



تعهد قطاع الأعمال



10 دراسات حالة لممارسات الحوكمة الجيدة



تعهد قطاع الأعمال

10 دراسات حالة لممارسات الحوكمة الجيدة

شكر وتقدير:

تتقدم مبادرة بيرل بخالص الشكر والتقدير لكل من شركة بيبسيكو وشركة بيئة ومجموعة شلهوب وشركة دانة غاز وبنك الإمارات دبي الوطني وشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات "جيبك"، وشركة جلفتيئر وشركة كي بي أم جي البحرين وشركة نسما القابضة ومجموعة تمر لدعمهم ومشاركتهم ومساهماتهم في إعداد هذا التقرير.

إخلاء مسؤولية:

أعد دراسات الحالة الواردة في هذا التقرير مؤلفين وكتاب بصفتهم الشخصية، الآراء والأحكام الواردة في هذا التقرير تُعبر عن المؤلفين والكتاب بصفتهم الشخصية ولا تعكس آراء مبادرة بيرل ومجلس المحافظين والشركات الشريكة لها وموظفيها.

لا تضمن مبادرة بيرل دقة البيانات الواردة في هذا المنشور ولا تتحمل أية مسؤولية عن وجود أي أخطاء أو إسقاطات أو عن نتائج استخدام المعلومات الواردة في هذا التقرير.

مبادرة بيرل

T: +971 (6) 515 4605
F: +971 (6) 515 4066
info@pearlinitiative.org
www.pearlinitiative.org



© 2019 مبادرة بيرل. جميع الحقوق محفوظة.

تقرير عن الممارسات الجيدة في شركات منطقة الخليج العربي في إطار الموضوعات التالية.

المجالات:

- وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول
- مكان عمل أكثر شمولاً
- تعزيز النزاهة
- التعاون والشراكة

أعد التقرير:

ياسمين عمري – المدير التنفيذي – مبادرة بيرل
غدي خليلي – رئيس قسم مشاركة الطلاب – مبادرة بيرل
سانجاي سالو – مساعد برنامج المبتدئين – مبادرة بيرل

بدعم من:



تصميم التقرير وإعداد رسومه:
رومي غليون

ترجمة:

أبو بكر العاني

ISBN: 978-9948-36-061-2



المبادرات

6	المقدمة
8	نبذة عن معهد قطاع الأعمال
10	شهادات
12	ملخص تنفيذي
14	دراسة الحالة رقم 1: شركة بيئة
16	دراسة الحالة رقم 2: مجموعة شلهوب
18	دراسة الحالة رقم 3: شركة دانة غاز
20	دراسة الحالة رقم 4: بنك الإمارات دبي الوطني
22	دراسة الحالة رقم 5: شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات
24	دراسة الحالة رقم 6: شركة غلفتينر
26	دراسة الحالة رقم 7: شركة كي بي أم جي
28	دراسة الحالة رقم 8: شركة نسما القابضة
30	دراسة الحالة رقم 9: شركة بيبسيكو
32	دراسة الحالة رقم 10: شركة بينسنت ماسونز
34	نبذة عن مبادرة بيرل

يسر مبادرة بيرل تقديم دراسات حالة كتبها الطلاب عن جلسات تعهدات الأعمال.

تعهد قطاع الأعمال هو مبادرة أطلقت في المنتدى الإقليمي للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، بإصدار دعوة إلى كبار قادة الأعمال في منطقة الخليج العربي لتعزيز وبناء مبادرات ملموسة تعزز السلوك المهني والأخلاقي المسؤول والمستدام. نسعى لبناء حركة تعزز مبادرات قابلة للتنفيذ، تساهم في الاستدامة الطويلة الأجل للقطاع الخاص في منطقة الخليج العربي.

تدعو مبادرة بيرل قادة قطاع الأعمال للتوقيع على التعهد لتسليط الضوء على مدى أهمية السلوك الأخلاقي في قطاع الأعمال، وللتأكيد على التزاماتهم باتخاذ خطوات إيجابية في دعم هذه المبادئ.

لتسليط الضوء على جهود الموقعين، نظمنا جلسات تعهدات الأعمال بقيادة الموقعين، لجمعهم سوياً مع طلبة الجامعات والمعاهد. تقدم هذه الجلسات للموقعين برنامجاً لقطع تعهد أمام الجميع بالالتزام بالسلوك المهني الأخلاقي المسؤول وتطبيقه، في الوقت الذي يتيح فيه أيضاً فرصة عرض الإجراءات داخل منظماتنا التي تُظهر التزامها

لتسيير الأعمال بأسلوب مستدام يتماشى مع ممارسات الحوكمة المؤسسية.

عملت مبادرة بيرل على دعوة الطلاب لحضور جلسات تعهدات الأعمال لكتابة دراسات حالة توثق المبادرات التي نفذتها منظمات الموقعين - بهدف إنشاء مجموعة من البيانات لتوضيح الممارسات الجيدة.

نظمت مبادرة بيرل 12 جلسة تعهد في قطاع الأعمال في الفترة ما بين نوفمبر 2017 وديسمبر 2018. يضم هذا التقرير أفضل دراسات الحالة التي كتبها الطلاب لتسليط الضوء على المبادرات المقدمة من المنظمات التي يمثلها الموقعين.

تعتبر المبادرة أيضاً فرصة قيمة لمشاركة وتعزيز ممارسات الأعمال التي تشجع الإدماج والنزاهة، بالإضافة إلى تعزيز السلوك المهني الأخلاقي على نطاق واسع في مجتمع قطاع الأعمال وعلى وجه التحديد مع قادة أعمال المستقبل، ليتكامل التعليم المباشر من كبار المسؤولين التنفيذيين بشأن الإجراءات الملموسة التي تتخذها المنظمات في المنطقة مع التعليم الأكاديمي للطلاب من خلال الرؤى العملية التي يحصلون عليها من رواد عالم قطاع الأعمال.



أود أعرب عن خالص أمتناني وشكري لجميع المسؤولين التنفيذيين والمنظمات التي كان لها نصيب من المشاركة في هذه المبادرة على وقتهم وانفتاحهم في مشاركة رؤاهم وإلهام الطلاب والشركات التجارية في منطقة الخليج العربي.

كما أتقدم أيضاً بخالص الشكر لجميع الطلاب الذين حضروا هذه الجلسات، على التزامهم بتطوير مهاراتهم وتطوير منطقة الخليج العربي، فدراسات الحالة التي كتبها هؤلاء الطلاب هي شاهد على تفانيهم وشغفهم في هذا الموضوع، ونتمنى لهم بالتأكيد التوفيق في جميع مساعيهم المستقبلية.

وختاماً أود أن أتقدم بمزيد من الشكر إلى شركة بيبسيكو باعتبارها الجهة المتعاونة في البرنامج - فبدون تعاونهم ما كانت المبادرة لتحقق هذا النجاح.

أود أن انتهز الفرصة وأتوجه بالشكر إلى شركائنا الذين يلعبون دوراً أساسياً في إظهار قيادتهم ودعمهم مع مراعاة المساهمة في مهمة مبادرة بيرل، بالإضافة إلى تقديم مساهماتهم في تعزيز الثقافة المؤسسية التي قوامها المساءلة والشفافية في قطاع الأعمال الخاصة في منطقة الخليج العربي.

أطلق تعهد قطاع الأعمال في 27 أكتوبر 2016 في مبادرة بيرل والمنتدى الإقليمي للاتفاق العالمي للأمم المتحدة تحت عنوان "الاستدامة في العمل: الأهداف التجارية والتنمية المستدامة". يهدف تعهد قطاع الأعمال إلى دعوة كبار قادة قطاع الأعمال في القطاع الخاص للإعلان طواعية عن التزاماتهم تجاه تعزيز المسؤولية والأعمال المستدامة بما يتماشى مع ممارسات الحوكمة المؤسسية الجيدة في منطقة الخليج العربي. يتمثل الغرض في تعزيز إجراءات العمل التي تتماشى مع مجال واحد من المجالات الأربعة المتعلقة بالنمو المستدام كجزء لا يتجزأ من ممارسات الحوكمة المؤسسية الجيدة:

تحديد
أهداف لتحقيق
النمو المستدام
والمسؤول

تحديد
أهداف لتحقيق
النمو المستدام
والمسؤول

خلق
بيئة عمل
أكثر شمولية

تحديد
أهداف لتحقيق
النمو المستدام
والمسؤول

إلى مجموعة من القادة الإقليميين؛ المتطلعين إلى المستقبل، صناعات التغيير الذين يؤمنون بأن عملهم له دور أكبر للمصلحة العامة.

ما هي منافع المشاركة في التعهد؟

بما أننا جميعاً في مبادرة بيرل نهتم بالأفعال أكثر من الأقوال، فأنا نسعى من خلال هذا التعهد إلى إنشاء حركة تضم الشركات والمنظمات، للعمل يداً بيد لتقديم مبادرات عملية تساهم في النهوض ببيئة العمل في القطاع الخاص في منطقة الخليج العربي. نحن نهدف إلى إنشاء حركة إقليمية تمثل الشركات التجارية فيها أداة التغيير وقوة تحقيق الممارسات الجيدة. من هذا المنطلق، ومن خلال تخصيص "التعهدات"، تساهم هذه العملية في تشجيع كبار قادة الأعمال على تقديم التزامات مهمة وفاعلة، وإنشاء مبادرات عملية قابلة للتنفيذ بغرض التصدي للتحديات التي يواجهها القطاع الخاص في المنطقة.

ماذا سيحدث للإجراءات والالتزامات؟

تسعى مبادرة بيرل إلى نشر المبادرات والإجراءات التي نفذها موقعو التعهد على نطاق أوسع في منطقة الخليج العربي، كما تسعى المبادرة أيضاً إلى إنشاء قاعدة بيانات تسلط الضوء على مبادرات أفضل الممارسات المتبعة في منطقة الخليج العربي، وذلك من خلال دراسات الحالة التي كتبها الطلاب كما هو موضح على موقعنا الإلكتروني.

