

19

موظفونا



موظفونا

محطات بارزة

318

وكلاء المبيعات و الموظفين
تم تدريبهم في لغة الإشارة

تجاوزت زين مستهدفها الخاص بالتدريب على لغة الإشارة من خلال تدريب 318 من وكلاء المبيعات والموظفين.

Z22

برنامج GENERATION Z

واصلت الشركة تطوير برنامج Generation Z الخاص بها، وهو البرنامج الذي يهدف إلى تعزيز مهارات الخريجين الجدد، وإذ تم تغيير اسم البرنامج إلى ZTwentyTwo، فإنه يسعى إلى رعاية رواد الأعمال والمبدعين الداخليين الذين يمتلكون عقلية ريادية أعمال من أجل دعم استراتيجية أعمال المجموعة.

اعتادت المهارات في القطاع التكنولوجي ما قبل الجائحة أن تتناوب بين مشغلي شبكات الاتصالات المتنقلة، حيث كانت الفرص المتاحة مقصورة على القطاع، لكن التحول الرقمي المتسارع أدى إلى توسيع نطاق فرص العمل ليشمل أيضاً قطاعات أخرى مثل البنوك والمؤسسات الحكومية والشركات الخاصة، هذا المشهد التنافسي الأوسع نطاقاً يضع مزيداً من الضغط على مجموعة زين، ولمعالجة هذا الأمر، فإن المجموعة تركز على الجيل الجديد من الخريجين ذوي الخبرة الرقمية، والمثقفين جيداً للاستفادة من مجموعة المواهب الجديدة هذه.

5,018

السنوي
مستجيب لاستبيان الموظفين

أعدنا إطلاق استبيان مشاركة الموظفين السنوي على مستوى المجموعة، حيث وصل إلى 5,018 مستجيب، واستناداً إلى النتائج والملاحظات التي تم تلقيها، ستقوم زين بتطوير عدد من المبادرات التي من المقرر تنفيذها خلال العام 2023.

إن العمل في أسواق فيها شباب يفتقرون إلى مجموعات المهارات المناسبة هو أمر يطرح تحديات للشركة حيث أن التغيرات في العقلية والتوقعات تضيف مزيداً من الضغط على استقطاب المواهب، وتشمل التحولات في الأولويات التركيز على الأجور أكثر من التركيز على النمو الوظيفي، وكذلك البحث عن وظائف توفر ثقافة عمل مرنة، ولمعالجة التغيرات الجديدة في العقلية، تستكشف مجموعة زين التوظيف المرن القائم على العقود والتوظيف المؤقت عن بُعد، بما يسمح لمجموعة زين بأن تكون أكثر مرونة في ممارساتها الخاصة باستقطاب المواهب.

تقسيمه الموظفين

استقرت القوى العاملة في شركة زين 2022 ولم تلاحظ أي تغييرات كبيرة على مدار العام. لدعم رحلة التحول الرقمي لشركة زين بشكل استباقي ، بذلت الشركة جهودًا أكبر في توظيف النساء في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات لتضمين المواهب الذكية رقميًا. شهدت البحرين والسودان وجنوب السودان بعض النمو في عدد الموظفين المطلوب استجابة لمتطلبات السوق والتوجيه الاستراتيجي.

البحرين	العراق	الأردن	الكويت	السعودية	السودان	جنوب السودان	المعدل الإجمالي
194	1,174	1,335	1,742	1,743	780	122	7,090*
171	1,549	388	1	0	1,029	0	3,138
365	2,723	1,723	1,742	1,743	1,809	122	10,227
143	845	937	1,461	1,406	429	101	5,322
51	329	398	281	337	351	21	1,768
%74	%72	%70	%84	%81	%55	%83	%74
%26	%28	%30	%16	%19	%45	%17	%26
12	91	150	338	216	44	31	882
%6	%8	%11	%19	%12	%6	%25	%13
6	74	152	98	152	65	5	552
%3	%6	%11	%6	%9	%8	%4	%7
18	165	302	436	368	109	36	1,434
%9	%14	%23	%25	%21	%14	%30	%19
6	174	198	273	323	37	9	1,017
%3	%15	%15	%16	%19	%5	%7	%11
5	95	114	68	84	34	1	401
%3	%8	%9	%4	%5	%4	%1	%5
8	269	312	341	407	71	10	1,418
%67	%100	%100	%92	%100	%100	%100	%94
%100	%100	%100	%95	%99	%100	%100	%99
%100	%67	%33	%74	%78	%81	%100	%76
%100	%84	%38	%80	%90	%71	%89	%79

عدد الموظفين بدوام كامل

عدد الموظفين المؤقتين أو بدوام جزئي

عدد الموظفين المتعاقدين (كل أنواع التعاقد)

