

ضمن فعاليات



الرؤية

البرنامج الدولي مدقق معتمد في تطبيق متطلبات المواصفة القياسية للمسؤولية المجتمعية للمؤسسات ISO26000

تدريب

الأستاذ الدكتور علي آل إبراهيم

نائب رئيس مجلس الإدارة

الشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية

مدقق معتمد في تطبيق متطلبات المواصفة القياسية للمسؤولية المجتمعية للمؤسسات ISO26000

إعداد

اللجنة العلمية

بالشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية

مدقق معتمد في تطبيق متطلبات المواصفة القياسية للمسؤولية المجتمعية

للمؤسسات ISO26000

إعداد اللجنة العلمية

جميع الحقوق محفوظة

أصدر من قبل الشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية

« مكتب تطوير الأعمال »

هذا الدليل يعتبر الإصدار الرابع من البرنامج وسيتم تحديثه دوريا

ملاحظة عن البرنامج التدريبي:

عنوان البرنامج التدريبي والمادة التدريبية المعدة مملوكة من قبل: الشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية و تستخدم بشكل حصري من قبل مالك البرنامج التدريبي.

حول الشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية:

مؤسسة مهنية دولية غير هادفة للربح تم تأسيسها عام ٢٠٠٧م. كما حصلت على عضوية منظمة الأمم المتحدة في عام ٢٠١٤م. ولها فروع ومكاتب واتفاقيات تمثيلية في العديد من الدول العربية وفي خارجها.

تهدف رفع مستوى الوعي حول المسؤولية المجتمعية، والعمل على تعزيز المسؤولية المجتمعية للشركات والمؤسسات، والقطاعات الحكومية والأهلية والخاصة. تسعى لتحقيق أهدافها من خلال تقديم الخدمات الاستشارية، وتنفيذ البرامج التدريبية وورش العمل المتخصصة، وكذلك تنظيم الملتقيات والمؤتمرات

تتعاون الشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية مع شركاءها

الأقليميين في مجالات:

- المسؤولية المجتمعية
- التنمية المستدامة
- أخلاقيات الأعمال
- الخدمة المجتمعية
- تطوع المحترفين

الشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية
اللجنة العلمية

Email: info@regionalcsr.com

www.regionalcsr.com

نسخة إلكترونية

اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ
وَعَلَى آلِهِ وَارْحَمِهِمْ
وَجْعَلْ لَهُمْ جَنَّاتٍ
كَثِيرًا

المسؤولية المجتمعية .. تحرير المفهوم والتطور التاريخي.

• مقدمة

- لقد أصبح من المتعارف عليه أن القضاء على الفقر أو المشكلات المجتمعية الأخرى وتحقيق التنمية المستدامة لا يمكن أن يقتصر على الجهود الحكومية، فصانعو السياسة يولون اهتماماً متزايداً لدور القطاع الخاص والقطاع الأهلي في تحقيق أهداف المجتمع.
- ولم يعد الربح الهدف الوحيد للشركات والمؤسسات الخاصة، بل أصبح لها وظيفة أخرى هي المسؤولية المجتمعية والتي تهتم ببعض الجوانب المجتمعية مثل العاملين، المستهلكين، المجتمع، البيئة...الخ.
- وتساعد المسؤولية المجتمعية رجال الأعمال على تعزيز المصداقية والثقة في أعمالهم، مما يساعدهم على الاحتفاظ بأفضل الموظفين، كما تساعد المسؤولية المجتمعية في الحصول على سمعة مميزة بين المستهلكين والمستثمرين.
- قامت العديد من الشركات، وكذلك المؤسسات الحكومية والأهلية بتنفيذ برامج تنمية ومجتمعية في إطار برامجها للعلاقات العامة، سواء كانت في داخل هذه المؤسسات (علاقات عامة داخلية)، او خارج هذه المؤسسات (علاقات عامة خارجية).
- كثير من المؤسسات (خاصة، حكومية، أهلية) تبحث عن معايير مهنية لتنفيذ برامجها للعلاقات العامة.
- من افضل البرامج التي توفر معايير مهنية لبرامج العلاقات العامة، هي المعايير المهنية للمسؤولية المجتمعية.

- وتتضح أهمية المسؤولية المجتمعية وخاصة للشركات من كون القطاع الخاص يعد من أهم القطاعات وعلى الرغم من أن معظم ما كتب عن المسؤولية المجتمعية ظهر في الدول الغربية إلا أن مستوى التطبيق الفعلي للمسؤولية المجتمعية تجلت أروع صوره في التشريعات الإسلامية كالوقف الإسلامي مثلا، والذي يعد أسمى الأنظمة الاقتصادية التي أسهمت في بناء المجتمعات الإسلامية ومن هنا فإن تحرير مفهوم المسؤولية المجتمعية على المستوى المحلي يجب أن ينطلق من رؤية إسلامية.
- إن العديد من المؤسسات والشركات لم تصل إلى مرحلة النضوج في سعيها لتطبيق مفاهيم المسؤولية المجتمعية لديها، إذ نجدها تصب اهتمامها في تفعيل المبادرات بغية تحقيق أهداف تسويقية وإعلامية، دون الدراية بأن أحد أهم نتائج تطبيق المسؤولية المجتمعية بأبعادها البيئية والإقتصادية والإجتماعية، بشكل احترافي، يتمثل في السمعة الايجابية للمؤسسة وتحقيق الأهداف التسويقية والإعلامية.
- إن المؤسسات وخصوصا الكبيرة منها مطالبة الآن، وأكثر من أي وقت مضى بتحمل المسؤولية المجتمعية، وان تبادر هذه المؤسسات بمأسسة ذلك من خلال خططها الإستراتيجية، وأن لا تقتصر في نشاطها على مجرد تقديم بعض التبرعات، ورعاية وتنظيم المؤتمرات وتقديم المبادرات، في إطار العلاقات العامة، أو قسم التسويق، دون وضع الخطط، ودراسة الحاجات ، وصولا لتحقيق مفهوم العطاء الذكي، الذي يضمن..

1. فاعلية المبادرات، في سد الحاجات بعد القيام بإجراء الدراسات المعنية
2. ووضع آليات قياس لمدى النجاح.

- إن البعد الأخلاقي المجتمعي في إدارة المؤسسات ، يأخذ على عاتقه الانتقال بالعمل من مفهوم تقديم الخدمة التطوعية، إلى تطبيق أوسع يقوم على تبني مفهوم المسؤولية المجتمعية، والتي تسعى إلى التأكد من حاجة المجتمع للخدمة المقدمة(الانتقال من مفهوم الترف المؤسسي إلى مفهوم سد الحاجة الفعلية للمجتمع)، وقياس أثر خدماتها على المجتمع والبيئة.
- لقد تنامي الإهتمام من قبل المؤسسات بالالتزام الإجتماعي(المسؤولية المجتمعية) نتيجة للوعي الثقافي والتعليمي، وكذلك ضغوط حركات وجمعيات حقوق الإنسان، وانتقلت من اهتمامات شخصية للأفراد إلى حركات جماعية منظمة، تعمل على زيادة الضغوط من قبل المجتمع على كيفية إدارة المؤسسات لأعمالها.
- ولقد شكلت العوامل المذكورة أعلاه حافزا لدى العديد من المؤسسات نحو تبني مفهوم المسؤولية المجتمعية.

ماهو المقصود بالمسؤولية المجتمعية للمؤسسات؟

• تعريف Dickers

(أن المسؤولية المجتمعية هي التزام المنشأة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه).

• تعريف مكتب العمل الدولي

(طريقة تنظر فيها المنشآت في تأثير عملياتها في المجتمع ، وتؤكد مبادئها، وقيمتها، من عملياتها الداخلية وفي تفاعلها مع قطاعات أخرى).

• تعريف مجلس الأعمال للتنمية المستدامة

(الالتزام المستمر من جانب مؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقيا، والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية، والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل).

• تعريف البنك الدولي

(الالتزام بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيها، والمجتمع المحلي، لتحسين مستوى معيشة الناس، بأسلوب يخدم التجارة والتنمية في آن واحد)

• تعريف منظمة العمل الدولية:

المبادرات الطوعية، التي تقوم بها المؤسسات ، علاوة على ما عليها من التزامات قانونية. وهي طريقة تستطيع أن تنظر بها أية مؤسستها في تأثيرها على جميع أصحاب المصلحة المعنيين، وتعد المسؤولية المجتمعية للمؤسسات تكملة للوائح الحكومية، أو السياسة المجتمعية، وليست بديلا عنهما.

• **تعريف الأيزو 26000 المسؤولية المجتمعية للمؤسسات**

- بأنها ,, مسؤولية المنشأة عن الآثار المترتبة على قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة , من خلال سلوك يتسم بالشفافية والأخلاقية, وبذلك يتحقق:
- المساهمة في التنمية المستدامة والصحة ورفاهية المجتمع
 - الأخذ في الاعتبار توقعات أصحاب المصلحة
 - امتثال للقوانين والأنظمة السارية وبما يتفق مع المعايير الدولية للسلوك
 - يدمج هذا السلوك في جميع نشاطات وممارسات المنشأة (المنتجات,الخدمات,العمليات) وأن تعمل على تبني ذلك ضمن مجال تأثيرها.

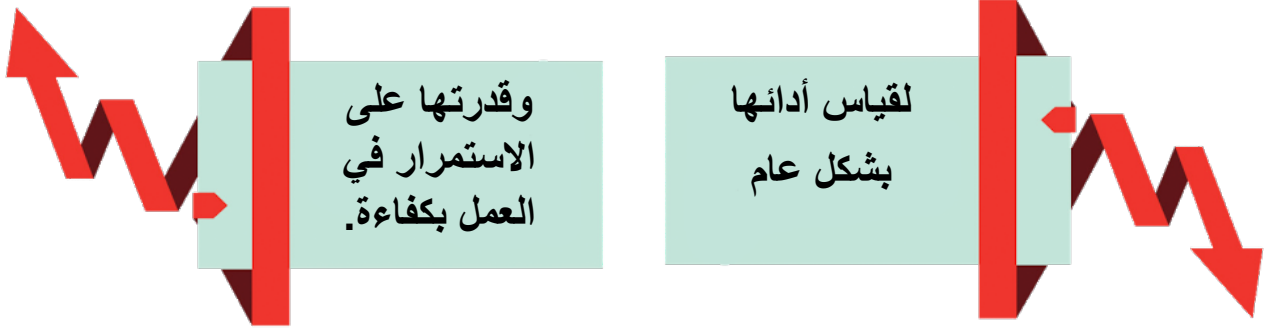
• **ماهو المقصود بالمسؤولية المجتمعية للمؤسسات؟**

- تعريف المنتدى الدولي لقادة الأعمال بأن المسؤولية المجتمعية للمؤسسات هي ممارسات الأعمال المتسمة بالانفتاح والشفافية, والقائمة على مبادئ أخلاقية واحترام الموظفين والمجتمع والبيئة. وصممت تلك المسؤولية المجتمعية لإتاحة قيمة مستدامة للمجتمع عامة , إضافة إلى المساهمين.

دراسة الدليل الإرشادي المواصفة القياسية الدولية للمسؤولية المجتمعية (ISO 26000)

• تقديم

- أصبحت المنشآت في جميع أنحاء العالم على دراية متزايدة بالحاجة إلى سلوك مسؤول مجتمعيًا والفوائد الناجمة عنه.
- فهدف المسؤولية المجتمعية هو المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.
- أصبح أداء المنشأة فيما يتعلق بالمجتمع الذي تعمل فيه وتأثيرها على البيئة جزءًا هامًا وحرًا



- تخضع المنشآت إلى فحص دقيق من خلال أطرافها المعنية المختلفة (أصحاب المصلحة) بما في ذلك
- وغيرها من الهيئات .

• نظرية أصحاب المصلحة

- هو مصطلح مجموعات أصحاب المصلحة Stakeholder Groups بحيث عرف البروفسور ادوارد فريمان هذه المجموعات «بأنها أي مجموعة أو فرد يمكن أن يؤثر أو يتأثر بإنجازات وأهداف المؤسسة».
- وان ظهور نظرية مجموعات أصحاب المصلحة كانت إحدى النظريات الرئيسية التي أدى ظهورها إلى تطور تطبيق ممارسات المسؤولية المجتمعية المعاصرة التي أصبحت تهتم بشكل أكثر شمولاً بقضايا وأمر لم تكن تتعامل معها في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي.
- انتشار هذه النظرية فتح أعين الأفراد والمؤسسات العامة على مجموعات جديدة من شرائح المجتمع التي يجب على الشركات والمؤسسات الحكومية والمجتمعية الاهتمام بقضاياها واحتياجاتها وهذه المجموعات هي: (الزبائن، الموردون، حاملو الأسهم والمالكون، الموظفون والمجتمع المحلي).
- وبالتالي أصبح تطبيق نظرية المسؤولية المجتمعية يقاس بنوع العلاقة بين هذه المجموعات والشركات والمؤسسات ومدى استجابتها لحاجات هذه المجموعات وكيفية التعامل معها.

- يمكن أن يؤثر أداء المسؤولية المجتمعية لمنشأة ما على ما يلي:



المواصفة القياسية الدولية للمسؤولية المجتمعية (ISO 26000)

- أسست المنظمة الدولية للتوحيد القياسي ISO في عام 2004 ميلادي مجموعة عمل، لتقوم بإعداد مواصفة قياسية دولية، تقدم التوجيه فيما يختص بالمسؤولية المجتمعية، سميت بمواصفة ISO SR 26000 ، ولقد صدرت النسخة الأولى عام 2010 م.
- أول مواصفة عالمية في المسؤولية المجتمعية.
- تستخدم كدليل إرشادي إختياري حول المسؤولية المجتمعية ولا يقصد منها الإلزام والاعتماد، فليس لها شهادة معتمدة كبعض المواصفات القياسية.
- لا يقصد من المواصفة أن تكون دليلاً على نشأة قانون دولي جديد متعارف عليه، وإن كان لا يلزم امتناع ذلك مستقبلاً.
- لا يمكن للمواصفة الدولية أن تحل محل مسؤولية الدولة أو غيرها، بل إنها تحت على احترامها واحترام المواثيق الدولية المتعارف عليها عالمياً.
- المواصفة معدة للإستخدام من قبل جميع أنواع المنظمات؛ في القطاع العام والقطاع الخاص، ومنظمات المجتمع المدني، في البلدان المتقدمة والبلدان النامية
- تم إعداد هذه المواصفة بمشاركة مئات الخبراء من أكثر من 90 دولة و40 منشأة إقليمية.
- مثل هؤلاء الخبراء ست مجموعات من الأطراف المعنية:
- المستهلكون
- الجهات الحكومية
- الصناعة
- العمال
- المنظمات غير الحكومية
- منظمات الخدمات والدعم والبحث
- مع مراعاة التوازن بين الدول النامية والمتقدمة

ماذا يقصد بالمسؤولية المجتمعية وفقا للمواصفة القياسية للمسؤولية المجتمعية

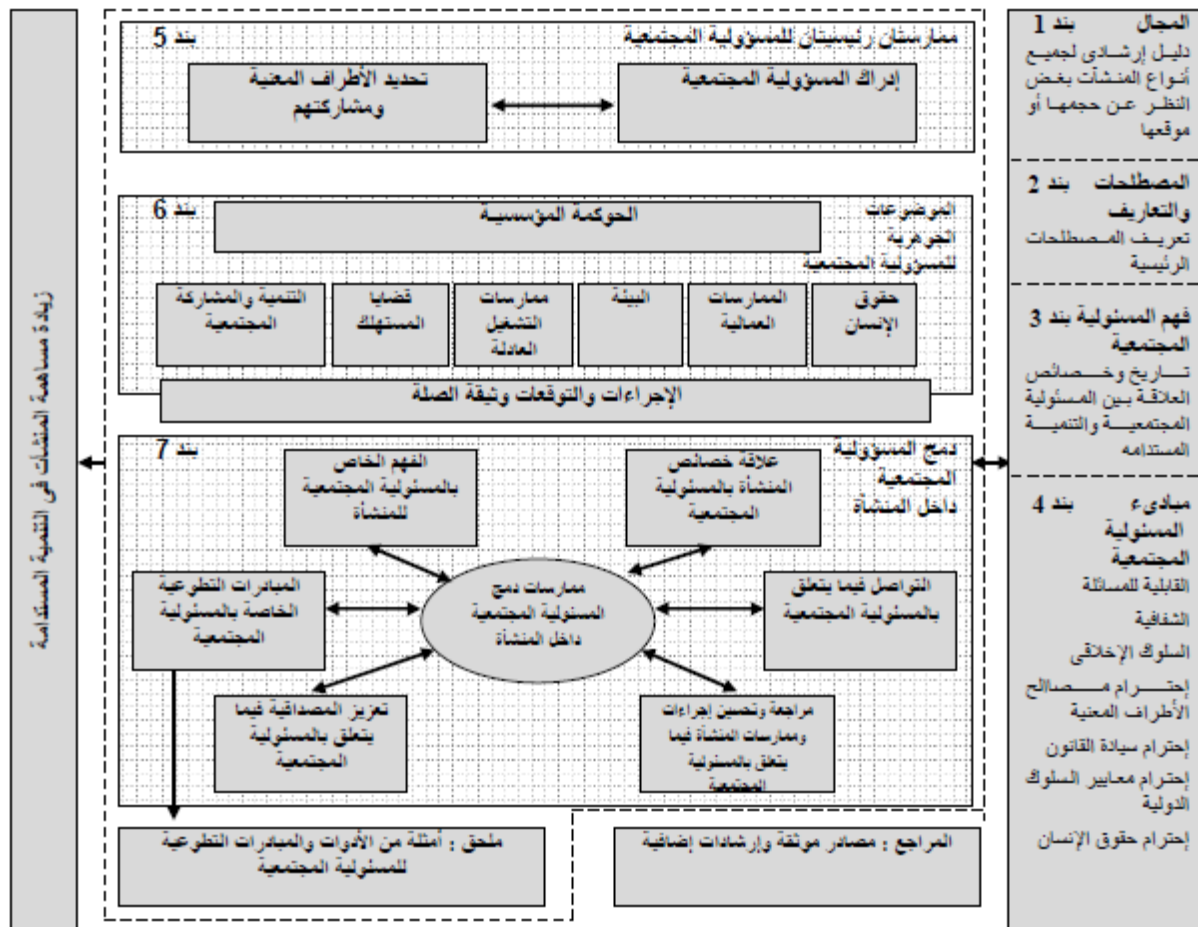
- مسؤولية المنشأة عن الآثار المترتبة على قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة ، من خلال سلوك يتسم بالشفافية والأخلاقية، وبذلك يتحقق:
- المساهمة في التنمية المستدامة والصحة ورفاهية المجتمع
 - الأخذ في الاعتبار توقعات أصحاب المصلحة
 - امتثال للقوانين والأنظمة السارية وبما يتفق مع المعايير الدولية للسلوك
 - يدمج هذا السلوك في جميع نشاطات وممارسات المنشأة (المنتجات، الخدمات، العمليات) وأن تعمل على تبني ذلك ضمن مجال تأثيرها.

مدخل إلى فهم المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000

- تقدم هذه المواصفة الدولية الإرشاد بشأن المبادئ الأساسية للمسؤولية المجتمعية والموضوعات والقضايا الجوهرية المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية ، وبشأن طرق دمج (تكامل) السلوك المسؤول مجتمعياً داخل المنشأة المجتمعية ، وتؤكد هذه المواصفة الدولية أهمية النتائج والتطور في أداء المسؤولية المجتمعية.
- الغرض من هذه المواصفة الدولية هو أن تكون نافعة ومفيدة وقابلة للإستخدام من قبل كافة المنشآت بالقطاع الخاص والعام ، وغير الهادف للربح، سواء تلك الصغيرة أو الكبيرة، وسواء تلك التي تعمل في الدول النامية أو المتقدمة.
- وحيث أنه لن يتم استخدام كافة أجزاء هذه المواصفة الدولية بشكل متساو لكل أنواع المنشآت، فإن كافة الموضوعات الجوهرية تعد وثيقة الصلة بكل منشأة. وتكون المنشأة مسؤولة مسؤولية فردية عن تحديد ما هو ذو صلة ومحوري لكي تتناوله المنشأة وذلك من خلال اعتباراتها وحوارها مع الأطراف المعنية.
- قد ترغب المنشآت الحكومية مثل أي منشأة أخرى في استخدام هذه المواصفة الدولية ، وعلى الرغم من ذلك لا يقصد استبدال أو تعديل أو تغيير الالتزامات الخاصة بالدولة بأي شكل من الاشكال .
- يتم تشجيع كل منشأة لتصبح مسؤولة مجتمعياً بشكل اكبر من خلال استخدام هذه المواصفة الدولية.