حتى هذه اللحظة، وقّع أكثر من 180 ممثلاً لأكثر من 100 منظمة رائدة من جميع أنحاء منطقة الخليج العربي تعهد قطاع الأعمال، وأكدوا التزامهم تجاه مبادئ التعهد.

إعرف أكثر

يسعدنا أن تشاركنا التزام أعمالك بسلوك العمل المستدام، ونتطلع لدعمك وتسليط الضوء على أعمالك، إذ رغبت بالتواصل معنا لا تتردد في مراسلتنا على البريد الإلكتروني: enquiries@pearlinitiative.org

وقد ثبت أن الالتزام بهذه الركائز بمقتضى توقيع تعهد قطاع الأعمال أداة عظيمة الفائدة في تعزيز ممارسات الأعمال المستدامة، بينما تقدم أيضاً للمنظمات منصة لعرض مبادراتهم القائمة بما يتماشى مع هذه الركائز.

تقدم جلسات تعهد قطاع الأعمال نقطة انطلاق مثالية لمشاركة هذه المبادرات وإلهام المنظمات الأخرى في المنطقة لاتخاذ الإجراءات.

لتحقيق الأهداف المرجوة من تعهد قطاع الأعمال، وأعني مرحلة تنفيذ المبادرات لتعزيز المسؤولية ونمو الأعمال المستدامة في منطقة الخليج العربي، تسعى مبادرة بيرل إلى ما يلي:

- تحديد أفضل الممارسات المؤسسية وإبراز أفضل الممارسات المتوفرة لدى قادة قطاع أعمال منطقة الخليج العربي.
- إظهار رابط ملموس بين الحوكمة المؤسسية والنمو المستدام.
- تعزيز أفضل الممارسات بين قادة أعمال منطقة الخليج العربي.
- إلهام الطلاب وإشراكهم وتشجيعهم على تعلم مدى أهمية النمو المستدام ودور القطاع الخاص في المساهمة في النمو المستدام.
- إشراك قادة قطاع الأعمال والطلاب معاً.

ما الفائدة التي تحصل عليها الشركات التجارية؟

يجب على الشركات تبني سلوك عمل أخلاقي ومسؤول، على نحو يتماشى مع أفضل الممارسات والقواعد والمعايير لتصبح شركات تنافسية وتحقق مصالح أصحاب المصلحة وتجذب العملاء والموظفين وتحفظ بهم. تتمكن المنظمات من خلال توقيع تعهد قطاع الأعمال وتسليط الضوء على الالتزام بالركائز المحددة، من توضيح وتعزيز دورها في الإطار العام لتعزيز ممارسات العمل المستدام. بصفتي موقعاً على التعهد، ستضم المنظمات

” لم أتعرف في هذه الجلسة على مدى أهمية الاستدامة فحسب، بل تعرفت أيضاً على كيفية مساهمة الشركات الكبيرة في التنمية الشاملة في العالم، كما ساعدتني دراسة الحالة المقدمة من مبادرة بيرل في ترتيب وتوجيه أفكارى والتعبير عن فهمي للمبادرات.

أكريتي جها، الجامعة الأمريكية في الشارقة



” تمكنت من خلال الجلسة من اكتساب قدر كبير من المعرفة والرؤى المتعلقة بممارسات "الصحة المؤسسية" وإلى أهمية إضفاء الصبغة المؤسسية على البرامج باعتبارها جزءاً جوهرياً في استراتيجية مشاركة الموظفين. لذا أود أن أعرب عن خالص أمتناني للمبادرة لمنحني هذه الفرصة، وأتمنى أن أشارك في المزيد من جلسات التعاون في المستقبل.

عنتره داس، جامعة أميبي



” كانت ورشة عمل تعهد قطاع الأعمال مثيرة للاهتمام، حيث شكلت هذه الورشة نافذة للحضور للمشاركة في مناقشة أهداف الاستدامة، والتعرف على المبادرات التي أسستها المنظمة والطرق المتبعة لتنفيذ المبادرة وتأثيرها على المنظمة.

إيمان عرفة، الجامعة الأمريكية في الشارقة



” تسلط الجلسة الضوء على مبادرات الاستدامة المتعددة التي تركز على خفض معدل النفايات الموجهة إلى مدافن النفايات، والطاقة المتجددة، وأهمية إدارة النفايات. بصفتي عضواً نشطاً في المجتمع، فإن إدراكي ومعرفتي بالإجراءات المتخذة لصالح البيئة وتأثيرها هو أمر في غاية الأهمية. ساعدتني المعرفة المكتسبة خلال هذه الجلسة في التعرف على مدى أهمية تأثير إجراء واحد صغير تجاه الاستدامة، وهو ما يساعدي بصفتي فرداً في المجتمع من الدعوة بشدة للاستدامة داخل مجتمعي.

زارا خان، الجامعة الأمريكية في الشارقة



” ساعدتني كتابة دراسة الحالة على تغيير رؤيتي تماماً تجاه الاستدامة. لقد أثبت نهج خط الأساس الثلاثي لشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات أن النظرة الكلاسيكية الجديدة لتحقيق أقصى قدر من الأرباح كونه الهدف الأسمى للشركات التجارية هو ما يجب أخذه بالاعتبار. لا يمكن قياس الاستدامة من خلال الربحية فحسب، بل أيضاً من خلال السماح للشركات التجارية بتحقيق نمو مستطرد ومستدام على المدى الطويل.

سالك أكبر، الجامعة الأهلية



لمحة عامة على دراسات الحالة

يضم هذا التقرير 10 دراسات حالة أعدها الطلاب الذين ألقوا الضوء على 4 ركائز في تعهد قطاع الأعمال، كما يُبرز التقرير الخطوات التجارية المتخذة لإدماج الممارسات المستدامة في جوهر عملياتهم وعلى نطاق مجتمعي أوسع.

اسم الشركة	دراسة الحالة	إعداد	الجامعة
شركة بيثة	تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول	زارا خان	الجامعة الأمريكية في الشارقة
مجموعة شلهوب	خلق بيئة عمل أكثر شمولية	ايمان عرفة	الجامعة الأمريكية في الشارقة
شركة دانة غاز	التعاون وبناء الشراكات	ريبي داس	الجامعة الأمريكية في الشارقة
بنك الإمارات دبي الوطني	تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول	مورتازا يوسف	الجامعة الأمريكية في الشارقة
شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات	تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول	سالك معين اكبر	الجامعة الاهلية
شركة غلفتينر	تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول	أنثارا داس	جامعة امتي
شركة كي بي أم جي	تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول	سالك معين اكبر	الجامعة الاهلية
شركة نسما القابضة	خلق بيئة عمل أكثر شمولية	فايزة أرشد	جامعة عفت
شركة بيبسيكو	تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول	أكريتي جها	الجامعة الأمريكية في الشارقة
شركة بينسنت ماسونز	تعزيز النزاهة	أنثارا داس	جامعة امتي

دراسة الحالة رقم 1: شركة بيثة - وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول

مع الطلب المتزايد على الموارد الطبيعية المستنزفة، والضغط المتزايد على كوكب الأرض، تصبح الإجراءات الخاصة بإعادة التدوير وتحويل النفايات أمراً بالغ الأهمية، أكثر من أي وقت مضى. تُسلط هذه الدراسة الضوء على الخطوات التي تتخذها شركة بيثة لتحقيق هدف "صفر نفايات في مدفن النفايات"، والتي تهدف إلى تحويل جميع النفايات بعيداً عن المدفن، وإعادة تدويرها إلى موارد قابلة للاستخدام من خلال طرق متعددة.

دراسة الحالة رقم 2: مجموعة شلهوب - مكان عمل أكثر شمولاً

تمارس مجموعة شلهوب الاستدامة عن طريق السعي إلى إنشاء بيئة عمل أكثر شمولاً بحيث يتمكن الأشخاص من ديانات، وأعمار، وأجناس مختلفة من العمل معاً، والمساهمة بالتساوي في المنظمة. وتركز مجموعة شلهوب على إنشاء "بيئة عمل أكثر شمولاً" من خلال ركائز تعهد قطاع الأعمال. وفي كلمة شلهوب: "تريد مجموعة شلهوب جعل التنوع والإدماج هما أسلوب حياة في مجموعتنا".

دراسة الحالة رقم 3: شركة دانة غاز - التعاون والشراكة

تتمحور دراسة الحالة هذه حول التأثير الإيجابي للعمل في شركة دانة غاز فيما يتعلق بتعاونها ومشاركتها ومبادراتها مع الشباب والحكومات ومنظمات المجتمع المدني والشركات التجارية في مجالات عملها. نُفذت هذه المبادرات كنوع من رد الجميل إلى المجتمع، والمساهمة في نمو المنظمة ونجاحها.

دراسة الحالة رقم 4: بنك الإمارات دبي الوطني - وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول

قدم بنك الإمارات دبي الوطني نموذج إيجاد قيمة مشتركة (CSV) للعطاء، باعتبارها جزء لا يتجزأ من مبادرة المسؤولية المجتمعية المؤسسية، حيث يسعى البنك من خلال هذه المبادرة إلى توليد قيمة لجميع أصحاب المصلحة التابعين، من خلال فكرة بسيطة مفادها أن ما تقوم به من خير يعود عليك بالنفع أيضاً. كان التركيز الأكبر هنا على المحاور التالية: مساعدة أصحاب الهمم ومحو الأمية المالية وتمكين المرأة والاهتمام بصحة وعافية الشعب على مستوى المجتمع ككل. تهدف جميع هذه المبادرات إلى دعم بنك الإمارات دبي الوطني بأن يصبح شركة بمثابة مواطن صالح في بلده إلى جانب أماكن العمليات الأخرى التي يعمل بها البنك.

