



# المنتدى الإقليمي ”دور المؤسسات في دول مجلس التعاون الخليجي في تعزيز المسؤولية المجتمعية تجاه العمال“

بيت الأمم المتحدة - الكويت ٧ - ٩ / يناير / ٢٠١٣



# المحتويات



- عن المنتدى ..... ٣
- تعريف بالمنظمة الدولية للهجرة ..... ٤
- مقدمة ..... ٦
- تعريف المسؤولية المجتمعية ..... ٧
- مبادئ المسؤولية المجتمعية ..... ٨
- قضايا مهمة لدعم تطبيق المسؤولية المجتمعية في المؤسسات ..... ٩
  - قضايا حقوق الانسان ..... ٩
  - ممارسات العمل والتشغيل العادلة ..... ١١
  - المساهمة في المجتمع المحلي ..... ١٣
  - المحافظة على البيئة ..... ١٤
  - حوكمة المؤسسات ..... ١٥
- فوائد تطبيق المسؤولية المجتمعية في المؤسسات ..... ١٦



تحت رعاية

معالي الأستاذة / ذكري عايد الرشيدى

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

تعقد

المنظمة الدولية للهجرة

المنتدى الإقليمي:

« دور المؤسسات في دول مجلس التعاون الخليجي في تعزيز  
المسئولية المجتمعية تجاه العمال »

وذلك بهدف تعزيز هذا المفهوم، وفتح افاق التعاون وبناء الشراكات  
بالإضافة إلى تبادل الخبرات ما بين القطاع الخاص والقطاع العام  
ومنظمات المجتمع المدني من خلال إقامة مشاريع تنموية مشتركة  
ومستدامة مع التركيز على تبني حقوق الانسان في جميع المؤسسات  
وتعزيز الممارسات الايجابية بالنسبة للعمال وخصوصاً العمالة الوافدة.

بالتعاون مع: الأمانة العامة للأوقاف وسفارة مملكة هولندا

الزمان: من ٧ ولغاية ٩ / يناير / ٢٠١٣

المكان: بيت الأمم المتحدة - الكويت



انشئت المنظمة الدولية للهجرة في العام ١٩٥١ وهي منظمة دولية حكومية تقوم على مبدأ انها منظمة استشارية تنفيذية تضع خبراتها الدولية بين أيدي الحكومات المضيفة وتدعم أجندة تلك الحكومات بما يتماشى مع المعايير الدولية. علما بأن المنظمة لديها ١٤٦ دولة عضو و٩٨ دولة ومنظمة بصفة مراقب ولديها ٤٥٠ مكتب حول العالم يعمل بهم ٧٨٠٠ موظف ينفذوا ما يزيد عن 2700 مشروع، وقد بلغت ميزانية المشاريع في العام ٢٠١١ ما يزيد عن ١.٣ مليار دولار. وللعلم وادراكاً من المنظمة الدولية للهجرة بخصوصية دول مجلس التعاون الخليجي وطبيعة انهم دول مستقبل للعمالة فان المنظمة الدولية للهجرة هي اول من طرح على مستوى المجتمع الدولي مصطلح "العمالة المتعاقدة المؤقتة" وذلك احتراماً للأمر السيادة في تلك الدول فيما يتعلق بالعمالة الوافدة. وأينما تواجدت المنظمة الدولية للهجرة فأنتها تقوم بتقديم الدعم للمساهمة في تعزيز بناء القدرات للحكومة المضيفة وخير مثال على ذلك الانشطة التي نفذها مكتب المنظمة الدولية للهجرة في الكويت حيث قامت وعلى سبيل المثال وليس الحصر بالتالي:

