

# الناس والغرض



## المعالم الرئيسية

الاستمرار في تقديم جلسات المشورة والعلاج مجاناً، التي يقدمها مركز الكويت للاستشارات لجميع موظفي زين على مستوى المجموعة.

إطلاق مبادرة ZYxGreenSkills، وهي مبادرة تركز على تطوير المهارات الخضراء، حيث تدرك الشركة أهمية تزويد الشباب بالمعرفة والأدوات المتعلقة بالتدوير لمعالجة آثار تغير المناخ.

حققت زين الأردن وزين تك وزين الكويت أهداف المرأة في القيادة.

أتاح إنشاء جامعة زين للتنوع والإنصاف والاشتمال (DEIU) بالتعاون مع جامعة IE في إسبانيا الفرصة لألفي موظف من زين للمشاركة في برنامج التحول الرقمي الشامل عبر الإنترنت.

يتمحور التزام زين بتوفير فرص عمل هادفة حول اعتماد تقنيات جديدة بالإضافة إلى الوصول الشامل إلى الخدمات والمهارات الرقمية، وتتماشى استراتيجية الاستدامة الخاصة بالشركة مع هذا الهدف، حيث يتم تضمين الانتقال إلى صافي الانبعاثات الصفري Net-Zero وتضمين المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) في مؤشرات الأداء الرئيسية للشركة.

استمرت اتجاهات المهارات والعمالة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التطور على مدار العام، وأثرت الثورة الصناعية الرابعة إلى جانب الاضطرابات الجيوسياسية والاجتماعية والبيئية على مستوى العالم في نهاية المطاف على القوى العاملة.

تتضمن بعض النتائج الرئيسية في تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي "مستقبل الوظائف 2023" ما يلي:

- تتأذى أكبر آثار خلق فرص العمل والآثار التدميرية من الاتجاهات المتخذة على الصعد البيئية والتكنولوجية والاقتصادية.
- اعتماد البيانات الضخمة والحوسبة السحابية وميزة الذكاء الاصطناعي بشكل كبير على احتمال الاندماج في المؤسسات.
- الأدوار الأسرع نمواً بالنسبة لحجمها اليوم إنما هي مدفوعة بالتكنولوجيا والاستدامة والرقمنة.
- يظل التفكير التحليلي والإبداعي أهم المهارات للعمال في العام 2023.



## Employee Breakdown

المجموع	BOOKEY	FOO	زين تك	جنوب السودان	السودان	السعودية	الكويت	الأردن	العراق	البحرين	
7,882	16	190	377	145	788	1788	1807	1333	1227	211	عدد الموظفين بدوام كامل
2,165	4	19	12	0	0	0	0	425	1524	181	عدد الموظفين المؤقتين أو بدوام جزئي
10,047	20	209	389	145	788	1788	1807	1758	2751	392	عدد الموظفين المتعاقدين (كل أنواع التعاقد)
5,879	8	154	270	119	427	1439	1499	929	884	150	عدد الذكور بدوام كامل
1,852	8	36	107	26	361	349	308	404	343	61	عدد الإناث بدوام كامل
73%	50%	81%	72%	82%	54%	80%	83%	70%	72%	71%	نسبة الذكور بدوام كامل
27%	50%	19%	28%	18%	46%	20%	17%	30%	28%	29%	نسبة الإناث بدوام كامل
563	1	43	89	20	0	153	182	44	152	12	عدد الموظفين الجدد - الذكور
7%	6%	23%	24%	14%	0%	9%	10%	3%	12%	6%	نسبة الموظفين الجدد - الذكور
251	0	4	30	5	1	77	71	25	61	11	عدد الموظفين الجدد - الإناث
3%	0%	2%	8%	3%	0%	4%	4%	2%	5%	5.21%	نسبة الموظفين الجدد - الإناث
814	1	47	119	25	1	230	253	69	213	23	مجموع الموظفين الجدد
10%	6%	25%	32%	17%	0%	13%	14%	5%	17%	11%	نسبة مجموع الموظفين الجدد
0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0.3%	0.4%	0.2%	0%	نسبة الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة
546	1	17	43	3	14	142	159	67	156	5	تبديل الموظفين - ذكور
7%	6%	9%	11%	2%	2%	8%	9%	5%	13%	2%	نسبة تبديل الموظفين - ذكور
226	0	7	18	1	8	70	59	28	59	1	تبديل الموظفين - إناث
3%	0%	4%	5%	1%	1%	4%	3%	2%	5%	0.5%	نسبة تبديل الموظفين - إناث
772	1		61	4	22	212	218	95	215	6	مجموع تبديل الموظفين
100%	غير متوفر	100%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	معدل الاستبقاء بعد إجازة الأبوة
97%	غير متوفر	100%	100%	100%	100%	91%	95%	100%	100%	75%	معدل الاستبقاء بعد إجازة أمومة
85%	غير متوفر	100%	0%	100%	94%	87%	82%	42%	96%	100%	معدل الاستبقاء بعد العمل في زين بعد عام واحد من العودة من إجازة الأبوة
82%	غير متوفر	67%	100%	100%	86%	71%	73%	65%	84%	100%	معدل الاستبقاء بعد العمل في زين بعد عام واحد من العودة من إجازة الأمومة

في عام 2022، كانت القوى العاملة في زين مستقرة ولم تتم ملاحظة أي تغييرات كبيرة على مدار العام. ولدعم رحلة التحول الرقمي لشركة زين، بذلت الشركة جهودًا أكبر لتوظيف النساء في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات لتضمين المواهب البارعة رقميًا. شهدت البحرين والسودان وجنوب السودان بعض النمو في عدد الموظفين اللازمين للاستجابة لمتطلبات السوق والتوجه الاستراتيجي.

