



گزارش
مسئولیت
اجتماعی
شرکت فولاد
سیرجان
ایرانیان
سیسکو

۱۳۹۹



فهرست گزارش مسئولیت اجتماعی سیسکو

۱۳۹۹

ناظر پروژه:

مدیر پروژه گزارش دهی:

کارشناس مدیریت HSEC:

مشاور اجرایی پروژه:

گرافیک و صفحه آرایی:

کمیته مسئولیت اجتماعی سیسکو

مهندس مهدی شجاعی

محمود کمالی پور

شرکت پژوهش و نوآوری فرتاک ایرانیا

محمد گودرزی



سیسکو در یک نگاه

مدیریت
مسئولیت
اجتماعی

اعضای هیات مدیره
نگین استان کرمان
استراتژی سیسکو
استاندارهای مدیریتی
ابعاد مسئولیت اجتماعی

۵ خط مشی مسئولیت اجتماعی
۶ اصول مسئولیت پذیری اجتماعی
۷ ارکان مسئولیت اجتماعی
۸ مدیریت ذی نفعان
۹ افتخارات
۱۰
۱۱
۱۲
۱۴
۱۶



عملکرد اقتصادی

ارزش
آفرینی
اقتصادی

ارزش آفرینی
تامین کنندگان
مشتریان
رقبا

۱۸
۲۰
۲۴
۲۸



مسئولیت‌های زیست محیطی

حفظ
و ارتقاء
محیط
زیست

چرخه عمر زیست محیطی
توسعه فضای سبز
عملکرد مصرف انرژی
مدیریت منابع آبی
آلودگی هوا
مدیریت ضایعات و پسماند

۳۱
۳۲
۳۴
۳۷
۴۰
۴۲



سرمایه انسانی و توسعه پایدار

توسعه
سرمایه
انسانی
و جامعه

۴۵ محیط کاری ایمن
۴۶ توسعه جامعه محلی
۴۸ تیم‌والیبالی
۵۰ کرونا
۵۱ توسعه عدالت آموزشی

۵۲
۵۴
۶۰
۶۱
۶۴

سرمایه انسانی در یک نگاه
آموزش
رضایت شغلی کارکنان
توازن بین کار و زندگی
نظام مدیریت HSE-MS



01

فصل اول



گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو

SISCO

Social
Responsibility
Report 2020



پیام مدیر عامل

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان، با بهره‌گیری از ذخایر غنی معدنی و سرمایه انسانی توانمند در سال ۱۳۹۹ علی‌رغم مشکلات ناشی از شیوع کووید ۱۹ با حفظ تولید و افزایش سودآوری قدم‌های موثری در مسیر توسعه و پیشرفت کشور برداشته و در سال جهش تولید ملی، موفق به تولید ۳ میلیون تن کنسانتره آهن و ۶۳۰ هزار تن شمش شده است. فعالیت‌های معدنی و صنعتی فولاد سیرجان ایرانیان، منجر به کارآفرینی و ایجاد اشتغال بالغ بر ۲۰۰۰ نفر به صورت مستقیم و ۱۹ هزار نفر به صورت غیر مستقیم در استان کرمان شده و در راستای کمک به توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی منطقه اولویت جذب نیروهای بومی و برون‌سپاری خدمات مورد نیاز به شرکت‌های مستقر در کرمان صورت گرفته است.

افزون بر این، شرکت فولاد سیرجان ایرانیان با اعتقاد و تعهد به حفظ محیط زیست حوضه فعالیت خود و مسئولیت اجتماعی در سال‌های اخیر، پروژه‌های مهم و اثرگذاری مانند توسعه فضای سبز در محوطه و اطراف مجتمع‌های تولیدی، احداث استخر ژئوممبران، کارخانه آبگیری از باطله، تصفیه‌خانه فاضلاب بهداشتی، و سیستم غبارگیر کوره فوس الکتریک را به انجام رسانده، تا با بهینه‌سازی مصرف انرژی و آب و کنترل انتشار آلاینده‌ها اثرات محیط زیستی ناشی از تولید را کاهش دهد.