دراسة الحالة رقم 5: شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات - وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول

توضح دراسة الحالة هذه تفاصيل كيفية استخدام شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات لاستراتيجية "خط الأساس الثلاثي" بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة في عملياتها لضمان تحقيق الاستدامة والترابط. يؤكد هذا النهج على التزام شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات بالمسؤولية المجتمعية من خلال إنجازات الأهداف الطموحة ومحاولة التفوق على النتائج السابقة وتعزيز إجراءات السلامة الاجتماعية والبيئية المتعلقة بالعمل داخل المنظمة.

دراسة الحالة رقم 6: شركة غلفتينر - وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول

"النبض الإيجابي" هي مبادرة أطلقتها شركة غلفتينر باعتبارها جزءاً من برنامج الصحة المؤسسية الذي يهدف إلى تعزيز إشراك الموظفين من خلال الترويج لنمط حياة صحي، فبدلاً من استخدام نهج واحد للجميع للحصول على الصحة العقلية والسلامة النفسية، أنشئت المبادرة لتلائم تفضيلات الأفراد واحتياجات الموظفين المخصصة.

دراسة الحالة رقم 7: شركة كي بي أم جي البحرين - وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول

يُعد تطوير المهارات الشخصية من خلال التعليم أحد أهم القيم التي يؤمن بها مؤسسو شركة كي بي أم جي البحرين. من هذا المنطلق، قامت الشركة برعاية الطلاب في البحرين لاستكمال تعليمهم. جاءت هذه المبادرة نتيجة النقص في عدد المهنيين المؤهلين لمناصب محددة في سوق العمل، مما دفع شركة كي بي أم جي فخره على طلب صندوقاً لرعاية الطلاب في إطار تدريبهم وتأهيلهم لسد الثغرات في سوق العمل. أسست شركة كي بي أم جي البحرين صندوق جاسم فخره (JFF) بعد وفاة الراحل جاسم فخره، مؤسس شركة كي بي أم جي فخره عام 2001، لمواصلة رؤيته ودعم إرثه.

دراسة الحالة رقم 8: شركة نسما القابضة - مكان عمل أكثر شمولاً

توضح دراسة الحالة هذه عناصر مدونة السلوك الخاصة بشركة نسما القابضة موضحة مبادئ الشركة الرئيسية وقيمتها بالإضافة إلى نطاقها باعتباره دليلاً ومرجعاً لجميع الموظفين في جميع تعاملاتهم اليومية بصفتهم موظفي شركة نسما القابضة. تُلقب دراسة الحالة هذه الضوء على الجهود التي تبذلها شركة نسما القابضة في تنفيذ مدونة قواعد السلوك وضمان كونها مرجعاً لجميع الموظفين وأصحاب المصلحة عند تسير الأعمال.

دراسة الحالة رقم 9: شركة بيبسيكو - وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول

تُلقب دراسة الحالة هذه الضوء على مبادرة الاستدامة التي تتماشى مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة والتي تركز على الأشخاص والمنتجات والمسائل البيئية في كوكب الأرض. تُناقش دراسة الحالة الخطوات التي تتخذها شركة بيبسيكو لخفض معدل استهلاك المياه وزيادة المزايا الصحية لمنتجاتها وتأثير مثل هذه المبادرة على خفض التكلفة والشعور بتحقيق الإنجازات والاعتراف بالعلامة التجارية.

دراسة الحالة رقم 10: شركة بينسنت ماسونز - مكان عمل أكثر شمولاً

تُسلط دراسة الحالة هذه الضوء على مشروع التنوع العالمي لشركة بينسنت ماسونز بعنوان "الديانة والانتماء والعرق والمساواة (FREE)"، والذي يُمثل شبكة داخل المنظمة التي تُلقي الضوء على خطواتها تجاه تعزيز مكان عمل أكثر شمولاً.

شركة بيئة

تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول



1. ما هي المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

شركة بيئة هي لشركة رائدة في المنطقة في مجال البيئة وإدارة النفايات. ويعمل لدى الشركة أكثر من 7000 موظف والذين يحرصون دائماً على تكريس وقتهم وجهدهم لتحقيق مستقبل أفضل وأكثر استدامة. منذ تأسيسها عام 2007، لم تتوقف الشركة عن العمل تجاه تحقيق هدفها كشركة مسؤولة اجتماعياً، وكذلك تحقيق هدف "خفض نفايات المكبات إلى الصفر". يعني ذلك أن الشركة تخطط إلى تحويل جميع النفايات بعيداً عن مكبات النفايات. تمكنت بيئة بالفعل من التحول بنسبة 76% من مكبات النفايات في الشارقة. وقد حققت الشركة ذلك عبر العديد من المبادرات التي نفذتها على مستوى المدينة من أجل زيادة الوعي والثقافة وتشجيع الجمهور على الالتزام بالممارسات الأكثر حفاظاً على البيئة.

2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

كان الدافع الأكبر وراء إطلاق بيئة لمبادراتها هو المساعدة في تحقيق رؤية وأهداف الإمارات 2021 لكل من الإمارات بحيث تتمكن من تحقيق نسبة تحول لا تقل عن 70%. كذلك يلعب تحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة عبر التأثير إيجاباً على البيئة دوراً هاماً في تحفيز شركة بيئة على إطلاق هذه المبادرات. من بين الدوافع الأكثر تأثيراً بالنسبة لإطلاق مبادرات بيئة هي الفوائد التي تعود بها تلك المبادرات على البيئة. ويؤدي النقص في كميات النفايات في المكبات إلى الحد من التفاعلات اللاهوائية. الأمر الذي يسهم في الحد لأقصى درجة من انبعاثات الغازات الضارة مثل ثاني أكسيد الكربون والميثان والتي تطلق في الهواء وتسهم بدرجة كبيرة في تفاقم ظاهرة الاحتباس الحراري. إضافة إلى ذلك، أدركت بيئة محدودية موارد كوكب الأرض

مقارنة بمعدل استهلاك البشر. لذا، تضمن مبادرة بيئة إيجاد خيار مستدام واقتصادي للحفاظ على الحياة على كوكب الأرض. ويأتي الدافع وراء أعمال بيئة من استخدامها للنموذج الاقتصادي الدائري. تقوم العديد من الشركات باستخدام النموذج الخطي وهو الحصول على الشيء واستخدامه والتخلص منه. ولكن بيئة تنتهج أسلوب الحصول على الشيء واستخدامه وإعادة استخدامه أو إعادة تدويره، حيث تستخدم بيئة نفاياتها كموارد، فهي عبارة عن دورة مستمرة تؤدي إلى الحد من النفايات. من منظور الأعمال، تعد فرصة مالية كبيرة للشركة حيث إنها لا تحتاج لعدد كبير من العاملين مع الحد من إهدار الطاقة. كما يعمل ذلك أيضاً على خلق المزيد من فرص العمل للباحثين عن عمل على مستوى الدولة.

3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

قسمت بيئة مبادراتها إلى 4 فئات مختلفة. الفئة الأولى هي الطريقة المثلى لجمع النفايات: حيث يتم جمع النفايات من مختلف أنحاء المدينة مع تحقيق أقل تأثير على البيئة. تمتلك الشركة حوالي 1200 سيارة صديقة للبيئة والتي تستخدمها لجمع النفايات التي يتم إرسالها عند الضرورة فقط حول إمارات الشارقة. استخدام أقصر الطرق للحد من الانبعاثات الضارة: يعمل ذلك على الحد من استهلاك الوقود، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى الحد من استخدام الوقود الأحفوري. في عام 2018، كانت بيئة الشركة الأولى في الشرق الأوسط التي تقدم طلب شراء سيارات نصف نقل من تيسلا.

الفئة الثانية هي استعادة الموارد تعمل بيئة تجاه استخراج الموارد من المخلفات من أجل إنتاج موارد جديدة "تحويل الموارد إلى ثروات". تمكنت الشركة من تحقيق ذلك عن طريق إنشاء أربعة أنواع مختلفة من المنشآت والمصانع. تعمل منشأة استعادة المواد على استخراج الموارد من النفايات مثل الورق والألومنيوم والبلاستيك.

وتعمل منشأة البناء والهدم وتدوير النفايات على تدوير مخلفات مواد البناء أو المواد غير الصالحة إلى مواد يمكن استخدامها في مكان آخر. فيما يتم تدوير الإطارات التالفة في منشأة تدوير الإطارات من أجل تصنيع منتجات جديدة. وأخيراً، يعمل مصنع تقطيع وتدوير السيارات والمعادن على جمع السيارات التي لم تعد مستعملة وغيرها من خردة المعادن من أجل تقطيعها