\* 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

\* الموظفون ذوو الاحتياجات الخاصة هم الأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة الذين يعانون من إعاقات جسدية أو عقلية أو فكرية أو حسية طويلة الأمد، والتي قد تعيق مشاركتهم الكاملة والفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين نظرًا لتفاعلها مع مختلف العوائق.

\* 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

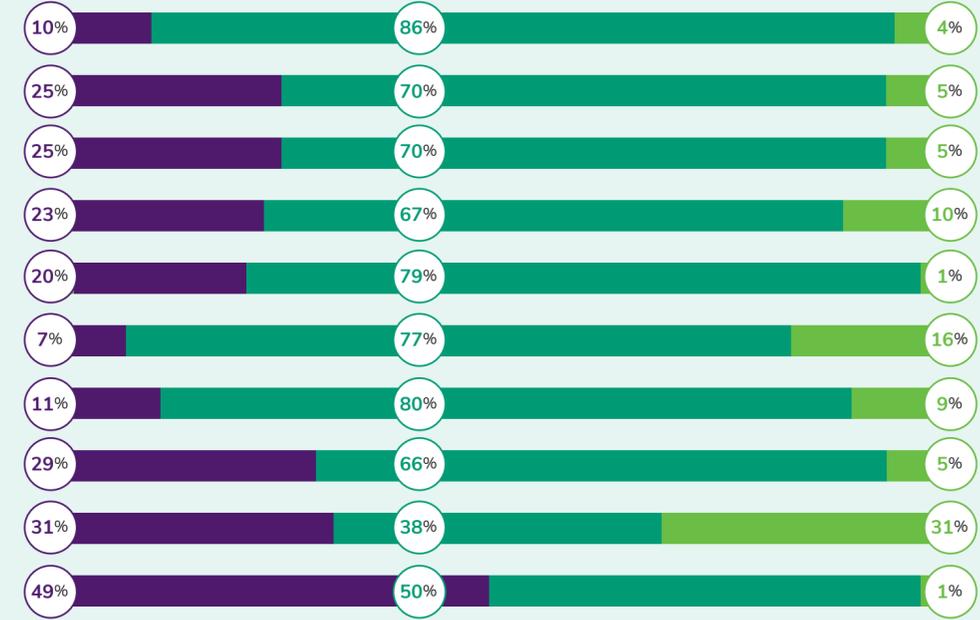


نسبة الموظفين تحت الـ 30

نسبة الموظفين ما بين 30 - 50

نسبة الموظفين فوق الـ 50

\* الموظفون بدوام كامل فقط



## الابتكار الداخلي

في اليوم العالمي لحماية الطبيعة، تم إطلاق حملة " أنا والطبيعة" على مستوى المجموعة في أسواق زين التالية: البحرين والعراق والكويت والأردن والسعودية وجنوب السودان، ومع انضمام أكثر من 140 موظفاً إلى الجلسات، قام الحضور بعصف ذهني للحلول الإبداعية لموضوعات مثل تغير المناخ، الحد من البلاستيك، الاقتصاد الدائري، بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للاستدامة المؤسسية للشركة.

تأسست منصة الابتكار الداخلي ZANIAC لشركة زين في العام 2017، وهي تهدف إلى تعزيز التفكير الداخلي وريادة الأعمال الداخلية لجميع الموظفين، لدعم احتضان وتطوير أفكار الأعمال من خلال سباقات السرعة وبرامج التبادل، وجلسات المتحدثين والمسابقات.

على مدار العام، أجرت ZANIAC العديد من الأنشطة التي تركز على الابتكار الداخلي، حيث يمكن للموظفين تقديم أفكار لمواجهة التحديات ودفع الابتكار من الداخل.

أنشأت الشركة منصة ZAINIAC عبر الإنترنت، حيث يمكن للموظفين تقديم الأفكار والتعاون والتسجيل والمشاركة في سباقات السرعة والأحداث لتبسيط عملية الابتكار الداخلية في زين.

فريق vanguard يمثل عدد من الموظفين المبتكرين من خلفيات متنوعة يقومون بالتقييم والتوجيه والعمل على تنفيذ الأفكار التي يتم تقديمها على منصة ZANIAC، هناك 52 عضواً يشاركون في هذا الفريق، ولكل عملية لجنة خاصة، حيث الموضوعات تدور حول الابتكار والتفكير والعمليات والحفاظ على الطبيعة، وتم اختيار هذه الموضوعات بما يتماشى مع الحملات التي تم إصدارها.

## استبيان مشاركة الموظفين

تجري زين استبيان مشاركة الموظفين كل عامين، ونظراً لإطلاقه مؤخراً في العام 2022، ركزت الشركة هذا العام على توصيل نتائج هذا الاستطلاع، ووضعت خطة لمعالجة نتائجه، وقدمت إدارات الموارد البشرية في الشركات العاملة النتائج إلى الإدارة التنفيذية، وعقدت جلسات خاصة بالأقسام مع رؤساء الإدارات، ونظراً للسرية، لم تقدم النتائج المحددة للإدارات إلا إلى الفرق التي تتألف من أكثر من خمسة مشاركين.