- اقامة عدة دورات تدريبية استفاد منها ما يزيد عن ٢٧٠ موظف حكومي كانت كلها تعني بأمر هامه كحقوق الانسان والعمالة الوافدة ومكافحة الاتجار بالبشر وأسس ادارة الهجرة وتدريب القائمين على مركز الايواء على تقديم المساعدة لنزلاء المركز وكيفية ادارة المركز.
- كانت اول من عقد حلقة نقاشية تم من خلالها طرح التحديات وتوحيد الجهود فيما يخص العمالة الوافدة بوجه عام والمنزلية على وجه الخصوص حيث جمعت كافة الاطراف المعنية بشئون العمالة الوافدة من حكومة (خارجية وداخلية وعمل) ومنظمات مجتمع مدني ومكاتب عمالة منزلية وقناصل العمال في السفارات المصدرة للعمالة وكذلك السفارات الغربية وذلك في فبراير ٢٠٠٩.
- استضافت وفد حكومي إندونيسي وذلك لتقريب وجهات النظر من ضمن مشروع دعم الحوار بين الحكومات اكتوبر ٢٠٠٩.
- استضافت وفد حكومي كويتي الى جاكرتا في الجزء النهائي من مشروع دعم الحوار بين الحكومات فبراير ٢٠١٠.



- استضافت وفد حكومي كويتي رفيع المستوى في جولة استطلاعية للاطلاع على مراكز الايواء لضحايا الاتجار بالبشر في كل من هولندا وبلجيكا يونيو
- استضافت وفد حكومي يمني للإطلاع على تجربة الكويت الفتية في مكافحة الاتجار بالبشر ديسمبر ٢٠١١.
- قامت بمشاركة خيراتها الدولية مع أجهزة القضاء والمدعين العامين عبر عقد عدة أنشطة مع معهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية (يناير ٢٠١٠ ومارس ٢٠١١).
- وجهت الدعوة واستضافت وفود حكومية كويتية للمشاركة في برامج اقليمية تنفذها المنظمة الدولية للهجرة في المنطقة العربية تعني بشئون الحدود ومكافحة الاتجار بالبشر مايو وسبتمبر ٢٠١١.
- أول من أعد ودرّب فريق مدربين وطنيين حكومي متخصص بشئون العمالة الوافدة ودعت اليه كافة دول مجلس التعاون الخليجي ديسمبر ٢٠٠٩ ونوفمبر ٢٠١١.
- أول من أعد ودرّب فريق مدربين وطنيين متخصص بمكافحة الاتجار بالبشر من منتسبي وزارة الداخلية يونيو ٢٠١٢.
- عقدت ورشة عمل اقليمية حول مكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية شارك فيها كافة وزارات الداخلية في دول مجلس التعاون الخليجي فبراير ٢٠١٢.
- نفذت العديد من المشاريع على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي وذلك لتعم الفائدة وتشمل المنطقة كافة تناولت مواضيع مثل أسس ادارة العمالة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون الخليجي في مايو ٢٠١٠. أيضا ورشة العمل الاقليمية حول " نظام الكفيل: الفرص والتحديات "في يناير ٢٠١١. كذلك اللقاء التشاوري الاقليمي حول " تحديات ادارة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي في ابريل ٢٠١٢.
- تنفيذ المنتدى الأول من نوعه في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حول دبلوماسية الثقافات بعنوان " دور دبلوماسية الثقافة في بناء الجسور بين الثقافات" بالشرake مع مركز الوعي (جمعية نفع عام كويتية) في ديسمبر ٢٠١٢.

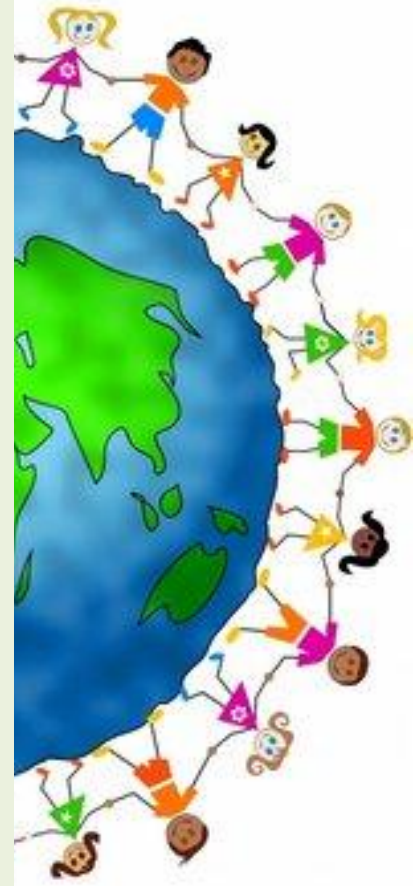


كانت المسؤولية المجتمعية منذ نشأة الخليقة وإلى يومنا هذا ترتبط بالمفهوم المطلق المنطلق من القيم الاخلاقية، إلى أن بدأ العلماء في السنوات الأخيرة في تأطير هذا المفهوم وتسمية الأمور بأسمائها الدالة ووضع المعايير التطبيقية لمفهوم المسؤولية المجتمعية.

