼ تلبية تطلعات المستثمرين
- ▼ انخفاض معدلات دوران الموظفين وارتفاع معدلات الاحتفاظ بهم
- ▼ ضمان استمرارية الأعمال
- ▼ اكتساب أهمية عالمية وقدرة على المنافسة في السوق

المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

تحدد المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان التطلعات المنشودة بأن تحترم جميع المنشآت حقوق الإنسان، بغض النظر عن حجمها أو قطاعها. ويدعم هذا التطلع أدوات حقوق الإنسان الدولية التي سنتها الحكومات في جميع أنحاء العالم في شكل قوانين، وتنظم عمل المنشآت التجارية.

توفر المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان لغة مشتركة للتعبير عن أدوار الدول والمنشآت فيما يخص الآثار السلبية على الناس التي يمكن أن تنتج عن أنشطة المنشآت وتحديد التطلعات المنشودة بشأن الطريقة التي تتبعها تلك المنشآت لتجنب الآثار السلبية على حقوق الإنسان والتصدي لها. وتقوم وثيقة المبادئ التوجيهية على ثلاثة ركائز مترابطة: الحماية والاحترام والانتصاف.



الشكل (3): وثيقة المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وركائزها الثلاث.

تتضمن الركائز الثلاث مبادئ تأسيسية وتشغيلية، كما تشمل 31 ممارسة من أفضل الممارسات في المجال. فعلى سبيل المثال، "حيثما يلزم إعطاء الأولوية لإجراءات معالجة الآثار الفعلية والمحتملة أضراراً بحقوق الإنسان، ينبغي أن تسعى المؤسسات التجارية أولاً إلى منع الآثار الأكثر خطورة وتخفيف حدتها أو أن تسعى إلى معالجة الآثار التي يؤدي التأخر في معالجتها إلى جعلها غير قابلة للعلاج".

تنطبق المبادئ التوجيهية على جميع المؤسسات التجارية في جميع أنحاء العالم، وتُنقذ من طرف المنشآت والحكومات وغيرها من أصحاب المصلحة في كل قارة. وتُعد قاعدة بيانات تقارير المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة مورداً عاماً مستقلاً طوره مركز (شيفت) يتيح الاطلاع على وجهة نظر بعض كبرى الشركات في العالم عن حقوق الإنسان.

حقوق الإنسان: الممارسات الرائدة

يمكن اتباع العديد من الممارسات الرائدة لغرس مبدأ حقوق الإنسان في الأعمال التجارية. ويمكن أن تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

دورات تدريبية في مجال حقوق الإنسان

يمكن الاستعانة بها لتثقيف كبار الموظفين بشأن أهمية حقوق الإنسان والإجراءات التي يمكن النظر إليها على أنها انتهاكات لحقوق الإنسان. ويجب أن تعلم هذه الدورات التدريبية الأفراد أيضاً الممارسات التي عليهم القيام بها لتحسين الممارسات الحالية التي قد تنتهك حقوق الإنسان أو لا توفر لها حمايةً كاملةً

مؤشرات الأداء الرئيسية ومستهدفات حقوق الإنسان

يجب استخدامها لقياس الأداء على المدى الطويل وتحديد الأهداف التي يجب العمل على تحقيقها

مقاييس تتبع حقوق الإنسان

يجب استخدامها جنباً إلى جنب لإثبات مستوى التقدم المحرز في تحقيق الأهداف المذكورة أعلاه

السياسة العامة لحقوق الإنسان

هي بيان رسمي بشأن التزام المنشأة بحقوق الإنسان ويقدم التزاماً بالحفاظ على قدسيتها

المصالحة على انتهاكات حقوق الإنسان

يجب وضعها مسبقاً لتسوية انتهاكات حقوق الإنسان الداخلية بطريقة مبسطة

تقارير حقوق الإنسان

يمكن إعدادها للإعلان عن التزام إحدى المنشآت بحقوق الإنسان ومدى شفافيتها في هذا المجال

موازمة السياسات مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

يمكن للمنشأة موازمة سياساتها طوعاً مع الممارسات المدرجة في المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

المراجعات الداخلية لحقوق الإنسان

يجب إجراؤها بانتظام لتحديد ما إذا كانت تُحترم سياسة حقوق الإنسان في المنشأة وما إذا كانت هناك أي انتهاكات يجب معالجتها



PEPSICO

دراسة حالة: شركة بيبسيكو

- ▼ نشرت بيان حقوق الإنسان والقضايا البارزة
- ▼ تماشياً مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، تهدف الشركة إلى توفير سبل الانتصاف عندما تتسبب أو تسهم في حدوث آثار سلبية
- ▼ عدم التسامح مطلقاً مع عمليات تشريد السكان من أي أراضٍ، وفقاً لمعايير أداء مؤسسة التمويل الدولية، بما في ذلك الموافقة الحرة والمسبقة والمستنيرة