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان توسعه اجتماعی و فرهنگی منطقه را یکی از مسئولیت‌های مهم شرکت قلمداد نموده و بر این اساس، با حمایت از فعالیت‌های ورزشی و فرهنگی، زمینه حضور حرفه‌ای تیم والیبال سیرجان را در لیگ‌های حرفه‌ای فراهم کرده است. بدیهی است این حمایت‌ها باعث نشاط و امیدواری در جامعه محلی و افزایش سرمایه اجتماعی خواهد شد. همچنین، شرکت سعی کرده است اقبال آسپ‌پذیر جامعه را مورد توجه قرار دهد و این امر خصوصاً در شرایط اوج شیوع کرونا از طریق تأمین تجهیزات و امکانات بهداشتی و درمانی برای بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های استان کرمان محقق شده است. حمایت از دانش‌آموزان به ویژه در مناطق روستایی، یکی از محورهای اصلی مسئولیت‌های اجتماعی است تا در بلندمدت توسعه‌ای پایدار و همه‌جانبه در جامعه پیرامونی شرکت شکل گیرد.

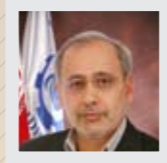
گزارش مسئولیت اجتماعی شرکت فولاد سیرجان در سال ۱۳۹۹، اولین گزارش بر مبنای استانداردهای بین‌المللی (مانند GRI و ایزو ۲۶۰۰۰) برای مستندسازی و اطلاع‌رسانی اقدامات و برنامه‌های مسئولیت اجتماعی شرکت است. ضمن تقدیر از تلاش‌های همکاران شرکت در عرصه‌های تولید و مسئولیت‌های اجتماعی، امید است همراه با موفقیت‌ها و پیشرفت‌های روز افزون شرکت، شاهد جامعه‌ای شاداب، پویا در شرکت و منطقه باشیم.