يرتبط مفهوم المسؤولية المجتمعية ارتباطاً وثيقاً بأخلاقيات الأعمال والمحافظة على البيئة وان يكون للمنشأة دور فاعل في المجتمع الذي تعمل به. قال الفيلسوف "إيمانويل كانت": "يصدر الواجب الأخلاقي عن ضرورة عقلية، ولهذا فإن احترامه مسألة حتمية لا اختيارية". وقد رفض "إيمانويل كانت" الاتجاه أو التفكير الذي يحكم على الواجبات الأخلاقية تبعاً لنتائجها أو ما يترتب عليها. فالأخلاق تستمد قيمتها من أخلاقيتها، لا من نفعيتها.

إن المسؤولية المجتمعية تدعو إلى تطبيق السنن الأخلاقية السائدة في المجتمع على التشريعات الناظمة للأعمال. ويعود أصل هذه الفكرة إلى التعاليم السماوية التي تحرم السرقة والاختلاس والاحتيال واحترام حقوق الانسان والعمال. فأخلاق الأعمال هي محاولة للتوفيق وتحقيق التوازن ما بين الواجبات والسنن الأخلاقية والمحافظة على البيئة ومجريات الأنشطة الاقتصادية والمالية وان يكون لها دور مؤثر في التقدم الاجتماعي لدى المجتمعات.

ومن المؤمل أنه مع تنامي ثقافة المسؤولية المجتمعية أن نتحول إلى مرحلة تنامي الذكاء المجتمعي، وكذلك صياغة عقد اجتماعي بين قطاع الأعمال والمجتمع المدني ويقوم على أسس من الشفافية والنزاهة واحترام الآخر والأمان والخدمة العامة، وعلى توليد قصص نجاح لتمكين المجتمع المحلي وحفظ حقوقه بالإضافة إلى بناء أسس التنمية المرتبطة بالإنسان. حيث تُحترم كرامة الانسان والمجتمعات المحلية وتصبح جزءاً من مشروع التنمية المستدامة للعالم اجمع.



# تعريف المسؤولية المجتمعية



World Business Council  
for Sustainable Development

## مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة

"الالتزام المستمر من قبل منشآت الأعمال بالعمل والتصرف بشكل أخلاقي والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، إضافة إلى السكان المحليين والمجتمع بشكل عام»



## منظمة العمل الدولية

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



## الغرفة التجارية العالمية

"جميع المحاولات التي تساهم في تطوع الشركات لتحقيق التنمية وذلك لاعتبارات وأسباب أخلاقية واجتماعية، وتعتمد المسؤولية المجتمعية على المبادرات الحسنة من القطاع الخاص سواء كان شركات أو رجال الأعمال دون وجود إجراءات ملزمة قانونياً، وبهذا فإن المسؤولية المجتمعية تتحقق من خلال الإقناع والتعليم".



THE WORLD BANK  
Working for a World Free of Poverty

## البنك الدولي

"التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة، من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم، والمجتمع المحلي والمجتمع ككل؛ لتحسين مستوى معيشة الناس، بأسلوب يخدم التجارة، ويخدم التنمية في آن واحد وتكون مدمجة في الأنشطة المستمرة للمنشأة".



IOM International Organization for Migration  
المنظمة الدولية للهجرة

# مبادئ المسؤلية المجتمعية

## مبدأ القابلية للمساءلة:

يتعين على المؤسسات ان تقبل المساءلة عن تأثير أعمالها على المجتمع والبيئة كما ينبغي عليها أن تقبل وتشجع عملية التدقيق على أعمالها. وإن المساءلة تفرض على المؤسسات قبول واجب الاستجابة لعمليات التدقيق واستفسارات ومتطلبات الاطراف المعنية التزاماً بالرد على استفسارات اصحاب المصلحة.