المراعي
Almarai

دراسة حالة: شركة المراعي

- ▼ يحصل أفراد الأمن على تدريب على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان على النحو الذي حددته الهيئة العليا للأمن الصناعي التابعة لوزارة الداخلية في المملكة
- ▼ تخضع رؤية تقليل التدخل البشري في العمليات إلى أدنى حد ممكن
- ▼ لمراجعات خارجية إلزامية لحقوق الإنسان
- ▼ تخطط لتقديم برنامج للصحة المهنية والرفاه لجميع الموظفين بحلول عام 2025
- ▼ تتبع تقييم حقوق الإنسان وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير

التنوع وتكافؤ الفرص

التنوع وتكافؤ الفرص

التنوع وتكافؤ الفرص

أو التنوع والانصاف

والشمولية: سياسات المنشآت

وبرامجها التي تعزز تمثيل أفراد مختلفين ومشاركتهم، بما في ذلك مختلف الأعمار والأعراق والأصول والإعاقات ونوع الجنس والأديان والثقافات.

السياسات والبرامج المؤسسية التي تعزز تمثيل ومشاركة مختلف الأفراد، بما في ذلك مختلف الأعمار والأعراق والأصول الإثنية والإعاقات والأجناس والأديان والثقافات.

التنوع

يجمع الناس من جميع الخلفيات - من منظور العمر ونوع الجنس والدين وما شابه ذلك - ليكونوا جزءاً من مكان العمل. ويشمل ذلك الجوانب غير المرئية، مثل الاختلافات في التعلم.

الانصاف

يُقصد بهذا المبدأ ضمان تكافؤ الفرص بين جميع الأفراد داخل المنشأة وعدم التسامح مع أي تحيز أو تحرش أو تمييز من أي نوع.

الشمولية

يتيح هذا المبدأ إدراك هذه الاختلافات وتقبُّلها حتى يتمكن كل موظف من التأثير على منشأتك بسبب تلك الصفات التي تميزه عن غيره.

التنوع وتكافؤ الفرص: المنظور العالمي والمنظور السعودي

المنظور العالمي

- يمكن أن تساعد المساواة بين الجنسين في الاقتصاد على إضافة 28 تريليون دولار إلى الناتج المحلي الإجمالي العالمي بحلول عام 2025 من المرجح أن تتفوق المنشآت التي تتنوع فيها الأصول العرقية تفوقاً مالياً بنسبة 35% على نظرائها
- يعتقد 67% من الباحثين عن العمل أن التنوع الأفكار مهم في أي منشأة
- تعمل الفرق الشاملة على تحسين أداء الفريق بنسبة تصل إلى 30% في البيئات عالية التعددية
- يُعد تمكين المرأة جانباً مهماً من أهداف التنمية المستدامة

المنظور السعودي

- تضاعف عدد النساء في القوى العاملة تقريباً في السنوات الخمس الماضية
- بلغت نسبة عدد العاملين من ذوي الإعاقة 12% في المملكة منذ عام 2021
- استخدام التقنيات التمكينية مثل تقنية المعلومات والاتصالات لتعزيز تمكين المرأة

الرؤية: المنظور العالمي

في عام 2021، كان هناك 347 منشأة مدرجة في قائمة فورتنش 500 (Fortune 500) تضم مجالس إدارة تعكس مفهوم التنوع بنسبة تزيد عن 30%، أي ما يعادل 7 أضعاف عدد المنشآت التي كانت تطبق مفهوم التنوع تقريباً قبل عقد من الزمان

التنوع وتكافؤ الفرص: المخاطر والفرص

قد يؤدي عدم مراعاة ممارسات التنوع والمساواة والشمول في عمليات الأعمال وسلاسل التوريد إلى حدوث سلسلة من **المخاطر**، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- خسارة فرص الأعمال والاستثمارات
- نفور السوق
- ارتفاع معدلات دوران الموظفين وانخفاض معدلات الاحتفاظ بهم
- تضرر سمعة المنشأة

- ▼ خسارة قاعدة العملاء الدائمين
- ▼ زيادة النزاعات
- ▼ الشكاوى المتعلقة بالإجراءات القانونية

يجب على المنشآت أيضاً الاهتمام بمبدأ التنوع والانصاف والشمولية، لأن وضع تنوع الأفراد في المقام الأول والتعامل معهم بمبدأ المساواة يشكل **فرصة** أعمال رائعة تتيح للمنشأة المزايا التالية:

- ▼ تلبية تطلعات المستثمرين
- ▼ انخفاض معدلات دوران الموظفين وارتفاع معدلات الاحتفاظ بهم
- ▼ تنوع الأفكار
- ▼ زيادة الفرص السوقية
- ▼ زيادة الربحية
- ▼ رفع معدل مشاركة الموظفين وتفاعلهم وزيادة إنتاجيتهم

التنوع وتكافؤ الفرص: الممارسات الرائدة

يمكن اتباع العديد من الممارسات الرائدة لغرس مفهوم التنوع وتكافؤ الفرص في أعمال المنشأة. ويمكن أن تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

الدورات التدريبية في مجال التنوع والإنصاف والشمولية

يمكن الاستعانة بها لتثقيف كبار الموظفين بشأن أهمية تنوع الأفكار والإجراءات التي يمكن النظر إليها على أنها ممارسات إقصائية. ويجب أن تعلم هذه الدورات التدريبية الأفراد أيضاً الممارسات التي عليهم القيام بها لتحسين الممارسات الحالية التي قد تنتهك حقوق الإنسان أو لا تعزز ممارسات التنوع والتعددية.

مؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف لممارسات التنوع وتكافؤ الفرص والشمول

يجب توظيفها لقياس الأداء على المدى الطويل وتحديد الأهداف التي يجب العمل على تحقيقها.

مقاييس تتبع ممارسات التنوع والإنصاف والشمولية

يجب استخدامها جنباً إلى جنب لإثبات مستوى التقدم المحرز في تحقيق الأهداف المذكورة أعلاه.

السياسة العامة لممارسات التنوع والإنصاف والشمولية

هي بيان رسمي بشأن التزام المنشأة بالتنوع والتعددية ويقدم التزاماً بالحفاظ على قدسيته.

آلية المحاسبة المتعلقة بممارسات التنوع والإنصاف والشمولية

يجب وضعها مسبقاً لتسوية الانتهاكات الداخلية بطريقة مبسطة.

المتحدثون والفعاليات المتعلقة بممارسات التنوع والإنصاف والشمولية

يمكن الاستعانة بهم لزيادة وعي الموظفين بأهمية التنوع وتعزيز مشاركتهم واطلاعهم على المواضيع ذات الصلة.

مجموعات الأعضاء المعنية بالتنوع والإنصاف والشمولية

يمكن إنشاؤها في المنشأة لتتيح للموظفين دعم ممارسات الشمول واستيعاب الجميع، مثل مجموعات القيادة النسائية.

تعيين قيادة لإدارة التنوع والإنصاف والشمولية

من المهم الحرص على وجود فرد أو أفراد في المنشأة مسؤولين عن التقدم المحرز ومتابعة ممارسات التنوع وتكافؤ الفرص.



دراسة حالة: شركة بي آند جي

- تستهدف ضمان المساواة بين الجنسين من خلال تخصيص نصف المناصب للنساء في كل مستوى من مستويات المنشأة
- يخلق برنامج تنوع الموردين فرصاً اقتصادية للمنشآت غير الممثلة تمثيلاً كافياً، مثل الشركات المملوكة للأقلية، والمملوكة للنساء، والمملوكة للأفراد من ذوي الإعاقة
- تستهدف تحقيق تمثيل بنسبة 40% من الموظفين من ثقافات متعددة في كل مستوى إداري بالمنشأة في الولايات المتحدة
- تركز عملية التوظيف "P&G PRA VOCE" في البرازيل على المرشحين من ذوي البشرة السوداء والبنية، وتشمل تقديم منح دراسية للحصول على دورات في اللغة الإنجليزية والإرشاد



من أجل الأفضل • For The Better

دراسة حالة: شركة "أغذية"

- تتبع بانتظام مستوى التقدم المحرز في مؤشرات الأداء الرئيسية والمقاييس في مجال التنوع والمساواة والشمول
- تركز على التنوع العمري: 26% من القوى العاملة تقل أعمارهم عن 30 عاماً
- التركيز على تنوع القوى العاملة المدعومة بيئة شاملة تراعي جميع الأطياف
- ارتفعت نسبة الموظفين في المناصب الإدارية خلال الفترة من 2019 إلى 2021 بنسبة 6%
- ارتفعت نسبة الموظفين في المناصب غير الإدارية بنسبة 4% خلال الفترة من 2019 إلى 2021
- عقدت شراكة مع مجلس سيدات أعمال أبوظبي الذي يركز على ريادة الأعمال النسائية



الصحة والسلامة

الصحة والسلامة

وُضعت لوائح وإجراءات الصحة والسلامة لحماية سلامة العمال ورفاههم وصحتهم. وستضمن تدابير الصحة والسلامة القوية توفير بيئة عمل أكثر أماناً وتقليل احتمالات حدوث الإصابات والحوادث والأمراض. ويمكن أن تنشأ المشاكل المتعلقة بالصحة والسلامة من العديد من المصادر، مثل التعرض للمواد الخطرة وممارسات العمل غير الآمنة والحوادث. ومن المهم جداً لأصحاب العمل فهم وتحديد مخاطر الصحة والسلامة الموجودة في مكان عملهم والمخاطر المحتملة المرتبطة بها.