عدد الذكور بدوام كامل

عدد الإناث بدوام كامل

نسبة الذكور بدوام كامل

نسبة الإناث بدوام كامل

عدد الموظفين الجدد - الذكور

نسبة الموظفين الجدد - الذكور

عدد الموظفين الجدد - الإناث

نسبة الموظفين الجدد - الإناث

مجموع الموظفين الجدد

مجموع الموظفين الجدد - نسبة

تبديل الموظفين - ذكور

نسبة تبديل الموظفين - ذكور

تبديل الموظفين - إناث

نسبة تبديل الموظفين - إناث

مجموع تبديل الموظفين

معدل الاستبقاء بعد إجازة أمومة

معدل الاستبقاء بعد إجازة الأبوة

معدل الاستبقاء بعد العمل في زين بعد عام واحد من العودة من إجازة الأمومة

معدل الاستبقاء بعد العمل في زين بعد عام واحد من العودة من إجازة الأبوة

* نسبة الموظفين الجدد - الإناث تم الاحتساب بتقسيم عدد الموظفين الجدد الإناث على عدد الموظفين بدوام كامل

* نسبة تبديل الموظفين - الذكور تم الاحتساب بتقسيم عدد تبديل الموظفين الذكور على عدد الموظفين بدوام كامل

* نسبة تبديل الموظفين - الإناث تم الاحتساب بتقسيم عدد تبديل الموظفين الإناث على عدد الموظفين بدوام كامل

* يتم تعريف معدل العودة إلى العمل بالموظفين العائدين إلى العمل بعد إجازة الأمومة أو الأبوة الخاصة بهم

لا يشمل الموظفون بدوام كامل 319 موظفين تابعين لشركات زين التابعة

* نسبة الموظفين الجدد - الذكور تم الاحتساب بتقسيم عدد الموظفين الجدد الذكور على عدد الموظفين بدوام كامل

تحقيق نتائج من خلال المشاركة:

استبيان مشاركة الموظفين

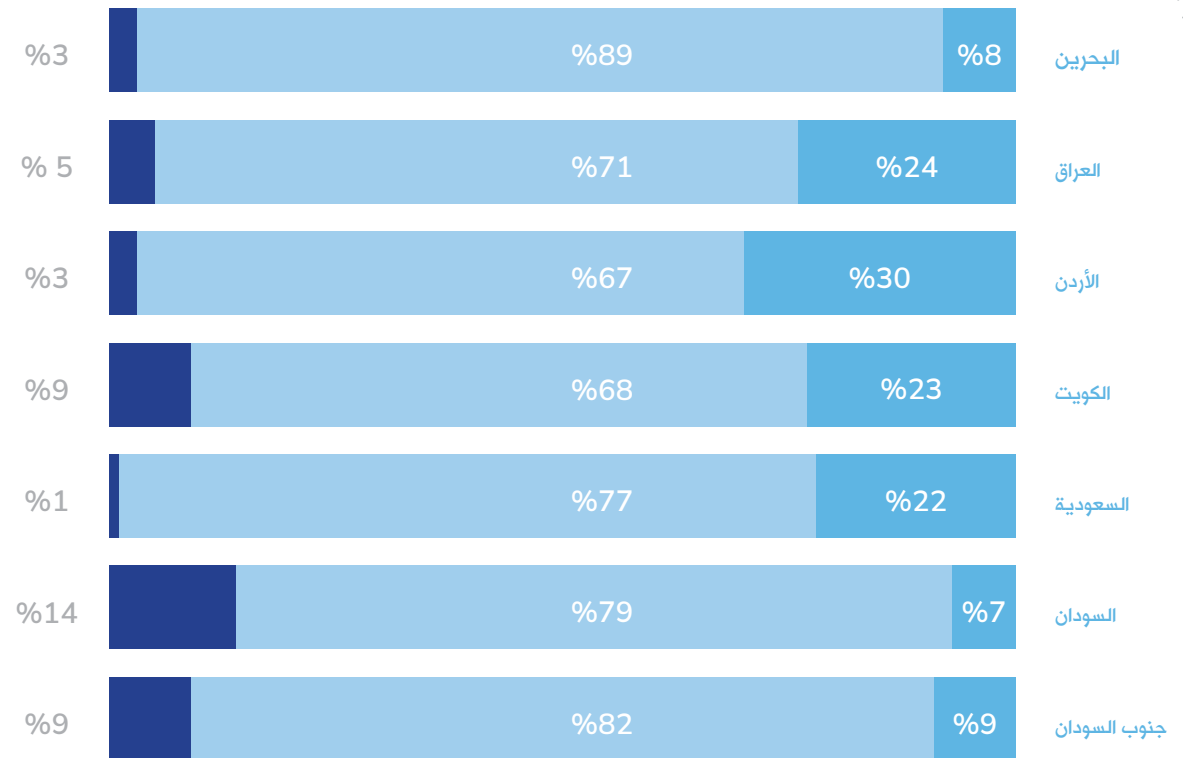
في أعقاب الجائحة، أعادت مجموعة زين إطلاق استبيانها السنوي حول مشاركة الموظفين، وذلك للحصول على رؤى حاسمة حول رفاهية الموظفين وتوقعاتهم في ما يتعلق بتطور المجموعة، ويُعتبر الحفاظ على الدافع والإلهام لدى موظفينا لتقديم أفضل ما لديهم في جميع الأوقات أمراً ضرورياً لتحويل الأعمال وتحقيق أهداف المجموعة.