رضانم قربانم ابراهیمی



گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو

اعضای هیات مدیره



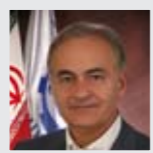
علی اصغر پورمند
رئیس هیات مدیره



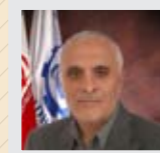
مهدی ارباب
عضو هیات مدیره



رمضان قربان ابراهیمی
مدیر عامل



رضا اشرف سمنانی
عضو هیات مدیره



علی پالیزدار
عضو هیات مدیره

سیسکو اولین شرکت ایرانی دارای زنجیره کامل تولید از معدن تا شمش فولاد

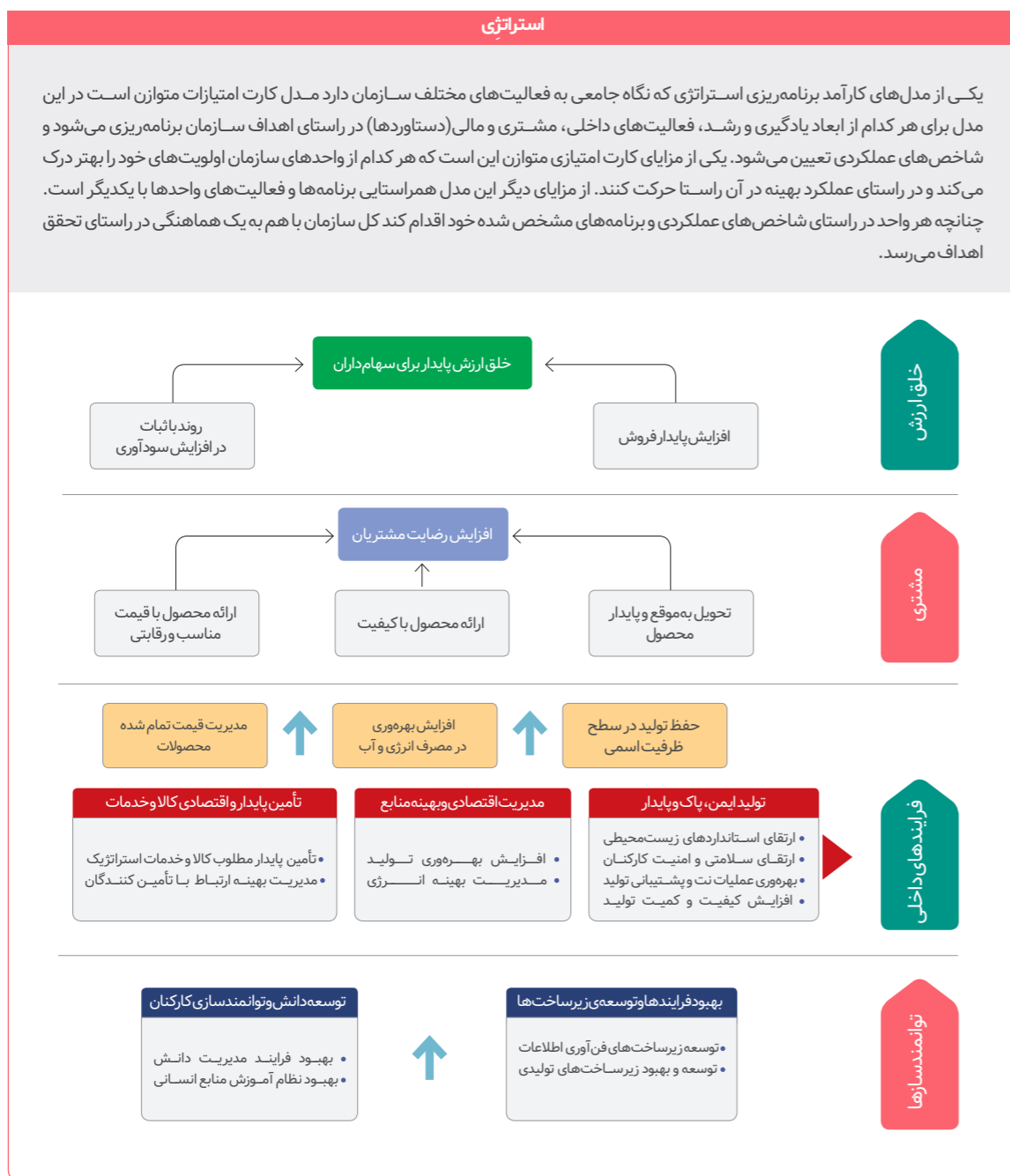


گزارش مسئولیت اجتماعی سیسکو



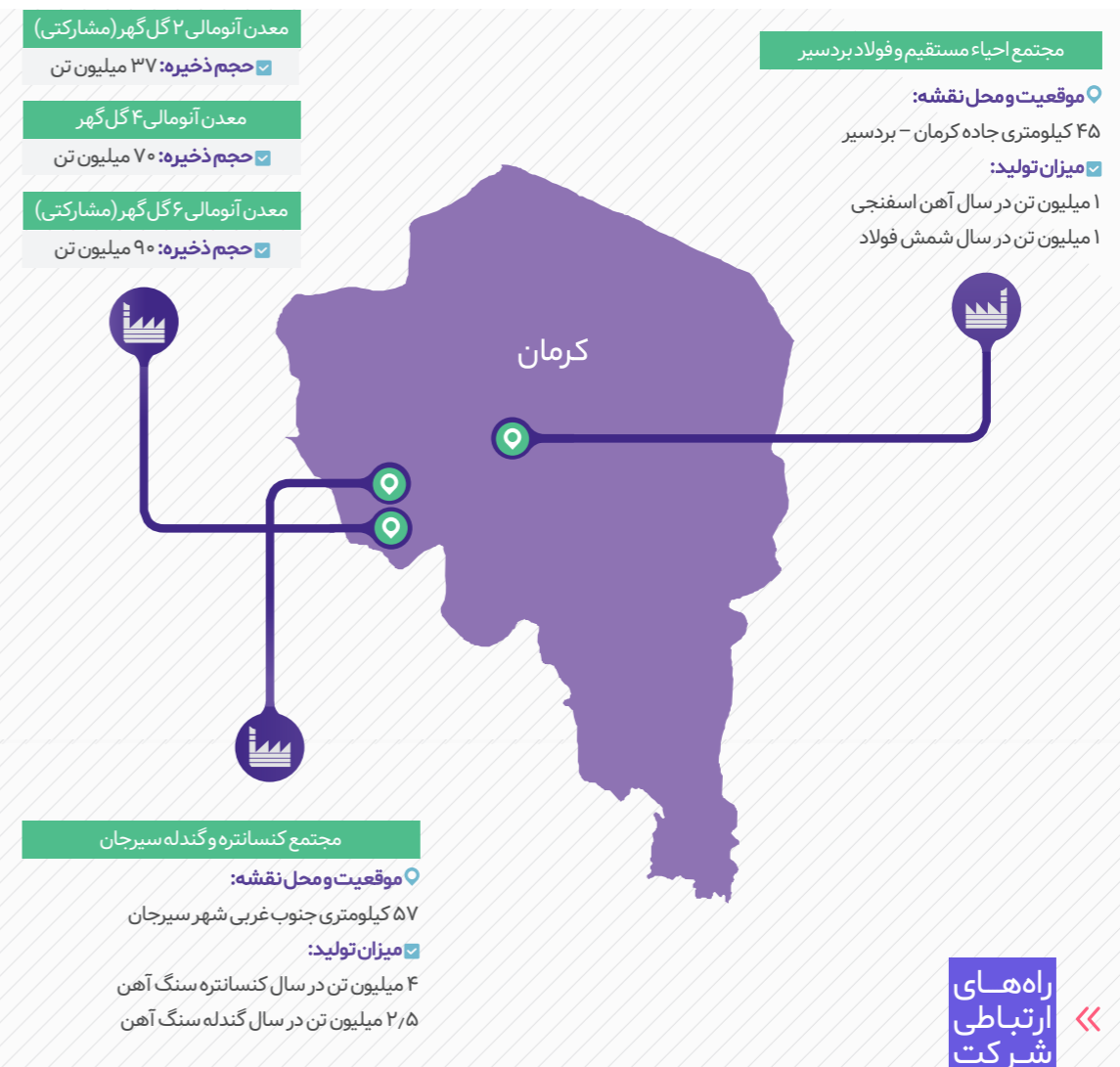
استراتژی سیسکو

چشم انداز	تولید پایدار در سطح ظرفیت اسمی، طبق استانداردهای تعریف شده
ملمویرت	ایجاد ارزش پایدار و بهینه در زنجیره فولاد (از سنگ تا محصولات فولادی) برای میدکو و ذی نفعان از طریق تولید ایمن و پاک با کمک به توسعه اقتصادی و اجتماعی منطقه



نگین استان کرمان