الصحة والسلامة:

اللوائح والسياسات والإجراءات المعمول بها لمنع الإصابات أو الحوادث المهنية في مكان العمل أو المتعلقة بالعمل وإدارتها.

الصحة والسلامة: المنظور العالمي والمنظور السعودي

المنظور العالمي

- ▶ يموت 7500 شخص يومياً بسبب ظروف العمل غير الآمنة وغير الصحية
- ▶ يمكن لإصابات العمل أن تكلف حوالي 4% من الناتج المحلي الإجمالي السنوي
- ▶ أضافت منظمة العمل الدولية "الصحة والسلامة" ضمن المبادئ والحقوق الأساسية الخمسة في العمل في عام 2022.
- ▶ قُعد 28.2 مليون يوم عمل في 2019/2018 بسبب إصابات العمل غير المميتة والمرتبطة باعتلال الحالة الصحية.

المنظور السعودي

- ▶ أنشأت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية منصة لتنظيم الصحة والسلامة المهنية وأطلقت برنامجاً لتعزيز مهارات الموظفين في مجال الصحة والسلامة المهنية من خلال مسارين: الممارسون والمهنيون
- ▶ انخفاض عام في أعداد الإصابات/ الأمراض المهنية منذ عام 2013 وبعد ذلك بدأت في التزايد مرةً أخرى
- ▶ يمكن للموظفين الإبلاغ عن حوادث العمل
- ▶ يهدف برنامج تحول القطاع الصحي الذي أُطلق في إطار "رؤية المملكة 2030" إلى إعادة هيكلة القطاع الصحي في المملكة ليكون نظاماً صحياً شاملاً وفعالاً ومتكاملاً

الصحة والسلامة: المخاطر والفرص

قد يؤدي عدم مراعاة ممارسات الصحة والسلامة في عمليات الأعمال وسلاسل التوريد إلى سلسلة من **المخاطر**، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- ▼ خسارة فرص الأعمال والاستثمارات
- ▼ نفور السوق
- ▼ ارتفاع معدلات دوران الموظفين وانخفاض معدلات الاحتفاظ بهم
- ▼ تضرر سمعة المنشأة
- ▼ خسارة قاعدة العملاء الدائمين
- ▼ الشكاوى والإجراءات القانونية
- ▼ الإصابات والأمراض الخطيرة

يجب على المنشآت أيضاً الاهتمام بممارسات الصحة والسلامة، لأن إعطاء صحة الموظفين الجسدية والنفسية أولوية عالية والتعامل معهم بمبدأ المساواة يشكل **فرصة** أعمال رائعة تتيح للمنشأة المزايا التالية:

- ▼ تلبية تطلعات المستثمرين
- ▼ انخفاض معدلات دوران الموظفين وارتفاع معدلات الاحتفاظ بهم
- ▼ زيادة ثقة الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم
- ▼ تعزيز مكانة المنشأة بين الموردين والشركاء
- ▼ تحقيق التوفير في التكاليف بسبب تقليل الحوادث وتفاذي دفع أتعاب الإجراءات القانونية

الصحة والسلامة: الممارسات الرائدة

يمكن اتباع العديد من الممارسات الرائدة لغرس مفهوم الصحة والسلامة في أعمال المنشأة. ويمكن أن تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

تدريبات وشهادات في الصحة والسلامة

يمكن استخدامها لتثقيف الموظفين بشأن أهمية الصحة والسلامة، بما في ذلك المخاطر والأخطار. ويجب أن تعلم هذه الدورات التدريبية الأفراد أيضاً الممارسات التي عليهم القيام بها لتحسين الممارسات الحالية التي قد لا توفر لهم حماية كاملة للموظفين وسلامتهم الجسدية والنفسية.

شهادات الصحة والسلامة

مثل معيار الأيزو ISO 45001 الذي يُستخدم لإثبات التزام المنشأة وإنجازاتها المتعلقة بالصحة والسلامة للأطراف المعنية، أو لأغراض الامتثال.

مؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف المتعلقة بالصحة والسلامة

يجب توظيفها لقياس الأداء على المدى الطويل وتحديد الأهداف التي يجب العمل على تحقيقها.

مقاييس التتبع المتعلقة بالصحة والسلامة

يجب استخدامها جنباً إلى جنب لإثبات مستوى التقدم المحرز في تحقيق الأهداف المذكورة أعلاه.