انبثق موضوع استبيان هذا العام من قيم العلامة التجارية المؤسسية الخاصة بمجموعة زين وهي "التألق" و"الانتماء" و"القلب"، ومن خلال الجمع بين هذه العناصر الثلاثة، تؤمن مجموعة زين بأن الاستبيان يوائم الطموحات ويُلهم التغيير الإيجابي والمستدام ويساعد الموظفين على اتخاذ قرارات أفضل.



*يشمل الموظفون بدوام كامل فقط

هيكل أعمار الموظفين



● نسبة الموظفين فوق الـ 50

● نسبة الموظفين ما بين 30 - 50

● نسبة الموظفين تحت الـ 30

الابتكار الداخلي

باعتباره أحد مكونات أجندة التنوع والإنصاف والاشتمال، يركز مسار الابتكار الداخلي الخاص بالمجموعة على المجالات التالية:

ZAINIAC

1

تهدف منصة ZAINIAC - التي تأسست في العام 2017 - إلى تعزيز الفكر الداخلي وزيادة الأعمال الداخلية لجميع موظفي زين بهدف دعم حضانة الأفكار التجارية وتطويرها من خلال الفعاليات، وبرامج التبادل، وجلسات المتحدثين، والمسابقات، وخلال العام 2022، أطلقت إدارة التنوع والإنصاف والاشتمال أكاديمية ZAINIAC للابتكار، وهي برنامج قيادة مدته ثلاثة أشهر وموجه لكبار القادة بهدف إثارة الإبداع والابتكار، وخلال العام 2022، تبلور تقدم ZAINIAC من خلال حجم هذه المشاركات المتنامية:

- 42 مشاركاً من أعضاء مجلس الإدارة وكبار المديرين أبدو التزامهم بالبرنامج.
- خمسة فرق يتألف كل واحد منها من ثمانية أعضاء تعمل على برامج تتماشى مع استراتيجية 4Sight الخاصة بمجموعة زين.
- 90% هو معدل الرضا استناداً إلى استبيان الرأي.

2

انطلق برنامج ZAINIAC في العام 2020 بهدف تزويد موظفي زين بإمكانية الوصول إلى أحدث أدوات الابتكار، وفن اختبار العملاء، وإطلاق العنان لأفكار إبداعية جديدة، وقد غطت الموضوعات:

- الابتكار، البنية التحتية، التحالف، والقيادة، بهدف تدريب 3,500 موظفاً خلال العام 2022، في الواقع، انتهى الأمر بتدريب ما مجموعه 3,692 موظفاً خلال هذه الفترة.

تطوير مواهبنا

كجزء من استراتيجية التحول الرقمي 4Sight الخاصة بمجموعة زين، تعطي المجموعة الأولوية لتحسين مهارات موظفيها وإعادة تأهيلهم بهدف دفع عجلة التعلم والتطوير المستمر، وطرقت المجموعة خطة "القوى العاملة المستقبلية" من أجل تنويع مواهبها وترسيخ المهارات المطلوبة في المستقبل، وتركز هذه الخطة على تدريب الموظفين في المجالات التالية:

تحليلات البيانات

محو أمية البيانات

التمكين الرقمي

الابتكار والإبداع

القيادة

تجارب العملاء الرقمية

بدأت خطة "القوى العاملة المستقبلية" استجابة لمعالجة مخاطر عدم تطابق المهارات، وهي المخاطر البارزة في الأسواق التي تعمل فيها المجموعة، وما زالت المنطقة تواجه هذا التحدي وتجد أنه من الصعب والمكلف إعادة تشكيل مهارات الأفراد وتلبية المطالب المتوقعة من بيئة خضراء ومستقبل رقمي، وتواصل الحكومات إيلاء أهمية كبيرة لضرورة إعادة تأهيل السكان المحليين من خلال إصلاح التعليم والتدريب.