## مبدأ الشفافية:

أن تُفصح المؤسسات على نحو واضح ودقيق وتام عن سياستها وقراراتها وأنشطتها المسؤولة عنها، بما في ذلك التأثيرات المعروفة، والمحتملة على البيئة والمجتمع، وأن تكون هذه المعلومات متاحة ومفهومة للأشخاص المتأثرين، أو المحتمل تأثرهم بشكل كبير من قبل المؤسسة.



## مبدأ السلوك الاخلاقي:

ينبغي أن تعزز المؤسسة السلوك الأخلاقي بواسطة وضع وتحديد قيمها ومبادئها الجوهرية مع وضع نظام للحكمة داخل المؤسسة وتقوم بتحديد وتبني وتطبيق معايير السلوك الأخلاقية التي تتلاءم مع غرضها وأنشطتها مع تشجيع العاملين الالتزام بها



## مبدأ احترام سيادة القانون:

أن تلتزم المؤسسة بجميع القوانين، واللوائح السارية المحلية، والدولية المكتوبة، والمعلنة، والمنفذة طبقاً لإجراءات راسخة ومحددة والإمام بها.



## مبدأ احترام الأعراف الدولية:

أن تحترم المؤسسة الاتفاقيات الدولية، والحكومية، واللوائح التنفيذية، والإعلانات، والمواثيق، والقرارات، والخطوط الإرشادية، عند قيامها بتطوير سياساتها وممارساتها للمسؤلية المجتمعية، مع الالتزام بمبدأ احترام سيادة القانون.



## مبدأ احترام الحقوق الأساسية للإنسان:

ينبغي على المؤسسة ان تحترم حقوق الانسان وتدرك اهمية هذه الحقوق وعالميتها



يوجد في العالم ما يكفي حاجة الانسان لا جشعة

غاندي



IOM International Organization for Migration  
المنظمة الدولية للهجرة



## قضايا حقوق الانسان .

إن حقوق الإنسان هي الحقوق الأساسية لكل البشر والتي تحق لهم كونهم ولدوا على وجه هذه الأرض، ويوجد فئتان رئيسيتان لحقوق الإنسان، تتمثل الفئة الأولى في الحقوق المدنية والسياسية وتشمل الحق في الحياة والحرية والمساواة أمام القانون وحرية التعبير، والفئة الثانية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وتشمل الحق في العمل والغذاء والصحة والتعليم والحق في الأمن المجتمعي.

### خصائص حقوق الإنسان:

- حقوق متأصلة، لأنها تخص الجميع لكونهم بشر.
- غير قابلة للتصرف، لأن الناس لا يمكن أن يوافقوا على التنازل عنها أو حرمانهم منها سواء من قبل الحكومات أو الشركات.
- عالمية، لأنها تنطبق على الجميع بلا استثناء.
- غير قابلة للتجزئة، فلا يجوز تجاهل حقوق الإنسان بصورة انتقائية.
- مترابطة، فتحقيق أحدها يسهم في تحقيق الحقوق الأخرى.



"نطالب المؤسسات العملاقة أن تعطي الناس حقوقهم كاملة ومضاعفة، وبالمقابل فإننا نؤكد أن كل شركة تلتزم بالأخلاق وتحاول بكل أمانة واحترام فعل الشيء الصحيح في كل الظروف، أن تحصل هي أيضا على كامل حقوقها وتجنبي ثمار ثقافتها النزيهة".

ثيودور روزفلت



يتوجب على المؤسسات أن تتحمل مسؤولية احترام حقوق الإنسان وأن تعترف بأهمية هذه الحقوق وعموميتها. وتفعيلاً لذلك ينبغي عليها، القيام بما يلي:

- احترام وتعزيز الحقوق المنصوص عليها في الميثاق الدولي لحقوق الإنسان باعتبارها حقوقاً عالمية وعامة وتعد جزءاً لا يتجزأ من الحقوق المطبقة في كافة الدول والثقافات والأوضاع.
- أن تحذو خطوات جادة نحو العمل على احترام حقوق الإنسان في البلاد التي لا تحمي حقوق الإنسان وأن تعمل أيضاً على الابتعاد عن الاستقادة من هذه المواقف.
- أن تلتزم بمبدأ احترام المعايير الدولية للسلوك إذا كان القانون الوطني أو تطبيقه لا يوفر حماية كافية لحقوق الإنسان.

