



جمعية البر الخيرية بالحكامة بجازان  
مسجلة بالمركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي برقم (457)

## سياسة

# التنوع والمساواة والشمول

الإصدار الأول  
2023م

## ١-هدف السياسة.

تندرج مبادئ التنوع و المساواة والشمول في صميم قيمنا و استراتيجيتنا للنمو كما تلعب دوراً محورياً في نجاح أعمال الجمعية . وتؤكد الجمعية بأن ضمان بيئة عمل متنوعة وشاملة وقائمة على المساواة وتكافؤ الفرص شكل أولوية استراتيجية تسهم في تعزيز جهود الابتكار والإبداع والتواصل على نطاق أوسع مع المجتمعات التي تتواجد فيها الشركة.

ويتمثل الغرض من هذه السياسة في وصف نهج الجمعية والتزامها تجاه قيم والمساواة والشمول فيما يخص موظفي الجمعية في جميع أنحاء العالم وأعضاء مجلس إدارة الجمعية.

## ٢- نطاق السياسة

تُمثل الإشارة إلى الجمعية في هذه السياسة كلاً من الجمعية وتنطبق هذه السياسة على جميع موظفي الجمعية من مختلف الدرجات والمستويات الوظيفية ما لم يُذكر خلاف ذلك. وينطبق القسم ٦ فقط على مجلس الجمعية ( مجلس الإدارة).

ولا تعد هذه السياسة التزاماً تعاقدياً حيث أنها عرضة للمراجعة و التغيير من وقتٍ لآخر. كما تخضع السياسة للقوانين السارية عند وجود أي تناقض بين سياسات الجمعية والقوانين ذات الصلة.

### حينما تتم الإشارة في هذه السياسة إلى التنوع والمساواة والشمول

-يغطي مبدأ التنوع أي هوية اجتماعية مثل الأصول والأعراق والقوميات أو الجنسية أو الدين أو الجنس أو حالة العلاقة أو التوجه الجنسي أو العمر أو الحالة الاجتماعية العائلية أو الإعاقة أو الصحة ، أو سمة أو حالة أخرى محمية بموجب قوانين أو اللوائح المحلية في أي مناطق أو مجتمعات تتواجد فيها.

-يهدف مبدأ المساواة إلى ضمان حق تكافؤ الفرص لجميع أفراد المجتمع دون تمييز. ويقر هذا المبدأ بوجود المزايا والعوائق على حدٍ سواء، ما يعني بأن مسيرتنا كأفراد في الحياة لا تنطلق من نفس النقطة. استناداً إلى ذلك ، يعكس مبدأ المساواة مكانم انعدام المساواة في حياتنا وضرورة إيجاد حلول لمعالجة ذلك الاختلال.

-بالمقابل ، يشير مبدأ الشمول إلى مشاركة جميع الأفراد ضمن أماكن العمل، ومدى تقبلهم وتقديرهم بصرف النظر عن هويتهم الاجتماعية والاختلافات فيما بينهم.

### ٣- سياسات ذات صلة

يجب في جميع الأوقات قراءة هذه السياسة بالإضافة إلى ما يلي:

- السياسات المرتبطة بتكافؤ الفرص والتمييز والمضايقات والمنصوص عليها في الدليل الإرشادي العالمي للموظفين.
- ميثاق قواعد السلوك
- سياستنا لحقوق الانسان والعمل
- سياستنا للشكاوي والتظلمات
- سياستنا للإبلاغ عن المخالفات

وتلعب هذه السياسات دوراً هاماً في ترسيخ ثقافة قائمة على مبادئ التنوع والمساواة والشمول.

### ٤- بيان السياسة

تنتشر عمليات الجمعية على نطاق عالمي، ولذلك يعتبر التنوع عاملاً حاسماً في ضمان نجاح عملياتنا، إذ يضمن تمثيل مختلف المناطق التي نعمل فيها، بالإضافة إلى عملائنا والجهات المعنية. وتشكل مبادئ التنوع والمساواة والشمول هاماً في استدامة الجمعية، و خاصة فيما يتعلق بالاستفادة من الاختلافات لدعم استراتيجية أعمال الجمعية.