بالإضافة إلى ذلك، ساءت الجائحة الضوء على الحاجة إلى التحول الرقمي في جميع القطاعات، وهو الأمر الذي أدى إلى زيادة الطلب على المهارات المتخصصة في مجال المنتجات والخدمات الرقمية، وفقاً لـ Outsized - وهي منصة للمحترفين المستقلين والمستشارين المستقلين والمقاولين الماهرة والشركات الاستشارية - فإن المجالات الأسرع نمواً والبارزة في المنطقة تشمل:

- مهارات الدفع والبطاقات، بسبب ارتفاع عدد المحافظ الإلكترونية وبوابات الدفع والتجارة الإلكترونية.
- مهارات التحول الرقمي والمهارات السوقية مثل علوم البيانات وتحليلات البيانات والذكاء الاصطناعي ومهارات الأمن السيبراني.
- خبراء إدارة التغيير، المدربون ومحللو المشاريع والأعمال.

المتوسط السنوي لعدد ساعات التدريب لكل موظف

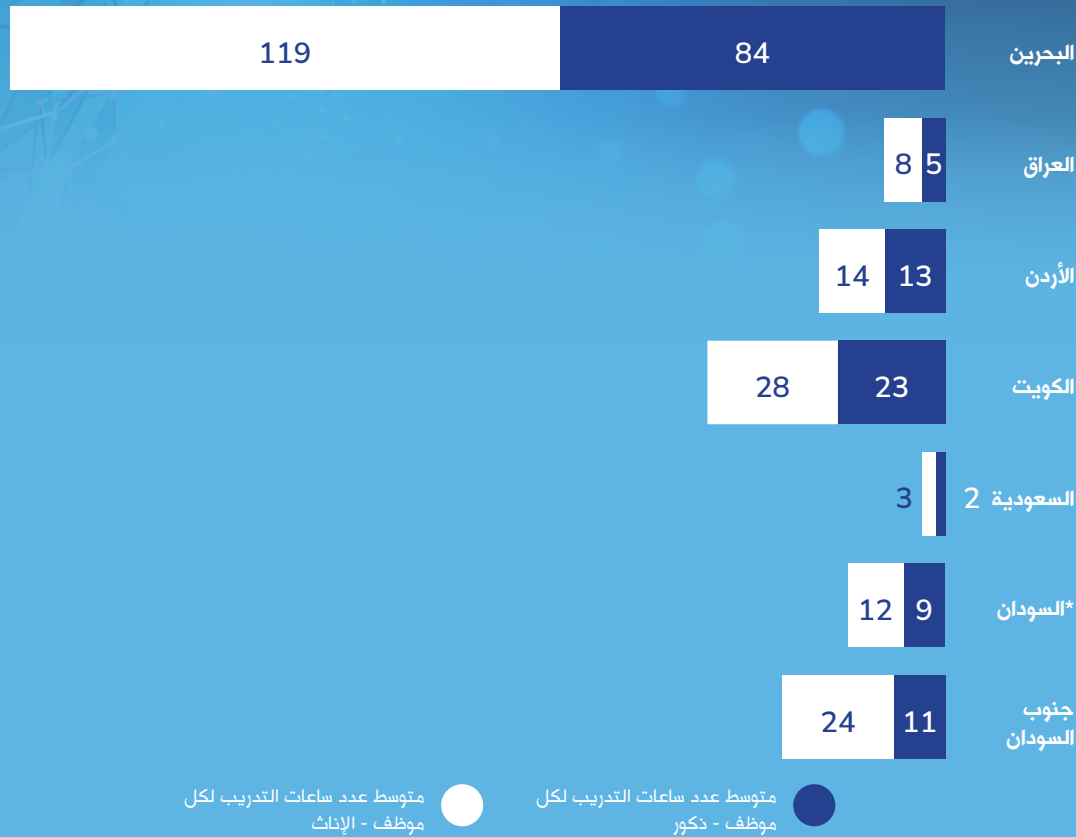
يوفر هذا السياق لمجموعة زين الفرصة لتسريع المهارات المطلوبة لتنفيذ استراتيجيتها، وأيضاً لتلبية احتياجات المجتمعات التي تخدمها، وخلال العام 2022، استفادت زين من منصات التدريب عبر الإنترنت التي تركز على تطوير المهارات القائمة على التكنولوجيا.