ليتم استخدامها لتصنيع منتجات جديدة. تنتج المنشآت الأربع أثراً بيئياً أقل من ردم النفايات في المكبات، ما يجعلها أكثر فائدة وفعالية. الطاقة المتجددة هي الفئة الثالثة لدى شركة بيئة. يشمل ذلك تحويل أية نفايات، لا يمكن تدويرها، إلى طاقة. تمكنت بيئة من تحقيق ذلك عبر بناء المحطة الأولى من نوعها في المنطقة لتحويل النفايات إلى طاقة. يتم داخل المحطة معالجة ما يقرب من 300 ألف طن من النفايات سنوياً. أما الفئة الرابعة فتركز على التأثير الاجتماعي. يعد هذا الجزء الأكثر حيوية بالنسبة لشركة بيئة حيث يساعدها في التواصل مع المجتمع وثقافته بشأن فوائد إعادة التدوير وإعادة استخدام وإدارة نفاياتهم. قدمت الشركة للناس حقائق خضراء وزرقاء لمساعدتهم في فصل النفايات، كما وضعت صناديق نفايات بنفس الألوان في مناطق قريبة لمنازلهم. كما تنفذ الشركة استخدام آلات تهوية عكسية، والتي يقوم من خلالها الفرد بوضع المواد القابلة للتدوير داخل الآلة ويحصل على فرصة الفوز في سحب شهري عبر التطبيق الخاص بالشركة. ومن أجل تثقيف وتوعية الشباب وقادة المستقبل تجاه أهمية ضمان مستقبل أفضل حفاظاً على البيئة، أطلقت الشركة مبادرة مدرسة بيئة للتثقيف البيئي والتي تعمل على زيادة الوعي عبر تثقيف وتشجيع الطلاب الشباب على الحفاظ على البيئة. كما نفذت بيئة العديد من المبادرات عبر العديد من الأساليب المبتكرة. على سبيل المثال، أطلقت الشركة حاويات القمامة الذكية المزودة بمجس، يعمل المجس على تنبيه بيئة عندما تمتلئ الحاوية وتصبح جاهزة لجمعها. تعمل هذه الحاويات كذلك بالطاقة الشمسية ومزودة بوصلة إنترنت لاسلكية. كما أطلقت بيئة

كذلك الحاويات الثلاثية للتثقيف وتشجيع المجتمع بشأن أهمية فصل المواد القابلة للتدوير عن غيرها. يساعد ذلك بيئة في الحد من التكلفة والوقت وزيادة قيمة منتجاتها، حيث إن المنتجات لا تكون مشوبة بالمواد الضارة. كما عقدت بيئة مشروع مشترك مع شركة الهلال للمشاريع تحت اسم "ION" والذي يعمل على استخدام السيارات الكهربائية عبر منصات الركوب المشترك مثل كريم. حيث يمكن للمستهلكين طلب سيارة تيسلا الكهربائية ما يجعلها أكثر حفاظاً على البيئة. كما أطلقت الشركة مشروع مشترك آخر تحت اسم "إيفوتك" والذي يعمل على تطوير الجيل التالي من الحلول الرقمية لمختلف الصناعات من بينها الرعاية الصحية والتعليم والنقل والخدمات اللوجستية، ما يسهم بدور في زيادة فعالية وأمن سلاسل التوريد على مستوى العالم.

نفذت بيئة العديد من مبادراتها بالتعاون مع برج خليفة ومركز دبي التجاري العالمي ومارينا مول وتي كوه وغيرها.

4. ما التأثير الذي أحدثته المبادرة على المؤسسة؟

تمكنت بيئة، عبر العديد من المبادرات الناجحة التي أطلقتها على مستوى الدولة، من تحقيق أثر كبير. ففي عام 2007، كانت نسبة تحويل النفايات لا تتعدى 20%. ولكن بحلول عام 2018، وبفضل شركة بيئة، وصل معدل تحويل النفايات إلى 76%. حيث تقوم الشركة بمعالجة ما يقرب من 3 مليون طن من النفايات سنوياً. فضلاً عن ذلك، تمكنت بيئة من تنفيذ مختلف نماذج توليد الإيرادات. فقد تمكنت بيئة، التي يبلغ عدد عملائها ما يقرب من 200 عميل، من تنفيذ العديد من المبادرات للمساعدة في توجيه الدولة نحو الاستدامة. فقد كان لمبادراتها فوائد كبيرة على البيئة عبر مساعدة المجتمع في الحفاظ على الحياة على الأرض ذات الموارد الطبيعية المحدودة والوعي بالبيئة المحيطة والعمل على تحقيق مستقبل أكثر حفاظاً على البيئة

إعداد:
زارا خان

الجامعة:
الجامعة الأمريكية في الشارقة



مجموعة شلهوب

خلق بيئة عمل أكثر شمولية

1. ما هي المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

تمارس مجموعة شلهوب قيم الاستدامة من خلال حرصها على إيجاد مكان عمل أكثر شمولاً، والذي يمكن الموظفين على اختلاف دياناتهم وأعمارهم ونوعهم من العمل معاً والمساواة بينهم في الإسهام في تحقيق أهداف المؤسسة، فيما يتعلق بمجالات تعهد قطاع الأعمال، فإن مجموعة شلهوب تركز على إيجاد "مكان عمل أكثر شمولاً". وكما أمادت الشركة "تسعى مجموعة شلهوب إلى أن يصبح التنوع والاندماج أسلوب حياة".

2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

تسعى مجموعة شلهوب إلى تحقيق الاستدامة عن طريق التأكد من أن الأجيال المستقبلية تواصل استخدام مواردها بطريقة أفضل من استخدامها الحالي من قبل الشركة. كما ترغب مجموعة شلهوب في إيجاد مكان عمل يتلقى فيه جميع الموظفين معاملة منصفة وعادلة. "إذا كان الجميع يفكرون بنفس الأسلوب، فلا أحد يفكر". إضافة إلى ذلك، عندما يكون هناك تنوع في عملاء الشركة، فإن الشركة ستحقق نجاحاً أكبر إذا كان هناك تنوع كذلك بين موظفيها. عند وجود تنوع في مكان العمل، سيشعر الموظفون بسعادة أكبر. كما أن التنوع والاندماج في مكان العمل يساعد في استقطاب أفضل المهارات.

3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

ركزت مجموعة شلهوب على الجوانب التالية بهدف تحقيق المزيد من الاستدامة:

1 الموظفين (داخل الشركة):

تسعى مجموعة شلهوب إلى إيجاد بيئة عمل منصفة من خلال معاملة جميع الموظفين باحترام وضمن الإبقاء على سعادتهم وحماسهم للعمل.

2 المنتجات (جميع السلع التي تبيعها الشركة):

ضمن بيع منتجات يتم تصنيعها بالشكل الصحيح عن طريق التعامل مع موردين مسؤولين.

3 البيئة:

تطلق مجموعة شلهوب عدداً من المشاريع المرتبطة بفعالية الطاقة مثل ألواح الطاقة الشمسية وإعادة التدوير وغيرها.

4 الأثر:

بعد بدء أعمال الشركة، وجدت مجموعة شلهوب وسيلة لتحسين أعمالها وإحداث أثر إيجابي (بالنسبة للبيئة): عبر تنفيذ نظام طباعة ذكي يتم من خلاله الطباعة على جهتي الورقة بصفة دائمة، ويتعين على الموظفين إدخال رمز قبل الطباعة، ومن شأن ذلك ألا يسمح بالطباعة إذا قام الموظف بإعطاء أمر الطباعة دون الذهاب إلى الطابعة لاستلام الأوراق. ويهدف النظام إلى حماية الأشجار وتوفير الطاقة والمال).



كما قامت مجموعة شلهوب بتنفيذ المبادرات التالية بهدف تحقيق المزيد من الشمول والتنوع:

- زيادة عدد أيام إجازات الأمومة والأبوة.
- زيادة عدد النساء في مناصب الإدارة العليا.
- زيادة رواتب النساء بحيث تساوي رواتب الرجال.
- تشكيل مجتمعات من مختلف المجموعات: التعليم، والعمليات الداخلية والتوظيف.
- تقديم دورات تدريبية متساوية لجميع الفئات العمرية.
- إجراء تغييرات على عملية التوظيف بحيث يكون نوع المتقدم للوظيفة مجهول.
- تعيين نساء في المستودع.
- الاحتفال بالأيام المقدسة لمختلف المجموعات العرقية.

4. ما التأثير الذي أحدثته المبادرة على المؤسسة؟

- استقطاب المزيد من المهارات عن طريق تعيين المرأة في مكان العمل لاتخاذ القرارات التي يوافق عليها الجميع.
- بالنسبة للبيئة: ساعد تنفيذ نظام الطباعة الذكي في الحد من كمية الأوراق المهترقة بنسبة 30% خلال بضعة أشهر.
- سوف يؤدي إطلاق المزيد من تلك المبادرات إلى الإبقاء على الموظفين وزيادة قدراتهم الإبداعية، الأمر الذي سيؤدي بدوره إلى زيادة الربحية.

إعداد:

إيمان عرفة

الجامعة:

الجامعة الأمريكية في الشارقة

شركة دانة غاز

التعاون وبناء الشراكات



ومن المثير والمدهش حقاً معرفة كيف يُمكن أن تصبح الصناعات الاستخراجية صناعات مستدامة. وقد ركز السيد باتريك على قدرة دانة غاز على تحقيق قيمة مستدامة على المدى الطويل لمساهميها مع القيام في الوقت ذاته بتقديم مساهمة إيجابية في المجتمعات التي تعمل معها. ومن بين الركائز الأربعة التي يقوم عليها تعهد قطاع الأعمال، ركزت دانة غاز اهتمامها على الالتزام بالتعاون وبناء الشراكات وحققت نجاحاً كبيراً في هذا المجال. وتتمثل الأهداف الثلاثة الرئيسية لمجال التعاون وبناء الشراكات فيما يلي:

في الثامن من نوفمبر، ألقى باتريك ألمان وارد، الرئيس التنفيذي لشركة دانة غاز، محاضرة على مجموعة من الطلاب الجامعيين من الجامعة الأمريكية في المشاركة حول استدامة صناعة البتروكيماويات.

دانة غاز هي شركة غاز مستقلة يقع مقرها الرئيسي في المشاركة، بدولة الإمارات العربية المتحدة، وتنتشر عملياتها في مصر والإمارات العربية المتحدة وإقليم كردستان العراق.

وهي شركة مدرجة في البورصة ويتم تداول أسهمها في سوق أبوظبي للأوراق المالية.

العمل مع مؤسسات الأعمال

3

العمل مع الحكومات والمجتمع المدني

2

العمل مع الشباب

1



"أرى أن ممارسات الحوكمة المؤسسية الجيدة تشكل وسيلة تمكين لتحقيق نموذج أعمال يتسم بالكفاءة والاستدامة".