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان (SISCO)، فعالیت خود را در آبان ماه ۱۳۸۸ با هدف احداث، راه اندازی، راهبری و بهره برداری از کارخانجات فولادسازی و صنایع وابسته آغاز نمود. این شرکت مشتمل بر دو مجتمع معادن، کنسانتره و گندله سازی سیرجان و مجتمع احیاء مستقیم و فولاد بردسیر می باشد. کل سرمایه شرکت فولاد سیرجان ایرانیان (سهامی خاص) متعلق به شرکت هلدینگ توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه بوده و بعنوان اولین شرکت دارنده زنجیره کامل تولید از معدن تا شمش فولاد در هلدینگ میدکو و در سطح کشور می باشد.



دفتر کرمان: بلوار جمهوری، روبروی بلوار حمزه، ساختمان میدکو، طبقه ۴	تلفن دفتر کرمان: ۰۳۴-۳۱۲۴۵۵۰۰	آدرس: کرمان، جاده بردسیر، کیلومتر ۷ جاده نگار
دفتر تهران: خیابان استاد مطهری، خیابان میرعماد، کوچه یکم، پلاک ۲، طبقه ۳ و ۴	تلفن دفتر تهران: ۰۲۱-۴۱۴۵۳۰۰۰	تلفن: ۰۳۴-۳۱۲۵۷۰۰۰
پست الکترونیک: info@sisco.midhco.com	تلفن: ۰۳۴-۴۲۳۴۰۲۷۸	مجتمع معادن، کنسانتره و گندله سازی سیرجان
		کرمان، سیرجان، کیلومتر ۴۵ جاده سیرجان