- ادراكا أنه قد تتفاوت درجة فهم وتكامل المسؤولية المجتمعية بين المنشآت، فإن هذه المواصفة الدولية موجهة لتلك المنشآت التي لا تزال في بداية تطبيقها للمسؤولية المجتمعية وكذلك تلك المنشآت الأكثر خبرة وتمرسًا للمسؤولية المجتمعية .
- فالمنشآت المبتدئة في تطبيق المسؤولية المجتمعية قد تستفيد من قراءة وتطبيق هذه المواصفة الدولية من أولها لآخرها، باعتبارها أول وثيقة تصدر بشأن المسؤولية المجتمعية.
- في حين أن المنشآت ذات الخبرة في هذا المجال قد ترغب في تطبيق هذه المواصفة 1. لتحسين الممارسات الحالية
- 2. لدمج المسؤولية المجتمعية بشكل أكبر داخل المنشأة .
- تقدم هذه المواصفة الدولية دليلًا للمستخدمين وهي ليست مقصودة أو مناسبة لأغراض إصدار الشهادات . حيث أن أي عرض لمنح شهادة وفقا ISO 26000 أو مطلب للحصول على شهادة بـ ISO 26000 يعتبر تحريفاً للقصد أو تزييفا لغرض هذه المواصفة الدولية.

دليل إرشادي حول المسؤولية المجتمعية وفقا للمواصفة القياسية الدولية ايزو 26000



البند-1 المجال

- تقدم هذه المواصفة الدولية دليلا إرشاديا لكافة أنواع المنشآت بغض النظر عن حجمها أو موقعها، وذلك فيما يتعلق بما يلي:



- وتهدف هذه المواصفة الدولية - من خلال هذا الدليل الإرشادي - إلى مساعدة المنشآت للمساهمة في التنمية المستدامة.
- هذه المواصفة تحفز المنشآت وتشجعهم على القيام بالأنشطة التي تتجاوز الإذعان القانوني مع الإدراك بأن ذلك هو واجب أساسي على كل منشأة وجزء رئيسي من مسؤوليتها المجتمعية.
- يقصد من هذه المواصفة تعزيز التفاهم المشترك في مجال المسؤولية المجتمعية حيث يقصد بها أن تكمل المواثيق والمبادرات الأخرى المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية وليس أن تحل محلها.
- تهدف هذه المواصفة الدولية إلى تزويد (إمداد) المنشآت بالإرشاد فيما يتعلق بالمسؤولية المجتمعية
- **ومن المستحسن أن تأخذ المنشأة في إعتبارها دال تطبيق هذا المواصفة**
 - الاختلاف والتنوع**
 - المجتمعي
 - البيئي
 - القانوني
 - التنظيمي
 - الظروف الاقتصادية
 - مع مراعاة المعايير الدولية للسلوك.

• هذه المواصفة الدولية

1. ليست مواصفة لنظم الإدارة ،
2. ولا تهدف هذه المواصفة إلى إستخدامها في أغراض منح الشهادات أو فى الإستخدامات التعاقدية أو التنظيمية. وبذلك فإن أى عرض لمنح شهادة أو المطالبة بالحصول على شهادة بمواصفة الأيزو 26000 سيعد تشويها للهدف والغرض الذى سيتم إصدار المواصفة الدولية من أجله.
3. يمكن إستخدامها كجزء من أنشطة السياسة العامة فى إطار إتفاقية مراكش الخاصة بإنشاء منظمة التجارة العالمية ومع ذلك فإنه لا يقصد أن يتم تفسيرها كـ "مواصفة دولية" أو "دليل إرشادي" أو "توصية"
4. علاوة على ذلك لا يقصد من هذه المواصفة أن تضع أساسا للإجراءات القانونية والشكاوى أو أية مطالب أخرى لإجراءات دولية أو محلية أو غيرها .
5. كما أنه لا يقصد بها أن يتم الإشارة على أنها دليل على التطور في القانون الدولي المتعارف عليه.
6. لا تهدف هذه المواصفة إلى منع عملية إعداد مواصفات قومية تكون أكثر تحديداً أو من نوع مختلف.

البند 2 - العبارات والتعاريف

• 1.2 القابلية للمسائلة

مسؤولية المنشأة عن قراراتها وأنشطتها ، وأن تكون مستجيبة للمسائلة من الجهات الحاكمة والسلطات القانونية وعلى نطاق أوسع من الأطراف المعنية الأخرى فيما يتعلق بهذه القرارات والأنشطة.

• 2.2 المستهلك

شخص من العامة يشتري أو يستخدم المنتجات أو الخدمات لأغراضه الخاصة.

• 3.2 العميل

منشأة أو فرد يشتري المنتجات أو الخدمات لأغراض تجارية خاصة أو عامة.

• 4.2 واجب الإجتهد

الجهد الشامل والفعال لتحديد احتمال أو تأكيد الخطر الاجتماعي والبيئي والاقتصادي بالنسبة لأنشطة أو قرارات المنشأة عبر الدورة الحياتية الكاملة لمشروع أو نشاط تنظيمي بهدف تفادي وتقليل تلك المخاطر.

• 5.2 الموظف

هو فرد في علاقة معينة تعرف "بعلاقة توظيف" في القانون الدولي.
ملحوظة: مصطلح "الموظف" هو الأكثر شيوعاً عن مصطلح "عامل"

• 6.2 البيئة

المحيط الطبيعي الذي تعمل فيه المنشأة ويشمل الهواء والماء والأرض والموارد الطبيعية والكائنات النباتية والحيوانية والأشخاص والعلاقات البينية فيما بينهم.
ملاحظة : يمتد مفهوم المحيط في هذا السياق من داخل المنشأة إلى النظام العالمي.

• 7.2 السلوك الأخلاقي

السلوك المتماشي مع مبادئ السلوك الصحيح أو الجيد المتفق عليها ضمن سياق موقف محدد والمتماشي أيضا مع المعايير الدولية للسلوك (11/2)

• 8.2 المساواة بين الجنسين

مساواة في التعامل بين الرجال والنساء طبقا لاحتياجاتهم واهتماماتهم. ملاحظة: يشمل ذلك المساواة في التعامل أو في بعض الأحوال تعامل مختلف ولكن يعتبر مكافئا في الحقوق والميزات والإلتزامات والفرص.

• 9.2 تأثير المنشأة

تأثير التغيير السلبي أو الايجابي في المجتمع أو الإقتصاد أو البيئة الذي ينتج بشكل آلي أو جزئي عن قرارات المنشأة وأنشطتها الماضية والحالية.

• 10.2 مبادرة بالمسؤولية المجتمعية

مبادرة منشأة أو برنامج أو نشاط تم تخصيصه ليحقق هدف محدد متعلق بالمسؤولية المجتمعية (2/18) ملاحظة: يمكن وضع هذه المبادرات أو رعايتها أو إدارتها من قبل أي نوع من أنواع المنشآت.

• 11.2 المعايير الدولية للسلوك

توقعات لسلوك تنظيمي مسؤول مجتمعيًا مشتق من القانون الدولي ومبادئه المتعارف عليها أو من الاتفاقيات بين الحكومات المعترف بها عالمياً أو شبه عالمياً.

ملحوظة 1: تشمل الإتفاقيات بين الحكومات والمعاهدات والمواثيق.

ملحوظة 2: على الرغم من أن هذه التوقعات المشتقة من القانون الدولي المتعارف عليه ومبادئه المقبولة بوجه عام .

الإتفاقيات بين الحكومات موجهه بشكل أساسى للدول إلا أنهم يعبرون عن أهداف ومبادئ التي يطمح إليها كافة المنشآت، وتتطور المعايير الدولية للسلوك عبر الزمن.

• 12.2 المنشأة

كيان أو مجموعة من الناس والمرافق، تقوم على ترتيب المسؤوليات والسلطات والعلاقات والاهداف المحددة.

ملحوظة 1: بالنسبة لأغراض هذه المواصفة الدولية، لا تشمل كلمة المنشأة فى هذه المواصفة الجهات الحكومة التي تقوم بمهام مقصورة على الدولة. والتي تقوم بواجبها في تنفيذ بناء سياسة من أجل المصلحة العامة أو شرف الالتزامات الدولية الخاصة بالدولة.

ملحوظة 2: تتضمن البند 3/3 توضيح بشأن المعنى المقصود من المنشآت الصغيرة ومتوسطة الحجم.

• 13.2 الحوكمة المؤسسية

النظام الذي تقوم المنشأة من خلاله باتخاذ وتنفيذ القرارات طبقاً لأهدافها.

• 14.2 المبدأ

قاعدة أساسية لصنع القرار أو السلوك.

• 15.2 المنتج

سلعة أو بند معروضة للبيع أو جزء من خدمة تقدمها منشأة (12.2)

• 16.2 الخدمة

إجراء تتخذه المنشأة لتلبية طلب أو حاجة.

• 17.2 التحاور المجتمعي

كافة أنواع المفاوضات والإستشارات أو تبادل المعلومات بشكل بسيط بين أو من خلال ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال حول الموضوعات ذات الإهتمام المشترك ووثيقة الصلة بالسياسة الاقتصادية والمجتمعية.

ملاحظة: يستخدم مصطلح "التحاور المجتمعي" في هذه المواصفة فقط بنفس المعني المطبق من قبل منظمة العمل الدولية.

• 18.2 المسؤولية المجتمعية

- مسؤولية المنشأة (12.2) تجاه تأثيرات قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة (6.2) وذلك من خلال سلوك أخلاقي يتسم بالشفافية والذي من شأنه:
- ◀ يساهم في التنمية المستدامة (23.2) متضمنة صحة ورفاه المجتمع....
 - ◀ يأخذ في الاعتبار توقعات الأطراف المعنية (23.2)
 - ◀ يتماشى مع القوانين المطبقة ومعايير السلوك الدولية (11.2)
 - ◀ يدمج عبر المنشأة (12.2) ويمارس من خلال علاقاتها.....
- ملاحظة: 1 تتضمن الأنشطة المنتجات والخدمات والعمليات.
- ملاحظة: 2 يقصد بالعلاقات أنشطة المنشأة ضمن مجال تأثيرها (19.2)

• 19.2 مجال التأثير

- الحيز أو العلاقات السياسية أو التعاقدية أو الإقتصادية التي تستطيع المنشأة خلالها التأثير على قرارات أو أنشطة الأفراد أو المنشآت (12.2).
- ملاحظة: 1 تمثل القدرة على التأثير في ذاتها مسؤولية ممارسة التأثير
- ملاحظة: 2 يتم فهم المصطلح في هذه المواصفة عن سياق الدليل.

• 20. الطرف المعني

فردا أو مجموعة لها إهتمام بأي نشاط أو قرار خاص بالمنشأة.

• 21.2 إشراك الأطراف المعنية

- النشاط المتخذ لخلق فرص الحوار بين المنشأة وأحد أطرافها المعنية أو أكثر (20.2) وذلك بهدف توفير أساس معلوم لقرارات المنشأة.

• 22.2 سلسلة الإمداد

سلسلة الأنشطة أو الأطراف التي توفر المنتجات أو الخدمات للمنشأة .
ملاحظة: يستخدم مصطلح " سلسلة الإمداد - " في بعض الحالات - على نفس النحو الذي يستخدم به مصطلح " سلسلة القيمة " (25.2) ، وعلى الرغم من ذلك فإن مصطلح "سلسلة الإمداد" يستخدم لأغراض هذه المواصفة على النحو الموضح أعلاه

• 23.2 التنمية المستدامة

التنمية التي تفي بإحتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المستقبلية لتحقيق احتياجاتهم.
ملاحظة: تقوم التنمية المستدامة بدمج وتكامل الأهداف الخاصة بجودة الحياة، الصحة، رفاهية المجتمع، العدالة الاجتماعية والحفاظ على قدرة عالمنا لدعم الحياة بجميع اختلافاتها. وتعتمد هذه الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والبيئية على بعضها البعض وهناك دعم متبادل بينها. ويمكن تناول (التعامل مع) التنمية المستدامة على أنها طريقة للتعبير عن التوقعات الأكبر للمجتمع ككل.

• 24.2 الشفافية

الانفتاح على القرارات و الأنشطة التي تؤثر على المجتمع والاقتصاد والبيئة (5.2) والإستعداد لتوصيلها ذلك بأسلوب واضح ودقيق وتام.

• 25.2 سلسلة القيمة

تتابع كامل (تام) للأنشطة أو الأطراف التي تقدم أو تتلقى القيمة على شكل منتجات (15.2) أو خدمات (16.2)
ملاحظة: (1) الأطراف التي تقوم بتوفير القيمة تتضمن الموردين و العمالة الخارجية وآخرين
ملاحظة (2): الأطراف التي تتلقى القيمة تتضمن العملاء (3.2) والزبائن والمستهلكين (2.2) والمستخدمين الآخرين

• 26.2 المجموعة المستضعفة

هي مجموعة الأفراد الذين يشتركون في سمة أو أكثر تكون ذات طبيعة تمييزية أو ذات ظروف إجتماعية أو اقتصادية أو ثقافية أو سياسية أو صحية معاكسة ، والتي تؤدي إلى إفتقار هذه المجموعة للسبل التي تمكنها من الحصول على حقوقها أوالتمتع بتكافؤ الفرص.

• 27.2 العامل

هو الشخص الذي يؤدي العمل، سواء إن كان موظف أو يعمل بالأعمال الحرة.

البند 3 - فهم المسؤولية المجتمعية

• 1.3 المسؤولية المجتمعية للمنشآت: خلفية تاريخية

- ◀ استخدم مصطلح المسؤولية المجتمعية بشكل موسع في أوائل السبعينات وذلك على الرغم من أن السمات المختلفة للمسؤولية المجتمعية كانت ضمن التدابير من قبل المنشآت والحكومات في القرن التاسع عشر أو قبل ذلك في بعض الحالات.
- ◀ ولقد كان التركيز على المسؤولية المجتمعية في الماضي يوجه بشكل أساسي نحو الأعمال التجارية حيث أن مصطلح «المسؤولية الاجتماعية للشركات» لا يزال أكثر شيوعاً لمعظم الأشخاص بشكل أكبر من مصطلح «المسؤولية المجتمعية».
- ◀ ولقد ظهرت الرؤية المتعلقة بتطبيق المسؤولية المجتمعية على كافة المنشآت نتيجة لان أنواع مختلفة من المنشآت - وليس فقط المنشآت التجارية - أدركوا أنهم مسؤولون أيضاً عن المساهمة في التنمية المستدامة. وتعكس عناصر المسؤولية المجتمعية توقعات المجتمع في وقت معين، لذا فهي عناصر ذات طبيعة متغيرة. وحيث أن اهتمامات المجتمع تتغير، فإن توقعاته فيما يتعلق بالمنشآت تتغير أيضاً لتعكس هذه الاهتمامات.

- ◀ ولقد تركزت نظرية المسؤولية المجتمعية في بادئ الأمر على الأعمال الخيرية ولقد ظهرت الموضوعات المتعلقة بممارسات العمل وممارسات التشغيل العادلة منذ قرن أو ما يزيد عن قرن، أما الموضوعات الأخرى مثل حقوق الإنسان و البيئة ومحاربة الفساد وحماية المستهلك فلقد تم إضافتها فيما بعد حيث اكتسبت هذه الموضوعات اهتماما أكبر.
- ◀ تعكس الموضوعات والقضايا الجوهرية الموضحة في هذه المواصفة الرؤية الحالية للممارسة الجيدة .وبلا شك، فإن هذه الرؤى للممارسة الجيدة ستتغير في المستقبل وقد تظهر موضوعات أخرى وينظر إليها على أنها ذات أهمية للمسؤولية المجتمعية.

• 2.3 الاتجاهات الحديثة في المسؤولية المجتمعية

إزداد الاهتمام بالمسؤولية المجتمعية الخاصة بالمنشآت لعدة أسباب:

- العولمة وسهولة السفر وتوافر وسائل الاتصال الفورية رفعة أنشطة المنشآت القريبة منها والبعيدة. ولقد أتاحت هذه العوامل الفرصة للمنشآت للاستفادة من تعلم طرق جديدة لعمل الأشياء ولحل المشكلات .
- ويعني هذا أيضا أن أنشطة المنشأة تخضع لفحص وتدقيق متزايد من قبل أفراد ومجموعات متنوعة .
- الطبيعة العالمية لبعض القضايا الخاصة بالبيئة والصحة والاعتراف بالمسؤولية العالمية تجاه محاربة الفقر والإتكالية المتبادلة والمتزايدة مالياً وإقتصادياً وسلاسل القيمة المبعثرة جغرافياً، تعني أن الموضوعات وثيقة الصلة بالمنشأة قد تمتد لتشمل ما هو أكثر من الموضوعات المتواجدة داخل المنطقة التي تقع فيها المنشأة . ومن المهم أن تتناول المنشآت المسؤولية المجتمعية بغض النظر عن الظروف الإجتماعية أو الإقتصادية.
- ولقد تأكد هذا التداخل العالمي عن طريق وثائق مثل إعلان ريو المعني بالبيئة والتنمية وكذلك إعلان جوهانسبرج المعني بالتنمية المستدامة وكذلك أهداف الألفية الإنمائية وأيضاً إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وأخيراً إعلان أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030.

- ولقد أصبحت المنظمات غير الحكومية والشركات هي المزود للعديد من الخدمات التي كانت تقدم عادة من قبل الحكومة لاسيما في البلاد التي واجهت فيها حكوماتها تحديات وموانع جعلتها غير قادرة على توفير هذه الخدمات في مجالات مثل الصحة والتعليم والرعاية. وبينما تزداد قدرة هذه الحكومات، فإن الدور الخاص بالحكومة ومنشآت القطاع الخاص يخضع للتغير.
- وفي أوقات الأزمات المالية والإقتصادية فإنه ينبغي على المنشآت ألا تسعى لتقليل أنشطتها المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية. فمثل هذه الأزمات يكون لها تأثير بالغاً على المجموعات الأكثر إستضعافاً مما يوحى بمزيد من الحاجة إلى المسؤولية المجتمعية. كما تقدم أيضاً فرص خاصة لدمج وتكامل القضايا الإجتماعية والإقتصادية والبيئية بشكل أكثر فاعلية في الإصلاح السياسي والأنشطة التنظيمية. وتلعب الحكومة دوراً هاماً لتحقيق هذه الفرص.

• 3.3 خصائص المسؤولية المجتمعية

• عام 1.3.3

- الخاصية الرئيسية للمسؤولية المجتمعية هي رغبة المنشأة في دمج وإدراج الموضوعات الاجتماعية والبيئية في عملية صنع قراراتها وأن تكون مسؤولة عن تأثيرات أنشطتها وقراراتها على المجتمع والبيئة حيث يقتضى ذلك سلوك أخلاقي يتسم بالشفافية مما يسهم في التنمية المستدامة امتثالا بالقانون المطبق والذي يتفق والمعايير الدولية للسلوك.
- وهي تعرض أيضا أن المسؤولية المجتمعية متكاملة في جميع أنحاء المنشأة ويتم ممارستها في علاقاتها مع الأخذ في الاعتبار مصالح الأطراف المعنية لدى الطرف المعني مصلحة أو أكثر والتي قد تتأثر بقرارات وأنشطة المنشأة.
- وينبغي أن تكون هذه العلاقة رسمية أو معرفة من قبل الطرف المعني أو المنشأة. ويمكن الإشارة إلى الأطراف المعنية باعتبارها "أطراف لديها مصلحة أو أطراف مهتمة." بتحديد مصالح الأطراف المعنية أو أصحاب المصلحة للمعرفة، فينبغي على المنشأة أن تحترم شرعية هذه المصالح وتماشكها بالمعايير الدولية للسلوك.

• 2.3.3 توقعات المجتمع

- تضمن المسؤولية المجتمعية تفهم لتوقعات المجتمع.
- على نطاق أوسع فالمبدأ الرئيسي للمسؤولية المجتمعية هو احترام سيادة القانون والانصياع للالتزامات القانونية. وعلى الرغم من ذلك تقوم المسؤولية المجتمعية بالإلزام بإجراءات بما يتجاوز الإلتزام القانوني وإقرار إلتزامات الآخرين التي ليست ملزمة قانونياً. وتنبثق هذه الإلتزامات من القيم الأخلاقية المشتركة على نطاق واسع وغيرها. وعلى الرغم من أن توقعات السلوك المسؤول ستختلف بين الدول والثقافات، إلا أنه ينبغي على المنشآت أن تحترم المعايير الدولية للسلوك مثل تلك الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وغيرها من المواثيق.

