

## سياسة العدل والمساواة

### جمع وترتيب

### إدارة الحوكمة والمراجعة الداخلية بجمعية الإسكان الأهلية بالقصيم

نسخة (١) أقرت بانعقاد اجتماع اللجنة التنفيذية بتاريخ ٠٨/٠٨/٢٠٢٣ م

## عدالة الفرص:

تشمل العدالة:

١. في توزيع المهام، والتكاليف المختلفة
٢. أن يشعر الموظفون أن لديهم فرصة عادلة لكسب مكافأة أو ترقية ما إذا عملوا بجد بما فيه الكفاية.
٣. ينبع الخطر الأساسي لغياب العدالة في المؤسسات من أن الموظفين يدركون أن العمل الجاد لا يُجازى عليه، ما يؤدي إلى السلبية والإحباط وتدني معدلات الإنتاج.

## التواصل:

مما يلتحق بالجزء السابق هو ضرورة يكون هناك:

١. تواصل بناء بين الإدارة والموظفين، وهذا النوع من التواصل مهم للجانبين فالموظف الذي لا يشتكي أبدًا يقرر الاستقالة مرة واحدة يضع الجمعية في موقف حرج.
٢. أن المدير الذي لا يعطي ملاحظات على أداء الموظفين وينتظر موعد المراجعة السنوية لتتم محاسبة المقصر عن تقصيره يرتكب خطأ فادح إذ إنه لا يتيح للموظف متدني الأداء أن يطور من نفسه ويحسن من قدراته.
٣. التواصل في غير ميعاده لن يكون مجديًا، وعلى المدراء أن يكونوا أكثر شفافية في التعامل مع موظفيهم.

## عدالة الأجور:

١. أن يشعر الموظف بعدم الظلم، وبالعدالة في توزيع الأجور، والخلل في هذه المسألة يؤدي كما هو الحال بالنسبة إلى عدم ضمان العدالة بين الموظفين بشكل عام إلى عواقب جد وخيمة.
٢. على الجمعية أن تعتمد نظام أجور يتسم بالوضوح والشفافية؛ حتى تضمن عدم تدمير الموظفين أو شعورهم بالغبين.
٣. أن جميع هؤلاء الموظفين يعملون من أجل الحصول على المال، فإذا ما شعروا بالظلم في هذا الجانب فلنا أن نتنبأ بانهميار الجمعية ولو على المستوى البعيد.