گزارش مسئولیت اجتماعی سیسکو

استانداردهای مدیریتی مرتبط با مسئولیت اجتماعی

استانداردهای مدیریتی استقرار یافته

۱ سیستم مدیریت کیفیت (ISO 9001): استاندارد ایزو ۹۰۰۱ مجموعه‌ای از الزامات شناخته شده بین المللی برای ایجاد قوانین، سیاست‌ها، فرایندها و رویه‌ها برای ارائه محصولات و خدمات متناسب با نیازهای مشتری و بهبود رضایت مشتری است. این نظام مدیریتی مدیریت کیفیت را به عنوان مجموعه‌ای از اجزای مرتبط و متعامل برای دستیابی به خط مشی و هدف کیفیت تعریف می‌کند.

۲ سیستم مدیریت زیست محیطی (ISO 14001): استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ طوری طراحی شده است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا مراحل مدیریتی لازم جهت کنترل و بهبود عملکرد زیست محیطی خود را پایه‌گذاری کنند. این سیستم خطرات زیست محیطی را کاهش می‌دهد و فرصت‌های رقابتی ایجاد می‌کند. سبب استفاده مؤثر از منابع آب، انرژی و سایر منابع خام مود استفاده در تولید می‌شود و عاملی برای کاهش هزینه‌ها است.

۳ سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی (ISO 45001): این استاندارد به عنوان استاندارد سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی مشهور است از مهمترین اهداف آن می‌توان به فراهم کردن یک چارچوب دقیق برای مدیریت ریسک‌ها و فرصت‌های ایمنی و بهداشت شغلی و جلوگیری از آسیب و بیماری کارکنان و ایجاد یک محیط کاری ایمن و سالم اشاره کرد. این استاندارد با بیان آسیب‌های مرتبط به کار و بیماری‌های ناشی از آن درصد ارتقای محیط کار افراد بوده و از این طریق، ایمنی، بهداشت و سلامت را در محیط کار افزایش می‌دهد.

۴ سیستم مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE-MS): هدف این نظام مدیریتی ارائه روشی است هدفمند بر پایه استانداردهای موجود برای حصول اطمینان از اینکه مخاطرات بالقوه و بالفعل موجود در زمینه بهداشت، ایمنی و محیط زیست بطور دقیق تعیین و بطور مؤثر حذف و یا کنترل می‌گردد. نظام مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست بخشی از نظام مدیریت کل جاری در سازمان می‌باشد و برای توسعه، اعمال، دستیابی، بررسی و حفظ خط مشی بهداشت، ایمنی و محیط زیست تلاش می‌نماید تا راه‌گشای روش‌های اصول مدیریت ریسک‌های بهداشت، ایمنی و محیط زیست مربوط به فعالیت‌های شرکت گردد.

استانداردهای مدیریتی در حال استقرار

۱ سیستم مدیریت دانش (ISO 30401) استاندارد ایزو ۳۰۴۰۱ در سال ۲۰۱۸ توسط سازمان ایزو منتشر شده است و هدف آن راهنمایی برای ایجاد، استقرار، نگهداری، بررسی و بهبود سیستم مدیریت دانش در هر سازمانی است. این استاندارد الزامات و دستورالعمل‌هایی را برای ایجاد، اجرا، حفظ، بررسی و بهبود یک سیستم مدیریت دانش مؤثر در سازمان فراهم می‌کند. اهداف مدیریت دانش از طریق استاندارد ایزو ۳۰۴۰۱ حمایت از سازمان‌ها برای توسعه سیستم مدیریتی با حداکثر نمودن ارزش از طریق دانش می‌باشد.