وينطبق التزام الجمعية تجاه التنوع والمساواة والشمول على جميع الجوانب المتعلقة بالتوظيف، بما يشمل عملية التوظيف و اختيار الكوادر والتدريب والالتحاق والتطوير وإدارة الأداء والمشاركة والترقيات والتعويضات والمزايا والإجراءات التأديبية وإنهاء الخدمة. كما أننا ملتزمون بتوفير بيئة عمل تركز على مبادئ التنوع والمساواة والشمول والتي تشجع على:

- التواصل المبني على التعاون والاحترام بين جميع الموظفين والجهات المعنية.
- الالتزام بالعمل الجماعي وضمان مشاركة جميع الموظفين وتمثيل وجهات نظر جميع المجموعات والموظفين.
- ضمان الوصول العادل والمتكافئ إلى جميع الفرص المتاحة داخل الجمعية.
- مساهمات الشركة والموظفين في المجتمعات التي نتواجد فيها لتعزيز فهم واحترام مبادئ التنوع والمساواة والشمول.
- يتحمل جميع موظفي الجمعية مسؤولية معاملة الآخرين على أساس الكرامة و الاحترام دائماً. ونتوقع من جميع الموظفين الالتزام بسلوك يعكس مبدأ الشمول أثناء العمل، وفي مختلف الأقسام داخل وخارج مواقع العمل، وفي جميع الفعاليات التشاركية الأخرى. كما يلتزم جميع الموظفين بحضور جلسات تدريب تنظمها الشركة للتوعية حول التنوع، بهدف تعزيز معارفهم حول سبل الالتزام بهذا المبدأ.



ويتوجب على الموظفين ممن يتعرضون لسلوكيات غير لائقة مثل مظاهر التمييز أو المضايقات التي تتعارض مع هذه السياسة (أو أي من السياسات ذات الصلة المشار إليها في القسم ٣ أعلاه) طلب المساعدة من مديرهم أو ممثل الموارد البشرية. وعند حدوث مثل تلك الحالات، يمكن للموظفين أيضاً رفع مخاوفهم استناداً إلى سياسة الشكاوي والتظلمات أو سياسة الإبلاغ عن المخالفات.

#### ٥- المبادرات الداعمة لمبادئ التنوع والمساواة والشمول

نطمح لزيادة نسبة التمثيل في قوة العمل في الشركة إلى ٢٠٪ على مستوى المُدراء والإدارة التنفيذية مجتمعين، فضلاً عن رفع نسبة التمثيل النسائي في مجلس الإدارة ٢٠٪. وستساعد هذه الأهداف على توجيه قراراتنا وزيادة مستويات الوعي والتركيز وسنحرص على إجراء مُراجعة سنوية لتلك الأهداف بهدف مراقبة التقدم المحرز ضمان فعالية وكفاءة مبادراتنا بشكل مستمر. وستتغير هذه الأهداف بمرور الوقت لتكس مدى نضج ورسوخ ثقافتنا و اكتسابها لمزيد من التنوع والشمولية، بما يضمن مواصلة الارتقاء بمعايرنا في هذا المضمار. ونحرص سنوياً على إعداد وتنفيذ عدة مبادرات على المستويين العالمي والمحلي، بهدف دعم تحقيق أهدافنا على صعيد التنوع والمساواة والشمول. كما نحرص حسب الضرورة على مراقبة النتائج والتقدم المحرز ضمن إطار تلك المبادرات.

-تطبيق سياستنا الخاصة بالعمل المرن، والتي تضمن توازناً بين العمل والحياة الطبيعية عبر تطبيق جداول عمل مرنة لمواكبة الاحتياجات المتنوعة للموظفين.

-بذل جهوداً حثيثة للحد من حالات التحيز والصور النمطية من ثقافة عملنا. وتحقيقاً لهذا الهدف أطلقنا عدداً من حملات التوعية حول

التنوع والشمول احتفاءً بيوم المرأة العالمي واليوم العالمي للتنوع الثقافي من أجل الحوار والتنمية وشهر

الشمول العالمي بالإضافة إلى الاحتفال بمناسبات اليوم الوطني في المجتمعات التي نعمل فيها.

تعزيز مستويات الوعي عن منصاتنا السرية والأمنة، والخاصة بالإبلاغ عن الإساءات **Speak Up**، لتسليط الضوء على سياساتنا الصارمة بعدم التسامح تجاه التفرقة والمضايقة والتنمر على أي أساس.