ولقد اصدرت الامم المتحدة مجموعة من المبادئ للشركات ومن ضمنها مبادئ ما يخص حقوق الإنسان:

- يتعين على شركات الأعمال دعم واحترام حماية حقوق الإنسان المعلنة دولياً ضمن نطاق تأثيرها.

المبدأ رقم ١

- ضمان عدم ضلوع الشركات في أي انتهاكات لحقوق الإنسان.

المبدأ رقم ٢



"كل عمل يصبح نظامياً مشروعاً ومقبولاً إذا ما قام به مائة رجل أعمال"

أندرو يونج



IOM International Organization for Migration  
المنظمة الدولية للهجرة

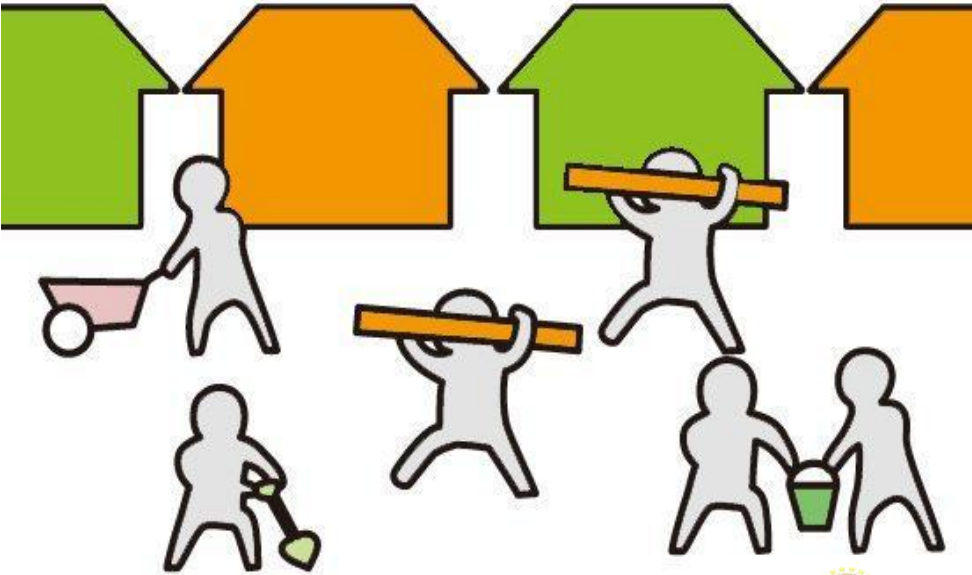
## ممارسات العمل والتشغيل العادلة .

تشمل ممارسات العمل للمؤسسات كافة السياسات والممارسات المتعلقة بالعمل المؤدى داخل المؤسسة او بواسطتها او بالنيابة عنها، بما في ذلك أعمال المقاوله من الباطن.

تمتد ممارسات العمل لتشمل العلاقة بين المؤسسة وموظفيها المباشرين أو المسؤولين الخاصة بالمؤسسة داخل مكان العمل الذي تملكه أو تتحكم فيه بشكل مباشر. وتشمل ممارسات العمل ما يلي: توظيف واختيار الموظفين وترقيتهم، والرواتب والتعويضات، والإجراءات التأديبية والشكاوى، نقل وتغيير مواقع العمال، وانهاء علاقة العمل، التدريب وتنمية المهارات والكفاءات، والاهتمام بظروف العمل والصحة والأمان والسلامة المهنية .

كما يوجد العديد من الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تعتبر مرجعاً أساسياً لصياغة التشريعات النازمة في مجال ممارسات العمل وحقوق العمال في كافة أنحاء العالم.

وتتحمل الحكومات المسؤولية الرئيسية لضمان المعاملة العادلة والملائمة للعمال، وعند عجز الحكومات عن تغطية بعض الجوانب، فإنه يتوجب على الشركات أن تلتزم بالمبادئ الموضحة في المواثيق الدولية.