۲ سیستم مدیریت انرژی (ISO 50001) استاندارد بین المللی سیستم مدیریت انرژی ایزو ۵۰۰۰۱، الزاماتی را جهت ایجاد، پیاده‌سازی، نگهداری و بهبود یک سیستم مدیریت انرژی مشخص می‌نماید. هدف ایزو ۵۰۰۰۱، توانمندسازی یک سازمان در پیگیری رویکرد نظام‌مند برای بهبود مداوم در عملکرد انرژی، شامل کارایی، استفاده و مصرف انرژی می‌باشد. استاندارد بین المللی ایزو ۵۰۰۰۱، الزامات کاربردی در استفاده و مصرف انرژی شامل اندازه‌گیری، مستندسازی، گزارش دهی، طراحی و خرید تجهیزات، سیستم‌ها و فرآیندهای دخیل در عملکرد انرژی را مشخص می‌نماید.

۳ سیستم مدیریت امنیت اطلاعات (ISO 27001) استاندارد بین المللی ایزو ۲۷۰۰۱، الزاماتی را برای ایجاد، پیاده‌سازی، اجراء، پایش، بازنگری، نگهداری و بهبود یک سیستم مدیریت امنیت اطلاعات با در نظر گرفتن مفهوم مخاطرات کلان سازمان مشخص می‌نماید این استاندارد الزاماتی را برای پیاده‌سازی کنترل‌های امنیتی تطابق داده شده با نیازهای سازمان‌های مختلف یا بخش‌های وابسته به آن مشخص می‌نماید. سیستم مدیریت امنیت اطلاعات به طرف‌های ذینفع جهت گزینش کنترل‌های امنیتی کافی و مناسبی از دارایی‌های اطلاعاتی اطمینان می‌بخشد.



گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو

۲

مسئولیت اجتماعی در محیط بازار

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان در راستای جلوگیری از واسطه‌گری، فروش محصولات را فقط به شخصیت‌های حقوقی انجام می‌دهد و مشتریان می‌بایستی دارای سوابق ثبت شده در سامانه‌های رسمی مشخص شده در قانون تجارت باشند. تأمین کنندگان شرکت بر اساس معیارهای مشخص امتیازبندی و طبقه‌بندی می‌شوند و همکاری با آنها بر اساس طبقه آنها می‌باشد. به منظور حمایت از تأمین کنندگان بومی به شرط واجد شرایط بودن، این گروه در اولویت قرار دارند.



۳

مسئولیت اجتماعی در محیط کارکنان

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان برای اطمینان از برقراری عدالت و برخورد منصفانه در فرایند جذب کلیه مراحل جذب کارکنان را برون‌سپاری می‌کند. همچنین به منظور فراهم کردن شرایط مطلوب کاری برای کارکنان اقداماتی نظیر تغییر ساعت شروع و خاتمه کار در نوبت‌های کاری، اعطای خدمات رفاهی و اتخاذ رویکرد آموزش درحین کار و ... صورت می‌گیرد. شرکت فولاد سیرجان ایرانیان با اعتقاد به اصل فرصت‌های برابر و عدالت تلاش می‌کند برای همه کارکنان فرصت‌های برابر در نظر گرفته شود. بر این اساس زبان، جنسیت، قومیت، مذهب و ... در ارائه فرصت‌های شغلی، ارتقای سمت و ارتقای عمودی و افقی، جابه‌جایی، خاتمه خدمت، تعیین حقوق و مزایا و تسهیلات رفاهی کارکنان تأثیر ندارد و همواره شایستگی و عملکرد کارکنان مبنای تصمیم‌گیری قرار دارد.

۴

مسئولیت اجتماعی در محیط جامعه

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان نسبت به جوامع محلی رویکردی مبتنی بر حسن همجواری، توسعه و توانمندسازی دارد، در این رویکرد شرکت خود را شهروند جامعه دانسته و تلاش می‌کند که توانمندی‌های خود را برای سهم بردن در حل چالش‌های اجتماعی به کار گیرد. طرح‌های انجام شده توسط شرکت منجر به حل مشکلات جامعه، دولت و بهبود زندگی فردی و اجتماعی در منطقه شده است. شرکت از طریق انجام فعالیت‌های داوطلبانه، حمایت و پشتیبانی از فعالیت‌ها و برنامه‌های گوناگون علمی و فرهنگی، اجتماعی، درمانی، ورزشی و همچنین اعطای کمک‌های عام‌المنفعه و خیریه برای کمک به جامعه تلاش نموده در زمینه مسئولیت‌های اجتماعی خود، نقش مثبت و سازنده‌ای ایفا نماید.