في دول كالعراق والسودان التي تسود فيها تحديات اجتماعية وسياسية أعلى من المعتاد، كان من الصعب إجراء دورات تدريبية شخصية مع خبراء خارجيين، بالتالي كانت الدورات التدريبية عبر الإنترنت سائدة، ومع ذلك، فإن بعض منصات التدريب عبر الإنترنت المستخدمة لا تلتقط البيانات اللازمة لتسجيل ساعات التدريب، وفي ظل ذلك، لا يتم تضمين البيانات ذات الصلة في الجدول التالي، وتواصل زين العمل على تطوير المنصات المستخدمة لتكون قادرة على جمع الأفكار اللازمة لإدارة برامج التدريب عبر الإنترنت بشكل أفضل.

وتركز منصات التعلم عبر الإنترنت هذه بشكل أكبر على القوى العاملة الخاصة بالمهارات المستقبلية، مثل التعلم الآلي، التسويق الرقمي، العمل مع البيانات الضخمة، ورفع مستوى المعرفة الرقمية بشكل عام لتمكين هذا الطموح، ومن شأن تطوير التمكين الرقمي أن يؤدي إلى بناء القدرات الرقمية داخل القوى العاملة من خلال سد الفجوة بين الأوضاع الحالية والمستقبلية وبين متطلبات الكفاءة.



تطوير مواهبنا:



● متوسط عدد ساعات التدريب لكل موظف - ذكور
● متوسط عدد ساعات التدريب لكل موظف - إناث

* انخفض عدد ساعات التدريب بشكل ملحوظ في السودان هذا العام بسبب الأوضاع السياسية في البلاد.

1. برنامج «زین الشباب» (ZY)

تأسس برنامج «زین الشباب» (ZY) في العام 2018، وهو يركز على تزويد الموظفين الشباب بالمعرفة والموارد لأداء أفضل ما لديهم في مكان العمل، وأطلق برنامج «زین الشباب» برامج متعددة لتعزيز مهارات الشباب، بما في ذلك مبادرات: التوجيه العكسي، جيل Z، و CODE 7.

ZY

مبادرة ZY للشباب

الجيل Z

هذه المبادرة تقدم برنامجاً مدته سنة يتألف من أربعة موضوعات رئيسية:

1. تحقيق الأهداف الشخصية: حدد كل عضو من أعضاء ZY الأهداف الشخصية من خلال العمل على وضع خطة تطوير مُعدة بعناية.
2. تقييم «السلوك والتوجه في العلاقات الشخصية الأساسية المتحققة» (Firo B): يسمح تقييم Firo B للأفراد بتقييم التفاعلات في مكان العمل.
3. إنشاء مجتمع زین الشباب: قدم 19 عضواً في البرنامج جهودهم لبناء هيكل الفريق وتعزيز روح العمل الجماعي عبر أسواق المجموعة.
4. الشهادات: حصل المشاركون في البرنامج على شهادات في المهارات القيادية، مما ساعد على تعزيز أسلوب القيادة لكل عضو في البرنامج.

خلال العام 2022، أعادت مجموعة زین صياغة مفهوم برنامج CODE 7 الخاص بها من العام السابق، وتم تغيير اسمه إلى ZTwentyTwo - Z22 ليتوافق مع الجوانب التحويلية في مكان العمل، يدعم تقدم البرنامج استراتيجية التحول الرقمي 4Sight الخاصة بمجموعة زین والمهارات المطلوبة لتحقيق أهداف المجموعة وغاياتها، ومن خلال هذا البرنامج، تهدف زین إلى بناء فريق قوي قادر على المساهمة في وحدات الأعمال الموجهة نحو الابتكار في المؤسسة.



ZTwentyTwo

تم توجيه هذه الدورة نحو رعاية ريادة الأعمال الداخلية، والمبتكرين، والمفكرين الجدد الذين يمتلكون عقلية قادرة على دعم أهداف زین الاستراتيجية.

CODE 7

تمحورت حول تطوير المهارات الرقمية لمحللي البيانات المستقبليين، تناولت هذه الدورة موضوعات كان من بينها البيانات الكبيرة والذكاء الاصطناعي والابتكار المستدام.

2020، Generation Z

تألفت هذه الدورة من 3 موضوعات رئيسية، وهي: الثقافة المؤسسية، وأساليب القيادة، والاتجاهات المستقبلية.

2019، Generation Z

تعزيز الثقافة المؤسسية والعمل الجماعي عند إدارة المشروعات وهو محور التركيز الرئيسي لهذه الدورة.

2018، Generation Z

كان الموضوع الرئيسي لهذه الدورة هو تعزيز مهارات رقمية مثل البرمجة وإدارة المشروعات بسلاسة إلى جانب التركيز على النمو الذاتي والتطوير.