السياسة العامة للصحة والسلامة

هي بيان رسمي بشأن التزام المنشأة بالصحة والسلامة ويقدم التزاماً بالحفاظ على قدسيته.

ممارسات الصحة والسلامة

يُبلغ بها الموظفون خلال تأهيلهم، مع التأكيد على أهميتها منذ اليوم الأول لانضمام الموظفين إلى المنشأة.

كتيب الصحة والسلامة

يمكن لجميع الموظفين الاطلاع عليه لمعرفة ممارسات الصحة والسلامة الداخلية والرجوع إليه عند الحاجة.

لافتات واضحة للتوعية بممارسات الصحة والسلامة

للإعلان عن الممارسات الآمنة للموظفين وتمثل مرجعاً لهم في البيئات التي قد تكون خطيرة.

قيادة الصحة والسلامة

من المهم الحرص على وجود فرد أو أفراد في المنشأة مسؤولين عن قيادة مبادرات الصحة والسلامة وإدارة مستوى تقدمها ومراقبتها.



دراسة حالة: شركة أبل

- أجرت 1177 تقييماً للصحة والسلامة في عام 2021
- تنفذ برامج خاصة بالمخاطر للبيئات ذات المخاطر الأعلى، بما في ذلك أنظمة العمل الآمنة، والإدارة الكيميائية، وسلامة المعدات والآلات، وإدارة المواد الخطرة
- يمكن للموظفين طلب تقيييمات الصحة والسلامة في مكان عملهم
- تتصدى لأي حالات عدم امتثال لمدونة ومعايير الصحة والسلامة من خلال خطط تصحيحية مخصصة
- تدمج الصحة والسلامة في منتجاتها



دراسة حالة: شركة معادن

- في عام 2020، أطلقت الشركة معايير البيئة والصحة والسلامة والأمن، لتعزيز التركيز على توفير بيئة عمل للموظفين تدعم الحفاظ على صحتهم ورفاههم
- وضعت "قواعد إنقاذ الحياة"
- خفضت إجمالي معدلات الحوادث المسجلة بنسبة 24% في عام 2020
- السعي إلى توفير بيئة عمل "منعدمة الضرر"
- أنشأت برنامج السلامة "Safeneeps" الذي يرمز إلى الخطوات التي يجب اتباعها عند مواجهة مخاطر متعلقة بالصحة والسلامة والبيئة: توقف، فكر، قيّم وتابع بأمان
- حقق مشروع بناء مصنع الأمونيا 3 نحو 10 ملايين ساعة عمل آمنة





التطوير والتعليم

التطوير والتعليم

إن أصحاب العمل الذين يستثمرون في تطوير الموظفين يساعدون موظفيهم على صقل نقاط قوتهم وتنمية مهاراتهم وفقاً للاتجاهات السائدة في القطاع وأفضل الممارسات المتبعة فيه، ما يجهزهم بشكل أفضل لأداء أدوارهم الحالية. وهذا يضيف قيمة أكبر إلى العمل الذي يقومون به ويفيد عملك بطريقة مباشرة. وربما كان الأمر الأكثر أهمية هو القيمة التي يضعها الموظفون والباحثون عن عمل في فرص التطوير عند دراسة عروض العمل. يساعد التركيز على التعلم والتطوير في ثقافة المنشأة على تحسين مشاركة الموظفين وتفاعلهم وزيادة الاحتفاظ بهم وجذب أفضل المواهب والكفاءات للعمل في منشأتك.

التطوير والتعليم:

عملية يحصل خلالها الموظفون بدعم من صاحب العمل على تدريب مهني أو اقتناص فرص تعلم لتحسين مهاراتهم وتنمية معرفتهم ومساوهم الوظيفي.

التطوير والتعليم: المنظر العالمي والمنظر السعودي

المنظر العالمي

- ▶ يرى 30% من الموظفين أن فرص التطوير الوظيفي للتعلم والنمو الشخصي لها أهمية كبيرة بوجه عام
- ▶ سيتعلم 74% من الموظفين مهارات جديدة أو يعيدون التدريب ليبقوا قادرين على العمل
- ▶ سيفضل 94% من العاملين البقاء في المنشأة لفترة أطول إذا استثمر أصحاب العمل في مهاراتهم المهنية
- ▶ زادت 69% من المنشآت مبادرات تطوير الموظفين

المنظر السعودي

- ▶ برنامج نطاقات في المملكة هو برنامج يهدف إلى تطوير القوى العاملة المحلية وتحقيق معدلات سعودة عالية
- ▶ شهد إنفاق المستهلك في المملكة على التعليم نمواً بمعدل نمو سنوي مركب قدره 4% تقريباً بين عامي 2013 و2018
- ▶ برنامج "رواد السياحة" هو مبادرة أطلقتها المملكة عام 2022 لتدريب 100 ألف شاب على الوظائف السياحية

الرؤية: برنامج "نطاقات"

أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية النسخة الأولى من برنامج "نطاقات" في عام 2011 للتشجيع على توطين الوظائف وتحديد الحد الأدنى للأجور للسعوديين في القطاع الخاص. ثم طُورت النسخة الثانية بالتعاون مع القطاع الخاص وعقدت الآمال على توفير 340 ألف وظيفة بحلول عام 2024 وتبسيط قواعد الامتثال للمنشآت.