بالإضافة إلى ذلك، لضمان عدم الكشف عن الهوية والخصوصية الكاملة، تم إجراء الاستطلاع باستخدام منصة استطلاع Glint، وهي شركة متخصصة في استطلاعات مشاركة الموظفين التي تزود الشركات برؤى قيمة حول ديناميكيات القوى العاملة لديها.

استناداً إلى نتائج الاستطلاع التي حصلنا عليها في العام 2022، تقوم زين بإنشاء برنامج مكافآت حديثاً من المقرر إطلاقه في العام 2024، و تم إجراء استطلاع محدد على مستوى المجموعة في العام 2023 حول هذا الموضوع لضمان قيام زين بوضع مخطط تقدير يتماشى مع قيم موظفيها وملاحظاتهم.

## تحقيق النتائج من خلال المشاركة

المستخدمون النشطون على منصة ZANIAC	الربع الأول الهدف: 500 مستخدم فعلي: 1,098 مستخدم	الربع الثاني الهدف: 1000 مستخدم فعلي: 671 مستخدم	الربع الثالث الهدف: 750 مستخدم فعلي: 877 مستخدم	الربع الثالث الهدف: 250 مستخدم فعلي: 616 مستخدم
الأفكار المقدمة	الربع الأول الهدف: 391 فكرة فعلي: 210 أفكار	الربع الثاني الهدف: 220 فكرة فعلي: 156 فكرة	الربع الثالث الهدف: 180 فكرة فعلي: 211 فكرة	الربع الثالث الهدف: 60 فكرة فعلي: 32 فكرة
أفكار قيد التنفيذ	الربع الأول الهدف: 20 فكرة فعلي: 34 فكرة	الربع الثاني الهدف: 25 فكرة فعلي: 33 فكرة	الربع الثالث الهدف: 30 فكرة فعلي: 48 فكرة	الربع الثالث الهدف: 5 فكرة فعلي: 8 فكرة

## التدريب والتطوير



تواصل زين إعطاء أولوية قصوى لتعزيز مهارات موظفيها إما من خلال تحسين مهارات القوى العاملة لديها أو إعادة تأهيلها بما يتماشى مع استراتيجية التحول الرقمي 4Sight للشركة، وفي العام 2023، تم إنشاء جامعة زين للتنوع والإنصاف والاشتمال (DEIU) بالتعاون مع جامعة IE ذات التصنيف العالي في إسبانيا.

ومن خلال هذه الشراكة... تقوم زين بتوسيع الفرصة لـ 2000 موظف للمشاركة في برنامج التحول الرقمي الشامل عبر الإنترنت، الذي يوفر أيضا إمكانية الحصول على درجة الماجستير، وتم تصميم هذا البرنامج لتوفير تجربة تعليمية غامرة وتفاعلية وجذابة تتوافق مع متطلبات المشهد الرقمي المعاصر، وسيكون بمثابة طريق لمهنيي زين لتعزيز مهاراتهم في مجالات التحول الرقمي.

في العام 2023، هناك ما مجموعه 938 طالبا نشطا تمثل الإناث منهم 28%، حيث توفر زين فرصة للموظفين لإعادة تشكيل مهامهم، التي تمثل 60% من مجموع درجاتهم في حالة عدم اجتيازهم الدورة، وحتى الآن بلغت نسبة النجاح 89%.

بالإضافة إلى ذلك، أطلقت الشركة برنامج PACE لتنمية المواهب بالتعاون مع جامعة IE ونوكيا، التي تعني هدف - تسريع - حفز - إشراك، حيث يوجد برنامجين:

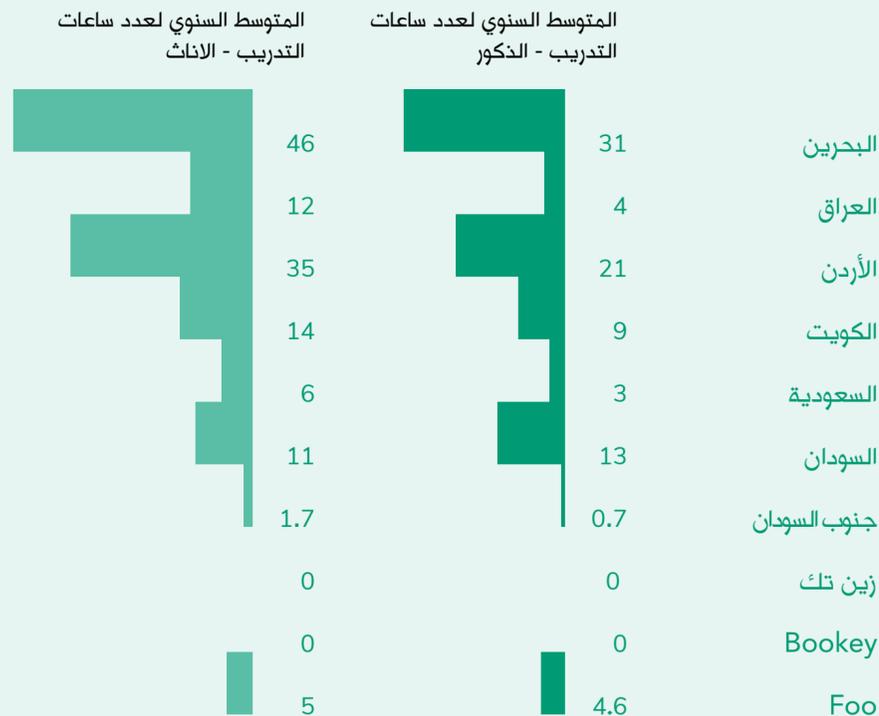
- الأول يضم ب تأهيل المواهب في زين وجامعة IE مجموعة مختارة من 25 من المهنيين الشباب من جميع الشركات العاملة في زين للخضوع لبرنامج مدته 13 شهرا مع التركيز على تحليلات البيانات والتحول الرقمي، وتم إطلاق هذا البرنامج في سبتمبر 2023، وسيتم الانتهاء منه في أكتوبر 2024.