– باتريك ألمان وارد
الرئيس التنفيذي، دانة غاز

وقد بذلت دانة غاز جهوداً مكثفة وحثيثة في إطار سعيها لتحقيق هذه الأهداف الثلاثة. تبنت الشركة العديد من المبادرات للوصول إلى الطلاب من خلال الدعم والتعليم ومن خلال تطوير البنية التحتية وتسهيل التعلم عن طريق العديد من البرامج التدريبية وفرص التفاعل. وسعت الشركة إلى أن تظهر للطلاب ورجال الأعمال المستقبليين أهمية الحوكمة الجيدة في نشر وتأصيل قيم المساءلة والشفافية في الثقافة المؤسسية. ونشير هنا إلى أن إتاحة دانة غاز لتقرير الاستدامة الخاص بها للجمهور وتحليلها بالأمانة في تناول المسائل التي تهم الجمهور لهو خير دليل على التزامها بهذه القيم.

وقد بذلت الشركة أيضاً جهوداً مكثفة ومتواصلة لفهم وتوفير احتياجات المجتمعات التي تعمل داخلها بينما تتابع تنفيذ العمليات الاستخراجية. واستناداً إلى احتياجات تلك المجتمعات، نفذت دانة غاز العديد من المبادرات لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية لهذه المناطق. واشتمل بعض هذه المبادرات على تطوير البنية التحتية مثل الطرق ووسائل النقل والصرف الصحي والرعاية الصحية. وقامت الشركة أيضاً بتوفير الكهرباء وفرص العمل للمناطق التي تعاني من الفقر في مناطق العراق وقدمت مساعدات طارئة للمناطق التي تحتاج إلى إغاثة.

وقد أثمرت هذه الرحلة التي قطعتها الشركة في إطار سعيها إلى تحقيق التنمية المستدامة عن العديد من علاقات العمل مثل علاقتها مع مؤسسة عمار الخيرية. وتعمل هذه المؤسسة على تطوير وتحسين حياة بعض من أكثر شرائح المجتمع فقراً وحرماناً في العالم. وتساعد دانة غاز في تمويل أنشطتهم التي تتيح لهم تبني العديد من مبادرات الرعاية الصحية والتسامح والتعليم ومساعدات الطوارئ. وقد عقدت دانة غاز أيضاً شراكات مع العديد من الكيانات الحكومية في الإمارات العربية المتحدة مثل المجلس الاستشاري لإمارة المشاركة ووزارة التغيير المناخي والبيئة الإماراتية وخفر السواحل في المشاركة وهيئة مياه وكهرباء المشاركة وغيرها. ومنحت هذه العلاقات الشركة وسائل للاستثمار الاجتماعي في المجتمع الذي تزاول أعمالها فيه. كما أسفرت جهودها الرامية إلى تفعيل المشاركة الشبابية عن تكوين روابط مع المؤسسات التعليمية مثل الجامعة الأمريكية في المشاركة.

وتعد جميع هذه الجهود شهادة واضحة على العمل الذي قامت به الشركة بغية تحقيق هدفها بتحقيق مساهمة إيجابية ودائمة في المجتمع والتشجيع على خلق عالم أكثر استدامة. وتدرك الشركة التأثيرات التي يمكن أن تحدثها أعمالها المرحة، وسعت بعناية واهتمام إلى بذل كافة الجهود من أجل رد الجميل للمجتمع على نحو مجد وفعال.

إعداد:
رين داس

الجامعة:
الجامعة الأمريكية في المشاركة



بنك الإمارات دبي الوطني

تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول

1. ما هي المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

في إطار منهجه الذي يهتم بالمسؤولية الاجتماعية المؤسسية، قدم بنك الإمارات دبي الوطني نموذج عطاء بعنوان "خلق قيمة مشتركة" حيث يسعى من خلاله إلى خلق القيمة لجميع الأطراف المعنية ضمن فكرة بسيطة وهي أن "كل ما تفعله يعود عليك بالنفع". وقد تمحور تركيز البنك في إطار هذه المبادرة على مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة، ونشر الثقافة المالية، وتمكين المرأة، وصحة ورعاية الموظفين. وسوف تساعد هذه المبادرات في تعزيز المواطنة المؤسسية لدى بنك الإمارات دبي الوطني في موطنه وكذلك في الدول التي يعمل بها.

2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

أطلق بنك الإمارات دبي الوطني هذه المبادرة في إطار استراتيجيته الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية المؤسسية بغية استيفاء الركائز الأربع لنموذج المسؤولية الاجتماعية وهي: المسؤولية تجاه المجتمع، وتجاه البيئة، وفي السوق، وفي مكان العمل. عندما أطلق البنك هذه المبادرة الجديدة، لم يركز على العطاء فحسب بل كان تركيزه كذلك على خلق قيمة مشتركة تساعد المؤسسة في زيادة أرباحها على المدى البعيد. كما ساهم بنك الإمارات دبي الوطني في فتح باب الحوار وبناء الشفافية ليس فقط مع عملائه المعتادين ولكن مع جميع الأطراف المعنية الهامة لديه.

” يتمحور تركيز البنك في إطار هذه المبادرة على مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة، ونشر الثقافة المالية، وتمكين المرأة، وصحة ورعاية الموظفين. وسوف تساعد هذه المبادرات في تعزيز المواطنة المؤسسية لدى بنك الإمارات دبي الوطني في موطنه وكذلك في الدول التي يعمل بها.



3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

كان الاهتمام الأول للمؤسسة هو بناء مجتمع صديق لذوي الإعاقة، وقد أثمر ذلك عن قيام بنك الإمارات دبي الوطني بتأسيس فروع صديقة لذوي الإعاقة على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة والتي تحرص على توفير سبل الراحة لهم بما يعود بالفائدة على المجتمع والأعمال معاً. كما تهدف المؤسسة كذلك إلى تحسين الثقافة المالية لدى الشباب العربي عن طريق برامج التدريب الصيفي. كما قدمت المؤسسة منتجات وخدمات منفصلة مخصصة لذوي الإعاقة، وحرصت على تسهيل تبرع الجمهور لمثل هذه القضايا عبر الموقع الإلكتروني في إطار هذه المبادرة.

4. ما هو تأثير المبادرة على المؤسسة؟

ساعدت هذه المبادرة الجديدة بنك الإمارات دبي الوطني على الانتقال من مجرد العطاء إلى الالتزام تجاه المسؤولية الاجتماعية المؤسسية ومن ثم الوصول إلى منهج خلق القيمة المشتركة. وقد ساعد ذلك المؤسسة

إعداد:

مورتازا يوسف

الجامعة:

الجامعة الأمريكية في الشارقة



على تعزيز مركزها في المجتمع والاعتراف بدورها بصورة أكبر في عالم الأعمال برغم أن ذلك لم يكن الهدف الأساسي الذي ترمي إليه المؤسسة.



وحتى وقتنا الراهن، ساهمت جيبيك بما يربو على 4 مليارات دولار أمريكي لدعم الاقتصاد البحريني بصور مختلفة.

ورغم أهمية الربحية لنجاح الأعمال، تؤمن جيبيك بأنه لا ينبغي أن تكون الهدف الوحيد. ففي جيبيك، أهم الأصول هم موظفو الشركة وعمالها. وتؤمن جيبيك أيضاً بأن "الأفراد هم رأس المال البشري لكل شركة" ومن ثم يلزم على كل شركة رعاية موظفيها. ومن هذا المنطلق، تؤمن جيبيك بأن أفرادها يستحقون الاستثمار فيهم وتفعل ذلك بطرق مختلفة، إذ تتجاوز مقاييس النجاح لدى شركة جيبيك حدود الأفق الضيق للربحية كمقياس وحيد للنجاح وتضيف الأفراد كمقياس آخر للنجاح لا يقل في أهميته عن الأرباح. ولذا، تقيس جيبيك نجاحها من خلال التقدم المحرز في جميع الركائز الثلاثة. ويتم تعديل طريقة قياس النجاح ثلاثية المقاييس بصورة مستمرة بما يضمن توافيقها مع العوامل الخارجية.

وعندما تم الإعلان عن المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، أخذت جيبيك على عاتقها مسؤولية الالتزام بها إلى جانب الالتزام بالمبادئ الستة لقطاع الأغذية والزراعة والمبادئ السبعة لتمكين المرأة، علاوة على أهداف التنمية المستدامة المعلن عنها مؤخراً. وفي هذا الصدد، حددت جيبيك الطرق المختلفة التي يمكنها من خلالها المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتنفذ الشركة في الوقت الراهن العديد من البرامج ذات الأهداف القابلة للقياس من أجل إظهار مساهمتها في تحقيق 14 هدفاً من أهداف التنمية المستدامة. ومن المفيد حقاً أن مكنت فلسفة جيبيك المتطلعة إلى ما هو أبعد من مجرد الربحية والمبتنية لمبادئ رعاية المجتمع والبيئة من تحقيق العديد من الأهداف العالمية بهذه السهولة.

ومن بين الأسباب الكامنة وراء استناد استراتيجية الاستدامة لشركة جيبيك إلى هذه الركائز الثلاثة هو ضمان التناغم فيما بينها، فهذه الركائز الثلاثة إنما هي دعائم متساوية الأهمية لتحقيق النجاح والموازنة بين مصالح الأطراف المعنية والمخاوف البيئية ومصالح العمل. وتعتبر ركائز الاستدامة هي أساس نموذج أعمال شركة جيبيك. ومن هنا تراعي أي عمليات وأنشطة تنفذها الشركة مصلحة الأطراف المعنية والبيئة والشركة نفسها. وعندما يتعلق الأمر بنموذج الأعمال، تتحول الركائز الثلاثة إلى منهج "ثلاثي المقاييس" حيث لا يتم قياس النجاح من منظور الربحية فقط بل ومن منظور التأثير البيئي والمسؤولية الاجتماعية أيضاً.