• 3.3.3 دور الأطراف المعنية في المسؤولية المجتمعية

- يعد تحديد والمشاركة مع الأطراف المعنية أمراً أساسياً في المسؤولية المجتمعية، وينبغي أن تقوم المنشأة بتحديد الأطراف المعنية بقراراتها وأنشطتها حيث يمكنها من خلال ذلك فهم تأثيراتها وتحديد كيفية تناولها.
- بينما يمكن للأطراف المعنية مساعدة المنشأة في تحديد مدي صلة مواضيع معينة بأنشطتها، إلا أن الأطراف المعنية لا تحل محل باقي المجتمع في تحديد المعايير والتوقعات الخاصة بالسلوك. حيث أنه من الممكن أن يكون موضوعاً بعينه ذا صلة بالمسؤولية المجتمعية بالمنشأة حتى لو لم يتم تحديدها من قبل الأطراف المعنية التي تستشيرها.

• 4.3.3 تكامل المسؤولية المجتمعية

- حيث أن المسؤولية المجتمعية تهتم بالتأثيرات المحتملة والفعالية الخاصة بأنشطة المنشأة وقراراتها، فإن الأنشطة اليومية المستمرة المنتظمة للمنشأة تعد هي السلوك الأهم الواجب تناوله. يجب أن تكون المسؤولية المجتمعية جزءاً متكاملاً مع الإستراتيجية التنظيمية الجوهرية ذات مهام محددة وقابلة للمسائلة على كافة مستويات المنشأة. ويجب أن ينعكس ذلك على القرارات المتخذة ويتم دراسته عند تنفيذ الأنشطة.

• 5.3.3 العلاقة بين المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة

- على الرغم من أن العديد من الأشخاص يستعملون مصطلحي المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة على نحو تبادلي. وعلى الرغم من أن هناك علاقة وثيقة بين المصطلحين، إلا أن لكل منهما مفهوم يختلف عن الآخر.
- التنمية المستدامة : هو مفهوم متفق عليه على نطاق واسع وهو هدف إرشادي حاز على مزيد من الاعتراف الدولي بعد إصدار التقرير الخاص باللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية: 1987 "مستقبلنا المشترك". وتهدف التنمية المستدامة إلى تلبية احتياجات المجتمع من خلال العيش في الحدود البيئية للكوكب دون المساس باحتياجات الأجيال المستقبلية وتلبيتها. وللتنمية المستدامة ثلاثة أبعاد - إقتصادية وإجتماعية و بيئية - التي تربطهم ببعضهم علاقات متبادلة ، على سبيل المثال: يتطلب الحد من الفقر كلا من حماية البيئة والعدالة الإجتماعية .

• يتبع- 5.3.3 العلاقة بين المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة

- المسؤولية المجتمعية : تركز على المنشآت وتهتم بمسؤوليات المنشأة تجاه المجتمع والبيئة ، وهي ترتبط بشكل وثيق بالتنمية المستدامة. ولأن التنمية المستدامة تتناول الأهداف الإقتصادية والإجتماعية والبيئية المشتركة. بين كل الناس فإنه يمكن إستخدامها كوسيلة لإختصار التوقعات الأكبر للمجتمع التي تحتاج لأخذها فى الاعتبار من قبل المنشآت التي تسعى للقيام بعملها بطريقة مسؤولة. وعلى ذلك فإنه من الأهداف الرئيسية لمسؤولية المنشأة إجتماعيا هو المساهمة فى التنمية المستدامة. وتشكل المبادئ والممارسات والمواضيع الجوهرية المذكورة فى المواد التالية الأساس الخاص بالتطبيق العملي للمسؤولية المجتمعية للمنشأة ومساهمتها فى التنمية المستدامة. فالقرارات والأنشطة التي تقوم بها منشأة مسؤولة مجتمعيًا يمكن أن تساهم بشكل مثمر في التنمية المستدامة
- وتهدف التنمية المستدامة إلى تحقيق الإستدامة للمجتمع ككل وكوكب الأرض، وهي لا تهتم بإستدامة أو قابلية أى منشأة معينة للتطبيق بصفة مستمرة. فاستدامة المنشأة الفردية قد تتوافق أو لا تتوافق مع استدامة المجتمع ككل حيث أن هذه الاستدامة تنتج عن تناول السمات المجتمعية والاقتصادية والبيئية على نحو متكامل، فالاستهلاك المستدام وإستخدام الموارد المستدامة ومصادر الكسب والمعيشة المستدامة تتعلق جميعها باستدامة المجتمع ككل.

البند 4 - مبادئ المسؤولية المجتمعية

• 1.4 عام

- يوفر هذا البند دليلاً إرشادياً حول سبعة مبادئ للمسؤولية المجتمعية.
- يكون الهدف الرئيسي للمنشأة أثناء ممارسة المسؤولية المجتمعية هو زيادة مساهمتها في التنمية المستدامة. وينبغي على المنشأة لتحقيق هذا الهدف أن تطبق السبعة مبادئ الموضحة أدناه بالإضافة إلى المبادئ المخصصة لكل موضوع جوهري من الموضوعات المذكورة في البند 6 وينبغي على المنشآت أن تبني سلوكها على المعايير أو الخطوط الإرشادية أو القواعد الخاصة بالسلوك المتوافقة مع المبادئ المقبولة للسلوك الجيد أو الصحيح ضمن سياق مواقف محددة.

• 2.4 القابلية للمسائلة

- يقصد من هذا المبدأ أن المنشأة ينبغي أن تكون مستجيبة للمسائلة عن تأثيراتها على المجتمع والبيئة.
- ويشير هذا المبدأ إلى أن المنشأة ينبغي أن تقبل وتوافق على الفحص والتدقيق الملائمين وأن توافق أيضاً على مسؤوليتها في التجاوب مع هذا الفحص والتدقيق.
- وتفرض هذه المسؤولية التزاماً على الإدارة لتكون مستجيبة للمصالح والاهتمامات الحاكمة للمنشأة وتفرض أيضاً التزاماً على المنشأة لتكون مستجيبة للمسائلة من قبل السلطات القانونية فيما يتعلق بالقوانين والقواعد فالقابلية للمسائلة تتضمن أيضاً كون المنشأة مستجيبة للمسائلة بالأفراد من قبل هؤلاء المتأثرين بقراراتها وأنشطتها وكذلك من قبل المجتمع بوجه عام عن إجمالي تأثيراتها على المجتمع.
- وينبغي أن تسأل المنشأة عما يلي:
- نتائج قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة والاقتصاد وبالأخص النتائج الغير مقصودة.
- الإجراءات التي اتخذت لمنع تكرار هذه الآثار السلبية غير المقصودة وغير المنظورة.

• 3.4 الشفافية

- يقصد من هذا المبدأ أن المنشأة ينبغي أن تتحلى بالشفافية في قراراتها وأنشطتها التي تؤثر على المجتمع والبيئة.
- ينبغي علي المنشأة أن تفصح على نحو واضح ودقيق وتام وبدرجة معقولة ووافية عن سياستها وقراراتها وأنشطتها التي
- تكون مسؤولة عنها بما في ذلك التأثيرات المعروفة والمحتملة على البيئة والمجتمع. ويجب أن تكون هذه المعلومات متاحة ومفهومة. ويمكن الوصول إليها مباشرة من قبل الأشخاص المتأثرين أو المحتمل تأثرهم بشكل جوهري من قبل المنشأة .
- وينبغي أن تقدم هذه المعلومات في الوقت المناسب وأن تكون معلومات فعلية وأن تتاح على نحو واضح وموضوعي وذلك
- لتمكين الأطراف المعنية من تقييم تأثير قرارات وأنشطة المنشأة بدقة على مصالحهم وثيقة الصلة.
- ولا تتطلب الشفافية إتاحة معلومات الملكية للعامة ولا تتطلب أيضا إتاحة المعلومات المحمية قانونيا أو تلك المعلومات التي تعد إتاحتها خرقا للالتزامات القانونية أو التجارية أو الأمنية أو الخصوصية الشخصية.
- 4.4 السلوك الأخلاقي
- يقصد من هذا المبدأ أن تتصرف المنشأة بشكل أخلاقي في جميع الأوقات. ينبغي أن يبنى سلوك المنشأة على أخلاقيات الأمانة والعدل والتكامل وذلك فيما يتعلق بالأشخاص والحيوانات والبيئة
- والالتزام بتناول مصالح الأطراف المعنية.
- ينبغي على المنشأة أن تعمل بشكل فعال على تعزيز السلوك الأخلاقي بواسطة

• 4.4 السلوك الأخلاقي

- يقصد من هذا المبدأ أن تتصرف المنشأة بشكل أخلاقي في جميع الأوقات. ينبغي أن يبنى سلوك المنشأة على أخلاقيات الأمانة والعدل والتكامل وذلك فيما يتعلق بالأشخاص والحيوانات والبيئة
- والالتزام بتناول مصالح الأطراف المعنية.
- ينبغي على المنشأة أن تعمل بشكل فعال على تعزيز السلوك الأخلاقي بواسطة:
- تشجيع وتعزيز الإلتزام بمعايير السلوك الأخلاقي الخاص بها
- تحديد معايير السلوك الأخلاقي المتوقعة من هيكلها الحوكمي وموظفيها ومورديها والمتعاقدين ومن الملاك والمديرين - إذا أمكن ذلك - خاصة هؤلاء الذي يكون لهم تأثير كبير على قيم وثقافات وتكامل وإستراتيجية وتشغيل المنشأة والعاملين بالنيابة عنها مع الحفاظ على الهوية الثقافية المحلية.
- منع حدوث أي تضارب أو تسوية في المصالح عبر المنشأة من شأنه إحداث سلوكا غير أخلاقي
- إنشاء آليات رقابية لمراقبة وتطبيق السلوك الأخلاقي.
- إنشاء آليات لتسهيل عملية تقديم التقارير حول المخالفات الخاصة بالسلوك الأخلاقي دون خوف من انتقام.
- إدراك وتناول المواقف التي تغيب فيها القوانين واللوائح المحلية أو تتعارض مع السلوك الأخلاقي.
- تبني وتطبيق المعايير المعترف بها دولياً للسلوك الأخلاقي عند إجراء بحث الموضوعات البشرية.
- إحترام رفاهية الحيوانات عندما تؤثر على حياتهم وبقائهم من خلال ضمان توافر ظروف مناسبة لإبقاء وتربية وتوالد وإستخدام الحيوانات.

• 5.4 احترام مصالح الأطراف المعنية

يقصد من هذا المبدأ أن تحترم المنشأة وتضع في اعتبارها وتتجاوب مع مصالح أطرافها المعنية. على الرغم من أن أهداف المنشأة قد تكون مقصورة على مصالح مالكيها أو أعضائها أو عملائها أو عناصرها الأساسية، إلا أن الأفراد والجماعات الأخرى يجوز أيضا أن يكون لهم حقوق ومطالبات أو مصالح معينة التي ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار، هؤلاء الأفراد والمجموعات يشكلون سويا الأطراف المعنية للمنشأة.

ينبغي أن تقوم المنشأة بما يلي:

- ◀ أن تحدد أطرافها المعنية
- ◀ أن تكون على دراية بمصالح وإهتمامات أطرافها المعنية وان تحترم هذه المصالح وان تتجاوب مع اهتماماتهم المعلنة.
- ◀ أن تعترف بالحقوق القانونية والمصالح الشرعية لأطرافها المعنية.
- ◀ أن تدرك أنه يمكن لبعض الأطراف المعنية أن تؤثر بشكل كبير على أنشطة المنشأة.
- ◀ أن تقيم وتأخذ في الاعتبار لقدرة الأطراف المعنية النسبية للإتصال والمشاركة مع والتأثير على المنشأة.
- ◀ أن تضع في الاعتبار العلاقة بين مصالح الأطراف المعنية والتوقعات الأكبر للمجتمع والتنمية المستدامة بالإضافة إلي طبيعة علاقة الأطراف المعنية بالمنشأة.
- ◀ أن تضع في اعتبارها الرؤى الخاصة بالأطراف المعنية التي قد تتأثر بقرار ما، حتى لو لم يكن لهم دورا رسميا في حوكمة المنشأة أو لم يكونوا على دراية بمصلحتهم في قرارات وأنشطة المنشأة.

• 6.4 احترام سيادة القانون

- يقصد من هذا المبدأ أن المنشأة ينبغي أن توافق على احترامها لسيادة القانون بشكل إلزامي. يقصد بسيادة القانون هيمنته بحيث أنه لا يحق لأي فرد أو منشأة أن يكون فوق القانون الذي تخضع له الحكومة أيضاً. وهناك تعارض بين سيادة القانون والممارسة الاستبدادية للسلطة حيث أنه من المعروف عامة أن سيادة القانون هي تلك المتعلقة بالقوانين والقواعد المكتوبة والمعلنة والمنفذة طبقاً لإجراءات راسخة ومحددة. وفي سياق المسؤولية المجتمعية، فإن احترام سيادة القانون يعني أن تنصاع المنشأة لكافة القوانين والقواعد المطبقة. ويعني ذلك أن المنشأة ينبغي أن تحذو خطوات لكي تكون على دراية بالقوانين والقواعد المطبقة لكي تخبّر الأشخاص داخل المنشأة بالتزامهم لمراقبة وتنفيذ الإجراءات.

- **7.4 احترام المعايير الدولية للسلوك**
- يقصد من هذا المبدأ أن المنشأة ينبغي أن تحترم المعايير الدولية للسلوك مع الالتزام بمبدأ احترام سيادة القانون.
- في المواقف التي لا توفر الحد الأدنى من حماية المجتمع أو البيئة، ينبغي على المنشأة أن تسعى جاهدة إلى احترام المعايير الدولية للسلوك.
- وفيما يتعلق بالبلدان التي يكون بها القانون الداخلي أو تطبيقه يتعارض بشكل كبير مع المعايير الدولية للسلوك، ينبغي على المنشأة أن تبذل قصارى جهدها لاحترام هذه المعايير على أقصى نحو ممكن.
- وفي حالات تعارض القانون أو تطبيقه مع المعايير الدولية للسلوك وفي حالة ما إذا كان عدم إتباع هذه المعايير سيكون له عواقب وخيمة فإنه ينبغي على المنشأة - كلما أمكن - مراجعة طبيعة أنشطتها وعلاقاتها داخل هذا النطاق القانوني.
- ينبغي على المنشأة أن تضع في اعتبارها الفرص والقنوات الشرعية الهادفة إلى التأثير على المنشآت والهيئات لعلاج
- أي تعارض مثل هذا مع القانون الداخلي وتطبيقه.
- ينبغي على المنشأة أن تبتعد عن التورط غير القانوني في أنشطة منشأة أخرى غير متوافقة مع معايير السلوك الدولية.

• 8.4 احترام حقوق الإنسان

يقصد من هذا المبدأ أن المنشأة ينبغي أن تحترم حقوق الإنسان وينبغي أن تعترف بأهمية هذه الحقوق وعموميتها (انظر أيضا الموضوع الجوهرى المعنى بحقوق الإنسان في البند (3.6)

ينبغي على المنشأة القيام بما يلي:

- احترام وتعزيز الحقوق الموضوعية في الميثاق الدولي لحقوق الإنسان.
- القبول بأن هذه الحقوق تعد عالمية وعامة وتعد جزءا لا يتجزأ من الحقوق المطبقة في كافة الدول والثقافات والمواقف.
- أن تحذو خطوات نحو العمل على احترام حقوق الإنسان في البلاد التي لا تحمي حقوق الإنسان وأن تعمل أيضا على الابتعاد عن الاستفادة من هذه المواقف.
- أن تلتزم بمبدأ احترام المعايير الدولية للسلوك إذا كان القانون الوطنى أو تطبيقه لا يوفر حماية كافية لحقوق الإنسان.

البند 5 - إدراك المسؤولية المجتمعية وإشراك الأطراف المعنية

• عام 1.5

- تتناول هذا البند اثنتين من ممارسات المسؤولية المجتمعية . وهما إدراك المنشأة لمسؤوليتها المجتمعية وتحديد وإشراك الأطراف المعنية . وكما هو الحال مع المبادئ المبينة في البند (4) فإنه ينبغي أن توضع هذه الممارسات في الاعتبار عند تناول المواضيع الجوهرية للمسؤولية المجتمعية المبينة في البند 6.

لتحديد الأطراف المعنية، يجب على المنشأة أن تسأل نفسها الأسئلة التالية:

- لمن حددت الالتزامات القانونية؟
- من قد يتأثر إيجابياً أو سلبياً من أنشطة أو قرارات المنشأة؟
- من الذي قد يعرب عن قلقه إزاء قرارات وأنشطة المنشأة؟
- من كان مشتركاً في الماضي حين احتاجت قضايا مماثلة إلى المعالجة؟
- من يمكن أن يساعد المنشأة في معالجة آثار محددة؟
- من قد يؤثر على قدرة المنشأة للوفاء بمسؤوليتها؟
- من سيحرم من المنفعة لو استبعد من المشاركة؟
- من هو المتضرر في سلسلة القيمة؟

البند 6 - دليل ارشادي حول الموضوعات الجوهرية للمسؤولية المجتمعية

- 1.6 عام
- لتحديد نطاق مسؤوليتها المجتمعية ، وتحديد القضايا ذات الصلة ووضع أولوياتها، ينبغي للمنشأة أن تتناول المواضيع الجوهرية التالية، (أنظر الشكل 3)
- الحوكمة المؤسسية
- حقوق الإنسان
- ممارسات العمل
- البيئة
- ممارسات التشغيل العادلة
- قضايا المستهلك
- مشاركة وتنمية المجتمع.

جدول رقم - (1) ملخص مواصفة الأيزو 26000

الموضوعات والقضايا الجوهرية	تم تناولها في مواد فرعية رقم
موضوع جوهرى: الحوكمة المؤسسية	2.6
موضوع جوهرى: حقوق الإنسان	3.6
القضية: 1 واجب الإجتهد	3.3.6
القضية: 2 مواقف المخاطرة المتعلقة بحقوق الإنسان	4.3.6
القضية: 3 تجنب التواطؤ	5.3.6
القضية: 4 حل المشاكل	6.3.6
القضية: 5 التمييز والمجموعات المستضعفة	7.3.6
القضية: 6 الحقوق المدنية والسياسية	8.3.6
القضية: 7 الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	9.3.6
القضية: 8 الحقوق الأساسية في العمل	10.3.6

الموضوعات والقضايا الجوهرية	تم تناولها في مواد فرعية رقم
موضوع جوهري: الممارسات العمالية	4.6
القضية: 1 التوظيف وعلاقات العمل	3.4.6
القضية: 2 ظروف العمل والحماية المجتمعية	4.4.6
القضية: 3 الحوار المجتمعي	5.4.6
القضية: 4 الصحة والسلامة في العمل	6.4.6
القضية: 5 تنمية وتدريب الكوادر البشرية في مكان العمل	7.4.6
موضوع جوهري: البيئة	5.6
القضية: 1 منع التلوث	3.5.6
القضية: 2 الاستخدام المستدام للموارد	4.5.6
القضية: 3 تكيف وتخفيف التغير المناخي	5.5.6
القضية: 4 حماية وإصلاح البيئة الطبيعية	6.5.6

الموضوعات والقضايا الجوهرية	تم تناولها في مواد فرعية رقم
موضوع جوهري: ممارسات التشغيل العادلة	6.6
القضية: 1 محاربة الفساد	3.6.6
القضية 2 الإنخراط السياسى المسؤول	4.6.6
القضية 3 المنافسة العادلة	5.6.6
القضية: 4 تعزيز المسؤولية المجتمعية فى مجال التأثير	6.6.6
القضية: 5 إحترام حقوق الملكية	7.6.6

الموضوعات والقضايا الجوهرية	تم تناولها في مواد فرعية رقم
موضوع جوهري: قضايا المستهلك	7.6
القضية: 1 ممارسات تسويقية ومعلوماتية وتعاقدية عادلة	3.7.6
القضية: 2 حماية صحة وسلامة المستهلك	4.7.6
القضية: 3 الإستهلاك المستدام	5.7.6
القضية: 4 خدمة ودعم المستهلك وحل النزاعات	6.7.6
القضية: 5 حماية بيانات المستهلك وخصوصيتها	7.7.6
القضية: 6 الدخول إلى الخدمات الأساسية	8.7.6
القضية: 7 التعليم والتوعية	9.7.6

الموضوعات والقضايا الجوهرية	تم تناولها في مواد فرعية رقم
موضوع جوهري: المشاركة والتنمية المجتمعية	8.6
القضية: 1 المشاركة المجتمعية	3.8.6
القضية: 2 التعليم والثقافة	4.8.6
القضية: 3 خلق فرص عمل وتنمية المهارات	5.8.6
القضية: 4 التطور التكنولوجي	6.8.6
القضية: 5 الثروة وزيادة الدخل	7.8.6
القضية: 6 الصحة	8.8.6
القضية: 7 الإستثمار المجتمعي	9.8.6

الحوكمة المؤسسية

- الحوكمة المؤسسية هي العامل الأكثر تأثيراً في تمكين المنشأة من تحمل مسؤولية تأثير قراراتها وأنشطتها ودمج المسؤولية المجتمعية خلال المنشأة وفي علاقاتها.
- الحوكمة المؤسسية في سياق المسؤولية المجتمعية لها طبيعته خاصه كونها موضوعاً محورياً يجب على المنشأة أن تعمل بناءً عليه ووسيله لزيادة قدرة المنشأة على التصرف بطريقه مسؤوله مجتمعيًا بالنسبة للموضوعات المحوريه الأخرى .
- هذه الطبيعة الخاصة تنبع من الحقيقه أن المنشأة التي تستهدف أن تصبح مسؤوله مجتمعيًا يجب أن يكون لديها نظاماً للحوكمة المؤسسية يمكن المنشأة من توفير إشراف عام ووضع مبادئ المسؤولية المجتمعية موضع التطبيق.