من غير المستغرب أن يقول ٩٥% من المديرين التنفيذيين الذين شملهم مسح ماكنزي الاستشارية، أن لدى المجتمع الآن توقعات أعلى من الشركات بأن تضطلع بمسؤولياتها العامة كما كان عليه الحال قبل خمس سنوات.



IOM International Organization for Migration  
المنظمة الدولية للهجرة

والمفروض ان تعترف المؤسسات بالأشخاص كمصدر ميزة تنافسية فيها، وتعامل موظفيها كأحد الأصول الأساسية لديها، وبالتالي فإنها تحتاج إلى كسب دعم موظفيها، لا لتحديد نجاح عملياتها، من وجهة النظر التجارية فحسب، وإنما من حيث التزام المؤسسات بالقضايا الاجتماعية والبيئية؛ سعياً إلى تحقيق أبعاد الإستدامة الثلاثة، ويتسنى ذلك، بتعزيز قيم المنشأة، إلى جانب الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للإستدامة، وعبر الإستثمار في نوعية الحياة العملية، عن طريق تنظيم مكان العمل تنظيمياً ملائماً، وعبر الممارسات في مكان العمل وظروف الاستخدام، وتنمية الموارد البشرية وإدارتها. فالممارسات العمالية المسؤولة مجتمعياً تعد ضرورية للعدالة المجتمعية، والاستقرار المؤسسي.

وهناك علاقة أساسية واضحة ما بين ظروف العمل والإنتاجية، وتبرز الدراسات تكراراً يبين أن نجاح المؤسسات، في بيئات تنافسية متزايدة، لم يعد من الممكن قياسه بمقياس الأرقام المحضة.

إن المؤسسات المسؤولة مجتمعياً هي المؤسسات التي تأخذ في الحسبان تجذير ممارسات العمل الجيدة داخل المنشأة، والقدرة على الابتكار، والتركيز على الهياكل التنظيمية المرنة، مما يؤثر تأثيراً كبيراً في الإنتاجية والربحية.

ولقد اصدرت الامم المتحدة مجموعة من المبادئ للشركات للعمل بها ومنها ما يخص معايير العمل:

• يتعين على شركات الأعمال الحفاظ على حرية اختيار العلاقات والاعتراف الفعلي بحق إبرام الصفقات الجماعية.

المبدأ رقم ٣

• القضاء على كافة أشكال العمل القسري والجبري.

المبدأ رقم ٤

• الإلغاء الفعلي لعمالة الأطفال.

المبدأ رقم ٥

• القضاء على التمييز في الوظائف والمهن.

المبدأ رقم ٦



إذا حضرت الأخلاق فلا وزن لأي فشل يصيبك، وإذا غابت الأخلاق فلا وزن لأي نجاح تصيبه



IOM International Organization for Migration  
المنظمة الدولية للهجرة

تهتم المسؤولية المجتمعية، بالكيفية التي تدير بها المؤسسة الآثار المترتبة، على أعمالها في المجتمعات، والمجموعات التي تعمل في نطاقها، ومن المحتمل أن تكون هذه الآثار إيجابية أو سلبية، ولذلك فإن الأسلوب الذي تدير به المؤسسة هذه الآثار يؤثر حتماً على رفاهية المجتمع المحلي، وفي نهاية الأمر على أعمالها. ويعتمد تحديد المجالات، من حيث الأهمية، التي يجب المساهمة فيها على خصائص المجتمع نفسه من جهة، وعلى نوعية الموارد والقدرات، التي تتمتع بها المؤسسة من جهة أخرى، ومن الأهمية بمكان للمؤسسة، أن تكون على معرفة ووعي تامين بالمجتمع المحلي، بحيث يتم توجيه جهودها بشكل مباشر إلى أولويات واحتياجات المجتمع نفسه. وينبغي لمساهمة المؤسسة أن تضطلع على نحو يظهر الإحترام لحقوق أعضاء المجتمع، في إتخاذ القرارات المتعلقة بحياة مجتمعاتهم. وضمن هذا الإطار فإنه من المؤكد أن المؤسسة التي تسهم في تنمية المجتمع المحلي، تحصل على نتائج أفضل، عندما تنفذ برامجها من خلال التشاور مع المجتمعات المحلية؛ لأنها تضمن بذلك أخذ أولويات المجتمع المحلي بعين الاعتبار، فتنمية المجتمع المحلي هي أكثر من مجرد عمل خيري، بل هي علاقة مستمرة بين المؤسسة والمجتمع الذي تعمل فيه. إن المجالات الرئيسية لتنمية المجتمع المحلي، التي يمكن للمؤسسة أن تسهم فيها، تشمل خلق فرص العمل، ومبادرات التنمية الاقتصادية المحلية، من خلال توسيع برامج التعليم، وتنمية المهارات، وتوفير الخدمات الصحية، ورعاية الشباب من خلال الأندية الثقافية والرياضية والإلتزام بالتبرع بنسبة معينة، من أرباحها قبل خصم الضرائب لخدمة