خط مشی مسئولیت اجتماعی



هدف ما:

ایجاد روابط پایدار، مشارکت فعال و تعهد بلند مدت در توسعه پایدار جوامع میزبان

بارعبایت:

احترام و درک متقابل، و مسئولیت پذیری در قبال روابط اجتماعی مان با جوامع میزبان است.



اصول مسئولیت پذیری اجتماعی

۱

اصل اول- توسعه پایدار

هدلینگ میدکو از طریق شناسایی فرصت های اجتماعی و اقتصادی، همزمان با توجه و مراقبت از محیط داخلی و خارجی به دنبال توسعه پایدار می باشد. این هدلینگ در برآورده سازی نیازهای حال حاضر خود و جوامع میزبان به محدودیت های زیست محیطی و منابع طبیعی، و حفظ و بهبود شرایط آن برای نسل های آینده توجه دارد.

۲

اصل دوم- عملکرد اخلاق مدارانه

میدکو رویکرد اخلاق مدارانه از جمله رعایت عدالت، شفاف سازی در عملکردها، سلامت مالی و اداری، احترام به باورها و رعایت اخلاق مداری در تعامل با همه ذی نفعان، را سرلوحه کار خویش می داند.

۳

اصل سوم- ارزش آفرینی برای ذی نفعان

میدکو تلاش می کند علاوه بر کسب سود مناسب ناشی از سرمایه گذاری برای سهامداران و شرکای تجاری خود، فعالیت های کارخانه ها و شرکت های آن برای جوامع میزبان نیز با خلق ارزش، سودمند و ارزش آفرین باشد و حتی فراتر از آن اقدام نماید.

۴

اصل چهارم- مقبولیت اجتماعی

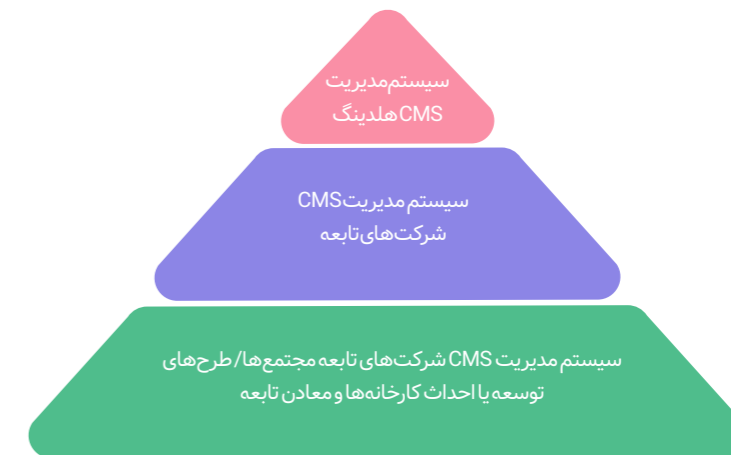
میدکو تلاش می کند اکثریت ذی نفعان خصوصاً اکثریت جامعه میزبان هر شرکت یا کارخانه؛ فعالیت هایش را بپذیرند و به این طریق، مقبولیت اجتماعی خود را حفظ کند و افزایش دهد. این هدلینگ در فعالیت های خود طوری عمل می کند که اعتماد جوامع میزبان نسبت به آن فعالیت ها جلب شده و در افکار عمومی اکثریت جامعه میزبان برابند مثبتی ایجاد نماید.