هياكل وعمليات صنع القرار في إطار الحوكمة المؤسسية

- تطوير الاستراتيجيات والأهداف التي تعكس وتوضح التزامها بالمسؤولية المجتمعية.
- إظهار التزام القيادة والمساءلة
- خلق وتعزيز البيئة والثقافة حيث يتم من خلالهما ممارسة مبادئ المسؤولية المجتمعية .
- إنشاء نظام من الحوافز الاقتصادية وغير الاقتصادية مرتبط بالأداء في المسؤولية المجتمعية
- استخدام الموارد المالية والطبيعية بكفاءة.
- تعزيز العدالة في تمثيل الفئات الأقل تمثيلاً (بما في ذلك النساء والجماعات العرقية والعنصرية) في المناصب العليا في المنشأة.
- تحقيق التوازن بين احتياجات المنشأة وأطرافها المعنية بما في ذلك الاحتياجات الفورية واحتياجات الأجيال المقبلة.
- إنشاء عمليات اتصال ذات اتجاهين مع الأطراف المعنية والتي تأخذ بعين الاعتبار مصالح الأطراف المعنية، تساعد في تحديد مجالات الاتفاق والاختلاف، وفي التفاوض لحل النزاعات المحتملة
- تشجيع المشاركة الفعالة لكافة مستويات العاملين في اتخاذ القرارات في المنشأة بشأن قضايا المسؤولية المجتمعية .
- التوازن في مستوى السلطة والمسؤولية وقدرة الأشخاص الذين يتخذون القرارات نيابة عن المنشأة وقرارات المنشأة سواء كانت متابعة تنفيذ القرارات للتأكد من إتباعها وذلك لتحديد قابلية المسائلة عن نتائج أنشطة إيجابية أو سلبية.
- مراجعة وتقييم عمليات الحوكمة للمنشأة بصفة دورية.
- ضبط العمليات وفقاً لنتائج عمليات المراجعة وتواصل التغيرات خلال المنشأة.

حقوق الإنسان

- إن حقوق الإنسان هي الحقوق الأساسية لجميع البشر والتي تحقق لهم لكونهم بشر. هناك فئتين رئيسيتين لحقوق الإنسان:-
- تتعلق الفئة الأولى بالحقوق المدنية والسياسية، وتشمل هذه الحقوق الحق في الحياة والحرية، والمساواة أمام القانون وحرية التعبير .
- وتتعلق الفئة الثانية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتشمل هذه الحقوق الحق في العمل والحق في الغذاء، والحق في الصحة والحق في التعليم والحق في الأمن المجتمعي.
- وتقوم مختلف المعايير الأخلاقية والقانونية والفكرية على أساس أن حقوق الإنسان تسمو فوق القوانين أو التقاليد الثقافية . وقد تم تأكيد الأولوية لحقوق الإنسان من قبل المجتمع الدولي في الميثاق الدولي لحقوق الإنسان والمواثيق الأساسية لحقوق الإنسان. وعلى نطاق أوسع، سوف تستفيد المنشأة من الترتيب الدولي والاجتماعي الذي من خلاله يمكن أن تتحقق الحقوق والحريات بالكامل.

حقوق الإنسان والمسؤولية المجتمعية

- حقوق الإنسان متأصلة، غير قابلة للتصرف أو التجزئة ، عالمية ومتراصة.
- على المنشأة تحمل مسؤولية ممارسة واجب الإجتهد ولتستطيع تحديد ومنع ومعالجة التأثيرات السلبية الفعلية أو المحتملة على حقوق الإنسان والناجمة عن أنشطتها أو أنشطة تلك المنشآت التي تربطها بها علاقات.
- اتخاذ إجراءات وقائية/استباقية في الحالات التي تنطوي على المخاطر التي تواجه حقوق الإنسان.
- تجنب التورط من إرتكاب فعلة ما أو إغفال يكون له تأثير بالغ على إرتكاب فعل غير قانوني كالجريمة ، مع العلم بالمساهمة في هذا الفعل غير القانوني. ويرتبط مصطلح التورط بمفهوم المساعدة أو التحريض على عمل غير قانوني.
- من الممكن حدوث خلافات بشأن تأثير أنشطة المنشأة وقراراتها فيما يتعلق بحقوق الإنسان حتى لو كانت المنشآت تعمل بشكل أمثل. وتلعب آليات الشكاوي الفعالة دورا هاما في واجب الدولة لحماية حقوق الإنسان، وبالمثل لقيام المنشأة بمسؤوليتها تجاه احترام حقوق الإنسان ينبغي عليها أن تضع آلية لهؤلاء الذين يعتقدون أنه تم انتهاك حقوقهم ولا ينبغي على هذه الآلية إلحاق الضرر بعملية الوصول الى القنوات القانونية المتاحة.
- تجنب التمييز العنصري ، أي تمييز أو استثناء أو أفضلية يكون له تأثير إلغاء المساواة في المعاملة أو الفرص ويكون هذا الاعتبار مبني على الإجحاف لا على أساس قانوني
- الحقوق المدنية والسياسية.
- الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- المبادئ والحقوق الجوهرية في العمل

ممارسات العمل

- تشمل ممارسات العمل للمنشآت كافة السياسات والممارسات المتعلقة بالعمل المؤدي داخل المنشأة أو بواسطتها أو بالنيابة عنها ، بما في ذلك أعمال المقاوله من الباطن.
- تمتد ممارسات العمل لتشمل العلاقة بين المنشأة وموظفيها المباشرين أو المسؤولين الخاصة بالمنشأة داخل مكان العمل الذي تملكه أو تتحكم فيه بشكل مباشر.
- تشمل ممارسات العمل توظيف وترقية العمال؛ الإجراءات التأديبية والشكاوى؛ نقل وتغيير مواقع العمال؛ إنهاء علاقة العمل؛ التدريب وتنمية المهارات؛ الصحة والأمان والصحة الصناعية؛ أي سياسة أو ممارسة تؤثر على ظروف العمل خاصة ساعات العمل والرواتب.
- وتشمل ممارسات العمل أيضا الاعتراف بمنظمات العمال وتمثيل مشاركة كلا من منظمات العمال وأصحاب العمل في الصفقات الجماعية والحوار المجتمعي والاستشارات الثلاثية وذلك لتناول القضايا المجتمعية بالعمل.

البيئة

- إن قرارات و أنشطة المنشآت دائما يكون لها تأثير على البيئة - أيا كان موقعهم. هذه التأثيرات قد تكون مرتبطة باستخدام الموارد الحية وغير الحية، وإحداث التلوث والنفايات، والآثار الناتجة لنشاطات المنشأة، والمنتجات والخدمات على البيئة الطبيعية. و لتقليل آثارها البيئية، يجب على المنشآت تبني منهج متكامل يأخذ في إعتباره الآثار الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الناتجة عن قرارات و أنشطة المنشأة.
- إن المسؤولية البيئية هي شرط مسبق لبقاء و رفاهية البشر. و لذا فإنها تعتبر جانبا هاما من جوانب المسؤولية المجتمعية. قضايا البيئة ترتبط ارتباطا وثيقا مع الموضوعات والقضايا الجوهرية الأخرى المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية. كما أنها
- تتطلب أيضا الإلمام بأهمية التعليم حيث أن التثقيف البيئي يعتبر شرط أساسي في تعزيز تنمية المجتمعات وأساليب الحياة المستدامة. وينبغي أن تؤخذ في الإعتبار الأدوات الفنية في سلسلة مواصفات الأيزو 14000 وعند تنفيذ العمليات مثل تقييم الأداء البيئي وقياس الانبعاثات الغازية للإحتباس الحراري وتقديم تقارير بذلك وتقييم دورة الحياة وتصميم البيئة و البطاقة البيئية.

ممارسات التشغيل العادلة

- تتعلق ممارسات التشغيل العادلة بالسلوك الأخلاقي في تعاملات المنشأة مع المنشآت الأخرى والأفراد. ويتضمن ذلك العلاقات بين المنشآت والجهات الحكومية بالإضافة إلى العلاقة بين المنشآت وشركائهم ومورديهم ومقاوليهم ومنافسيهم والجمعيات التي يكونوا أعضاء فيها.
- تظهر موضوعات ممارسات التشغيل العادلة في مجالات مكافحة الفساد والبنخراط المسؤول في المناخ العام والمنافسة العادلة والسلوك المسؤول مجتمعياً فيما يتعلق بالمنشآت الأخرى وإحترام حقوق الملكية.

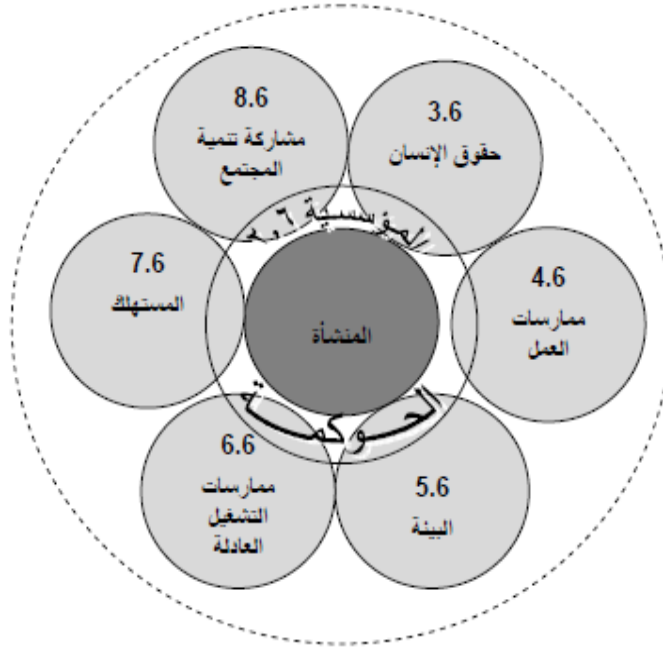
قضايا المستهلك

- إن المنشآت التي تقدم منتجات أو خدمات للعملاء والمستهلكين لها مسؤوليات تجاه هؤلاء العملاء و المستهلكين. وتتناول القضايا التي تتعلق بشكل رئيسى بالعملاء الذين يشترون لأغراض تجارية أما بالنسبة للقضايا التي تتعلق بشكل رئيسى بالأشخاص الذين يشترون لأغراض خاصة (مستهلكين) فيتم تناولها فى هذه البند.
- هذا المسؤوليات تتضمن التعليم وتوفير معلومات دقيقة واستخدام معلومات نزيهة وشفافة ومفيدة فى التسويق والعمليات التعاقدية وتعزيز الاستهلاك المستدام ، كما تتضمن أيضا تقليل المخاطر الناجمة عن استخدام المنتجات والخدمات ومن خلال التصميم والتصنيع والتوزيع والإمداد بالمعلومات وخدمات الدعم وإجراءات الإسترداد وتقوم العديد من المنشآت بجمع أو تناول المعلومات الشخصية ويكون لديها مسؤولية لحماية هذه المعلومات وخصوصية المستهلكين.

مشاركة وتنمية المجتمع

- من المقبول على نطاق واسع اليوم أن يكون للمنشآت علاقة مع المجتمعات التي تعمل فيها. هذه العلاقة قد تكون على اساس مشاركة المجتمع في المساهمة في تنمية المجتمع. مشاركة المجتمع - سواء بصورة فردية أو من خلال الجمعيات التي تسعى الى تعزيز الصالح العام - تساعد على تعزيز دور المجتمع المدني. إن المنشآت التي تشترك بطريقة محترمة مع المجتمع ومؤسساته تعكس وتعزز القيم الديمقراطية والمدنية.
- فيما يتعلق بهذه البند فإن تعريف "المجتمع" يشير الى النطاق الجغرافي على قرب ملموس لموقع المنشأة أو مجالات التأثير للمنشأة.
- إن مشاركة المجتمع وتنميته تعد جزءاً لا يتجزأ من التنمية المستدامة.
- كما أن مشاركة المجتمع تتجاوز تحديد وإشراك الأطراف المعنية فيما يتعلق بواقع عمليات المنشأة ، وهي تشمل أيضاً بناء العلاقات مع المجتمع، وفوق كل شئ فهي تستلزم الإعتراف بقيمة المجتمع. وينبغي أن ينشأ إشراك المنشأة
- للمجتمع بدافع إدراك أن المنشأة هي طرف معني في المجتمع يقتسم المصالح المشتركة مع المجتمع.
- مساهمة المنشأة في تنمية المجتمع تساعد على تعزيز مستويات أعلى من رفاهية المجتمع. هذه التنمية هي تحسين جودة المعيشة للسكان. إن تنمية المجتمع ليست عملية تخطيطية ، علاوة على ذلك فهي عملية طويلة الأمد والتي تشمل مصالح متعارف عليها ومختلفة.

الشكل 3 - المواضيع الجوهرية السبعة



- من خلال تناول هذه المواضيع والقضايا الجوهرية ومن خلال تحقيق تكامل المسؤولية المجتمعية مع قراراتها وأنشطتها
- ويمكن للمنشأة تحقيق بعض الفوائد الهامة)

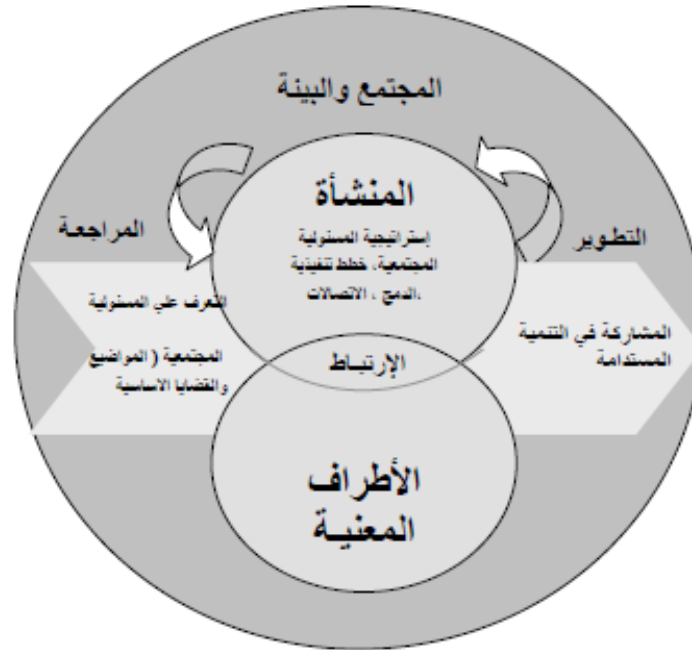
الفوائد (المزايا) الناجمة عن المسؤولية المجتمعية للمنشأة

- تشجيع عملية اتخاذ القرارات على أساس فهم مطور لتوقعات المجتمع والفرص المرتبطة بالمسؤولية المجتمعية (شاملة).
- إدارة أفضل للمخاطر القانونية ومخاطر عدم تحمل المسؤولية المجتمعية .
- تحسين ممارسات إدارة المخاطر بالمنشأة.
- تعزيز سمعة المنشأة، وتشجيع ثقة أكبر للجمهور.
- دعم ترخيص المنشأة الاجتماعية للعمل.
- توليد الابتكار.
- تحسين تنافسية المنشأة فيما يتعلق بمنافسيها شاملة السماح للتمويل ووضع الشريك المفضل.
- تحسين علاقة المنشأة مع الأطراف المعنية وقدرتها على الابتكار من خلال التعرض لوجهات نظر جديدة والاتصال بقطاع متنوع من الأطراف المعنية.
- تعزيز ولاء الموظفين وروحهم المعنوية ومشاركتهم.
- تحسين سلامة وصحة العاملين من النساء والرجال
- التأثير الإيجابي على قدرة المنشأة على توظيف وتحفيز الموظفين والاحتفاظ بهم
- تحقيق المدخرات المرتبطة بزيادة الإنتاجية وكفاءة الموارد، وخفض استهلاك الطاقة والمياه، وخفض النفايات، واسترداد المنتجات الفرعية القيمة
- تحسين اعتمادية ونزاهة المعاملات من خلال المشاركة السياسية المسؤولة والمنافسة العادلة وانعدام الفساد
- المنع أو الحد من الصراعات المحتملة مع المستهلكين بشأن المنتجات أو الخدمات

البند 7 - إرشادات حول دمج المسؤولية المجتمعية خلال المنشأة

- عام 1.7
- حددت البنود السابقة من هذه المواصفة الدولية المبادئ والقضايا والمواضيع الجوهرية المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية ،
- ويقدم هذا البند إرشادات حول تنفيذ المسؤولية المجتمعية في منشأة ما. وفي معظم المنشأة أن تضع المسؤولية المجتمعية موضع التنفيذ بناء على النظم والسياسات والهياكل والشبكات القائمة بها على الرغم من أن بعض الأنشطة قد تتم بطرق جديدة أو مع الأخذ في الاعتبار لمدى أوسع من العوامل.
- قد تكون بعض المنشآت وضعت بالفعل تقنيات لإدراج أساليب جديدة ضمن أنشطتها لإتخاذ القرار وكذلك نظم فعالة للإتصال والمراجعة الداخلية. وقد تكون لدى المنشآت الأخرى نظاما أقل تقدما للحوكمة المؤسسية أو للجوانب الأخرى المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية. وتهدف الإرشادات التالية إلى مساعدة جميع المنشآت أيا كانت نقطة بدايتها في إدماج المسؤولية المجتمعية في الطريقة التي تعمل بها (أنظر شكل 4)