"تتولد الثقة والعلاقات الوطيدة والمحبة بصورة طبيعية عندما يتم تطبيق المبادئ والمعايير الراقية في العمل والحياة"

تاو زو جونج



IOM International Organization for Migration  
المنظمة الدولية للهجرة

تعرف حماية البيئة للمؤسسات المسؤولة مجتمعياً، بأنه واجب المؤسسة لتغطية الآثار البيئية المترتبة على عمليات ومنتجات المؤسسة، والقضاء على الانبعاثات والنفايات، وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والإنتاجية، من الموارد المتاحة، وتقليل الممارسات التي قد تؤثر سلباً على تمتع البلاد والأجيال القادمة بهذه الموارد. وعلى المؤسسة أن تعي جميع الجوانب البيئية المباشرة وغير المباشرة، ذات الصلة في تأدية نشاطاتها، وتقديم خدماتها، وتصنيع منتجاتها، كما وعليها استخدام معايير معينة لمعرفة تلك الجوانب البيئية، ذات الأثر المتميز، لتتمكن بالتالي من التحسين الفعّال لأدائها البيئي. ومن الواجب على تلك المعايير المحددة، من قبل المؤسسة نفسها، أن تكون شاملة، مُنَبَّتة (ممكن إثباتها)، ويتم التوثيق بكتابة التقارير؛ لتحسّن الأداء الوظيفي للبيئة.

وتساعد فكرة وجود نظام إدارة بيئية على ضمان التزام المؤسسة بما يأتي:

- الالتزام إداري بالوفاء بالأحكام الخاصة بسياستها وأهدافها وتطلعاتها.
- التركيز على نشر ثقافة الوقاية بدلاً من إتخاذ إجراءات علاجية أو تصحيحية في وقت لاحق.
- وجود نظام يضمن بالتالي عملية التحسين المستمر.



ولقد اصدرت الامم المتحدة مجموعة من المبادئ للشركات للعمل بها ومنها ما يخص البيئة:

• يتعين على شركات الأعمال دعم نهج وقائي يتعلق بالتحديات التي تواجهها البيئة.

المبدأ رقم ٧

• الاضطلاع بمبادرات لتشجيع المزيد من المسؤولية تجاه البيئة.

المبدأ رقم ٨

• التشجيع على تطوير وتعميم تقنيات صديقة للبيئة.

المبدأ رقم ٩



نحن مجرد مؤتمنين على الثروات المعطاة لنا مؤقتاً على هذه الأرض،  
فليتنا نتشاركها مع الآخرين .

كارنغي



IOM International Organization for Migration  
المنظمة الدولية للهجرة

تعرف الحوكمة المؤسسية، بأنها مجموعة العلاقات، ما بين إدارة المؤسسة، ومجلس إدارتها، ومساهميها، والجهات الأخرى، التي لها إهتمام بالمؤسسة، كما أنها تبين الآلية التي توضح من خلالها أهداف المؤسسة، والوسائل لتحقيق تلك الأهداف، ومراقبة تحقيقها، وبالتالي فإن الحوكمة المؤسسية الجيدة، هي التي توفر لكل من المجلس والإدارة التنفيذية الحوافز المناسبة، للوصول إلى الأهداف، التي تصب في مصلحة المؤسسة، وتسهل إيجاد عملية مراقبة فعالة، وبالتالي تساعد المؤسسة على استغلال مواردها بكفاءة.