2017، Generation Z

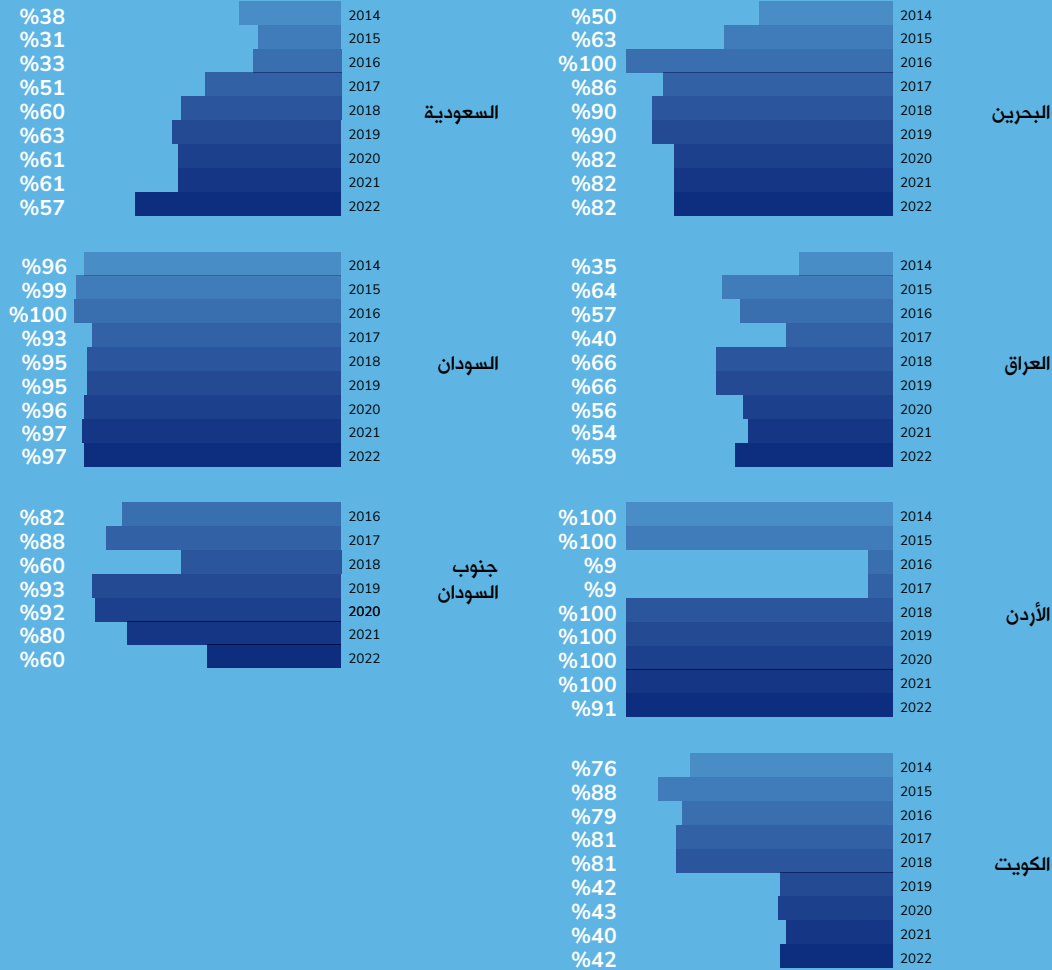
تمركز حول بناء مشاريع الأعمال، واكتساب مهارات ريادة الأعمال، ودراسة الاتجاهات الابتكارية في السوق.

2016، 2.0 Zainers

تمحورت حول التناوب في إدارات مختلفة على مستوى مجموعة زین مع التركيز على إجراء أبحاث حول قطاعات رقمية متنوعة.



دعم رأس المال البشري المحلي: نسبة الموظفين المحليين في المناصب الإدارية العليا



2. دعم المواهب المحلية

يشكل الاستثمار في المواهب المحلية أمراً حاسماً لتحقيق الاستقرار في القوى العاملة والمواءمة مع سياسات العمل الوطنية الخاصة بالحكومات، وتبذل مجموعة زين جهوداً كبيرة في تطوير مواهبها الداخلية لأنها تؤدي إلى فوائد مجتمعية على مستوى مجتمعات زين، وتلتزم الشركة التزاماً راسخاً بتوفير مكان عمل متنوع وشامل ومنصف، وهو ما تم التأكيد عليه مجدداً في مدونة قواعد السلوك الخاصة بها، وذلك لتوفير مكان عمل خال من التمييز من أي نوع، بما في ذلك التمييز على أساس الجنس أو العنصر أو العرق أو الدين أو الجنسية أو الاحتياجات الخاصة أو العمر (وفقاً لقانون العمل الوطني).