2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

سبب اختيار المنهج ثلاثي المقاييس

ينصب جل اهتمام الغالبية العظمى من المؤسسات الربحية على تحقيق الأرباح فقط، ويتم قياس نجاحها من خلال صافي أرباحها. ولذا، تعتبر هذه المؤسسات مؤسسات غير ناجحة في حالة عدم تحقيقها لأرباح. ولكن شركة جيبيك تعتمد نهجاً مختلفاً في قياس النجاح بفضل حسنها الأخلاقي والاجتماعي حيث إنها تؤمن بأهمية "رد الجميل" للمجتمع والتأكد من عدم تضرر الأجيال القادمة بأفعال اليوم. ونظراً لأنها شركة تتواجد وتعمل في البحرين، تؤمن جيبيك بأهمية الاستغلال الأمثل لموارد الدولة مثل الأراضي ورأس المال البشري.

وانطلاقاً من إيمانها بمبادئ "الأخذ والعطاء"، تؤمن جيبيك بأنه ينبغي على الشركة رد الجميل إلى دولة البحرين نظير استفادتها من مواردها.



شركة الخليج لصناعة
البتروكيماويات
تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام
والمسؤول

1. ما هي المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبيك) هي شركة متخصصة في صناعة البتروكيماويات وتزاول أعمالها من دولة البحرين، والشركة مملوكة لثلاث دول وهي مملكة البحرين والمملكة العربية السعودية ودولة الكويت. وقد قامت جيبيك بصياغة استراتيجية الاستدامة الخاصة بها استناداً إلى الركائز الثلاثة للتنمية المستدامة: الناس وكوكب الأرض والأرباح. وترتبط كل ركيزة بفكرة تتبناها جيبيك

إننا نرغب في رعاية
أفرادنا ومجتمعنا إضافة
إلى بيئتنا. ولهذا، وضعنا
لأنفسنا أهدافاً تتعلق بالربحية
والأفراد والبيئة."

– د. عبد الرحمن جواهري
رئيس شركة جيبيك

الأرباح

ترتبط بعنصرين داخل
شركة جيبيك: الاستقرار
المالي والتميز التشغيلي.
وبموجب ذلك تؤمن جيبيك
تماماً بفكرة أن التميز
التشغيلي سيؤدي حتماً
في النهاية إلى تحقيق
الاستقرار المالي والربحية.

كوكب الأرض

ترتبط برعاية وحماية
البيئة أو استخدام
الموارد الطبيعية
من خلال ممارسات
مستدامة وأخلاقية.

الناس

ترتبط بالمسؤولية
الاجتماعية أو
"رد الجميل" إلى
المجتمع على
مختلف المستويات.



3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

لتحقيق النجاح في تطبيق "المنهج ثلاثي المقاييس"، تتبنى جيبك فلسفتين:

1. وضع أهداف طموحة ولكن قابلة للقياس من أجل قياس التقدم وتحقيق الربحية وتحسين الأوضاع الاجتماعية والبيئية من خلال المنهج ثلاثي المقاييس.

2. عملية المنافسة الذاتية، والتي تهدف جيبك من خلالها إلى التنافس مع نفسها للتفوق على النتائج السابق تحقيقها. ومن خلال عمليات التدقيق الداخلي والخارجي، تقيم جيبك أداؤها وتحلل النتائج وتحاول تحسين قدراتها.

في النهاية، تحرص جيبك على إشراك الجميع في إعداد نموذج الأعمال الخاص بها وذلك من خلال الحصول على الملاحظات والتقييمات من مختلف الأطراف المعنية الداخلية وكذلك الأطراف المعنية الخارجية في المجتمعات المحلية والدولية لفهم احتياجاتهم وتحديد كيفية مساهمة جيبك في تلبيتها. وفي هذا الصدد، يقول د. عبد الرحمن جواهري: "العالم قرية صغيرة ونحن شركة محلية ذات تأثير عالمي". وتتمثل إحدى الطرق العديدة التي تحقق من خلالها جيبك تميزها التشغيلي في مراعاة "مستوى الإنتاج". فمن خلال عملية مقارنة معيارية، تتحدى جيبك نفسها للإنتاج

بطاقتها القصوى وهو ما أوضحه د. عبد الرحمن جواهري بقوله "من دون الإنتاج، لن تكون هناك مبيعات، ولذا يشكل مستوى الإنتاج مقياساً مباشراً لمدى نجاح وتفوق أعمالنا".

وتُعد السلامة جانباً مهماً آخر لضمان تحقيق النجاح داخل جيبك. فأى ضرر يتعرض له الأفراد والمعدات والبيئة سيشكل في النهاية ضرراً لشركة جيبك. وقد ألزمت شركة جيبك نفسها بعدد لا يحصى من إجراءات السلامة لضمان عدم إهدار الوقت والمال والجهود في حوادث يمكن تجنبها. ولذا، تتخذ الإجراءات الوقائية إذا أظهر أي حادث أنه من الممكن أن يشكل خطراً على المصنع والأفراد. وتقيس جيبك تأثير مثل هذه الحوادث باستخدام مؤشر الأداء الأساسي الخاص بقياس الحوادث المضيعة للوقت لمعرفة عدد ساعات العمل المحققة دون وقوع أي حوادث مضيعة للوقت. وقد حققت الشركة أكثر من 27 مليون ساعة عمل دون وقوع أي حوادث مضيعة للوقت. ولزيادة قدرات وإمكانيات موظفيها، طورت جيبك مركز التدريب الخاص بها الذي يلتحق به حديثو التخرج للحصول على تدريب فعال ودقيق لتنمية مهاراتهم وقدراتهم من أجل تأهيلهم للعمل لدى جيبك وجعلهم أكثر إيماناً بثقافة مؤسستنا المستدامة القائمة على المعرفة التي يتم فيها التشجيع على الإبداع والابتكار والتنمية الذاتية.

وتشكل الحوكمة والأخلاق حجر الزاوية في قيادة العاملين لدى جيبك وهي التي تضع الأشخاص داخل بؤرة اهتمام جيبك. ويضمن ذلك استدامة ثقافة شركة جيبك عبر مختلف اللجان التي تتيح للأفراد المشاركة في العمليات التشغيلية وعملية اتخاذ القرارات داخل الشركة. ويجب أن يكون الأفراد جزءاً من عملية اتخاذ القرار في الشركة لأنهم أدري من غيرهم بأعمال الشركة. وتتولى لجنة التدريب والتطوير والإرشاد مسؤولية الإشراف على جميع أنواع التدريب علاوة على عملية التوظيف وذلك للتمكن من الاحتفاظ دائماً بـ"خطة تعاقب وظيفي" فعالة لتحقيق استدامة الشركة.

4. ما التأثير الذي أحدثته المبادرة على المؤسسة؟

من خلال تفانيها في خدمة المجتمع المحلي وتعزيز دورها في تحقيق الأهداف العالمية، أظهرت جيبك التزاماً بالغاً بالمنهج ثلاثي المقاييس الخاص بها لقياس النجاح. ولا يمكن للعين أن تخطئ تأثير الإجراءات المختلفة التي تتخذها شركة جيبك لتحقيق التوازن في كل ركيزة من ركائز الاستدامة. وعندما يتعلق الأمر بتميزها التشغيلي، أظهرت جيبك ثباتاً من حيث الإنتاجية والسلامة. وتصدر هنا الإشارة إلى أن مساهمة جيبك السنوية في الاقتصاد البحريني تجاوزت 200 مليون دولار أمريكي في

تشكل الحوكمة والأخلاق حجر الزاوية في قيادة العاملين لدى جيبك وهي التي تضع الأشخاص داخل بؤرة اهتمام جيبك

السنوات القليلة الماضية من خلال العديد من مبادرات الرعاية والتبرعات والمبادرات والمشترقيات والعديد من الخدمات المحلية. وعند الحديث عن "الأفراد" نظمت جيبك 1752 فعالية من عام 2010 إلى عام 2016 لتدريب وتطوير موظفيها لتمكينهم من اكتساب المهارات العملية المختلفة وقد واكب ذلك زيادة مضطردة في عدد المتدربين على مدار السنوات الأخيرة. وفي النهاية، تمت الإشادة محلياً وداخلياً بجهود جيبك في مختلف الجوانب المتعلقة بأعمالها بما في ذلك الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية وتميز الأعمال

3 التفاعل مع جميع الأطراف المعنية

2 التحسين المستمر لبيئة العمل

1 تدريب وتطوير الموارد البشرية

6 حماية البيئة

5 الاستفادة من الموارد بأفضل طريقة ممكنة

4 تحقيق التميز التشغيلي

7 خدمة المجتمع

إعداد: سالك معين أكبر
الجامعة: الجامعة الاهلية



شركة غلفتينر

تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول

1. ما هي المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

أطلقت غلفتينر برنامج "النبض الإيجابي" في إطار مبادرتها للصحة والرفاهية المؤسسية والتي تهدف إلى تعزيز مشاركة الموظفين من خلال التوعية بأهمية اتباع أسلوب حياة صحي. فبدلاً من اللجوء إلى منهج واحد يلائم جميع الأغراض تجاه الصحة البدنية والعقلية، ضمنت المبادرة بحيث تلائم الاحتياجات الشخصية لكل موظف.

2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

كان الدافع الأساسي وراء إطلاق برنامج "النبض الإيجابي" هو تقديم نطاق واسع من الأنشطة التي تركز على الصحة واللياقة البدنية والتغذية والوعي وبناء الفريق. منذ بداية تنفيذه في فبراير 2017، أحدث البرنامج أثراً إيجابياً واسع النطاق على صحة الموظفين حيث أتاحت لهم فرصة استشارة أخصائي تغذية، كما ساعد من لهم يشاركون في أي نشاط بدني منتظم على بدء ممارسة التمارين الرياضية من خلال مختلف الأنشطة مثل سباقات الماراثون والتاي تشي واليوغا.