-توفير شبكات تواصل داخلية وخارجية وفرص للتطوير الوظيفي للكوادر النسائية بهدف دعم طموحاتنا في مجال التنوع بين الجنسين، بما يشمل برنامج المرأة في القيادة وهو يمثل مجتمعاً داخلياً للممارسات، يوفر منصة للتواصل والتطوير الذاتي.

-ضمان تنوع التمثيل في برامجنا المتميزة الموجهة لتطوير المهارات القيادية، كما علمنا على إثراء محفظة البرامج

الأساسية لتطوير القيادة عبر الاستفادة من العناصر الأساسية مثل التحيزات اللاواعي وإمكانيات القيادة

الشاملة ما يتيح لنا تعزيز نماذج القيادة الشاملة والسلوكيات الشاملة في التوظيف.

## ٦- التنوع في مجلس الإدارة

-ينبغي للمجلس وضع سياسات حول التنوع بين الجنسين ، أهدافه و إجراءاته لتحقيق هذه الأهداف .  
-وتتمثل إحدى واجبات لجنة الترشيحات و المكافآت التابعة لمجلس الإدارة في وضع سياسة للتقدم إلى عضوية مجلس الإدارة و الإدارة التنفيذية ، بهدف مراعاة مسائل التنوع بين الجنسين في المجلس و تشجيع النساء من خلال برامج التحفيز و التدريب و المزايا ، و تزويد هيئة الأوراق المالية و السلع بنسخة من هذه السياسة و أي تعديلات قد تطرأ عليها.

بالإضافة إلى واجباتها بموجب لوائح هيئة الأوراق المالية و السلع ، فإن لجنة الترشيحات و المكافآت تتولى بموجب ميثاقها مسؤولية المراجعة السنوية للمهارات المطلوبة للانضمام إلى عضوية مجلس الإدارة و إعداد وصف حول القدرات و الإمكانيات و المؤهلات للانضمام إلى المجلس. و لتحقيق هذه الخطوات ، يتعين على لجنة الترشيحات و المكافآت الإقرار بأن التنوع ( بما يشمل تنوع الجنس و العمر و العرق و الأصل الجغرافي و الخبرة المهنية ) يمثل عاملاً هاماً لتقييم المرشحين لشغل عضوية مجلس الإدارة.

وفي ضوء ذلك ، فإن لجنة الترشيحات و المكافآت تمثل الجهة الرئيسية المسؤولة عن تقييم و تعزيز و ضمان التنوع في مجلس الإدارة ؛ وقد تم تطوير هذه السياسة لضمان تأدية واجبات و مسؤوليات لجنة الترشيحات و المكافآت المتعلقة بالتنوع (والتنوع بين الجنسين بشكل خاص) بموجب كل من ميثاقها و بموجب تشريعات و لوائح هيئة الأوراق المالية و السلع.

تؤكد لجنة الترشيحات و المكافآت بأن عملية الترشيح لشغل عضوية مجلس الإدارة يجب أن تركز على مبدأ الدارة ، مع الالتزام باختيار الشخص الأكثر أهلية لتأدية هذا الدور . من جهة ثانية ، تقر اللجنة بأن تعزيز التنوع ضمن مجلس الإدارة.

في سوق عالمية متزايدة التعقيد ، يسهم في زيادة الفرص لتحقيق الأهداف التجارية للجمعية ، بالاستناد إلى فهم معمق للبيئات المتنوعة التي تعمل فيها الجمعية

وعند تنفيذها للواجبات و المسؤوليات المتعلقة بالتنوع ، تتولى لجنة الترشيحات و المكافآت مايلي:

-إجراء تقييم دوري لتكوين مجلس الإدارة بقدر ما يعتبر ذلك ضرورياً وعند مراجعة تكوين مجلس الإدارة ، ستأخذ لجنة الترشيحات و المكافآت بالاعتبار المزايا المرتبطة بالتنوع ، بما يشمل على سبيل المثال وليس الحصر الجنس و العمر و العرق والأصول الجغرافية والخبرة المهنية. وستحرص اللجنة ضمن إطار عملية التقييم على استعراض فجوات المهارات و المعارف لدى المدراء الحاليين و انتقاء المزيج الأمثل لذلك. و سيساعد على توجيه مسار التعاقب و تعيين المدراء الجدد الذين ينبغي أن يسهم تنوعهم في معالجة أي ثغرات يتم تحديدها؛  
-التعاون مع قسم الموارد البشرية لتحديد المواهب النسائية ذات الإمكانيات المميزة و المؤهلة لشغل عضوية مجلس الإدارة. و تقر لجنة الترشيحات و المكافآت بأن أي شركة توظف خارجية ، تساعد قسم الموارد البشرية في تحديد المرشحين لشغل عضوية مجلس الإدارة ، يقع على عاتقها مسؤولية إعداد قائمة المرشحين مع مراعاة مختلف عناصر التنوع بما يشمل الكوادر النسائية المرشحة بشكل خاص.

-بذل جهود بحسن نية لتطوير مخطط تعاقب قائم على التنوع لمجلس الإدارة ، وتحديد ذلك كبند رئيسي في جدول الأعمال خلال اجتماع سنوي واحد على الأقل للجنة الترشيحات و المكافآت ؛

-تحديد شخصية رائدة في مجال التنوع على مستوى مجلس الإدارة ، والتي ستكون مسؤولة عن العمل و التعاون مع قسم الموارد البشرية من أجل:

-تطوير استراتيجية لاستقطاب مرشحين متنوعين ومؤهلين ( مع التركيز بشكل خاص على استقطاب الكوادر النسائية )

لشغل عضوية مجلس الإدارة. وقد يشمل ذلك تطوير برامج تحفيز وتدريب مناسبة ( بما في ذلك برامج الإرشاد )

تحديد أي فرص تدريب خارجية لمجلس الإدارة بهدف تعزيز التنوع و إزالة أي أشكال تحيز غير مقصودة؛

السماح للجمعية حسب الضرورة بإعداد ميزانية مخصصة للاستشارات الخارجية ودعم تحقيق هذه الأهداف .

-عند تحديد المرشحين المناسبين لشغل عضوية مجلس الإدارة ، ينبغي مراعاة انتقاء المرشحين على أساس الجدارة و الأهلية وبالاستناد إلى معايير موضوعية مع إيلاء الاهتمام لمنافع التنوع في مجلس الإدارة.

تتولى لجنة الترشيحات و المكافآت بشكل دوري مناقشة جميع الأهداف القابلة للقياس لتحقيق التنوع فب مجلس الإدارة

بقدر ما يعتبر ذلك ضروريا. وقد تسعى اللجنة في أي وقت إلى تحسين أي جوانب مرتبطة بالتنوع في مجلس الإدارة

وقياس التقدم المحرز وفقا لذلك. ويتمثل الهدف بعيد الأمد للجنة عند تاريخ تطبيق هذه السياسة في تحقيق تمثّل نسائي بنسبة ٢٠٪ في مجلس الإدارة.

ستقدم لجنة الترشيحات و المكافآت تقارير دورية عن التقدم المحرز و العملية المستخدمة فيما يتعلق بالتنوع في مجلس الإدارة للفترة قيد المراجعة ويشمل ذلك إعداد تقارير عن الاستراتيجية و المبادرات المنفذة و التقدم المحرز على صعيد الأهداف القابلة للقياس.

ستضمن لجنة الترشيحات و المكافآت تقديم نسخة من هذه السياسة و أي تعديلات لاحقة قد تطرأ عليها إلى هيئة الأوراق المالية و السلع.

إن الواجبات و المسؤوليات المذكورة أعلاه هي إضافة للواجبات و المسؤوليات الأخرى للجنة الترشيحات و المكافآت ، بموجب لوائح هيئة الأوراق المالية و السلع فيما يتعلق بعضوية مجلس الإدارة وتكوينه.



## ٧- الإبلاغ ومراجعة السياسة

تراقب الجمعية بشكل مستمر التقدم المحرز على صعيد مبادئ التنوع و المساواة و الشمول لدينا. كما سنقوم بإعداد تقرير سنوي عن التقدم المحرز حول الأهداف و التطلعات المحددة ومدى الالتزام بتحقيقها. وسيشمل ذلك الإبلاغ عن الاستراتيجية و المبادرات المطبقة ومدى تحقيق الأهداف المرتبطة بها.