خلال العام 2022، ارتفعت نسبة التوظيف المحلي في الإدارة العليا في معظم أسواقنا، وتوضح الجداول التالية النسب المئوية السنوية للإدارة العليا (المحددة على أنها أعلى مستويين إداريين) التي تتألف من محليين في كل شركة تابعة.

الجدول التالي يمثل نسب إجمالي الموظفين المحليين:

نسبة العمالة المحلية / الأجنبية

الأجنبية	المحلية	
%13	%87	البحرين
%3	%97	العراق
%0.4	%99.6	الأردن
%64	%36	الكويت
%16	%84	السعودية
%0.1	%99.9	السودان
%2	%98	جنوب السودان

خلق ثقافة متنوعة وشاملة

WE ABLE

مبادرة زين لإدماج الاحتياجات الخاصة، WE ABLE، تم إطلاقها في العام 2019 بهدف تضمين ممارسات شاملة لذوي الاحتياجات الخاصة في المجموعة بحلول العام 2025، تشمل الأهداف الأربعة الرئيسية ما يلي:

WE ABLE

1. زيادة توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة على مستوى الشركات التابعة.
 2. ضمان أن جميع البرامج التدريبية المقدمة للموظفين شاملة للاحتياجات الخاصة.
 3. التأكد من أن جميع مباني زين التشغيلية شاملة للاحتياجات الخاصة
 4. تحديد وتنفيذ التقنيات المساعدة التي من شأنها تمكين الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة من الأداء بشكل مستقل.
- تم بذل الجهود التالية على مدار العام، بهدف تحقيق الأهداف المحددة أعلاه:

- في إطار برنامج WE ABLE، واصلت مجموعة زين تزويد وكلاء المبيعات والموظفين بتدريب على لغة الإشارة، كان الهدف على مستوى المجموعة هو تدريب 150 موظفاً، وتجاوزت الشركة الهدف لتصل إلى 318 موظفين.
- تم تقديم 34 جلسة توعية على مدار العام، واستهدفت الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، شارك فيها أكثر من 630 شخصاً، وغطت الجلسات التوعوية مواضيع مثل:

- ✓ الوصول الرقمي إلى مايكروسوفت
- ✓ التوعية بالوصول العالمي
- ✓ لغة الإشارة
- ✓ مهارات المبيعات وإجراء المقابلات
- ✓ جلسة تقنية الوصول
- ✓ آداب الإعاقة
- ✓ اليوم العالمي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة

- في ما يتعلق بـ"الأسبوع العالمي لريادة الأعمال"، استضافت مجموعة زين هاكاثون افتراضي على مستوى المجموعة، وهو الحدث الذي هدف إلى إنشاء حلول تقنية مساعدة، وقدم الحدث الذي استمر لمدة أسبوع ورش عمل دعمت الموظفين لتطوير عرض تقديمي كامل، حيث أتيحت الفرصة للفرق الخمسة الأولى للفوز بحصة من مجموع جوائز بلغت قيمتها 2250 ديناراً كويتياً.
- خلال العام 2022، وظفت مجموعة زين ما مجموعه 73 شخصاً من ذوي الاحتياجات الخاصة في أسواقها، وكان التوزيع على النحو التالي:

مجموع عدد موظفين الاحتياجات الخاصة

البحرين	4
العراق	18
الأردن	17
الكويت	6
السعودية	21
السودان	6
جنوب السودان	1
المجموعة	73

موظفين الدوام الكامل من ذوي الإحتياجات الخاصة

البحرين	0
العراق	2
الأردن	6
الكويت	6
السعودية	21
السودان	6
جنوب السودان	1
المجموعة	42

موظفين الدوام الجزئي من ذوي الاحتياجات الخاصة

البحرين	4
العراق	16
الأردن	11
الكويت	0
السعودية	0
السودان	0
جنوب السودان	0
المجموعة	31

BE
WELL

مبادرة BE WELL

- لضمان أن تظل زين اشمالية للجميع، أقامت المجموعة شراكة جديدة مع تطبيق «تهون»، وهو أول تطبيق عربي للمساعدة الذاتية، حيث يقدم أدوات تساعد في الحفاظ على الصحة الذهنية، وزيادة الإنتاجية، وتقليل التوتر، وتعزيز وتمكين الرفاهية في مكان العمل، ومن خلال هذه الشراكة، يحصل موظفو زين على وصول مجاني إلى مجموعة متنوعة من المحتوى المقدم عبر التطبيق، بما في ذلك التأمل وقصص النوم والدروس الرئيسية ونصائح الاسترخاء والموسيقى ذات التركيز العميق، وحتى الآن، سجل **693** موظفاً من موظفي زين لدى التطبيق.
- إطلاق «أبطال BE WELL»، وهي مسابقة لمدة ثلاثة أشهر ركزت على زيادة الوعي بالصحة الذهنية في مكان العمل، يتمثل دور الأبطال في استخدام نفوذهم في العمل لإلهام الآخرين للانخراط في سلوكيات أكثر صحة وتأملاً، وحصل الفائزين في المسابقة على رحلة لمدة أسبوع إلى منتجج لتحسين الصحة الذهنية، وتم تعيين **34** بطلاً على مستوى زين.