الشكل 4. إدماج المسؤولية المجتمعية في جميع أنحاء المنشأة



الشكل 4 - إدماج المسؤولية المجتمعية في جميع أنحاء المنشأة

• 8.7 المبادرات الاختيارية حول المسؤولية المجتمعية

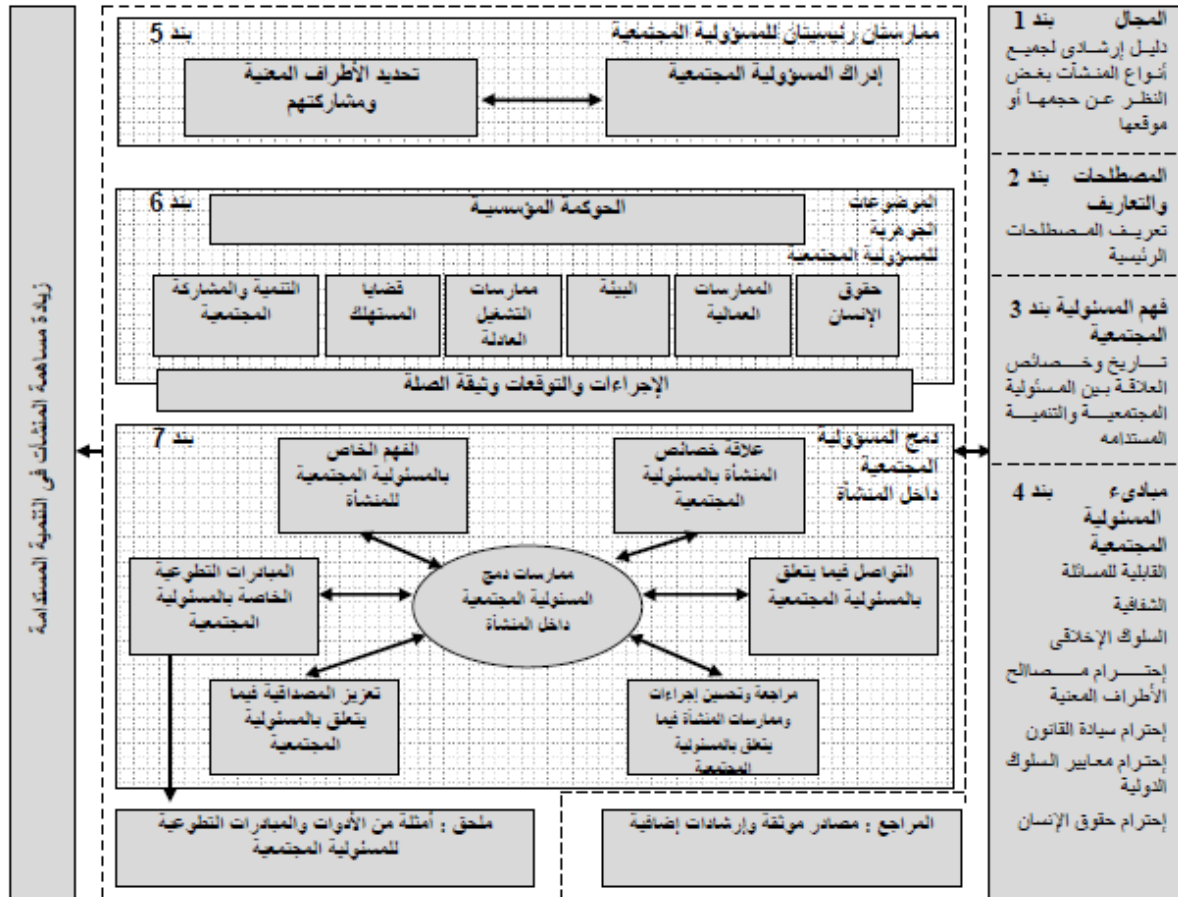
- قامت العديد من المنشآت بوضع مبادرات اختيارية بهدف مساعدة المنشآت الأخرى التي ترغب في أن تصبح مسؤولة مجتمعيًا بشكل أكبر، وفي بعض الحالات تضع المنشأة المبادرة لتتناول مختلف جوانب المسؤولية المجتمعية وبذلك تكون النتيجة تنوع هيكل من المبادرات المتاحة للمنشآت المعنية بالمسؤولية المجتمعية (بعضها بالإنضمام أو دعم المنشآت الأخرى)
- وتتناول بعض هذه المبادرات جوانب أحد أو أكثر من الموضوعات أو القضايا الجوهرية بينما تتناول مبادرات أخرى مختلف الطرق التي يمكن بها تكامل ودمج المسؤولية المجتمعية داخل أنشطة وقرارات المنشأة، وبعض هذه المبادرات تخلق أو تدعم أدوات محددة أو أدلة إرشادية عملية التي يمكن إستخدامها في تكامل ودمج المسؤولية المجتمعية خلال المنشأة وتطور أو تعزز بعض المبادرات الحد الأدنى من التوقعات بشأن المسؤولية المجتمعية، التوقعات أشكالًا عديدة منها قواعد السلوك والتوصيات والخطوط الإرشادية وإعلانات المبادئ وبيانات القيمة. وقد تم إعداد بعض المبادرات من قبل قطاعات مختلفة سعياً منها لمواجهة بعض التحديات الخاصة بقطاع واحد. وهناك أسباب متباينة لإختيار بعض القطاعات لوضع مبادرات قطاعية حول المسؤولية المجتمعية، فإن وجود مبادرة للمسؤولية المجتمعية في قطاع محدد لا يعني أن هذا القطاع مسؤولاً بشكل أكبر وأنه يتسبب في ضرر أكبر.

• الاعتبارات

- ما إذا كانت المبادرة متوافقة مع المبادئ الواردة في البند رقم (4).
- ما إذا كانت المبادرة تقدم إرشادا عمليا وقيميا لمساعدة المنشأة لتتناول قضية أو موضوع جوهري خاص ولدمج المسؤولية المجتمعية خلال أنشطتها
- ما إذا كانت المبادرة مصممة لهذا النوع الخاص من المنشآت أو مجالات إهتمامها.
- ما إذا كانت المبادرة ذات صلة محلياً أو إقليمياً أو ما إذا كانت ذات مجال عالمي وتطبق على كافة أنواع المنشآت.
- ما إذا كانت المبادرة ستساعد المنشأة للوصول إلى مجموعات معينة من الأطراف المعنية.
- نوع المنشأة أو المنشآت التي قامت بإعداد المبادرة وتحكمها مثل جهة حكومية أو غير حكومية ، رابطة عمالية ، القطاع الخاص أو الأكاديمي.
- سمعة المنشأة أو المنشآت التي قامت بإعداد المبادرة وتحكمها مع الأخذ في الاعتبار لمصداقيتها وتكاملها.
- طبيعة العملية لإعداد وحوكمة المبادرة ، على سبيل المثال ما إذا كان تم إعداد المبادرة أو حوكمتها من خلال عملية متعددة الأطراف المعنية وتتسم بالشفافية والانفتاح وسهولة الوصول إليها وتضم مشاركين من دول نامية ومتقدمة.
- سهولة الوصول إلى المبادرة ، على سبيل المثال ما إذا كان يجب على المنشأة أن توقع عقدا للمشاركة أو عما إذا كانت هناك رسوم مالية للإنضمام للمبادرة.

• ملاحظات على الملحق (أ)

- ويحتوي الملحق (أ) على قائمة غير مفصلة بالمبادرات والأدوات الاختيارية الخاصة بالمسؤولية المجتمعية والتي تم تحديد هذه المبادرات والأدوات من قبل خبراء مجموعة العمل المعنية بوضع وإعداد مواصفة الأيزو الدولية 26000 أثناء مراحل إعداد المواصفة، مع استخدام مجموعة معينة من المعايير الموضحة في الملحق (أ). ولا تمثل هذه المعايير حكمًا من قبل الأيزو حول أهمية أو فاعلية أي من مبادرات أو أدوات المسؤولية المجتمعية الواردة في الملحق (أ). ولا يعد تضمين مبادرة أو أداة في ملحق هذه المواصفة إقراراً بهذه المبادرة أو الاداة من قبل الأيزو التي قد تنضم لهذه المبادرة أو تستخدم أدواتها. ولا يتم التعرض للخصائص الهامة للمبادرة التي لا يمكن قياسها بشكل موضوعي داخل مجال هذه المواصفة الدولية مثل فعاليتها ومصداقيتها وشرعيتها وطبيعتها المثالية. وينبغي أن يتم تقييم مثل هذه الخصائص مباشرة من قبل هؤلاء المهتمين باستخدام مبادرة أو أداة. وهذا دليل إرشادي حول الجوانب الهامة الأخرى للأخذ في الاعتبار بينما يتم تقييم المبادرة في الإطار. (16)



التدقيق على تطبيق متطلبات المواصفة القياسية للمسؤولية المجتمعية

التعاريف والمصطلحات Terms and definitions

- التدقيق audit
- هى عملية منهجية , مستقلة , موثقة , تجرى للحصول على دليل التدقيق وتقييمه بطريقة موضوعية لتحديد مدى إستيفائه لمعيار التدقيق .
- ملاحظة 1 : التدقيق الداخلي , الذى يطلق عليه أحيانا تدقيق الطرف الأول , يتم تنفيذه بواسطة المنشأة نفسها , أو من ينوب عنها , بغرض مراجعة الإدارة أو أية أغراض داخلية أخرى . ويجوز أن يكون اساسا لأن تعلن المنشأة بنفسها عن المطابقة . وفى حالات كثيرة - خاصة المنشآت الصغيرة - يمكن بيان الاستقلال بعدم الالتزام بالمسؤولية عن النشاط الذى يجرى تدقيقه .
- ملاحظة 2 : يشمل التدقيق الخارجى عمليات التدقيق التى يطلق عليها , عموما , تدقيق الطرف الثانى وتدقيق الطرف الثالث
- ويقوم بإجراء التدقيق الخارجى أطراف لها مصلحة فى المنشأة , مثل الزبائن , أو أشخاص آخرين يمثلونهم مثلهم .
- أما تدقيق الطرف الثالث فتجريها منظمات خارجية مستقلة متخصصة فى التدقيق , مثل الهيئات التى تمنح شهادة المطابقة لمتطلبات المواصفة أيزو 26000

- **معايير التدقيق audit criteria**
- هي مجموعة من السياسات والجراءات أو المتطلبات
- ملاحظة : ستخدم معايير التدقيق كمرجع عند مقارنة دليل التدقيق .
- برهان (دليل) التدقيق audit evidence
- هي السجلات والحقائق والمعلومات الأخرى التي تتعلق بمعايير التدقيق ويمكن التحقق منها .
- ملاحظة : دليل التدقيق من الممكن أن يكون كمي أو كيفي (نوعي)
- **نتائج التدقيق audit findings**
- هي نتائج التدقيق التي تم الحصول عليها عند مقارنة دليل التدقيق مع معايير التدقيق
- ملاحظة : من الممكن أن تشير نتائج التدقيق إلى التطابق أو عدم التطابق مع معايير التدقيق أو وجود فرص للتطوير

- خلاصة التدقيق **audit conclusion**
- هو ما نتج عن عملية التدقيق والتي قام بها فريق التدقيق بعد الوضع في الاعتبار أهداف التدقيق وكل نواتج التدقيق .
- طالب التدقيق **audit client**
- هو المنشأة أو الشخص الذي يطلب التدقيق .
- ملاحظة : من الممكن أن يكون عميل التدقيق هو المدقق عليه أو أي جهة أخرى لها الحق أو الصفة القانونية لطلب عملية التدقيق.
- المدقق عليه **auditee**
- هي المنشأة التي يتم التدقيق عليها
- المدقق **auditor**
- هو الشخص الذي لديه الكفاءة للقيام بعملية التدقيق .

- **فريق التدقيق audit team**
- هو إما مدقق واحد أو عدة مدققين للقيام بعملية التدقيق ويدعمهم إذا ما دعت الحاجة - خبراء فنيين
- ملاحظة 1 : يتم تعيين مدقق من فريق التدقيق كقائد لفريق التدقيق .
- ملاحظة 2 : من الممكن أن يشتمل فريق التدقيق على مدققين تحت التمرين
- **الخبير الفني technical expert**
- هو الشخص الذى يقدم معرفة أو خبرة محددة لفريق التدقيق
- ملاحظة 1 : المقصود بالمعرفة أو الخبرة المحددة هي التى لها علاقة بالمنشأة أو العملية أو النشاط الذى يجرى تدقيقه أو اللغة أو الثقافة .
- ملاحظة 2 : الخبير الفني لا يعمل كمدقق فى فريق التدقيق .
- **برنامج التدقيق audit programme**
- هي مجموعة من عملية التدقيق أو أكثر يتم تخطيطها فى إطار زمنى محدد نحو هدف محدد
- ملاحظة : يشمل برنامج التدقيق كل الأنشطة اللازمة لتخطيط وتنظيم تنفيذ التدقيق

- خطة التدقيق audit plan
- هو وصف لكل أنشطة وترتيبات التدقيق .
- مجال التدقيق audit scope
- مدى وحدود التدقيق
- ملاحظة : بصفة عامة يشمل مجال التدقيق وصف للأماكن الطبيعية ووحدات المنشأة والأنشطة والعمليات بالإضافة إلى الفترة الزمنية المستغرقة
- الكفاءة competence
- هي الصفات الشخصية المميزة والمقدرة الواضحة لتطبيق المعرفة والمهارات

• مبادئ التدقيق Principles of auditing

- يتميز التدقيق باعتماده على مجموعة من المبادئ مما يجعله أداة فعالة يمكن الاعتماد عليها في دعم سياسة ورقابة الإدارة وإمداد المنشأة بالمعلومات التي تمكنها من العمل على تحسين أدائها .
- إن التمسك بتلك المبادئ هو شرط لا بد من توفره قبل تقديم نتائج تدقيق كافية ذات صلة كافية وكذلك لتمكين المدققين اللذين يعمل كل منهم مستقلا عن الآخر من الوصول لنفس الإستنتاجات في الظروف المتشابهة .

• المبادئ الآتية يجب أن يعتمد عليها المدققون :

- أ - التصرف بطريقة أخلاقية ، وهو أساس المهنة ، الثقة والنزاهة والسرية والكتمان هي صفات أساسية في التدقيق.
 - ب- العرض العادل : الإلتزام بتقديم التقارير بأمانة ودقة إن ناتج وخلاصة وتقارير التدقيق يجب أن تعكس بحق ودقة أنشطة التدقيق ويجب أيضا أن يتضمن التقرير العقوبات الرئيسية التي ظهرت أثناء التدقيق وكذلك حالات اختلاف وجهات النظر بين فريق التدقيق والجهة التي يتم تدقيقها
 - ج- بذل الاهتمام المهني، الاجتهاد وحسن التقدير عند إجراء التدقيق
- يجب أن يبذل المدققون الإهتمام الذي يتناسب مع أهمية المهمة الموكولة إليهم والثقة التي وضعها فيهم عملاء التدقيق والأطراف المعنية الأخرى ، والتمتع بالكفاءة يعد عاملا هاما في هذا الصدد وهناك مبادئ أخرى للتدقيق الا وهي : الإستقلالية والمنهجية

د- الإستقلالية هي أساس عدم الإنحياز وموضوعية نتائج التدقيق .

يجب أن يكون المدققون مستقلين تماما أثناء عملية التدقيق وبعيد عن صراع المصالح ، ويجب أن يحافظ المدققون على الخط الموضوعي الذين يسلكونه أثناء عملية التدقيق وبعيدين عن صراع المصالح . ويجب أن يحافظ المدققون على الخط الموضوعي الذين يسلكونه أثناء عملية التدقيق للتأكد من أن النتائج والإستنتاجات قد بنيت فقط على دليل التدقيق .

هـ- الأسلوب المبني على الأدلة : هو الأسلوب الأمثل والصحيح للوصول إلى إستنتاجات صحيحة يعتمد عليها في عملية التدقيق المنطقية . يجب أن تكون أدلة التدقيق من السهل تطبيقها . وحيث أن المدقق ملتزم بوقت ومصادر محددة فهي يجب أن تعتمد على عينات من المعلومات المتاحة . إن الإستخدام الأمثل للعينات يرتبط بدرجة كبيرة بالثقة التي يكتسبها إستنتاجات التدقيق

إن الإرشادات الموجودة في الفقرات التالية لهذه المواصفة القياسية الدولية تعتمد على المبادئ المذكورة من قبل .

بدء عملية التدقيق

- تعيين رئيس فريق التدقيق
- تعريف أهداف ومجال ومعيار عملية التدقيق
- تحديد إمكانية إجراء عملية التدقيق
- اختيار فريق التدقيق
- إجراء الإتصال المبدئي بالجهة التي يتم التدقيق عليها



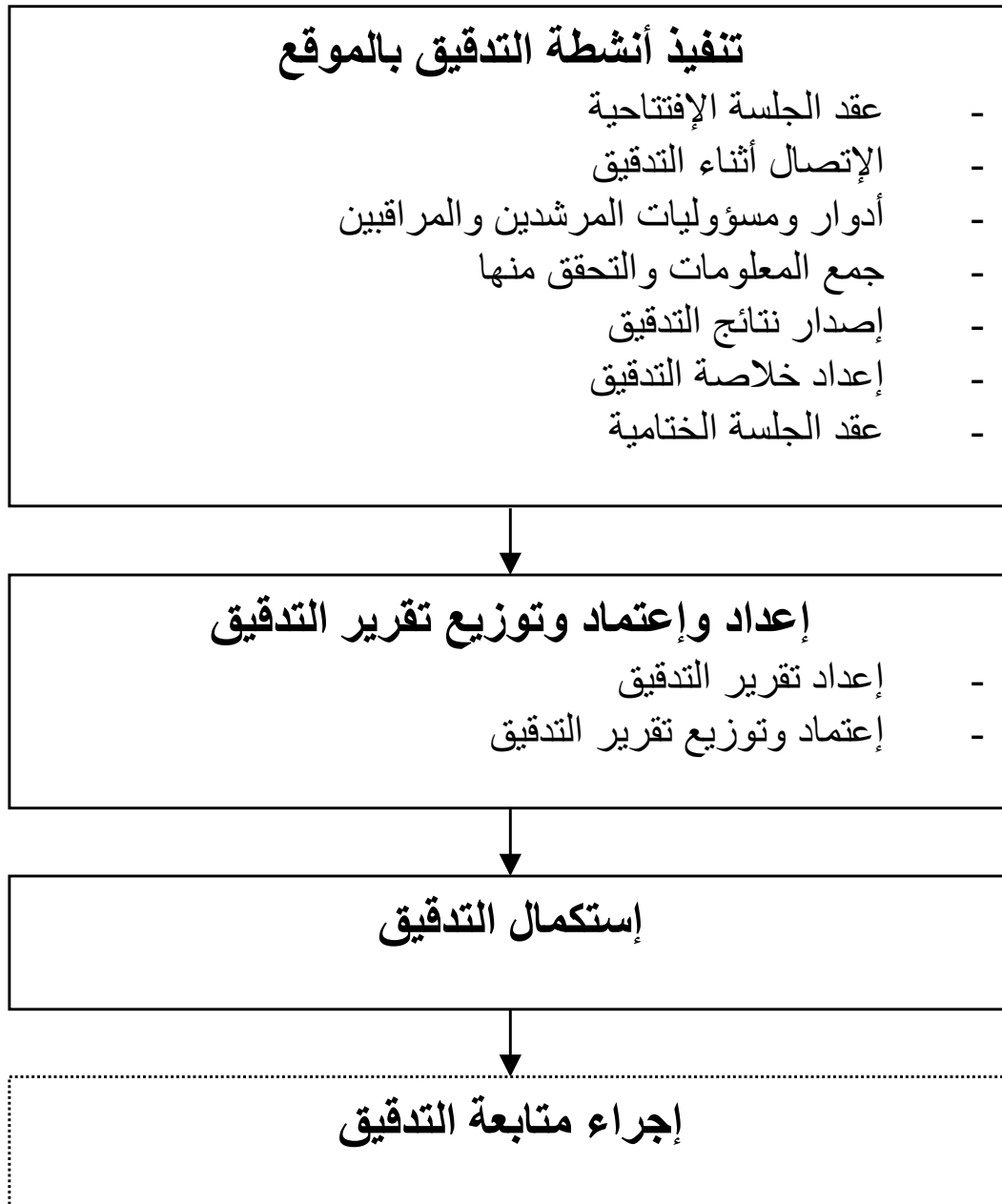
إجراء مراجعة الوثائق

- مراجعة وثائق أنظمة الإدارة بما فيها السجلات وتحديد كفايتها بالنسبة لمعايير التدقيق



إعداد أنشطة التدقيق بالموقع

- عقد خطة التدقيق
- توزيع العمل على أعضاء فريق التدقيق
- إعداد وثائق العمل



الدليل الإرشادي لمواصفة المسؤولية المجتمعية في الدول العربية أداة التقييم

الفهرس:

- مقدمة
- هيكلية أداة تقييم المنظمات وفقاً لمواصفة المسؤولية المجتمعية في الدول العربية
- أداة التقييم : الاستبيان
- نصائح للجهة المدقق عليها قبل البدء باستخدام أداة التقييم

الهدف النهائي لأداة التقييم هو مساعدة المنظمات على تعزيز وعيها بالمسؤولية المجتمعية ووضع أسس لتحسين أدائها في المستقبل
هيكلية أداة تقييم المنظمات وفقاً لمواصفة المسؤولية المجتمعية بالدول العربية
• المكون الأساسي للأداة

- الاستبيان: يتكون من 25 سؤالاً موزعة تحت خمس فئات رئيسية:
- الحوكمة.
- البيئة.
- علاقات العمل.
- العلاقات المجتمعية.
- بيئة الأعمال.