- الثاني برنامج (Zain & Nokia ESG Action for Leadership)، في هذا البرنامج تنضم 10 مواهب نسائية من مختلف الشركات التابعة إلى Nokia وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في برنامج مكثف مدته 5 أشهر يهدف إلى إنشاء حلول أعمال للتحديات الخاصة بدمج المبادئ البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)، حيث قيادة التفكير التصميمي وتضمين الاستدامة تعتبر مسؤولية الجميع ومن أولويات برنامجنا.

## متوسط ساعات التدريب لكل موظف على أساس سنوي



## تطوير مواهبنا: التدريب والتطوير



## زين شباب (ZY)



تتركز مبادرة الشباب ZY، التي تمثل ركيزة أخرى لمجالات التنوع والإنصاف والاشتمال على تطوير الموظفين الشباب من خلال تزويدهم بالمهارات والمعرفة والموارد للوصول إلى إمكاناتهم الكاملة في مكان العمل، وأطلقت مبادرة ZY برامج مختلفة مثل Generation Z و ZY Counsel و ZYxGreenSkills وغيرها.

## الجيل Z

من خلال الدورة الثامنة من البرنامج، تعد مبادرة جيل Z من المبادرات المكثفة لتطوير الخريجين لمدة عام تحت مظلة مجموعة زين، حيث تختار المجموعة ستة خريجين سنويا يمتلكون مهارات قيادية للخضوع لفرص التطوير المختلفة، وركز البرنامج في العام الأخير على تنمية عقلية ريادة الأعمال التي تدعم استراتيجية زين 4Sight في إطار برنامج GenZ.

أتم البرنامج الأنشطة التالية:

- برنامج الإبداع والابتكار مع الدكتور مارك باتي.
- تم التناوب عبر الإدارات المختلفة، مثل إدارات: الاستدامة، الاستثمار والخدمات الرقمية، المالية، والتكنولوجيا.
- السفر إلى الصين لاستكشاف المقر الرئيسي لشركة Huawei والمشاركة في التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتقنية 6G القادمة
- اكمال ورشة عمل القادة الشباب الإيجابيين التي نظمها النوير لتطوير مهارات القيادة وتعزيز النمو الشخصي وتنمية عقلية إيجابية
- شهادة مايكروسوفت إكسل والقيادة التي تمنحها STL
- شهادة تدريب في مجال الأمن السيبراني ممنوحة من KCST
- شهادة مسار إدخال تحليلات البيانات الممنوحة من Coursera، والتي تتميز بالكفاءة في لغة Python وSQL



### زينز 2.0 العام 2016

ركز على التناوب في الإدارات المختلفة في جميع أنحاء مجموعة زين مع التركيز على إجراءات البحوث في مختلف القطاعات الرقمية

### جيل Z العام 2017

تمحور حول تأسيس الأعمال التجارية واكتساب مهارات ريادة الأعمال ودراسة الاتجاهات المبتكرة في السوق

### جيل Z العام 2018

كان موضوع هذه الدورة هو تعزيز المهارات الرقمية مثل البرمجة وإدارة المشاريع الخفيفة بالإضافة إلى التركيز على النمو الذاتي والتطوير

### جيل Z العام 2019

تعزيز الثقافة المؤسسية والعمل الجماعي عند إدارة المشاريع، كان المحور الرئيسي لهذه الدورة

### جيل Z العام 2020

تضمنت هذه الدورة ثلاثة محاور: الثقافة المؤسسية، وأساليب القيادة، والاتجاهات المستقبلية

### كود 7 العام 2021

ركزت هذه الدورة على تطوير المهارات الرقمية لمحتلي البيانات المستقبليين، وتناولت موضوعات شملت البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي والابتكار المستدام

### ZTwenty Two, العام 2022

موجه نحو تنمية رواد الأعمال الداخليين والمبتكرين والمفكرين الجدد الذين يمتلكون بالفعل عقلية قادرة على دعم أهداف زين الإستراتيجية