تم إطلاق برنامج BE WELL في العام 2021، وهو أحد البرامج الريادية التي تقدمها مؤسسة خاصة لأول مرة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ويركز على الصحة النفسية، وتسعى هذه المبادرة إلى ترسيخ نهج شامل للتنوع والإنصاف والاشتمال من خلال النظر في رفاهية موظفي زين الذين تأثروا بالجائحة أو بأمور أخرى.

من خلال هذه المبادرة، تم تطوير استراتيجية صحية من بينها: إنشاء مناطق للتعافي، التأمل، جلسات لمتحدثين، الوعي الإبداعي، تغيير السياسات، والفعاليات، تضمنت الأنشطة المنفذة في العام 2022 :

- توسيع الشراكة القائمة مع «المركز الكويتي للاستشارات» (KCC) بهدف مساعدة وثقافة الموظفين حول تقنيات التخلص من التوتر، والوعي، وطرق خلق بيئة عمل أكثر هدوءاً وإنتاجية، وحتى الآن، تواصل **178** موظفاً مع «المركز الكويتي للاستشارات» بما أدى إلى إجراء **539** جلسة.

- تم تقديم 39 جلسة توعية حول الصحة الذهنية والرفاهية للموظفين مع أكثر من **1,000** شخص حضروا الجلسات.

مبادرة WE

تهدف مبادرة WE إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين، وتستهدف المجموعة من هذه المبادرة أن يصل تمثيل النساء نسبة 25% في المناصب القيادية بحلول العام 2025 في جميع أسواقها.

WE

تم إنشاء ثلاثة مجالات تركيز في إطار هذه المبادرة:

1. المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات: بزيادة عدد النساء العاملات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات داخل المؤسسة.
2. WE Disrupt: يركز على أوقات الإجازة لمقدمي الرعاية، ويعالج التحيز الضمني.
3. المرأة في القيادة: العمل على تحقيق أهداف مبادرة WE القيادية من خلال تخطيط التعاقب على مناصب الإدارة الوسطى والترقيات.

عدد الترقيات

تمثيل على مستوى المجموعة لإجمالي عدد الترقيات وفقاً للجنس خلال الربع الثالث

37% نساء

63% رجل

عدد موظفي زين في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات

تمثيل على مستوى المجموعة لإجمالي عدد موظفي زين في أقسام العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وفقاً للجنس خلال الربع الثالث

19% نساء

81% رجل

عدد موظفي زين في مجال توليد الإيرادات

تمثيل على مستوى المجموعة لإجمالي عدد موظفي زين العاملين في أقسام توليد إيرادات وفقاً للجنس خلال الربع الثالث

30% نساء

70% رجل

إجمالي موظفي زين

رجال

نساء

71%

29%

على مستوى المجموعة

نسبة الرجال في المناصب القيادية

نسبة النساء في المناصب القيادية

85%

15%

نسبة مستهدفة لتعزيز قيادة المرأة بحلول العام 2025

نسبة النساء في المناصب القيادية

25%

75%



فجوة الأجور بين الجنسين

تواصل المجموعة قياس معدلات الأجور والمكافآت على مستوى أسواقها بناءً على مستويات التسلسل الهرمي، وتركز زين بشكل كبير على ضمان أنها تعمل على تحسين الفجوة بين الجنسين من خلال قياس النسب على أساس سنوي.

متوسط نسبة أجور الإناث إلى الذكور حسب المستويات الوظيفية

المستوى	الإدارة التنفيذية	البحرين	العراق	الأردن	الكويت	السعودية	السودان	جنوب السودان
المستوى 1	الإدارة التنفيذية	71%	104%	غير متاح	93%	68%	104%	غير متاح
المستوى 2	الإدارة العليا	81%	غير متاح	50%	88%	77%	86%	غير متاح
المستوى 3	الإدارة الوسطية	88%	126%	85%	102%	91%	93%	69%
المستوى 4	قادة الفريق	غير متاح	91%	70%	91%	93%	95%	80%
المستوى 5	احترافي	غير متاح	81%	91%	غير متاح	91%	غير متاح	95%
المستوى 6	اعضاء الفرق	101%	100%	102%	غير متاح	80%	86%	غير متاح