- عناصر الأداة
- صياغة المؤشرات: تُعرض على شكل أسئلة تحتوي على تعريفات وشروحات تتضمن:
 - المعايير.
 - الوثائق المطلوبة.
 - المنهجية.
 - الملاءمة.
 - نصائح عملية (دليل المستخدم).
- هيكلية التقييم :
 - السؤال وتسجيل النقاط.
 - تعريف المؤشر.
 - الملاءمة (القيمة العملية).
 - المعايير.
 - الوثائق (مصادر المعلومات).
 - المنهجية (خطوات تحسين الأداء).
 - نصائح عملية (استنادًا إلى تجربة اختبار الأداة).
- توزيع النقاط:
 - إجمالي النقاط: 100 نقطة.
 - توزيع النقاط بالتساوي (20% لكل فئة).
- ملحق الأداة:
 - جدول بيانات يلخص النتائج ويحدد الخطوات المستقبلية لتحسين الأداء بناءً على التقييم.

مؤشرات أداة التقييم

أولاً: الحوكمة

- **المؤشر 1:** هل تحدد المنظمة آثارها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الرئيسية؟
- **مجموع النقاط:** 4 نقاط.
- نعم (4 نقاط).
- نعم ولكن جزئياً (2 نقطتان).
- لا (0 نقطة).

التعريفات:

- الأثر الاقتصادي: يشمل الضرائب والقيمة المضافة.
- الأثر الاجتماعي: تأثير المنظمة على المجتمع والموظفين.
- الأثر البيئي: يشمل استخدام المياه وإدارة النفايات.
- **الملاءمة:** يساعد تحديد الآثار في بناء استراتيجية فعّالة للمسؤولية المجتمعية.
- **المعايير:**

- تحديد الآثار بناءً على:
- طبيعة العمل.
- دورة حياة المنتج.

- سلسلة التوريد.
- أصحاب المصلحة.
- **التوثيق:**
- وثائق التأثير، التقارير السنوية، المعلومات المالية، التزامات المجتمع.
- النصائح العملية:
- استخدم المؤشر كأساس لمراجعة أو تطوير استراتيجية المسؤولية المجتمعية.
- راعِ التأثيرات المباشرة وغير المباشرة حسب القطاع.
- **المنهجية:**
- مراجعة السجلات المالية.
- تحليل استخدام الموارد والممارسات البيئية.
- ترتيب التأثيرات حسب النقاط.

• المؤشر 2:

• هل لدى المنظمة استراتيجية لتطبيق المسؤولية المجتمعية؟

• مجموع النقاط: 4 نقاط.

• نعم (4 نقاط).

• نعم ولكن جزئياً (2 نقطتان).

• لا (0 نقطة).

• التعريف:

• وجود سياسة تغطي الجوانب التالية:

• الهيكل التنظيمي: سياسات، أهداف، مؤشرات الأداء الرئيسية.

• محتوى الاستراتيجية: البيئة، العمل، العلاقات المجتمعية.

• الملاءمة:

• توفر الاستراتيجية إطاراً يضمن تنفيذ الممارسات بشكل منسق.

• المعايير:

• تغطية جميع السياسات لنيل النقاط الكاملة.

• تغطية جزئية تمنح نقطتين.

• التوثيق:

• مستندات الاستراتيجية، جداول الاجتماعات، أدلة على المراجعات الدورية.

• النصائح العملية:

- دمج المسؤولية المجتمعية في الاستراتيجية العامة للمنظمة لتجنب الأنشطة العشوائية.
- اعتبار الاستراتيجية وثيقة ديناميكية تعكس التزام المنظمة.

• المنهجية:

- توافق الاستراتيجية مع أهداف المنظمة.
- مشاركة الإدارات في إعدادها.
- اعتمادها من الإدارة العليا.
- التقييم الدوري وتحديث الاستراتيجية.

- **المؤشر 3:** هل لدى المنظمة موظفون قياديون من ذوي الخبرة تم تكليفهم بإدارة المسؤولية المجتمعية؟
- **مفتاح التقييم:**
- **مجموع النقاط المتاحة:** 4 نقاط.
- موظف بدوام كامل يشرف على المسؤولية المجتمعية: 4 نقاط.
- موظف بدوام جزئي يشرف على المسؤولية المجتمعية: 2 نقاط.
- **التعريف:** "ذو خبرة" يشير إلى شخص لديه سلطة اتخاذ القرارات المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية داخل المنظمة، وقادر على اتخاذ إجراءات فورية دون الحاجة إلى استشارة جهات متعددة. عادةً ما يكون هذا الشخص في موقع قيادي، وتكون المسؤولية المجتمعية ضمن مهامه الأساسية.
- **الملاءمة:** وجود أشخاص في مواقع قيادية يشرفون على أنشطة المسؤولية المجتمعية يعزز فهمهم للأعمال وتمكينهم من تطبيق ممارسات المسؤولية المجتمعية من منظور عملي. هذا المؤشر يثبت وجود التزام واضح من القيادة بتنفيذ هذه المسؤولية.
- **المعايير:**
- يجب أن يتوفر في المنظمة شخص واحد على الأقل في منصب قيادي للإشراف على المسؤولية المجتمعية.
- يُفضل أن تتضمن المنظمة فريق عمل مخصصًا (بدوام كامل أو جزئي) لدعم مهام المسؤولية المجتمعية.
- يتحمل القائد المسؤولية العامة عن ممارسات المسؤولية المجتمعية في المنظمة.

• التوثيق:

- مخطط تنظيمي يشمل الوصف الوظيفي للموظفين المكلفين بالإشراف على المسؤولية المجتمعية.

• النصائح العملية:

- يُفضل أن يكون هناك موظف محدد مسؤول رسميًا عن المسؤولية المجتمعية (مثل: "رئيس المسؤولية المجتمعية" أو "منسق المسؤولية المجتمعية").
- من المهم تخصيص وظائف بدوام كامل لهذه المهام لتحقيق الاستدامة.
- تعزيز مشاركة جميع الموظفين في أنشطة المسؤولية المجتمعية لضمان الشمولية.

• المنهجية:

- تحديد مسؤوليات واضحة للمسؤولية المجتمعية بدوام كامل.
- ضمان إشراف موظف رفيع المستوى على تنفيذ برامج المسؤولية المجتمعية.
- تشجيع مشاركة جميع الموظفين على مستوى المنظمة.
- التعاون مع المجتمعات المحلية والحكومات لتعزيز شمولية الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للمنظمة.

- **المؤشر 4:** هل يتم تقييم أداء الموظفين بناءً على تفاعلهم مع قضايا المسؤولية المجتمعية في المنظمة؟
- **مفتاح التقييم:**
- **مجموع النقاط المتاحة:** 4 نقاط.
- نعم: 4 نقاط.
- نعم، ولكن جزئياً: 2 نقاط.
- لا: 0 نقطة.
- **التعريف:** يشير هذا المؤشر إلى تضمين القضايا الاجتماعية والبيئية والاقتصادية كجزء من معايير تقييم أداء الموظفين. على سبيل المثال، يجب أن يؤثر ضعف التفاعل مع قضايا المسؤولية المجتمعية سلباً على تقارير الأداء المهني.
- **الملاءمة:**
- يزداد تفاعل الموظف مع قضايا المسؤولية المجتمعية إذا كانت جزءاً من تقييمه المهني وخطة مساره الوظيفي.
- هذا المؤشر مناسب لجميع أنواع المنظمات، بما في ذلك الصغيرة والمتوسطة.
- **المعايير:**
- توفير الحوافز لتعزيز التفاعل مع المسؤولية المجتمعية.
- دعم الموظفين في إيجاد التوازن بين حوافز الأعمال والمسؤولية الاجتماعية.
- **التوثيق:**
- مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) المرتبطة بالمسؤولية المجتمعية.
- تقارير تقييم الأداء المهني للموظفين.
- توثيق التحديات التي يواجهها الموظفون في هذا الإطار.

• النصائح العملية:

- بدء تطبيق مؤشرات أداء المسؤولية المجتمعية تدريجياً، خاصةً للموظفين المرتبطين بهذه الأنشطة.
- مراجعة أهداف المسؤولية المجتمعية بشكل دوري لضمان التحسين المستمر.
- استخدام أدوات داخلية مثل التقارير السنوية والمجلات الداخلية للتوعية والتواصل مع الموظفين.

• المنهجية:

- تضمين مؤشرات المسؤولية المجتمعية في معايير الأداء المهني.
- تقييم الموظفين دورياً بناءً على هذه المؤشرات.
- منح المسؤولية المجتمعية وزناً كافياً في عمليات التقييم لتعزيز الالتزام.

- **المؤشر 5:** هل تحدد المنظمة أولويات المسؤولية المجتمعية وتتواصل بشأنها مع جميع العاملين؟
- **مفتاح التقييم:**
- **مجموع النقاط المتاحة:** 4 نقاط.
- نعم: 4 نقاط.
- نعم، ولكن جزئياً: 2 نقاط.
- لا: 0 نقطة.
- **التعريف:** يتعلق هذا المؤشر بضمان تعريف جميع الموظفين، وليس فقط القيادات، بأولويات المسؤولية المجتمعية. تُعد هذه الممارسة خطوة مهمة لجعل المسؤولية المجتمعية عنصراً استراتيجياً في أعمال المنظمة.
- **الملاءمة:**
- فهم الموظفين لاستراتيجية المسؤولية المجتمعية يعزز التزامهم وتفاعلهم مع الأنشطة ذات الصلة.
- هذا الفهم يمكّن الموظفين من المساهمة بشكل إيجابي في تحقيق أهداف المنظمة المجتمعية.
- **المعايير:**
- توثيق الأولويات الرئيسية للمسؤولية المجتمعية في وثيقة رسمية مثل سياسة أو استراتيجية.
- توصيل هذه الأولويات بوضوح لجميع العاملين، سواء كانت لديهم مسؤوليات مباشرة أو غير مباشرة في هذا المجال.

• التوثيق:

- مستندات الاجتماعات والإستراتيجيات.
- برامج تدريبية متعلقة بالمسؤولية المجتمعية.
- تقارير الأنشطة ذات الصلة.

• النصائح العملية:

- تعزيز التواصل الداخلي بشأن المسؤولية المجتمعية لضمان التفاعل الإيجابي من الجميع.
- استخدام وسائل مثل الإنترنت والتقارير السنوية لنشر الوعي وتعزيز الحماس لدى الموظفين.

• المنهجية:

- تضمين التزامات المسؤولية المجتمعية في دليل السياسات.
- إبلاغ الموظفين بانتظام عن السياسة والاستراتيجية عبر قنوات التواصل المتاحة.
- التأكد من أن المسؤولية المجتمعية تُعد جزءًا من مهام الموظفين ذات الصلة.

ثانياً: البيئة

- **المؤشر 6.** هل لدى المنظمة خطط وبرامج عمل لتقليل آثارها البيئية؟
- مجموع النقاط المتاحة: 4 نقاط
- خطة عمل المنظمة البيئية تتضمن جميع المكونات المذكورة، مع وجود تقييم للتقدم بناءً على مؤشرات الأداء الرئيسية: (4 نقاط).
- خطة عمل المنظمة البيئية لا تتضمن جميع المكونات المذكورة: (0 نقاط).
- **التعريف:** يشير هذا المؤشر إلى وجود خطة عمل بيئية واضحة لدى المنظمة تهدف إلى تقليل تأثيراتها البيئية. تشمل الخطة عناصر مثل إدارة الطاقة، وتقليل انبعاثات الكربون، وإعادة التدوير، وتقليل استهلاك الموارد. يجب أن تكون هذه الخطة مدعومة بمؤشرات أداء رئيسية يتم قياس التقدم بناءً عليها.
- **الملاءمة:**
- يعد وجود خطط عمل بيئية أمراً ضرورياً لإظهار التزام المنظمة بالاستدامة البيئية.
- تساعد الخطة المنظمة على تحديد المجالات الرئيسية التي يمكن تحسينها وتقليل الأثر البيئي فيها، مما يعزز من كفاءتها وسمعتها.
- تطبيق خطط وبرامج العمل البيئية يساهم في الامتثال للقوانين والتشريعات المحلية والدولية المتعلقة بالبيئة.

• المعايير:

- يجب أن تتضمن خطة العمل البيئية للمنظمة العناصر التالية:
- أهداف واضحة لتقليل الأثر البيئي.
- برامج لإدارة استهلاك الطاقة والموارد.
- إجراءات لتقليل الانبعاثات والنفايات.
- نظام لمراقبة وقياس الأداء البيئي.
- يجب أن يتم مراجعة الخطة وتحديثها بانتظام بناءً على التقدم المحرز والبيانات المتوفرة.
- يتعين إشراك جميع موظفي المنظمة وأصحاب المصلحة في تنفيذ الخطة البيئية.

• التوثيق:

- وثائق خطة العمل البيئية، وتقارير المراجعة والتقييم.
- مؤشرات الأداء الرئيسية التي تعكس تقدم المنظمة في تقليل آثارها البيئية.
- أدلة على تنفيذ مبادرات وبرامج بيئية محددة مثل توفير الطاقة أو إعادة التدوير.
- النصائح العملية:
- يجب أن تبدأ المنظمة بتقييم شامل لآثارها البيئية الحالية، وتحديد الأولويات التي تحتاج إلى تحسين.
- من المهم توفير التدريب المناسب للموظفين لضمان تفهمهم واستعدادهم للمساهمة في تحقيق أهداف الخطة البيئية.
- يمكن استخدام تقنيات مثل الطاقة المتجددة، وإعادة التدوير، وتحسين كفاءة العمليات للحد من الأثر البيئي.
- يجب وضع آليات شفافة للإبلاغ عن التقدم المحرز في تنفيذ الخطة البيئية.

• المنهجية:

- إعداد خطة عمل بيئية شاملة تتضمن جميع الأهداف والإجراءات اللازمة.
- التأكد من أن الخطة تتضمن مؤشرات أداء رئيسية قابلة للقياس لمتابعة التقدم.
- تنظيم ورش عمل وحملات توعية لتحفيز الموظفين وأصحاب المصلحة على المشاركة.
- مراجعة الخطة وتقييمها بشكل دوري لتحديد نقاط القوة والضعف وإجراء التحسينات اللازمة.

- **المؤشر 7:** هل تمتلك المنظمة نظامًا لمراقبة وقياس التأثيرات البيئية الرئيسية، مثل استخدام الموارد وانبعاثات الكربون؟
- **إجمالي النقاط المتاحة:** 4 نقاط
 - نعم (4 نقاط).
 - نعم، لكن بشكل جزئي (2 نقاط).
 - لا (0 نقطة).
- **التعريف:** نظام المراقبة والقياس هو أداة تهدف إلى تحديد مقدار استهلاك الموارد البيئية، مثل الطاقة أو المياه أو الورق، وتأثير هذا الاستهلاك على البيئة. يختلف هذا النظام عن خطة العمل كونه يركز على قياس عناصر محددة ضمن الخطة. ويُعد وجود هذا النظام ضروريًا لتنفيذ الخطة البيئية ولكنه ليس كافيًا بحد ذاته لتحقيق التغيير.
- **الملاءمة:** يساعد هذا النظام على إدارة التأثيرات البيئية طويلة الأمد. وعند تصميمه بشكل جيد، يتيح نظامًا واضحًا يمكن للموظفين الاعتماد عليه لجمع المعلومات أو تنفيذ المهام بكفاءة.
- **المعايير:** يتم تقييم وجود نظام لقياس استخدام الموارد الطبيعية وتأثيراتها البيئية. تحصل المنظمة على نقاط في حال وجود النظام، وعدم وجوده يعني صفر نقاط.
- **التوثيق:** فاتورة المرافق، أو شهادات من جهات متخصصة تتعامل مع نفايات المنظمة (إعادة التدوير، النفايات السامة، وغيرها)، أو تقارير حكومية.

• النصائح العملية:

- قد تكون بعض إجراءات المراقبة إلزامية بموجب القوانين الوطنية.
- ينصح بوضع أهداف قابلة للقياس، مثل تقليل انبعاثات الكربون بنسبة معينة بحلول عام محدد.
- يمكن أن تساعد المراجعات المنتظمة للالتزامات والمؤشرات في تعديل أهداف المنظمة البيئية.

• المنهجية:

- التأكد من وجود جهة داخل المنظمة تتولى تجميع وإدارة بيانات التأثير البيئي.
- تنظيم البيانات لمقارنتها سنوياً.
- إجراء تقييم سنوي للتقدم المحرز في المؤشرات البيئية.

- **المؤشر 8:** هل لدى المنظمة برنامج تدريبي لدعم تنفيذ السياسة البيئية وخطة العمل؟
 - إجمالي النقاط المتاحة: 4 نقاط
 - برنامج تدريبي سنوي يشمل الموظفين الجدد، مع توثيق الحضور (4 نقاط).
 - برنامج تدريبي موثق (2 نقاط).
 - لا يوجد برنامج تدريبي (0 نقطة).
- **التعريف:** برنامج التدريب هو وسيلة تزود الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة لتنفيذ مسؤولياتهم البيئية. يمكن أن يكون البرنامج رسمياً أو غير رسمي، لكن يجب تنفيذه بانتظام.
- **الملاءمة:** وجود خطة وسياسة بيئية لن يكون فعالاً إذا لم يُدرَّب الموظفون على تنفيذها. التدريب يضمن تحويل السياسات إلى ممارسات عملية.
- **المعايير:** التدريب يجب أن يكون مستمراً ومحدداً بحيث يساعد الموظفين على دمج الخطة البيئية في عملهم اليومي.
- **التوثيق:** وثائق تدريب تتعلق بالمسؤولية البيئية، مع ملاحظات الموظفين لتحسين البرامج.
- **النصائح العملية:**
 - يجب أن يتضمن التدريب مقدمة عامة عن القضايا البيئية وأهميتها.
 - توعية الموظفين باستخدام الموارد الطبيعية وتأثير ذلك على الإنتاج والاستهلاك المستدامين.
- **المنهجية:**
 - تطوير التدريب بما يتماشى مع المعايير والسياسات البيئية للمنظمة.
 - إشراك الموظفين في تقييم وتحسين محتوى التدريب.
 - توفير برامج تدريبية مناسبة لكل فئة وظيفية.

- **المؤشر 9:** هل يمكن للمنظمة إثبات انخفاض كمي في انبعاثات الكربون على مدار السنوات؟
- **إجمالي النقاط المتاحة:** 4 نقاط
- إثبات انخفاض كمي في الانبعاثات على مدار 3 سنوات (4 نقاط).
- عدم زيادة الانبعاثات على مدار 3 سنوات (2 نقاط).
- عدم إثبات أي انخفاض أو استقرار في الانبعاثات (0 نقطة).
- **التعريف:** يشير التخفيض الكمي إلى تقليل انبعاثات الكربون بنسبة يمكن قياسها رقمياً.
- **الملاءمة:** وجود استراتيجيات وسياسات لتقليل الانبعاثات أمر مهم، لكن الفعالية تُقاس بالإجراءات المتخذة لتحقيق تخفيض فعلي.
- **المعايير:** التقييم يركز على الاتجاه الإيجابي لانخفاض انبعاثات الكربون بغض النظر عن حجمه، مع التأكيد على أن يكون الانخفاض حقيقياً.
- **التوثيق:** تقارير استهلاك الطاقة، سجلات توضيح التحول إلى الطاقة المتجددة، أو قوائم شراء الطاقة التي تبين تقليل الاعتماد على الوقود الأحفوري.
- **النصائح العملية:**
 - إدارة استهلاك الطاقة هي إحدى الطرق الفعالة لتقليل الانبعاثات.
 - التركيز على تخفيض الانبعاثات الحقيقية وليس الناتجة عن تقليل الإنتاج فقط.
- **المنهجية:**
 - جمع تقارير استهلاك الطاقة والانبعاثات.
 - مقارنة البيانات سنوياً.
 - تحليل البيانات لإظهار انخفاض التأثير البيئي.

- **المؤشر 10: هل لدى المنظمة برنامج لإعادة التدوير؟**
- **إجمالي النقاط المتاحة: 4 نقاط**
- جمع المواد القابلة للتدوير وتسليمها لجهة متخصصة (4 نقاط).
- جمع المواد وتركها للتحصيل دون جهة موثوقة (2 نقاط).
- لا يوجد برنامج لإعادة التدوير (0 نقطة).
- **التعريف:** إعادة التدوير تشمل معالجة المنتجات بحيث يمكن إعادة استخدامها بدلاً من التخلص منها.
- **الملاءمة:** إعادة التدوير هي وسيلة أساسية لتقليل التأثير البيئي للمنظمة.
- **المعايير:** يجب أن تثبت المنظمة أنها لا تكتفي بجمع المواد القابلة للتدوير بل تعيد استخدامها أو تسلمها لجهات متخصصة.
- **التوثيق:** تقارير تثبت تسليم المواد القابلة للتدوير لشركات معتمدة.
- **النصائح العملية:**
- يمكن أن يشمل البرنامج إعادة تدوير الورق، البلاستيك، البطاريات، وغيرها.
- **المنهجية:**
- تنفيذ برنامج لإعادة التدوير.
- توثيق العمليات.
- مراجعة دورية لتحسين الإجراءات.