### جيل Z العام 2023

التركيز على تنمية عقلية ريادة الأعمال التي تدعم استراتيجية زين

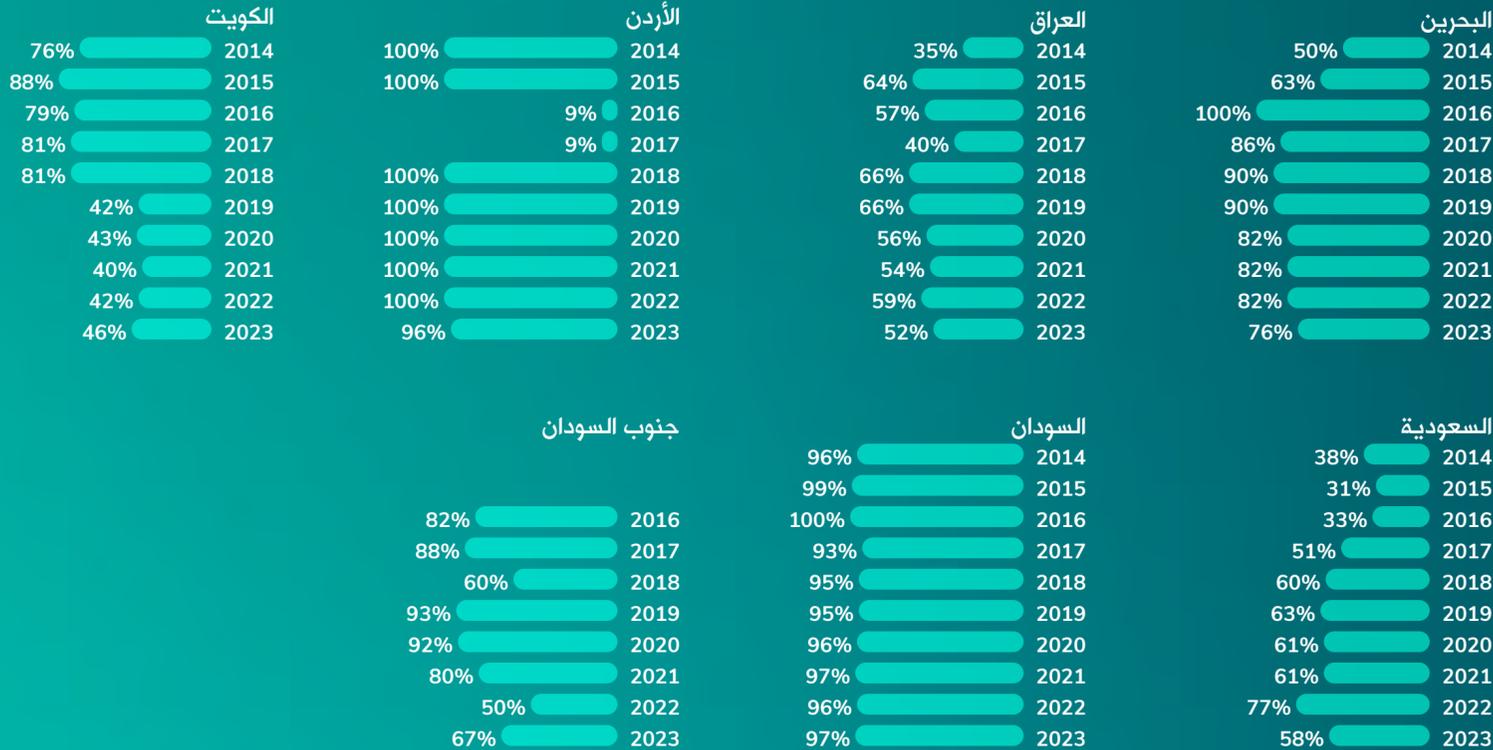
يمثل الجدول أدناه النسبة المئوية لإجمالي الموظفين المحليين في كل سوق من أسواقنا التشغيلية:

العمليات	نسبة الموظفين المحليين
البحرين	88%
العراق	97%
الأردن	99.5%
الكويت	34%
السعودية	82%
السودان	99.9%
جنوب السودان	97%
زين تك	18%
FOO	72%

## دعم المواهب المحلية

في العام 2023، بلغت نسبة الموظفين المحليين في المناصب الإدارية العليا 70% في الأسواق التالية: الأردن والسودان والبحرين. توضح الجداول التالية النسب السنوية للإدارة العليا (المحددة على أنها أعلى مستويين إداريين) التي يتألف منها السكان المحليون في كل عملية.

### دعم رأس المال البشري المحلي: نسبة المواطنين المحليين في الإدارة العليا



## ZY COUNSEL

تركز مبادرة ZYxGreenSkills على تطوير المهارات الخضراء، حيث تدرك الشركة أهمية تزويد الشباب بالمعرفة والأدوات اللازمة لمعالجة التدوير وتأثيرات تغير المناخ، وتشمل المهارات الخضراء مجموعة من القدرات المتخصصة والمعارف المتعلقة بالتقنيات والممارسات والحلول التي تساهم في الاستدامة البيئية والتخفيف من آثار تغير المناخ.

يستهدف البرنامج الشباب داخليا وخارجيا الذين تتراوح أعمارهم بين 18 - 27 عاما، بهدف إعدادهم بالمهارات التقنية والشخصية التي يمكن استخدامها في مجموعة متنوعة من المواقف وإعدادات العمل لتحسين فرصهم في النجاح.

في العام 2023، كان تركيز البرنامج على بناء الوعي ووضع خط الأساس للبرنامج، وللقيام بذلك، أطلقت زين استبياننا على مستوى المجموعة وأجرت مجموعات تركيز لتقييم فهم الشباب للمهارات الخضراء، وكذلك لتقييم شهيتهم وملاحظاتهم على بناء البرنامج، وبناء على هذه النتائج، سيتم إطلاق أنشطة البرنامج في العام 2024.