وتضمن حوكمة المؤسسات عدم تركز السلطة في يد فرد أو مجموعة واحدة، داخل المؤسسة، ويتطلب ذلك وجود ضوابط وموازين، داخل المؤسسة، يكون دورها الفصل بين سلطات مختلف أجهزتها، والموازنة بينها، مع وجود خطوط واضحة للمساءلة فيما بينها. وتتنوع أنظمة الحوكمة بناءً على حجم ونوع المؤسسة، والسياق البيئي والإقتصادي والسياسي والثقافي والاجتماعي الذي تعمل فيه.



ولقد اصدرت الامم المتحدة مجموعة من المبادئ للشركات للعمل بها ومنها ما يخص معيار الشفافية:

### المبدأ رقم ١٠

- محاربة الفساد" يجب أن تعمل مؤسسة العمل على محاربة الفساد بكافة أشكاله بما في ذلك الابتزاز والرشوة.



"أفعل كل الخير الذي تستطيع، بكل الوسائل الممكنة، في كل الأماكن المتاحة، وفي كل الأوقات المتوفرة، ولكل الناس من حولك، ما وسعك إلى ذلك سبيلاً".

جون ويزلي



بالرغم إن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أصبحت التزاماً أخلاقياً أكثر منه فرصة تجارية وأنها أداة هامة للتميز وتجعل منها مؤسسة أكثر جاذبية، إلا ان المؤسسات تجني العديد من الفوائد والعوائد من خلال تبنيها لمبادئ المسؤولية الاجتماعية، ويظهر ذلك جلياً مما يلي:

١. زيادة تقبل المجتمع ورضاهم عن المؤسسات المسؤولة مجتمعياً نظراً للدور الإيجابي الذي تلعبه هذه المؤسسات في المجتمع المحيط، وقد تبين ان مبيعاتها وأرباحها تزداد على المدى البعيد.
٢. تمتع المؤسسات المسؤولة مجتمعياً بصورة ذهنية جيدة وسمعة محترمة وحصولها على ثقة أكبر من قبل المجتمع، وتعزيز مكانة العلامة التجارية الخاصة بها.
٣. تحسين تنافسية المؤسسة وعلاقتها مع أصحاب المصلحة وقدرتها على الابتكار من خلال التعرض لوجهات نظر جديدة والاتصال بقطاع متنوع من اصحاب المصلحة.
٤. زيادة قدرة المؤسسة على جذب والإبقاء والمحافظة على الموارد البشرية الكفوة والعملاء، بالإضافة إلى تعزيز الولاء الوظيفي.
٥. تحسين سلامة وصحة الموظفين من النساء والرجال.
٦. زيادة الإنتاجية وكفاءة الموارد، وخفض استهلاك الطاقة والمياه، وخفض النفايات، وخفض تكاليف التشغيل.
٧. تحسين اعتمادية ونزاهة المعاملات من خلال المشاركة السياسية المسؤولة والمنافسة العادلة وانعدام الفساد.
٨. المنع أو الحد من الصراعات المحتملة مع المستهلكين بشأن المنتجات أو الخدمات.



الشركات الصغيرة والمتوسطة تستطيع القيام بدور محوري وهام في مجال المسؤولية الاجتماعية، إذ أن ما يقرب من ٩٠ ٪ من الشركات في جميع أنحاء العالم تتكون من المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، وتوفر ما بين ٥٠ - ٦٠ ٪ من فرص العمل وتلعب دوراً هاماً في تنمية المجتمع.







IOM International Organization for Migration  
المنظمة الدولية للهجرة



المنتدى الإقليمي  
”دور المؤسسات في دول مجلس التعاون الخليجي  
في تعزيز المسؤولية المجتمعية تجاه العمال“  
بيعت الأمم المتحدة – الكويت ٧ - ٩ /يناير/ ٢٠١٣



International Organization for Migration  
United Nations House – Diplomatic Square  
Block 7 - Mishrif - State of Kuwait  
Tel: +965 2 530 8000, Fax: +965 2 5399354