ثالثاً: علاقات العمل

- **المؤشر 11.** هل لدى المنظمة خطة عمل /سياسات ذات الصلة بمواردها البشرية ، وتعمل على تقييم أدائها بشكل منتظم؟
- **مجموع النقاط المتاحة: 4 نقاط**
- لدى المنظمة خطة عمل وتقيم تقدمها بناءً على الخطة 4 نقاط
- تمتلك المنظمة خطة العمل 2 نقطة.
- المنظمة ليس لديها خطة العمل 0 نقطة
- **التعريف:-**
- من أساسيات البناء المؤسسي للمنظمات أن يكون لديها دليل سياسات فاعل لمواردها البشرية، يتم فيها تأطير لوصف مهام كل موظف في المنظمة ، إضافة إلى واجباته وحقوقه ، وكذلك دوره في نطاق تأثير المنظمة. علماً أن يكون هذه الدليل معتمد من الإدارة العليا في المنظمة.
- **الملاءمة :-**
- هذا المؤشر موجه نحو ضمان قيام المنظمات بجمع المعلومات المتعلقة بالتزاماتها المجتمعية والتصرف وفقاً لها، بدلاً من مجرد كتابتها بشكل جيد على قطعة من الورق. إذا قامت المنظمة بتوثيق أدائها، فهذا يعني أنها:
- (1) التصرف بطريقة جيدة في التزاماتها المجتمعية ؛
- (2) مراقبة أعمالها.

• المعايير:-

- يجب أن تغطي هذه الخطة ممارسات العمل وحقوق الإنسان التي تتجاوز القانون . من أجل الحصول على نقاط كاملة بموجب هذا المؤشر، يجب ألا يكون لدى المنظمة خطة عمل فحسب، بل يجب عليها تقييم الخطة.

• التوثيق:-

- خطة عمل تغطي قضايا العمل والموارد البشرية التي لا يغطيها القانون.

• النصائح العملية :-

- بشكل عام، تمتلك المنظمات مستندات مثل: سياسات الموارد البشرية أو الصحة والسلامة أو مدونة قواعد السلوك وما شابهها، والتي تغطي القضايا المذكورة تحت هذا المؤشر
- تهدف معظم البرامج إلى زيادة رفاهية الموظفين وقياس رضاهم من خلال تقنيات متنوعة. في معظم الأحيان، قد يبدو هذا كمؤشر سهل حيث تنعكس علاقات العمل بشكل جيد في الأنظمة القانونية، ومع ذلك، يجب إيلاء الاهتمام لقضايا مثل منع المضايقات وتكافؤ الفرص وما إلى ذلك التي لا يغطيها الإطار القانوني.
- من المهم التأكد من قيام المنظمات بتقييم أدائها فيما يتعلق بالالتزامات الاجتماعية والتصرف وفقاً لها، بدلاً من مجرد كتابتها بشكل جيد على قطعة من الورق.

• المنهجية:-

- دمج المدخلات من الإدارة العليا والموظفين في تحديد ما إذا كانت الخطة تغطي احتياجات الموظفين.
- قم بتعيين أحد كبار الموظفين للإشراف على جمع المدخلات ومراجعة العملية وإبلاغ النتائج بشكل منتظم لجميع الموظفين.
- 3- بناءً على نتائج المراجعة ، اتخذ قراراً بشأن طرق تنفيذ برنامج العمل / الموارد

• **المؤشر 12.** هل للموظفين تمثيل رسمي في المنظمة ؟

- هناك اجتماعات نقابية، أو نوع آخر من تمثيل الموظفين في المنظمة ٤ نقاط.
- لا يوجد تمثيل رسمي للموظفين في المنظمة 0 نقطة.

• **التعريف:-**

- "التمثيل" يعني أنه يتم الإستماع إلى الموظفين على مستوى رفيع من خلال أي من الوسائل التالية: النقابات العمالية ، أو مجلس الموظفين ، أو جلسات التغذية الراجعة الموثقة المنتظمة ، أو أي عملية رسمية أخرى للتغذية الراجعة. إن تمثيل الموظف هو نهج يستفيد منه أصحاب المصلحة للتفاوض بشأن ظروف العمل. الفكرة الشاملة لهذا المؤشر هي أنه وكيل لتوازن القوى بين أصحاب العمل والموظفين ومستوى مشاركة أصحاب المصلحة الذي يحدث في تحديد ظروف مكان العمل.

• **المعايير:-**

- يجب إعطاء الموظفين صوتاً على مستوى الإدارة. لا يمكن للإدارة أن تقبل فقط مداخلات من الموظفين ثم لا تفعل شيئاً حيال ذلك، ولكن يجب أن تدمجها في الطريقة التي تعمل بها المنظمة من أجل الحصول على نقاط كاملة تحت هذا المؤشر، يجب على المنظمة إظهار دليل على ملاحظات الموظفين.

• **التوثيق:-**

- اتفاقيات المفاوضات الجماعية، والعضوية النقابية، ووجود مجلس للموظفين، وأي دليل على مداخلات الموظفين يتم تضمينها ذات الصلة بشؤون العمل.

• النصائح العملية :-

- تقترح فلسفة الإدارة أنه حتى لو لم تكن المبادرة من القاعدة إلى القمة موجودة، فإن الأمر يستحق الحصول على تمثيل رسمي؛ لذلك، من خلال مبادرة من أعلى إلى أسفل، يمكن تشكيل منظومة تمثيل للموظفين تعقد اجتماعات منتظمة مع أعضاء الإدارة العليا من أجل مناقشة أمور تخص الموظفين.

• المنهجية:-

- تحديد المجموعة أو الهيئة التي تمثل مصالح العاملين في المنظمة.
- حدد عملية لإنخراط الإدارة مع هذه المجموعة أو الهيئة التمثيلية للموظفين على أساس منتظم .
- تقديم دليل لحالة واحدة على الأقل تم فيها تضمين مشاركة مؤطرة من هذه الهيئة ، أو مباشرة من الموظفين، في عمليات المنظمة.

- **المؤشر 13:** هل لدى المنظمة أنظمة لمنع تكرار المشكلات المتعلقة بقضايا الصحة والسلامة؟
- **مجموع النقاط المتاحة:** 4 نقاط
- المنظمة لديها خطط واضحة لمنع تكرار الحوادث والإصابات: 4 نقاط
- تقوم المنظمة بتدريب موظفيها بانتظام على قضايا الصحة والسلامة المهنية: 2 نقاط
- لا توجد أي من المعايير المذكورة أعلاه: 0 نقطة
- **التعريف:** "أنظمة المنع" تعني أن المنظمة قامت بتقييم المعلومات الخاصة بالصحة والسلامة المطلوبة قانونيًا، وحددت المجالات التي يمكن من خلالها تطبيق أنظمة فعالة لتقليل حدوث المشكلات المتعلقة بالصحة والسلامة.
- **الملاءمة**
- يتماشى هذا المؤشر مع مؤشرات على مستوى الدولة تتعلق بالحوادث المميتة. لمنع مثل هذه الحوادث، يتعين على المنظمة تقييم ظروف وتكرار الحوادث السابقة للتعلم من الأخطاء ومعالجتها قبل أن تؤدي إلى إصابات خطيرة.
- يُنصح أيضًا بأن تتبع المنظمات الصغيرة والمتوسطة هذا النهج الوقائي، لأنه يمكن أن يوفر لها المال ويقلل من المخاطر القانونية مستقبلاً.
- **المعايير:** يتجاوز هذا المؤشر المتطلبات القانونية من خلال تقييم مدى استخدام المنظمة المعلومات المستخلصة من سجلات الحوادث لتطبيق تحسينات ووضع تدابير وقائية. يُعد كل من التدريب وعمليات الوقاية من الإصابة عنصرين أساسيين لتحقيق هذا المؤشر.

• التوثيق

- سجلات الحوادث والإصابات.
- نماذج وتقارير الحوادث المكتملة.
- وثائق إجراءات السلامة.
- سجلات توثق تدريب الموظفين على مبادئ الصحة والسلامة.

• النصائح العملية

- تعتمد أهمية الصحة والسلامة على طبيعة القطاع الذي تعمل فيه المنظمة. جميع المنظمات ملزمة قانونياً بتدريب الموظفين على قضايا الصحة والسلامة بانتظام.
- يمكن أيضاً تبني تدابير إضافية، مثل توفير برامج رفاهية الموظفين أو تعزيز السلامة المهنية.
- حتى المنظمات ذات معدلات حوادث منخفضة يُنصح باتباع مبدأ الوقاية.

• المنهجية

- إعداد إجراءات مكتوبة للوقاية من الحوادث.
- تقديم مواد تدريبية متخصصة في الصحة والسلامة
- توثيق التدريب والممارسات الوقائية بانتظام..

- **المؤشر 14:** هل لدى المنظمة خطط للتخفيف من الآثار السلبية لنقص الوظائف؟
- **مجموع النقاط المتاحة:** 4 نقاط
- تساعد المنظمة الموظفين في العثور على عمل جديد: 1 نقطة
- تعتمد المنظمة حلولاً بديلة للحفاظ على الموظفين: 1 نقطة
- تقدم المنظمة تعويضات تفوق المتطلبات القانونية عند إنهاء الخدمة: 1 نقطة
- توفر المنظمة برامج إعادة تدريب وظيفي: 1 نقطة
- **التعريف:** التخفيف من الآثار السلبية لفقدان الوظائف يعني اتخاذ خطوات عملية لتخفيف الأعباء على الموظفين المتضررين من فقدان وظائفهم، من خلال تدابير إضافية تتجاوز المتطلبات القانونية.
- **الملاءمة:** يمكن للمنظمات تعزيز استراتيجياتها من خلال تقديم برامج إعادة التدريب أو المساعدة في التوظيف لتقليل معاناة الموظفين عند فقدان وظائفهم.
- المعايير يُطلب من المنظمة إثبات اتخاذ خطوات إضافية لدعم الموظفين المتضررين، بما يتجاوز الامتثال القانوني.
- **التوثيق**
- تقارير مالية.
- مبررات واضحة لإنهاء الوظائف.
- سجلات الرواتب ومخصصات نهاية الخدمة.

• النصائح العملية

- تعتبر هذه الخطط ذات أهمية خاصة أثناء فترات الانكماش الاقتصادي.
- يمكن استخدام خطط تخفيف الآثار السلبية كوسيلة لإدارة المخاطر، مما يعزز الثقة بين الموظفين والمنظمة.
- المنهجية
- وضع وثيقة خطط عادلة للتعامل مع تقليص الوظائف.
- تضمين برامج إعادة تدريب ودعم الموظفين المفصولين.
- تحليل الخطط بانتظام لضمان توافقها مع احتياجات الموظفين

- **المؤشر 15:** هل لدى المنظمة إجراءات تظلم فعّالة؟
- **مجموع النقاط المتاحة:** 4 نقاط
- تتعامل المنظمة مع التظلمات بسرية من خلال قنوات داخلية أو خارجية: 4 نقاط
- تعالج المنظمة التظلمات داخلياً دون سرية: 2 نقاط
- لا تتوفر إجراءات تظلم لدى المنظمة: 0 نقطة
- **التعريف:**
- إجراءات التظلم هي آلية تتيح للموظفين الإبلاغ عن مخاوفهم أو شكاواهم بطريقة رسمية. يمكن أن تشمل هذه الآلية صناديق اقتراحات أو قنوات داخلية مثل إدارة الموارد البشرية أو خدمات خارجية مثل خطوط الإبلاغ عن المخالفات.
- **الملاءمة:**
- إجراءات التظلم ضرورية لبيئة عمل مستقرة، حيث تسهم في تقليل النزاعات وتحسين رضا الموظفين.
- المعايير للحصول على أعلى النقاط، يجب أن تكون الآلية سرية وفعّالة لمعالجة القضايا التي يتم الإبلاغ عنها.
- **التوثيق**
- سياسات وإجراءات التظلم الموثقة.
- أمثلة على القضايا المقدمة والقرارات الناتجة عنها.
- تقارير تدريب الموظفين على آليات التظلم.

• النصائح العملية

- يجب تصميم الآليات بعناية لتعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة.
- تحليل الأسباب التي قد تمنع الموظفين من استخدام إجراءات التظلم، والعمل على تحسينها.

• المنهجية

- استشارة كبار الموظفين لتطوير آلية تظلم فعّالة.
- تدريب الموظفين على كيفية استخدام قنوات التظلم.
- تحسين الآليات بناءً على التقييمات المنتظمة.

رابعاً: علاقات المجتمع

- **المؤشر 16:** هل لدى المنظمة خطة عمل للمشاركة المجتمعية؟
 - مجموع النقاط المتاحة: 4 نقاط
 - المنظمة لديها خطة عمل متكاملة مع آليات تقييم: 4 نقاط
 - تمتلك المنظمة مسودة خطة عمل: 2 نقاط
 - لا تتوفر خطة عمل لدى المنظمة: 0 نقطة
- **التعريف:** تشير خطة عمل المشاركة المجتمعية إلى وثيقة تتضمن أهدافاً محددة، الخطوات اللازمة لتحقيقها، توزيع المسؤوليات، الأولويات، الجداول الزمنية، وآليات المتابعة والتقييم.
- **الملاءمة:** تشكل المشاركة المجتمعية جزءاً من المسؤولية الاجتماعية، مما يعزز التواصل والثقة بين المنظمة والمجتمع المحيط.
- المعايير لا يُكتفى بوجود الخطة فقط؛ بل يجب أن تظهر المنظمة جهودها في تقييم الخطة واستجابتها لاحتياجات المجتمع.
- **التوثيق**
 - سجلات الاجتماعات مع أصحاب المصلحة.
 - خطط العمل لحل النزاعات.
 - توثيق المبادرات المجتمعية.

• النصائح العملية

- إشراك المجتمع المحلي في صياغة القرارات ذات الصلة.
- تطوير خطط تطوعية وبرامج تدريبية لدعم المجتمع.
- المنهجية
- إعداد خطة عمل تشمل جميع التفاصيل اللازمة.
- إشراك أصحاب المصلحة في تطوير الخطة.
- تنفيذ تقييمات دورية للخطة لتحقيق أهدافها.

- **المؤشر 17:** هل لدى المنظمة أنظمة تضمن العدالة في التوظيف؟
- **مجموع النقاط المتاحة:** 4 نقاط
- تتبع المنظمة معايير شفافة في التوظيف وتكافؤ الفرص: 4 نقاط
- توفر المنظمة معايير أساسية دون تكامل كامل: 2 نقاط
- لا توجد معايير واضحة: 0 نقطة
- **التعريف:** تشير العدالة في التوظيف إلى التزام المنظمة بتطبيق ممارسات عادلة وغير تمييزية في عمليات التوظيف والتطوير المهني.
- **الملاءمة**
- تعد العدالة في التوظيف مؤشرًا أساسيًا لبيئة عمل شاملة تعزز المساواة والشفافية.
- **المعايير**
- يجب على المنظمة إثبات تطبيقها لسياسات واضحة تضمن العدالة والمساواة في جميع مراحل التوظيف.
- **التوثيق**
- سياسات الموارد البشرية المتعلقة بالعدالة.
- تقارير توظيف وتقييم شاملة.
- **النصائح العملية**
- تعزيز برامج التدريب على التنوع والشمول.
- مراقبة الامتثال لمعايير العدالة بشكل دوري.
- **المنهجية**
- تطوير سياسات واضحة للتوظيف.
- تقديم دورات تدريبية للموظفين على الشفافية.
- إجراء مراجعات دورية للتأكد من تطبيق السياسات.

- **المؤشر 18:** هل لدى المنظمة برامج لتمكين المرأة في بيئة العمل؟
- **مجموع النقاط المتاحة:** 4 نقاط
- تتبنى المنظمة سياسات شاملة تدعم تمكين المرأة في جميع المجالات: 4 نقاط
- توفر المنظمة برامج محدودة لدعم المرأة: 2 نقاط
- لا توجد برامج أو سياسات تمكين للمرأة في المنظمة: 0 نقطة
- **التعريف** تمكين المرأة في بيئة العمل يعني توفير فرص متساوية للنساء للتطور والتقدم في مسيرتهن المهنية، من خلال سياسات مرنة وداعمة لهن.
- **الملاءمة** تمكين المرأة في العمل لا يُحسن فقط بيئة العمل، بل يُساهم أيضاً في تعزيز التوازن بين الجنسين في مكان العمل، وهو من العناصر الأساسية لتطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية.
- **المعايير** للحصول على أعلى النقاط، يجب على المنظمة تقديم برامج واضحة ومؤثرة تدعم المساواة بين الجنسين، بما في ذلك التوظيف، والتدريب، والترقيات، والمزايا.
- **التوثيق**
 - سياسات المنظمة الخاصة بتمكين المرأة.
 - بيانات حول نسبة النساء في المناصب القيادية.
 - تقارير تقييم البرامج الخاصة بالنساء.

• النصائح العملية

- إنشاء برامج مرنة لدعم الأمهات العاملات، مثل الإجازات المدفوعة أو ساعات العمل المرنة.

- توعية الموظفين والقيادة بأهمية تمكين المرأة.

• المنهجية

- تنفيذ برامج تدريبية للنساء لتعزيز مهاراتهم القيادية.
- تقييم فعالية البرامج المتاحة واحتياجات الموظفين.
- تشجيع التنوع في القيادة والقرارات العليا.

- **المؤشر 19:** هل لدى المنظمة خطة لتعزيز رفاهية الموظفين؟
- **مجموع النقاط المتاحة:** 4 نقاط
- تمتلك المنظمة خطة شاملة لدعم رفاهية الموظفين تشمل جميع الجوانب (البدنية، النفسية، الاجتماعية): 4 نقاط
- تقدم المنظمة بعض المبادرات المحدودة لدعم رفاهية الموظفين: 2 نقاط
- لا توجد خطط أو برامج لدعم رفاهية الموظفين: 0 نقطة
- **التعريف** رفاهية الموظفين تشمل الصحة البدنية والنفسية والاجتماعية، وتشير إلى الجهود المبذولة من قبل المنظمة لضمان أن يكون موظفوها في أفضل حالاتهم جسدياً وعقلياً.
- **الملاءمة** دعم رفاهية الموظفين يساعد في تحسين الإنتاجية وتقليل معدلات الغياب وزيادة رضا الموظفين، مما يعزز في النهاية بيئة العمل بشكل عام.
- **المعايير** تُمنح أعلى النقاط إذا كانت المنظمة توفر برامج متكاملة لدعم رفاهية الموظفين، مثل برامج الرعاية الصحية، والصحة النفسية، والأنشطة الاجتماعية.
- **التوثيق**
 - سجلات المشاركة في برامج الصحة والرفاهية.
 - تقارير حول تحسينات بيئة العمل.
 - سياسات وبرامج دعم الموظفين.

• النصائح العملية

- تنظيم ورش عمل للتعامل مع الإجهاد والتوازن بين العمل والحياة.
- تقديم مزايا مثل الاشتراكات في الأندية الرياضية أو تقديم الاستشارات النفسية للموظفين.

• المنهجية

- تحديد احتياجات الموظفين المتعلقة بالصحة والرفاهية.
- توفير برامج رعاية صحية، واستشارات نفسية، وحوافز اجتماعية.
- تقييم فعالية البرامج والبحث عن مجالات للتحسين.

- **المؤشر 20:** هل تقدم المنظمة خطط تدريب مهني لتسهيل تنمية المهارات داخل المجتمع المحلي؟
- **مجموع النقاط المتاحة: 4 نقاط**
- تقدم المنظمة مخطط تدريب مهني مدفوع الأجر يمكن المتدربين من الحصول على شهادة توضح مستوى المهارة: 4 نقاط
- تقدم المنظمة مخطط تدريب مهني غير مدفوع الأجر يساهم في تنمية المهارات ولكن بدون شهادة: 2 نقاط
- لا تقدم المنظمة مخطط تدريب مهني: 0 نقطة
- **التعريف:** التدريب المهني يشمل فرص تدريبية محددة المدة داخل المنظمة بهدف تعزيز مهارات المتدرب. قد تستمر هذه الفرص من أسبوعين إلى عامين.
- **الملاءمة:**
- يعزز هذا المؤشر الشعور بالثقة والتقدير داخل المجتمع ويعزز التنمية المجتمعية. إذا كانت المنظمة تقدم خطط تدريب مهني جيدة، فإنها تساهم في تنمية المهارات في المجتمع، مما يتيح للمتدربين فرص عمل أكثر تنوعًا في بيئة عمل مستقرة.
- يمكن للمنظمات الصغيرة والمتوسطة الاستفادة من المتدربين بينما يطور المتدربون مهاراتهم. يمكن أن توفر هذه المنظمات العمالة بتكلفة منخفضة مما يعزز رأس المال البشري لديها دون زيادة النفقات العامة.