ضمت مبادرة ZY Counsel موظفين شباب معينين لتقديم المشورة ووضع الاستراتيجيات وتطوير المفاهيم جنبا إلى جنب مع الرؤساء التنفيذيين للعمليات، حيث جاءت مبادرة ZY Counsel لتزويد الموظفين الشباب بفرصة مشاركة حلولهم ومقترحاتهم مع الرئيس التنفيذي المعني، ويتميز هؤلاء الأفراد بتفكيرهم الاستراتيجي وقدراتهم المبتكرة في حل المشكلات، ويتحرك الأعضاء المشاركون كفريق استشاري لإدارة التغيير، ومعالجة التحديات العديدة.

ZY Counsel هي مبادرة تتناول ديناميكيات الفريق، الإبداع، إدارة أصحاب المصلحة، مهارات العرض، توليد الأفكار، سرد القصص، وتحديثات التقدم، كما تضمنت معسكرا تدريبيا لأنشطة متنوعة مثل تقييم الأفكار، وممارسة العروض التقديمية مع كبار القادة، والمقابلات مع قادة زين، واستكشاف العمليات التنظيمية للابتكار، تتضمن الجدول الزمني جلسات جذابة وتحديات وفرصا للمشاركين لصقل أفكارهم والمساهمة في ثقافة الابتكار في زين، وقامت كل شركة من شركات زين بترشيح أحد المشاركين للبرنامج - اختاره الرئيس التنفيذي المعني - في العام 2023، تم إطلاق البرنامج التجريبي لـ ZY Counsel الذي يتألف من 8 شابا في جميع عمليات زين باستثناء السودان.

## المبادرات الأخرى التي تم إطلاقها في إطار مبادرة ZY:

- أطلقت زين الأردن مبادرة Zain Youth tab على موقع "زين للتعليم"، التي تم تخصيصها لتطوير مهارات الشباب.
- نظمت زين العراق مسابقة "هي تخترع"، وهي تمثل تحديات علمية للموظفين الشباب والطالبات الخارجيات للتوصل إلى أفكار تتعلق بمجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.
- أطلقت زين البحرين برنامج CODE 2030، الخاص بالتوظيف القائم على التكنولوجيا، وهو يهدف إلى دعم وتمكين الشباب البحرين في قطاع التكنولوجيا.
- انضم 7 خريجين إلى البرنامج
- التناوب في الأقسام المختلفة لفهم كيفية عمل الشركة
- مسجل في الدورات والفصول المهنية المتقدمة
- تم تعيينه كموظف بدوام كامل في وحدات الذكاء الاصطناعي/التعلم الآلي والأتمتة وعلوم البيانات وواجهة المستخدم/تجربة المستخدم والتكنولوجيا المالية

## خلق ثقافة متنوعة وشاملة

### WE ABLE

والتحديات التي يواجهونها وتنفيذ الخطط بناء على التعليقات:

- تم عقد سبع جلسات
- 45 الحضور
- اختيار ثلاثة أشخاص من أصحاب الاحتياجات الخاصة لإجراء جلسات توعية على مستوى المجموعة

استضافة جلسات توعية من قبل ثلاثة من موظفي زين من أصحاب الاحتياجات الخاصة لمكافحة التحيز وزيادة الوعي بأهمية دمج الإعاقة.

- 90% معدل الرضا
- 5% زيادة الوعي بأداب الإعاقة

الاحتفال باليوم العالمي للتوعية بإمكانية الوصول في 18 مايو من خلال استضافة معسكر تدريبي للنفاذ الرقمي بالتعاون مع منصة الابتكار الداخلي ZAINIAC، وعقدت جلسة حول التكنولوجيا والإعاقة.

خلال المعسكر التدريبي للنفاذ الرقمي، قدم المشاركون ملاحظات لا تقدر بثمن حول تعزيز إمكانية الوصول إلى موقع ZAINIAC باستخدام أدوات الوصول إلى الويب، ويمكن ذلك موظفي زين من المساهمة بنشاط في تطوير منصة رقمية أكثر شمولاً وسهولة في الاستخدام، وبدأت مساهماتهم القيمة بالفعل في إحداث تأثير، حيث بدأ تطوير أكثر من 30 ميزة بإمكانية الوصول.

إطلاق أدلة التوظيف الشاملة واستضافة الجلسات بشكل منفصل مع إدارات الموارد البشرية.

في العام 2023، وظفت زين ما مجموعه 70 شخصاً من أصحاب الاحتياجات الخاصة في أسواقها، فيما يلي التفصيل:

تهدف مبادرة زين لدمج أصحاب الاحتياجات الخاصة WE ABLE - تم إطلاقها في العام 2019 - تضمين الممارسات الشاملة لأصحاب الاحتياجات الخاصة في الشركة بحلول العام 2025 عبر أربعة أهداف رئيسية يجب تحقيقها بحلول العام 2025.

1. زيادة توظيف أصحاب الاحتياجات الخاصة عبر العمليات.
2. التأكد من أن جميع البرامج التدريبية المقدمة للموظفين شاملة لأصحاب الاحتياجات الخاصة.
3. التأكد من أن جميع مباني تشغيل زين شاملة لذوي الاحتياجات الخاصة.
4. تحديد وتنفيذ التقنيات المساعدة التي يتمكن الموظفون أصحاب الاحتياجات الخاصة من الأداء بشكل مستقل.