تضمنت النسخة الأخيرة ثلاث ميزات جديدة:

1. خطة توطين واضحة برؤية شفافة لزيادة الاستقرار التنظيمي للقطاع الخاص على مدى السنوات الثلاث القادمة

2. صيغة خطية لتحديد نسبة السعودة المستهدفة

3. دمج أنشطة البرنامج لتصبح 32 نشاطاً بدلاً من 85 نشاطاً

التطوير والتعليم: المخاطر والفرص

قد يؤدي عدم مراعاة مسألة التطوير الوظيفي والتعليم في عمليات الأعمال إلى سلسلة من **المخاطر**، منها -على سبيل المثال لا الحصر- ما يلي:

- ▶ ارتفاع معدلات دوران الموظفين وانخفاض معدلات الاحتفاظ بهم
- ▶ تضرر سمعة المنشأة
- ▶ الإضرار بفرص نمو المنشأة
- ▶ التأخر عن اتجاهات السوق العالمية
- ▶ قد يظهر على أنه نقص في الاستثمار في الموظفين ومراعاتهم

يجب أن تهتم المنشآت أيضاً بمسألة التطوير والتعليم لأن التركيز على تطوير قدرات الموظفين وتعزيز مهاراتهم ومعارفهم يمثل **فرصة** تجارية تتيح لها ما يلي:

- ▶ انخفاض معدلات دوران الموظفين وارتفاع معدلات الاحتفاظ بهم
- ▶ ضمان استمرارية الأعمال
- ▶ تعزيز ثقة الموظفين
- ▶ زيادة الإنتاجية
- ▶ تلبية تطلعات المستثمرين

التطوير والتعليم: الممارسات الرائدة

يمكن اتباع العديد من الممارسات الرائدة لأجل ترسيخ مبدأ مراعاة فرص التطوير الوظيفي والتعليم في المنشأة. ويمكن أن تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

ورش عمل التطوير والتعليم

يمكن استخدامها لتثقيف الموظفين حول مواضيع مختلفة، بدءاً من الممارسات البيئية إلى تطوير المهارات القيادية.

مؤشرات الأداء الرئيسية والمستهدفات المتعلقة بالتطوير والتعليم

يجب توظيفها لقياس الأداء على المدى الطويل وتحديد الأهداف التي يجب العمل على تحقيقها.

مقاييس تتبع أنشطة التطوير والتعليم

يجب استخدامها جنباً إلى جنب لإثبات مستوى التقدم المحرز في تحقيق الأهداف المذكورة أعلاه.

السياسة العامة للتطوير والتعليم

هي بيان رسمي بشأن التزام المنشأة بمسألة التطوير والتعليم ويثبت التزامها بأهميتها.

دراسات استقصائية عن التطوير والتعليم

توزع سنوياً على الموظفين لتحديد المجالات التي يبحثون فيها عن تدريبات تعليمية لتطوير قدراتهم. ويجب بعد ذلك تنفيذ الملاحظات المستخلصة من هذه الدراسات الاستقصائية لتخصيص البرامج بما يتناسب مع احتياجات الموظفين.

المتحدثون الضيوف في مجال التطوير والتعليم

يمكن استضافته لتثقيف الموظفين بشأن المواضيع المتعلقة بالمجال وتعزيز قدرات التواصل.

موارد التطوير والتعليم عبر الإنترنت

يجب أن يكون بإمكان الموظفين دائماً الرجوع إليها والاستفادة منها، مثل الوثائق أو التقارير أو مجموعات الأدوات أو الأدلة الإلكترونية حول مجموعة متنوعة من المواضيع ذات الصلة.

قيادة التطوير والتعليم

من المهم الحرص على وجود فرد أو أفراد في المنشأة مسؤولين عن قيادة مبادرات التطوير والتعليم وإدارة مستوى تقدمها ومراقبتها وتلقي تعليقات الموظفين وملاحظاتهم.