- **المعايير:** الأساس هو أن يوفر التدريب المهني للمتدربين مهارات جديدة تؤهلهم لفرص عمل مستقبلية. إذا كانت الوظائف التدريبية تقتصر على مهام غير ذات فائدة ملموسة مثل إعداد القهوة دون تعلم مهارات أساسية، فلن تكون المنظمة مؤهلة للحصول على نقاط كاملة.
- **التوثيق:** وثائق سياسة إشراك المتدربين وعقود التدريب المهني.
- **النصائح العملية:**
 - تقدم بعض المنظمات فرص تدريبية للطلاب من الجامعات أو المدارس الثانوية، وبعضها يوفر برامج تدريبية للخريجين.
 - يجب أن يلتزم المقيمون بتسجيل هذا المؤشر بأمانة، مع مراعاة الأنظمة المعمول بها في الدولة.
- **المنهجية:**
 - التحدث مع كبار الموظفين لتحديد إمكانية استفادة المنظمة من برنامج تدريب مهني يتوافق مع المعايير القانونية.
 - إذا كان الأمر مناسبًا، يجب وضع مخطط لاستخدام المتدربين وتحسين مهاراتهم.
 - يجب على المتدربين إتمام نموذج تقييم في نهاية التدريب لتحديد فاعلية البرنامج وكيفية تحسينه في المستقبل.

خامساً: بيئة العمل

- **المؤشر 21:** هل تقيم المنظمة الموردين والمقاولين المهمين التي تتعامل معهم وفق التزامهم بمبادئ حقوق الإنسان والصحة والسلامة ومكافحة الفساد، إضافة إلى الممارسات البيئية؟
- **مجموع النقاط المتاحة: 4 نقاط**
- تقوم المنظمة بتقييم سلسلة التوريد الخاصة بها وتتخذ قرارات تحديد المصادر بناءً على التقييمات، بما في ذلك التعامل مع الموردين غير الممثلين لدعم تحسين معاييرهم الأخلاقية: 4 نقاط
- تجري المنظمة تقييمات لموردي الدرجة الأولى فقط: 2 نقاط
- لا تجري المنظمة أي تقييمات للموردين: 0 نقطة
- **التعريف:** "تقييم الموردين المهمين" يعني التحقق من التزام الموردين بالمعايير الاجتماعية والبيئية الملائمة، بما يتوافق مع القوانين والمعايير الدولية وأفضل ممارسات المسؤولية المجتمعية.
- **الملاءمة:**
- أصبحت قضايا سلسلة التوريد من الأمور المهمة، خاصة بالنسبة للمنظمات الكبيرة التي تستعين بمصادر خارجية للسلع والخدمات. من الضروري للمنظمات فهم المخاطر المرتبطة بالأطراف التي لا تلتزم بالمعايير الأخلاقية.
- قد تكون المنظمات الصغيرة والمتوسطة هي أيضاً من بين الموردين، وبالتالي يجب عليها أن تهتم بممارسات الموردين والمقاولين.

- **المعايير:** تتلقى المنظمة نقاشًا إضافية إذا كانت تراقب سلسلة التوريد بالكامل وتعمل مع الموردين لتحسين المعايير، بدلاً من الاكتفاء بتقييم موردي الدرجة الأولى فقط.
- التوثيق: سياسة موثقة بشأن التعامل مع شركاء الأعمال في سلسلة التوريد، مدونات قواعد السلوك للموردين، وأدوات التقييم.
- **النصائح العملية:**
 - قد يكون تقييم سلسلة التوريد موجودًا بالفعل ضمن منهج إدارة الجودة في المنظمة مثل ISO 9000 و ISO 14000.
 - المنظمات الصغيرة عادةً ما تكون على علاقة وثيقة مع مورديها، مما يسهل عملية التقييم، ولكن قد تفتقر إلى الوثائق المناسبة.
 - المنظمات الكبرى تواجه تحديات في تقييم سلاسل توريد دولية معقدة، ولكن يجب عليها استخدام الأدوات المتاحة.
- **المنهجية:**
 - الاجتماع مع كبار الموظفين لتحديد المخاطر المحتملة في سلسلة التوريد.
 - إذا كان هناك مخاطر، يجب تحديد طريقة فعالة لتقييم ممارسات الموردين في مجال حقوق الإنسان والفساد.
 - تحديد أفضل الطرق للتقليل من المخاطر بناءً على حجم المنظمة ومواردها.
 - تحديد متى يجب على المنظمة التفاعل مع الموردين لتحسين ممارساتهم أو إلغاء التعاقدات بناءً على معايير اجتماعية وبيئية غير مناسبة.

- **المؤشر 22:** هل تشارك المنظمة في ممارسات الشراء الخضراء؟
- **مجموع النقاط المتاحة:** 4 نقاط
- تتخذ المنظمة قرارات التوريد بناءً على الممارسات الخضراء لجميع الموردين في سلسلة التوريد: 4 نقاط
- تحاول المنظمة دمج الاعتبارات الخضراء في ممارسات الشراء حيثما أمكن: 2 نقاط
- لا تتبع المنظمة ممارسات الشراء الخضراء: 0 نقطة
- **التعريف:** ممارسات الشراء الخضراء تعني اتخاذ قرارات بشأن مصدر السلع والخدمات بناءً على الأداء البيئي للمورد.
- **الملاءمة:** هذا المؤشر يساعد في تضمين ممارسات الأعمال الخضراء في أسلوب عمل المنظمة، ويشجع على اتخاذ قرارات تؤثر إيجابياً على البيئة.
- **المعايير:** لتسجيل النقاط الكاملة، يجب على المنظمة إظهار أنها تتجاوز متطلبات الشراء الخضراء القانونية في قرارات التوريد.
- **التوثيق:** سياسة المشتريات الخضراء، عقود التوريد التي تشمل متطلبات بيئية.
- **النصائح العملية:**
 - يجب على المنظمات أن تطبق ممارسات الشراء الخضراء عندما يكون ذلك ممكناً.
 - قد يكون هناك أدوات وملصقات بيئية تستخدم لتقييم المواد والأدوات المشتراة.
- **المنهجية:**
 - الاجتماع مع كبار الموظفين لتحديد إجراءات تبني سياسة الشراء الخضراء.
 - وضع سياسة تضمن التطبيق الفعال للمشتريات الخضراء.

- **المؤشر 23:** هل لدى المنظمة قواعد وإجراءات لتحليل ممارسات الرشوة والفساد ومكافحتها؟
- **مجموع النقاط المتاحة:** 4 نقاط
- لدى المنظمة قواعد وإجراءات لتحليل ومكافحة الرشوة والفساد: 4 نقاط
- لا توجد لدى المنظمة قواعد وإجراءات لتحليل ومكافحة الرشوة والفساد: 0 نقطة
- **التعريف:** التحليل والمكافحة يشمل القدرة على تحديد ما إذا كان الحادث يجب أن يُعتبر رشوة أو فسادًا، ومن ثم اتخاذ خطوات لوقف الفعل غير القانوني أو غير الأخلاقي.
- **الملاءمة:** هذا المؤشر مهم في بيئات الأعمال التي قد لا تشجع على الأخلاقيات الجيدة. من الضروري أن تتبنى المنظمة استراتيجية لمكافحة الرشوة والفساد.
- **المعايير:** يتم منح النقاط بناءً على وجود سياسة لمعالجة الرشوة والفساد، ولكن الحصول على النقاط الكاملة يتطلب من المنظمة إظهار الشفافية في سلوكها.
- **التوثيق:** سياسة مكافحة الفساد، بيانات موقعة من الموظفين تؤكد فهمهم ودعمهم لسياسة مكافحة الفساد.
- **النصائح العملية:**
 - يجب أن تكون المنظمة واضحة بشأن كيفية معالجة ممارسات الفساد والرشوة، وتوفير تدابير ملموسة لتقليلها.
- **المنهجية:-**
 - مقابلة كبار الموظفين لتحديد مجالات العمل المعرضة لممارسات الفساد.
 - تطوير سياسة لمكافحة الفساد على أساس المعايير الدولية المقبولة، مثل المبادئ التوجيهية للإتفاق العالمي للأمم المتحدة.
 - التشاور مع العاملين حول محتوى السياسة والطريقة الأكثر فاعلية لنقل السياسة وتنفيذ معاييرها في مكان العمل.

- **المؤشر 24.** هل تتبع المنظمة مبادئ الشفافية في قراراتها المالية والإدارية؟
- **مجموع النقاط المتاحة: 4 نقاط**
- تلتزم المنظمة بشكل كامل بالشفافية في قراراتها المالية والإدارية من خلال نشر تقارير مالية دورية ومشاركة المعلومات مع المعنيين، مع ضمان المراجعة والموافقة من قبل أطراف مستقلة: 4 نقاط
- تتبع المنظمة بعض المبادئ الأساسية للشفافية في قراراتها المالية والإدارية، لكن دون نشر تقارير دورية أو مراجعة مستقلة: 2 نقاط
- المنظمة لا تلتزم بمبادئ الشفافية في قراراتها المالية والإدارية: 0 نقاط
- **التعريف:** الشفافية في القرارات المالية والإدارية تعني توافر المعلومات المتعلقة بالأنشطة المالية والإدارية للمنظمة بشكل واضح ودقيق لجميع المعنيين. يتضمن ذلك تقديم تقارير مالية دورية، إجراء مراجعات مستقلة من قبل أطراف محايدة، ونشر المعلومات المتعلقة بالقرارات الكبرى التي تؤثر على العمليات والموارد.
- **الملاءمة:** الشفافية جزء أساسي من الحوكمة الرشيدة. تؤثر القرارات المالية والإدارية على سمعة المنظمة وموثوقيتها. إذا كانت المنظمة تتبع مبادئ الشفافية، فإن ذلك يعزز ثقة المعنيين والمستفيدين والممولين بها. يمكن أن تؤدي الشفافية إلى تحسين عمليات صنع القرار، والتقليل من فرص الفساد، وتحقيق أكبر قدر من الكفاءة والفعالية في العمليات الإدارية.
- **المعايير:** المنظمات التي تبدي التزاماً قوياً بالشفافية تحصل على نقاط كاملة. يشمل ذلك نشر تقارير مالية سنوية مفصلة يتم فحصها من قبل مراجع مستقل، والالتزام بمعايير واضحة في توزيع المعلومات المتعلقة بالأنشطة والقرارات الكبرى.
- **التوثيق:** تقارير مالية سنوية ومراجعات حسابات من جهات مستقلة، سياسات الشفافية والإفصاح، بيانات التدقيق المالي من أطراف خارجية.

• النصائح العملية:

- يجب على المنظمات أن تكون شفافة بشأن أوجه إنفاقها، بما في ذلك التبرعات والموارد المالية.
- يمكن للمنظمات الصغيرة والمتوسطة إظهار الشفافية من خلال مشاركتها المعلومات مع موظفيها والمستفيدين على حد سواء، حتى إذا كانت تفتقر إلى قدرات مهنية كبيرة في هذا المجال.
- تعتبر الشفافية عنصراً أساسياً في بناء علاقات قوية مع الشركاء والمستفيدين وتعد أداة فاعلة لجذب التمويل والموارد.

• المنهجية:

- اجتمع مع الفريق المالي والإداري لتقييم السياسات الحالية الخاصة بالشفافية في القرارات المالية والإدارية.
- تحقق من وجود تقارير مالية دورية يمكن الوصول إليها من جميع المعنيين.
- افحص عملية مراجعة الحسابات من قبل أطراف مستقلة ومدى تأثيرها على تعزيز الشفافية.
- حدد أساليب لتحسين الشفافية إذا لزم الأمر، مثل زيادة مستوى التفاصيل في التقارير المالية.

- **المؤشر 25.** هل تشارك المنظمة في أنشطة المسؤولية الاجتماعية البيئية؟
- **مجموع النقاط المتاحة: 4 نقاط**
- المنظمة تشارك في مبادرات واسعة النطاق للمسؤولية الاجتماعية البيئية من خلال برامج ملموسة ومستدامة تساهم في البيئة والمجتمع: 4 نقاط
- المنظمة تشارك في بعض الأنشطة البيئية والمسؤولية الاجتماعية ولكن بشكل محدود أو في مراحلها الأولية: 2 نقاط
- المنظمة لا تشارك في أي نشاطات متعلقة بالمسؤولية الاجتماعية البيئية: 0 نقاط
- **التعريف:** المسؤولية الاجتماعية البيئية تشير إلى المبادرات التي تتخذها المنظمة للحد من تأثيراتها البيئية وتعزيز دورها في خدمة المجتمع، سواء كان ذلك من خلال الحد من الانبعاثات الكربونية، التبرع لمشروعات بيئية، أو المشاركة في حملات توعية مجتمعية.
- **الملاءمة:** يعد هذا المؤشر مهمًا في عصر تتزايد فيه أهمية القضايا البيئية والاجتماعية. تؤثر الأنشطة البيئية بشكل مباشر على سمعة المنظمة، وتساهم في تحسين ممارسات العمل المستدامة. المشاركة في الأنشطة البيئية لا تساعد فقط في الحفاظ على البيئة بل تعزز أيضًا من قيمة المنظمة في المجتمع كمؤسسة مسؤولة وملتزمة.
- **المعايير:** يجب على المنظمة إظهار التزام واضح بممارسات المسؤولية الاجتماعية البيئية من خلال تنفيذ برامج أو مشاركات في أنشطة تهدف إلى حماية البيئة والمساهمة في المجتمع.
- **التوثيق:** تقارير عن الأنشطة البيئية والمجتمعية، صور توثق المشاركة في الحملات البيئية، تقارير التقييم التي تبين آثار الأنشطة الاجتماعية والبيئية.

• النصائح العملية:

- يمكن للمنظمات الكبيرة أن تشارك في مشاريع بيئية ضخمة أو برامج تهدف إلى تقليل البصمة الكربونية، بينما قد تركز المنظمات الصغيرة على الأنشطة المجتمعية المحلية.
- في بعض الأحيان، يمكن للمنظمات المشاركة في أنشطة المسؤولية الاجتماعية البيئية بالتعاون مع جهات حكومية أو منظمات غير ربحية لتوسيع نطاق التأثير.
- من المهم أن يكون لدى المنظمة خطة واضحة للتفاعل مع المجتمع المحلي، سواء من خلال حملات تنظيف أو برامج تعليمية بيئية.

• المنهجية:

- اجتمع مع الفريق المعني بالمبادرات البيئية والاجتماعية لتحديد الأنشطة الحالية التي تقوم بها المنظمة في هذا المجال.
- تحقق من وجود برامج بيئية طويلة الأمد تساهم في حماية البيئة.
- قيم مدى استدامة الأنشطة البيئية ومدى تأثيرها في المجتمع والبيئة.
- طور خطة عمل للمشاركة في أنشطة المسؤولية الاجتماعية البيئية، إذا لم تكن موجودة بالفعل.

- إجمالي النقاط المتاحة هو 100 نقطة. جميع الفئات متساوية في الأهمية لتحقيق الاستدامة، وبالتالي يُقترح استخدام هذا النوع من توزيع النقاط:
- الحوكمة: 20 نقطة
- البيئة: 20 نقطة
- علاقات العمل: 20 نقطة
- علاقات المجتمع: 20 نقطة
- علاقات الأعمال: 20 نقطة
- المجموع: 100 نقطة
- يمكن لكل من الشركات الكبيرة والصغيرة استخدام هذه الأداة في التقييم . يجب التعرف أولاً على الأداة، ثم يبدأ في جمع الوثائق وتخصيص النقاط.
- بعد تعبئة جدول البيانات يُلخص النقاط ويتيح للمستخدم البدء في وضع خطوات مستقبلية لتحسين أداء المسؤولية المجتمعية في المنشأة ، استناداً إلى الخطوات المقترحة لتحسين الأداء بناءً على مؤشرات معينة.

المؤشر والفئة	توفر الوثائق	النتيجة	خطوات مقترحة
الحوكمة			
1			
2			
3			
4			
5			
المجموع			
البيئة			
6			
7			
8			
9			
10			
المجموع			

المؤشر والفئة	توفر الوثائق	النتيجة	خطوات مقترحة
علاقات العمل			
11			
12			
13			
14			
15			
المجموع			
علاقات المجتمع			
16			
17			
18			
19			
20			
المجموع			

المؤشر والفئة	توفر الوثائق	النتيجة	خطوات مقترحة
بيئة العمل			
21			
22			
23			
24			
25			
المجموع			
المجموع الكلي			

• قبل البدء:

- استخدام أداة التقييم : نصائح عملية
- اقرأ الأسئلة بعناية: قبل تعبئة الاستبيان، تأكد من قراءة جميع الأسئلة بتمعن لفهم محتواها بدقة.
- اعتمد على زملائك: قد تحتاج إلى معلومات من إدارات مختلفة داخل المنظمة. اجتمع بممثلي هذه الإدارات لتوضيح المعلومات المطلوبة. يوصى بعدم القيام بالتقييم بمفردك، بل بتنسيق الجهود مع أقسام الموارد البشرية، والاتصال المؤسسي، والمراجعة الداخلية لضمان شمولية التقييم وربطه بجميع أنشطة المسؤولية المجتمعية.
- اجمع المعلومات الضرورية: إذا كنت حديث العهد بموضوع المسؤولية المجتمعية في منطمتك، قم بالاستعانة بزميل ذي خبرة، أو تثقف بالقراءة الإضافية، أو حضور دورات تدريبية متخصصة. أداة التقييم ليست بديلاً عن التعلم والفهم العميق للمسؤولية المجتمعية ومبادئها.
- كن صادقاً: تجنب المبالغة في تقدير أداء منطمتك إذا لم تكن تحقق المعايير المطلوبة أو لم يتوفر دليل مكتوب يدعم الأداء. التقييم الصادق يوفر صورة دقيقة تمكنك من التخطيط لتحسين الأداء.
- فهم الأسئلة في سياق منطمتك: قد تختلف التسميات أو السياسات بين المنظمات. حاول تفسير الأسئلة بما يناسب ثقافة مؤسستك دون تحريف معانيها الأصلية.

- لا تخش من الدرجات المتدنية: حتى إذا كان أداء منظمتك ضعيفاً في بعض المجالات، يمكنك التركيز على تحسين هذه الجوانب لاحقاً. الأداة مصممة لتقديم رؤى واضحة دون تعقيد.
- خصص وقتاً كافياً: قد يتطلب استكمال التقييم يوماً أو يومين من العمل لجمع المعلومات. في حالات التقييم الشامل، قد يستغرق الأمر أكثر من ذلك.
- انتبه للمخاطر المرتبطة بالتقييم: التقييم يحمل مخاطر مثل الانحياز أو الرغبة في تحسين الصورة العامة للمنظمة أمام المديرين أو المنافسين. لضمان نزاهة النتائج، ركز على تقديم تقييم دقيق وصادق يعكس الوضع الحقيقي.
- تجنب التركيز على النتائج فقط: الهدف من الأداة هو تعزيز وعي المنظمة بمستوى التزامها بالمسؤولية المجتمعية وتوفير قاعدة لتطوير أدائها، وليس فقط الحصول على نقاط عالية.
- استخدام النتائج كمرجع: بعد الانتهاء من التقييم، يمكن مقارنة أداء منظمتك مع منظمات مشابهة أو مع أدائها في فترات سابقة. ومع ذلك، يجب التعامل مع النتائج بحذر لتجنب المقارنات غير الدقيقة الناتجة عن اختلاف طرق التقييم بين المنظمات.



البرنامج الدولي
مدقق معتمد في تطبيق
متطلبات المواصفة القياسية
للمسؤولية المجتمعية للمؤسسات
ISO26000

تدريب
الأستاذ الدكتور علي آل إبراهيم
نائب رئيس مجلس الإدارة
الشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية

E-mail
Info@regionalcsr.com

website
www.regionalcsr.com