

الترباط ما بين التنوع الجندري والفساد في مكان العمل

سابك
عاداك



ورشة العمل 2



الدكتورة مزنة العمير
الرئيس التنفيذي، جمعية النهضة



سوزان إيتشيفاريا
رئيسة قسم الامتثال، مديرة الامتثال العالمي
والبيئة والمجتمع والحوكمة

استضافت مبادرة بيرل، بالتعاون مع سابك، ورشة عمل بعنوان "الترباط ما بين التنوع الجندري والفساد في مكان العمل"، وذلك في 15 يوليو 2025 في الرياض، بالمملكة العربية السعودية.

تناولت الورشة الروابط الأساسية بين التنوع الجندري وثقافة العمل والفساد، مبرزة كيف تسهم هذه العناصر في تشكيل بيئات عمل قائمة على النزاهة. وتُظهر الأبحاث وجود علاقة قوية بين عدم المساواة بين الجنسين والفساد، حيث تشير الأدلة إلى أن النساء غالبًا ما يعشن تجارب مختلفة ويملكن تصورات مغايرة عن الفساد مقارنة بالرجال. وعلى عكس ذلك، فإن الفرق المتنوعة والقيادة الشاملة تُسهم في تعزيز الحوكمة وزيادة الشفافية.

باستخدام أسلوب "المكتبة البشرية"، شاركت كل من سوزان إيتشيفاريا، مديرة الامتثال العالمي والبيئة والمجتمع والحوكمة في شركة سابك، والدكتورة مزنة العمير، الرئيسة التنفيذية لجمعية النهضة، تجاربهما الشخصية ورؤاهما، مما أضفى طابعًا واقعيًا وحيويًا على النقاش من خلال سرد قصص مستمدة من تجاربهما الحياتية.

وفيما يلي أبرز النقاط المستخلصة من الحوارات المختلفة:

البيئة الثقافية للمؤسسة ونُظم الحوكمة

- تُحدد الحوكمة القوية القواعد والضوابط، بينما تلعب الثقافة التنظيمية دورًا محوريًا في تحديد ما إذا كان الأفراد سيلتزمون بها أم لا.



الترباط ما بين التنوع الجندري والفساد في مكان العمل

سابك
عندالك



- يمكن أن ينشأ الفساد في بيئات تفتقر إلى أطر حوكمة قوية أو يتم تجاهلها.
- الشمولية ليست مجرد إجراء شكلي بل يجب أن تدمج في الثقافة من خلال سلوك قيادي مستدام.
- نبرة القيادة من القمة ذات أهمية، إلا أن القادة على جميع المستويات غالبًا ما يكون لهم تأثير كبير على الثقافة اليومية.
- القيادة أكثر من مجرد تدريب؛ فهي تتطلب غرس العقلية والقيم والأطر بشكل عميق داخل المؤسسة.

الشمولية، الشعور بالانتماء، والقدرة على التعاطف

- يجب أن تشمل جهود الشمولية كلا الجنسين، مع ضمان مشاركة الرجال في حوارات الحوكمة وتمكين الأفراد.
- التعاطف والتفاهم المتبادل يشكلان جوهرًا هامًا، إذ يحمل كل فرد قصة وتجربة فريدة تضيف قيمة.
- في بيئة عمل عالمية ومتعددة الثقافات، تُعد الحساسية الثقافية مفتاحًا لنجاح مبادرات الامتثال والقيادة.
- الشعور الحقيقي بالانتماء يخلق بيئة تُمكن الأفراد من النمو وتُقوي المؤسسات.

العلاقة المتبادلة بين التنوع والقيادة والفساد

- تُعزز المجالس وفرق القيادة المتنوعة جودة اتخاذ القرار.
- تسهم الشمولية في تقليل مخاطر الفساد من خلال تعزيز الشفافية والمساءلة الجماعية.
- يجب أن تكون الامتثال والأخلاقيات متوافقتين؛ فالمعايير الأخلاقية العالية تؤدي إلى مستوى أعلى من الامتثال.

التكّيف الثقافي بين التوجهات العالمية والمحلية في الأعمال

- تتمتع أهداف التنمية المستدامة ورؤية 2030 بالمرونة اللازمة لتكييفها بما يتناسب مع الأعراف المحلية.
- يجب أن تعكس البرامج والأنظمة القيم الثقافية مع الالتزام بالمعايير العالمية.
- يجب الحفاظ على الهوية والأصالة في الحلول التي تُدار محليًا.



الترايط ما بين التنوع الجنوري والفساء في مكان العمل

سابك
عندالك



التعبير عن الرأي والمساءلة

- تمثل ثقافة التحدث المفتوح ركيزة أساسية، إذ تعزز البيئات الخالية من الانتقام روح الإبلاغ والشفافية.
- ينبغي أن تُستثمر المخاوف المبلّغ عنها في توجيه برامج التدريب وصياغة الاستراتيجيات.
- يُعد سفراء النزاهة والقنوات المجهولة أدوات رئيسية لضمان الكشف الفعّال عن القضايا الأخلاقية وإدارتها.
- إن الشفافية في ما يُبلّغ عنه وأسباب ذلك تلعب دورًا جوهريًا في تعزيز الثقة.

الاستدامة وحوكمة الشركات والامثال وتحديد الأولويات المستقبلية

- يتطلب التنسيق بين الأقسام ضرورةً لضمان توحيد تقارير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة مع تقارير الامثال.
- تحتاج المؤسسات الصغيرة في سلاسل التوريد إلى الدعم لاعتماد معايير وأطر أخلاقية مماثلة.
- تشمل الخطط المستقبلية إنشاء أقسام امثال مخصصة في القطاع غير الربحي، وخاصة في مجال حوكمة التبرعات.