دراسة حالة: شركة نورثروب غرومان

- ▼ تركّز تركيزاً كبيراً على تطوير الموظفين من خلال التدريب على القيادة
- ▼ تعقد دورات تدريبية سنوية عن أخلاقيات العمل
- ▼ تعقد الدورات التدريبية المطلوبة في مجال التطوير والابتكار لرفع مستوى الوعي وتعزيز المشاركة وبناء المهارات لتعزيز القيادة وزيادة تثقيف الموظفين
- ▼ أطلقت برنامج "القيادة من أجل تحقيق الأثر" الذي يقدم مسارات تطوير لجميع المديرين الجدد وذوي الخبرة الذين يسعون إلى بناء قدراتهم القيادية أو تعزيزها
- ▼ استخدم 51000 موظف منصة "تجربتي التعليمية" (My Learning Experience)، وهي منصة للتطوير المهني والوظيفي

دراسة حالة: الشركة السعودية للكهرباء

- ▼ بحلول نهاية عام 2023، ستكون أيام التدريب قد زادت بنسبة 2.1%
- ▼ بالتعاون مع المعهد الدولي للتنمية الإدارية لتصميم وتنفيذ دورات تدريبية لعدد 47 من كبار قادة الشركة
- ▼ تصميم وتطوير محتوى تفاعلي لتضمينه في نظام التعلم الذاتي "أنا أتعلم"
- ▼ حضر 7920 موظفاً ورش عمل حول الصحة والسلامة المهنية
- ▼ تُقدّم ورش عمل ودورات تدريبية وشهادات للموظفين في مجال التوعية البيئية

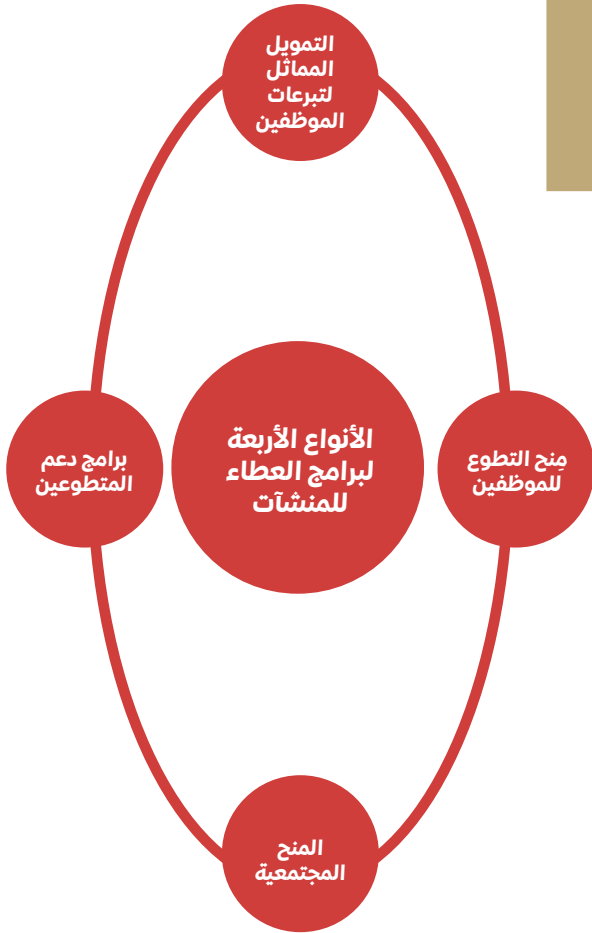


الاستثمار المجتمعي

الاستثمار المجتمعي

الاستثمار المجتمعي:

يمكن أن تحققه المنشآت من خلال المساهمات المالية أو الجهود التطوعية ويهدف إلى دعم الجمعيات الخيرية أو المجتمعات المحلية المحتاجة.



الشكل (4): الأنواع الأربعة لبرامج العطاء للمنشآت

يمكن تصنيف برامج العطاء التي تنفذها المنشآت في إطار جهود الاستثمار المجتمعي للمنشأة إلى أربعة أنواع:

التمويل المماثل لتبرعات الموظفين

توفر إدارة صندوق سوروس تمويلاً مماثلاً للتبرعات بقيمة تصل إلى 300000 دولار

منح التطوع للموظفين

تقدم 40% من منشآت المدرجة بقائمة Fortune 500 برامج المنح التطوعية

المنح المجتمعية

تقدم وول مارت منحاً مجتمعية في المناطق التي تتواجد فيها فعلياً، من 250 دولاراً إلى 5000 دولار

برامج دعم المتطوعين

من أفضل الطرق للاستفادة من المساهمات غير النقدية عقد شراكة مع المنشآت التي لديها خبرة يمكن للمنشأة الاستفادة منها