3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

من بين الخطوات الأولى التي اتخذتها الشركة في تنفيذ المبادرة كان عقد شراكات مع العديد من شركات الصحة والرفاهية من بينها مجموعة من العلامات التجارية المعروفة في مجال الصحة والرفاهية مثل بارات ثاكور يوغا، وفيتنس فيرست وغيرها من الشركات التي تم التعاون معها من أجل تقديم خدمات على مستوى عالمي لموظفي الشركة. إضافة إلى ذلك، تم تقديم العديد من سباقات الماراثون وبرامج بناء الفريق من أجل مساعدة الموظفين في توطيد العلاقات فيما بينهم وممارسة الرياضة معاً دون اختلاق أعذار.

4. ما هو تأثير المبادرة على المؤسسة؟

كان لمبادرة "النبض الإيجابي" كبير الأثر على الموظفين، ففي نهاية المبادرة قام الموظفون باستشارة خبير التغذية بشأن نظام التغذية الملائم، كما بدأ الموظفون الذين لم يمارسوا أي نشاط رياضي منتظم من قبل، ممارسة الرياضة بانتظام. إضافة إلى ذلك، انخفض عدد المدخنين في الشركة بدرجة كبيرة حيث ألقع الكثير من الموظفين عن التدخين.

تم تكريم غلفتينر على برنامج الصحة المؤسسية "النبض الإيجابي"، حيث لم يساعد البرنامج الموظفين في زيادة لياقتهم البدنية بصورة واعية فحسب، بل أوجد لديهم شعوراً قوياً بالانتماء للشركة والعاملين فيها واعتبارهم عائلة كبيرة. وقد حصلت غلفتينر نظير تلك الجهود على جائزة "أفضل مبادرة للصحة المؤسسية" ضمن جوائز ضمان للصحة المؤسسية لسنة 2017.



إعداد:
أنثارا داس

الجامعة:
جامعة امّتي



4. ما هو تأثير المبادرة على المؤسسة؟

في أعقاب إطلاق المبادرة عام 2001، أصبح لدى كي بي إم جي قاعدة عريضة من الخريجين البحرينيين ممن يحملون مؤهلات مهنية معتمدة مثل (شهادة محاسب قانوني معتمد (ACCA, CPA)، وشهادة محلل مالي معتمد CFA، ودرجة الماجستير في إدارة الأعمال وغيرها) عبر البرنامج. وخلال الثلاثة أعوام الماضية فقط، وصل عدد الطلاب الحاصلين على دعم كي بي إم جي ما يقرب من 200 طالب. ومن بين أهم ما يميز برنامج كي بي إم جي هو أنها لا تضع شرطاً يلزم أي من موظفيها المشاركين في البرنامج بمواصلة العمل لدى الشركة بعد الحصول على المؤهل. حيث تمنح للموظفين خيار متابعة مسيرتهم المهنية لدى أي شركة أو مؤسسة أخرى في السوق. وبالنظر إلى عدد الأشخاص الذين حصلوا على دعم كي بي إم جي منذ عام 2001، نجد أن الكثير من الموظفين الذين استكملوا دراستهم المهنية عبر صندوق جاسم فخره يعملون الآن في مناصب عليا مثل رئيس الشؤون المالية ورئيس الإدارة المالية وشريك، ومنهم من تمكن من تأسيس وإدارة شركات خاصة بهم في البحرين. ولا تقتصر

فكرة البرنامج على تدريب الموظفين والإبقاء عليهم فحسب، بل القدرة على إيجاد قاعدة راسخة من الكوادر الماهرة والمؤهلة في دولة البحرين.

إعداد:
الجامعة:
الجامعة الاهلية

إعداد:
معين اكبر



شركة كي بي إم جي

تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول

1. ما هي المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

من بين القيم الأساسية التي تتبناها شركة "كي بي إم جي - البحرين" كان التطوير الشخصي عن طريق التعليم. ومن أجل إعلاء تلك القيمة، قامت الشركة برعاية الطلاب في البحرين من أجل استكمال تعليمهم. وقد كان النقص الشديد في الكوادر المهنية المؤهلة على مر الزمن هو السبب وراء فكرة تأسيس صندوق "كي بي إم جي فخره" لرعاية الطلاب من أجل سد تلك الفجوة في سوق العمل. في عام 2001، عندما توفي أحد المؤسسين، وهو جاسم فخره، قامت "كي بي إم جي" بتأسيس "صندوق جاسم فخره" لمواصلة تنفيذ رؤيته وإحياء تراثه من المبادئ والقيم.

2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

تمارس "كي بي إم جي" أعمالها في بيئة شديدة التنظيم والتي تتطلب وجود كوادر ذات مهارات عالية. ومع ذلك، فإن الشركة تحرص على دفع عجلة التقدم عبر اللوائح والسياسات عندما يشهد السوق نقصاً في المهارات الفنية والمهنية. وقد تأسس صندوق "جاسم فخره" لتحقيق هدفين وهما:

أ. اغتنام فرصة الاستثمار في الشباب والجيل المستقبلي من قادة البحرين عبر التعليم المهني والتأهيل الفني.
ب. ثمة حاجة لإدارة والمحافظة على مستويات مرتفعة من المهارات والقدرات لدى رأس المال البشري في الدولة من أجل الإبقاء على سمعة البحرين كمركز مالي في المنطقة. لذلك، يهدف صندوق جاسم فخره إلى إيجاد قاعدة من المتخصصين ذوي المهارة والخبرة في المجال المالي في السوق مع الاستثمار في تعليم الأجيال المستقبلية.

3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

تعد المبادرة عنصراً أساسياً ضمن ثلاثة محاور رئيسية تنفذها الشركة وهي:
أ. التعليم والتطوير / التدريب
ب. استراتيجية التوظيف
ج. استراتيجية المواطنة المؤسسية

وتشكل المبادرة الجزء الأساسي من تلك المجالات الثلاثة وتساهم في إحداث الأثر القوي الذي تهدف كي بي إم جي لتحقيقه داخلياً في الشركة في إطار عملية تطوير موظفيها، وخارجياً في سوق العمل في إطار جهود كي بي إم جي الرامية إلى تحقيق المواطنة المجتمعية.



1. ما هي المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

وضعت شركة نسما مدونة قواعد السلوك بحيث تمثل دليلاً إرشادياً ومرجعياً لجميع الموظفين خلال معاملاتهم اليومية مع العملاء والموردين وشركاء الأعمال والزملاء ومختلف الجهات والأطراف المعنية. نفذت شركة نسما مبادرة بيئة عمل جيدة ووضعت سبلاً أفضل للتعامل مع حالات الخلاف والنزاع في مكان العمل، وقواعد مكافحة الرشوة/الاحتيال، وسياسات الإبلاغ عن المخالفات، الأمر الذي سيؤثر بدوره في سمعة الشركة فيما يتعلق بتبني قيم النزاهة والأمانة والإنصاف. تخضع المبادرة لعملية مراجعة وتحديث سنوية لضمان تطبيق ممارسات أفضل داخل الشركة.

2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

"أفعالك تدل على شخصيتك"، وبالمثل بالنسبة للشركات فإن سياسات الشركة تدل على قيمها والمبادئ التي تؤمن بها، إن الاتساق في صدق الأقوال والأفعال وخلق بيئة عمل صحية ووضع سياسات في مصلحة الموظفين يعود بالفائدة على الأعمال ويرسخ حقيقة أن الموظفين، بغض النظر عن منصبهم، مسؤولون عن أفعالهم، الأمر الذي يعزز سمعة المؤسسة واحترامها.

”

إن الاتساق في صدق الأقوال والأفعال وخلق بيئة عمل صحية ووضع سياسات في مصلحة الموظفين يعود بالفائدة على الأعمال ويرسخ حقيقة أن الموظفين، بغض النظر عن منصبهم، مسؤولون عن أفعالهم، الأمر الذي يعزز سمعة المؤسسة واحترامها.



3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

بالنظر إلى نطاق الشركة الذي يضم 5 دول و8 قطاعات وأكثر من 30 ألف موظف، لم يكن تنفيذ مدونة قواعد السلوك بالأمر الهين. ومن هذا المنطلق، وضعت الشركة خطة للتنفيذ كما يلي:

1. تعريف الثقافة: وضع وصف كتابي لبيئة العمل وما المقصود بتعارض المصالح وما هي المبادئ الأخلاقية التي يجب تبنيتها ضمن السياسات الأخلاقية.
2. نشر الثقافة: التأكد من معرفة جميع الموظفين بمدونة قواعد السلوك.

3. مراقبة التنفيذ: متابعة البرامج ومدى نجاحها في ترسيخ البيئة الملائمة وإجراء التعديلات اللازمة ضمن عملية التحسين والتطوير المستمرة.

4. ما التأثير الذي أحدثته المبادرة على المؤسسة؟

كان لتطبيق مدونة قواعد السلوك أثراً إيجابياً على وعي الموظفين وحس الانتماء لديهم. كما أدى نجاحها في تعزيز سمعة الشركة بين قاعدة عملائها والمجتمع على نطاق أوسع.

الجامعة:
جامعة عفت

إعداد:
فايزة أرشد



يوقن موظفوننا أن تنفيذهم للبرامج التي تفيدهم في العالم سيعود عليهم بالنفع وسيؤدي في نهاية المطاف إلى تمكينهم من جني ثمار هذه الجهود.