بذلت الجهود التالية على مدار العام لتحقيق الأهداف المحددة أعلاه:

- إنشاء قواعد بيانات للغات الإشارة البحرينية والعراقية والأردنية والكويتية ونشرها على موقع زين الإلكتروني.
- في اليوم العالمي للسمع، احتفلت زين العراق بعرض قصص نجاح الموظفين الذين أكملوا التدريب على لغة الإشارة، وخضع ثمانية موظفين للتدريب وتبادلوا تجاربهم، حيث سلطوا الضوء على قصص الحياة المختلفة التي أظهرت التأثير الإيجابي للتدريب.
- مواصلة تدريب 88 موظفاً على لغة الإشارة، ليصل العدد.
- استضافة مجموعات التركيز مع أصحاب الاحتياجات الخاصة (PWD) على مستوى المجموعة للاستماع إلى النجاحات

### التدريب على دليل التوظيف الشامل

الهدف: تدريب 50% من موظفي الموارد البشرية  
الفعلي: تم تدريب 100% من موظفي الموارد البشرية

### زيادة الوعي بأداب الإعاقة (بناء على استبيان تم إطلاقه لقياس مدى التقدم)

الهدف: 50%  
الفعلي: 75%



- يهدف برنامج BE WELL الذي تم إنطلاقه في مايو 2021 إلى تطوير نهج مجالات التنوع والإنصاف والاشتمال لدعم رفاهية موظفي زين وصحتهم العقلية.
- في العام 2023، جددت زين استراتيجيتها بمبادرتها BE WELL للتركيز على أربع ركائز تمكن الشركة من التأكيد على أهمية الصحة النفسية في العمل وتعزيز هدف زين المتمثل في "رعاية الانتماء بوعي".
- 1. الحركة: التركيز على الأنشطة الحركية لتحسين مزاج الفرد وتقليل التوتر.
- 2. اليقظة: تسهيل اليقظة الذهنية في العمل بشكل استباقي.
- 3. أنا: نهج التركيز لتحديد علامات الضيق.
- 4. الصحة العقلية: توفير موارد الصحة العقلية مثل برامج مساعد الموظف.
- تقدم BE WELL لموظفي زين طرقاً مختلفة لتعزيز بيئة عمل واعية ومنتجة من خلال ما يلي:
  - النهج الأول هو جلسات الاستشارة والعلاج المجانية التي يقدمها مركز الكويت للاستشارات لموظفي زين على مستوى المجموعة، ويعد مركز الكويت للاستشارات هو أحد المرافق النفسية الرائدة في المنطقة، حيث قدم التثقيف النفسي والتقييمات الشاملة والعلاج وخدمات التدريب لأكثر من 10 سنوات، ويوفر المركز لموظفي زين تقييمات وجلسات علاجية سريعة وشاملة يمكن أن تدعمهم في الأوقات الصعبة، في العام 2023، تم إجراء أكثر من 190 جلسة علاجية، استفاد منها أكثر من 130 عميلاً.
- أطلقت مبادرة Be Well برنامجاً جديداً تحت اسم "Embrace your Best Self" (اغتنم أفضل ما لديك) بالتعاون مع مركز الكويت للاستشارات خصيصاً لأطفال موظفين الشركة، حيث تعلموا المزيد عن الوعي الذاتي، والتعامل مع المشاعر، والسلامة على الإنترنت، والعديد من الموضوعات الأخرى لتعزيز الثقة وتقديم الدعم، وتم إطلاق هذا البرنامج في مجموعة زين و زين الكويت و زين الأردن و زين جنوب السودان، حيث تم إجراء أكثر من ثمان جلسات وحضر ما مجموعه 44 طفلاً.
- تم اعتماد 16 موظفاً من زين من جميع الشركات العاملة كمسعفين أوليين للصحة النفسية وفقاً لعيادة لايت هاوس أرابيا في دبي، الهدف من هذه الشهادة هو إنشاء مجتمع داخلي للدعم والتوجيه لتحديات الصحة العقلية.

• نهج آخر تم اتخاذه هو التركيز على الوعي بالصحة العقلية، حيث استضافت BE WELL سلسلة من ورش العمل بالتعاون مع أيادي، أول منصة للعلاج عن بعد في دول مجلس التعاون الخليجي، وكانت ورش العمل مفتوحة لموظفي زين وكانت مفيدة بشكل خاص للمديرين في دعمهم في تحديد علامات الاكتئاب والقلق و / أو التوتر في فرقهم، وركزت موضوعات ورشة العمل على الاكتئاب والقلق والتوتر والإرهاق، حيث استضافها معالجون نفسيون ومستشارون مدربون.

• بالإضافة إلى ذلك، أطلقت زين العديد من الأنشطة التي تتماشى مع تحقيق استراتيجية BE WELL:

• استضافت الشركات العاملة في زين العديد من مناطق العافية للموظفين مع التركيز على أهمية الصحة البدنية لتعزيز نهج شامل للرفاهية شملت: المشي، تحديات جلسات التأمل، التعامل مع الصعوبات في مكان العمل؛ وورش عمل حول آثار الرفاه البدني، والصحة العقلية.