الممارسات الرائدة في مجال الاستثمار المجتمعي

- ▶ تنسيق جهود الاستثمار المجتمعي مع مجالات الاختصاص الأساسية للمنشأة والمحاور الرئيسية للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة - يُضفى الطابع الرسمي على المبادئ التوجيهية أو معايير الأهلية، وتُتاح خارجياً، وتُواءم مع مجالات الاختصاص الأساسية للمنشأة والمحاور الرئيسية للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة
- ▶ بذل جهود كبيرة لضمان دمج المكونات الفردية للاستثمار المجتمعي في بعضها بعضاً وتعميمها بوضوح عن طريق التقارير الخارجية
- ▶ يشمل تقييم الاستثمار المجتمعي الأثر النوعي والكمّي ويُفصح عنه داخلياً وخارجياً بانتظار
- ▶ عقد شراكات مع منشآت أخرى لزيادة الآثار والقيم الإيجابية وتوسيع نطاقها

الاستثمار المجتمعي: المخاطر والفرص

قد يؤدي عدم مراعاة الاستثمار المجتمعي في عمليات الأعمال وسلسلة التوريد إلى سلسلة من **المخاطر**، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- ▼ سوء إدارة الأموال والموارد و/أو صرفها عن مراميها الأصلية
- ▼ إلحاق الضرر بسمعة المنشأة
- ▼ الخضوع لمزيد من التدقيق
- ▼ انعدام معايير ومؤشرات الأثر القابلة للقياس
- ▼ حدوث عواقب غير مقصودة

يجب أن تهتم المنشآت أيضاً بالاستثمار المجتمعي لأن التركيز على تحسين العلاقات مع أصحاب المصلحة الخارجية ورفاهها مثل المجتمعات المحلية يمثل **فرصة** تجارية تتيح للمنشأة ما يلي:

- ▼ ضمان استمرارية الأعمال والقبول الاجتماعي لأعمالها
- ▼ تعزيز السمعة التجارية والارتباط الإيجابي بينها وبين الجمهور
- ▼ زيادة الشفافية والثقة والمسؤولية لدى أصحاب المصلحة
- ▼ الحصول على ميزة تنافسية

الاستثمار المجتمعي: الشراكات

الشراكة: ارتباط بين جهتين أو أكثر لديها: مصالح متبادلة أو مشتركة، واحتياجات وأهداف تكميلية، وموارد أو مهارات متبادلة، والتزام مشترك بالمساءلة والشفافية

إن إقامة شراكات مع منشآت أخرى مثل المنظمات غير الحكومية ووكالات الأمم المتحدة والمؤسسات الحكومية وما شابه ذلك لزيادة الأثر والقيمة الإيجابية وتوسيع نطاقها، يُعد ممارسة رائدة في مجال مبادرات الاستثمار المجتمعي.

خطوات عقد شراكة مع منشأة خارجية:



الشكل (5): خطوات عقد شراكة مع منشأة خارجية

L'ORÉAL

دراسة حالة: شركة لوريال

- تعد الالتزامات الاجتماعية والبيئية من العوامل الأساسية لنمو شركة لوريال
- أطلقت لوريال المبادرة السنوية "يوم المواطن" لمنح الموظفين فرصة تخصيص يوم كامل من وقت عملهم لدعم مؤسسة اجتماعية أو بيئية غير ربحية
- سيستفيد ثلاثة ملايين إنسان من برامج المشاركة الاجتماعية الخاصة بالشركة بحلول عام 2030
- بحلول عام 2023، ستكون شركة لوريال قد استثمرت 50 مليون يورو لدعم النساء الأكثر تعرضاً للضرر.
- منذ عام 2020، قدم صندوق لوريال لدعم المرأة الدعم المباشر لأكثر من 400 ألف فتاة وامرأة

أرامكو السعودية saudi aramco



دراسة حالة: شركة أرامكو

- يعمل برنامج تعزيز القيمة المضافة الإجمالية لقطاع التوريد في المملكة (اكتفاء) على تضخيم الجهود الرامية إلى بناء سلسلة توريد مستدامة في المملكة تخدم قطاع طاقة متنوعاً ومستداماً وقادراً على المنافسة عالمياً
- قدمت الشركة تبرعات مماثلة للتبرعات التي قدمها الموظفون في حملة التصدي لجائحة كورونا، والتي استفادت منها 20219 أسرة
- تقدم مبادرات بحثية وتدريبية في مجالات الهندسة والتقنية والعلوم في مؤسسات أكاديمية رائدة حول العالم
- يدعم مركز واعد لريادة الأعمال أكثر من 100 شركة ريادية متنوعة في المملكة، وهو يوفر الدعم المالي والتوجيه والأدوات اللازمة

جائزة الملك خالد للاستدامة
KING KHALID SUSTAINABILITY AWARD

kka.kkf.org.sa



KKFoundation