وفي هذا الشأن، صرحت السيدة إندرنا نوبي، رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي لشركة بيبسيكو، قائلة: "في ظل هذا العالم الذي تُعيد تشكيله قوى التغيير الساحقة - بدءاً من الابتكارات التكنولوجية والعولمة ووصولاً إلى ندرة الموارد وتغير المناخ وتحديات الصحة العامة - تتساوى كيفية تحقيق الشركات للأموال من حيث الأهمية مع مقدار الأموال التي تحققها".



إعداد:
أكريتي جها

الجامعة:
الجامعة الأمريكية في الشارقة

4. ما هو تأثير المبادرة على المؤسسة؟

بالإضافة إلى تحسين صورة علامتها التجارية والشعور بالإنجاز، استفادت الشركة أيضاً من الوفورات في التكاليف. فبفضل بعض البرامج مثل مبادرة الزراعة المستدامة خفضت الشركة من استهلاك المياه بحوالي مليار لتر، ومن ثم وفرت 17 مليون دولار أمريكي تقريباً. ومن خلال خفض وزن العبوات وحجمها إلى 89 مليون رطل، حققت الشركة وفورات في التكاليف قدرها 48 مليون دولار أمريكي. وقد منحت هذه التجارب الشركة وموظفيها فرصة للتعليم والابتكار وتحقيق النمو، مما ساعدهم في تحسين سلسلة القيمة الخاصة بالمنتجات. وانطلاقاً من إيمان موظفي الشركة بالتأثير الكبير للتحديات العالمية والمجتمعية على القطاع الخاص،



شركة بيبسيكو

تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول

1. ما المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

أطلقت شركة بيبسيكو مبادرة "الأداء الهادف" التي تركز على التطور والنمو المستدام. وعلى الرغم من أن البرنامج تم الإعلان عنه في عام 2006، أعادت الشركة هيكلته في وقت لاحق من نفس العام بهدف تحقيق أهداف جديدة بحلول عام 2025. وطورت الشركة برنامج الاستدامة الخاص بها من أجل التركيز على ركائز الاستدامة الثلاثة وهي: الأفراد والمنتجات والكوكب. وفي إطار السعي لتحسين أهدافها المتعلقة بالمنتجات، سعت الشركة إلى خفض كميات السكر والدهون المشبعة والملح التي تضاف إلى المنتجات وزيادة العناصر الغذائية. أما بالنسبة للكوكب، تركز الشركة على تحقيق تأثير إيجابي في قضية المياه والعمل على خفض انبعاثات الكربون والقضاء نهائياً على مشكلة مدافن النفايات والحد من إهدار الأطعمة واستخدام العبوات القابلة لإعادة التدوير. وأخيراً وليس بآخر، تتضمن أهداف الشركة المتعلقة بخدمة أفراد المجتمع دعم قضية احترام حقوق الإنسان ودعم التنوع ودعم العاملين بقطاع الرعاية الصحية وتحقيق الازدهار. وقد أكدت الشركة على أهمية هذه المبادرة عبر كافة مستويات الشركة بدءاً من الإدارة العليا وأعضاء فريق العمل حتى الموردين والموزعين.

2. ما الحافز لإطلاق المبادرة؟

فضلاً عن ترك بصمة إيجابية في المجتمع والبيئة، تؤمن الشركة بأنها إذا تصرفنا من منطلق المسؤولية فإنه يمكنها المساهمة في تحقيق استدامة العالم، وأن هذا هو التصرف الصحيح الذي يخدم أعمال الشركة ويحمي مصالح العالم أيضاً. وتتمثل التحديات

الرئيسية التي تطمح الشركة إلى تحقيقها في أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة بخصوص الصحة والسلامة والعمل من أجل المناخ والنمو الاقتصادي. وركزت الشركة أيضاً على باقي الأهداف مثل توفير مياه نظيفة والمساواة بين الجنسين والإنتاج والاستهلاك المسؤولين والصحة الجيدة والعديد من الأهداف الأخرى. وتؤمن الشركة بأنه لا يزال يمكنها تحقيق المزيد حيث ترى المنفعة المستمرة التي يمكن أن يحققها الأداء الهادف.

3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

من بين المبادرات التي نفذتها شركة بيبسيكو مبادرة الزراعة المستدامة والتي تستهدف تحسين إنتاجية المحاصيل وتحسين دخل ومستوى معيشة المزارعين وتبني ممارسات مسؤولة وحماية حقوق العمالة. وخطت الشركة لتحقيق ذلك من خلال التواصل مع المزارعين وتدريبهم على ممارسات الاستدامة الزراعية. وساعد ذلك في تحسين سلسلة القيمة وعاد بالنفع على كل من المزارعين والمجتمع. وعلاوة على هذا البرنامج، نفذت وشاركت بيبسيكو في العديد من البرامج الأخرى مثل "برنامج بيبسيكو للتحديات البيئية ورصيد المياه" من خلال شراكة بين بيبسيكو وبرنامج الأغذية العالمي التابع للأمم المتحدة. وعلى صعيد آخر، قامت بيبسيكو بالاستثمار في والاستحواذ على عدد من الشركات مثل نيكد جوس وتروبيكانا وكويكر أوتس وغيرها التي تقدم منتجات غنية بالمواد الغذائية، كما طرحت منتجات معبأة في عبوات صديقة للبيئة وقابلة لإعادة الاستخدام. وتوفر بيبسيكو كذلك فرص التعليم والعمل للنساء بغية خلق توازن بين الجنسين في المجتمع. وأخيراً، وفرت الشركة مياهاً نظيفة وآمنة وسهلة المنال لحوالي 9 ملايين شخص.



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.



الجامعة:
جامعة أمّتي

إعداد:
أنّارا داس

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 القوائم 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.

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 الطول غير التقليدية لتعزيز التنمية والإنتاجية والمعنويات كما أدت هذه التغييرات إلى خلق حالة من التوازن في عمليات صنع القرار.



شركة بينسنت ماسونز

تعزير النزاهة

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.

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

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 فسح 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

نبذة عن مبادرة بيرل

هدفنا

تعزيز الثقافة المؤسسية التي قوامها المساءلة والشفافية في منطقة الخليج العربي

تأسست مبادرة بيرل عام 2010 لتخدم القطاع الخاص في منطقة الخليج العربي لتحسين المساءلة والشفافية المؤسسية. تعتبر المبادرة شبكة متنامية تُركز على المستوى الإقليمي لقادة الأعمال الملتزمين بتقديم إجراءات مشتركة وعرض القيادة الإيجابية وتبادل لمعلومات والخبرات لتحقيق تأثير إيجابي على مجتمع الطلاب والشركات التجارية الإقليمية ككل، في إطار تطبيق أعلى المعايير على جميع الأصعدة.

الشركات الاستراتيجية

تأسست بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة للشركات
الشراكة الإستراتيجية مع الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

الخصائص الرئيسية

- ✓ التركيز على منطقة الخليج العربي
- ✓ تعزيز اكتساب القدرة التنافسية
- ✓ منظمة مستقلة غير ربحية
- ✓ أسستها الشركات التجارية في منطقة الخليج، لتعزيز أعمال الشركات التجارية في منطقة الخليج العربي

نطاق عملنا

الوصول إلى مجتمعات الطلاب والشركات التجارية والتأثير فيها، من خلال مبادرة بيرل:



تحفيز الإجراءات
ينصب تركيزنا على التأثير وإرشادات العمل الجماعي الذي نقوم به لضمان العمل مع المجتمع لتحفيز الإجراءات وتوسيع نطاق الفرص للجميع.



بناء قاعدة معرفية
نساعد في بناء قاعدة معرفية عن طريق عقد لقاءات بين الخبراء والشركات التجارية واستضافة سلسلة من ورش العمل، وعقد طاولات مستديرة ومجموعات تركيز ودورات تدريبية مجانية.



إنشاء شبكات للتواصل
نعقد اللقاءات بين صناع القرار في قطاع الأعمال والجهات الحكومية والمجتمع المدني لتبادل أفضل ممارسات الأعمال والمساهمة في الارتقاء بالفرص الاقتصادية المتاحة للشركات العاملة في المنطقة.



مشاركة الرؤى
نعد التقارير والرؤى ومراجع أفضل الممارسات وننشرها لمساعدة الشركات التجارية المستقلة في تعزيز قدراتها

الموضوعات الرئيسية

موضوعات محددة للحكومة المؤسسية تشمل:

- أفضل ممارسات مكافحة الفساد
- التنوع في قيادة الأعمال
- أفضل ممارسات إعداد التقارير المؤسسية

- نظرة مركزية في الحوكمة
- الحوكمة المؤسسية في المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (MSME)
- الحوكمة في الشركات العائلية
- الحوكمة في القطاع الخيري والنظام البيئي غير الربحي
- الحوكمة المؤسسية في القطاع التقني

نقل المعرفة

- تعهد قطاع الأعمال
- الشركات الشريكة التابعة لنا

الشركات الشريكة

(حتى يوليو 2019)

إذا كنت ترغب بالانضمام لشبكة الشركات الشريكة لمبادرة بيرل، يُرجى التواصل معنا على البريد الإلكتروني التالي: enquiries@pearlinitiative.org



الجمهور المستهدف

تخدم مبادرة بيرل القطاع الخاص في منطقة الخليج العربي بالشرق الأوسط.



الإنجازات الرئيسية

- 27** تقريراً ومنتشوراً عن الرؤى الإقليمية.
- 7,205** طالباً جامعياً وصلت إليهم المبادرة من خلال ورش العمل ومنتديات دراسة الحالة التي نشرف عليها.
- 35** طالباً جامعياً مشاركاً في منطقة الخليج العربي.
- 133** طلاب جامعيين مشاركين في منطقة الخليج العربي.
- 7,400** فائدة بقطاع الأعمال مشاركاً في منتدياتنا.
- 354** متحدثاً دولياً وإقليمياً رفيع المستوى.



PO Box 26666, Sharjah, United Arab Emirates
enquiries@pearlinitiative.org www.pearlinitiative.org