• أطلقت مبادرة Be Well برنامجاً جديداً تحت اسم "Embrace your Best Self" (اغتنم أفضل ما لديك) بالتعاون مع مركز الكويت للاستشارات خصيصاً لأطفال موظفين الشركة، حيث تعلموا المزيد عن الوعي الذاتي، والتعامل مع المشاعر، والسلامة على الإنترنت، والعديد من الموضوعات الأخرى لتعزيز الثقة وتقديم الدعم، وتم إطلاق هذا البرنامج في مجموعة زين و زين الكويت و زين الأردن و زين جنوب السودان، حيث تم إجراء أكثر من ثمان جلسات وحضر ما مجموعه 44 طفلاً.

• تم اعتماد 16 موظفاً من زين من جميع الشركات العاملة كمسعفين أوليين للصحة النفسية وفقاً لعيادة لايت هاوس أرابيا في دبي، الهدف من هذه الشهادة هو إنشاء مجتمع داخلي للدعم والتوجيه لتحديات الصحة العقلية.

WE

فيما يلي التقدم الحالي لوضع زين في هدفها للعام 2025 المتمثل في شغل النساء في المناصب القيادية:

### القيادة على مستوى المجموعة القيادة النسائية المستهدفة بحلول 2025

15.2%  
القادة النساء

84.8%  
القادة الرجال

التفصيل كما يلي:

العمليات	موظفين زين (ترقيات WESUCEED)
الأردن	10
المجموعة	3
العراق	2
الكويت	1
جنوب السودان	1

سياسة الإجازة العائلية: أجرت فرق الموارد البشرية و التنوع والإنصاف والاشتمال للمجموعة تحسينات كبيرة على سياسة الإجازة العائلية على مستوى المجموعة.

منح شهرين من العمل عن بعد (حيثما ينطبق ذلك) للأمهات لتعزيز الترابط مع أطفالهن حديثي الولادة بعد إجازة الأمومة، بشرط ضمان استمرار الكفاءة التشغيلية وتجربة العملاء بسلاسة.

تمديد إجازة الأبوة من يومي عمل وفقا لقوانين العمل الوطنية إلى خمسة أيام للأباء العاملين.

منح 45 يوما إجازة للأمهات العاملات اللواتي يعانين من آلام الإجهاض وخمسة أيام كحد أقصى للأباء العاملين.

هذا البرنامج عبارة عن رحلة تطويرية استثنائية مدتها 8 أشهر تلبية احتياجات موظفي الإدارة الوسطى بناء على أبحاث مؤسسة ماكنزي حول "القدرة على التكيف"، تسمح مجموعة المهارات التي تم تطويرها خلال هذا البرنامج للأشخاص بالتعلم والنمو والازدهار في ظل ظروف صعبة وغير مؤكدة، تم تعيين أفضل 50% من المشاركين في برنامج WE SUCCEED مع أحد كبار رعاة شركة زين، لتسريع حياتهم المهنية في العام 2023 وما بعد ذلك من خلال سلسلة اجتماعات، حيث تم إجراء ما مجموعه ستة عروض ترويجية ناجحة في العام 2023.

انطلقت مبادرة WE في العام 2017، وتنقسم إلى مجالات مختلفة تشمل:

- WE STEM: مجموعة داخلية من الخبراء الذين يعملون على دعم المسابقات والإرشاد وبرامج التطوير المتعلقة بالتكنولوجيا.
- WE Disrupt: تحويل العقلية من خلال برامج التوعية والدورات التدريبية المنسقة حول التنوع والاشتمال، ووضع زين كمعيار للتنوع بين الجنسين، والإنصاف، وجمع البيانات حول الأمومة والأبوة.

- المرأة في القيادة: ضمان تحقيق أهداف قيادة WE من خلال تخطيط تعاقب الإدارة الوسطى والترقيات.

تضمنت الأنشطة التي تم إجراؤها على مدار العام دعم تحقيق هدف WE للمساواة بين الجنسين المتمثل في تمثيل الإناث بنسبة 25% في الأدوار القيادية بحلول العام 2023 في جميع أسواق زين، وجاءت كما يلي:

- استضاف فريق WE STEM دورات تدريبية حول تصور البيانات ونمذجة البيانات ونظم مسابقة علوم البيانات على مستوى المجموعة.

تفاعل معها أكثر من 100 مشارك

87.5% معدل رضا لكلا المعسكرين التدريبيين

حضور 100% من المعسكرات التدريبية المستقبلية

## الفجوة في الأجور بين الجنسين

تواصل زين قياس نسب المكافآت في أسواقها للتأكد من أنها تتبع وتدير أي فجوات عبر المستويات الهرمية المختلفة في عملياتها.

متوسط نسبة الأجور للإناث إلى الذكور حسب فئة الموظف

البحرين	العراق	الأردن	الكويت	السعودية	السودان	جنوب السودان	زين نك
78%	98%	غير متوفر	97%	43%	103%	غير متوفر	78%
85%	32%	80%	95%	48%	87	36%	93%
86%	95%	90%	103%	40%	93%	غير متوفر	85%
غير متوفر	109%	94%	غير متوفر	46%	98%	غير متوفر	غير متوفر
107%	90%	92%	111%	58%	غير متوفر	32%	76%
غير متوفر	94%	99%	غير متوفر	55%	غير متوفر	90%	غير متوفر

موظف المستوى 1 (الإدارة التنفيذية)

مستوى الموظف 2 (الإدارة العليا)

موظف المستوى 3 (الإدارة الوسطى)

مستوى الموظف 4 (قادة الفريق)

مستوى الموظف 5 (المهنيون)

مستوى الموظف 6 (أعضاء الفريق)