ارکان مسئولیت اجتماعی میدکو

ارکان سیستم مدیریت مسئولیت اجتماعی (CMS) میدکو شامل سیستم مدیریت مسئولیت اجتماعی (CMS) هلدینگ، سیستم مدیریت مسئولیت اجتماعی (CMS) شرکت‌های تابعه، و سیستم مدیریت مسئولیت اجتماعی (CMS) مجتمع‌ها و طرح‌های توسعه و احداث کارخانه‌ها و معادن تابعه می‌باشد. بر اساس این ساختار، سیستم مدیریت مسئولیت اجتماعی (CMS) مجتمع‌ها و طرح‌های توسعه و احداث کارخانه‌ها و معادن تابعه بایستی منطبق و هماهنگ با سیستم مدیریت مسئولیت اجتماعی (CMS) شرکت تابعه مربوطه و خط‌مشی مسئولیت اجتماعی آن، و سیستم مدیریت مسئولیت اجتماعی (CMS) شرکت‌های تابعه بایستی منطبق و هماهنگ با سیستم مدیریت مسئولیت اجتماعی (CMS) میدکو و خط‌مشی مسئولیت اجتماعی آن باشد.



کمیته CRCH (کمیته مسئولیت اجتماعی هلدینگ) مسئولیت ایجاد، استقرار، راهبری و توسعه سیستم مدیریت مسئولیت اجتماعی (CMS) کلان میدکو را برعهده دارد. کمیته CRCH (کمیته مسئولیت اجتماعی هلدینگ) زیر نظر مدیر عامل میدکومی باشد.

ساختار مسئولیت اجتماعی شرکت فولاد سیرجان ایرانیان

سیاست‌ها و رویه‌های کلی در حوزه مسئولیت اجتماعی به منزله اسناد بالادستی از سوی ستاد میدکو به شرکت‌های تابعه از جمله شرکت فولاد سیرجان ایرانیان ابلاغ گردیده است. مستندات تدوین شده در حوزه مسئولیت اجتماعی شامل خط‌مشی، الزامات مسئولیت اجتماعی، نظام‌نامه و دستورالعمل تهیه گزارش مسئولیت اجتماعی می‌باشد.

کمیته مسئولیت اجتماعی مجتمع بردسیر



مصطفی کردستانی
رئیس HSE مجتمع
بردسیر



مسلم مهدیخانی
رئیس سرمایه انسانی و امور
اداری مجتمع بردسیر



محمد حسن آموزگار
مسئول روابط عمومی
مجتمع بردسیر

کمیته مسئولیت اجتماعی مجتمع سیرجان



امیر الهی
رئیس HSE مجتمع
سیرجان



مصطفی زیدآبادی نژاد
رئیس سرمایه انسانی و امور
اداری مجتمع سیرجان



مازیار عباسلو
مسئول روابط عمومی
مجتمع سیرجان

اعضای کمیته مسئولیت اجتماعی شرکت فولاد سیرجان ایرانیان



منوچهر ترابی پاریزی
مدیر مجتمع سیرجان



مجید فیض بخشیان کهن
مدیر مجتمع بردسیر



سعید قاسمی
مدیر سرمایه انسانی
و HSEC شرکت (دبیر کمیته)



مهدی شجاعی
رئیس HSE شرکت

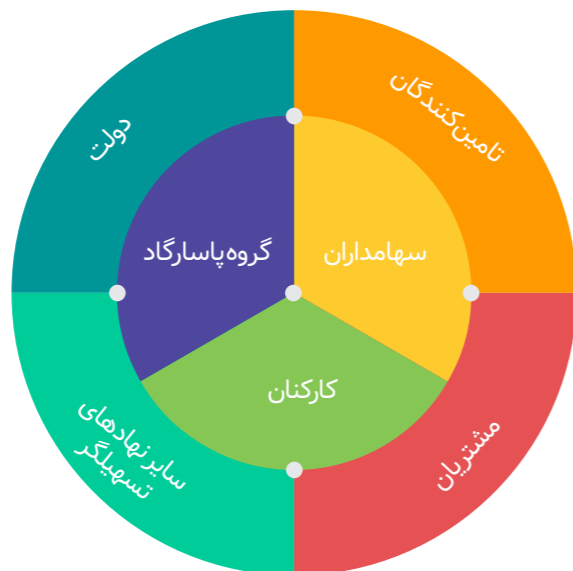


ابراهیم احمدی
رئیس روابط عمومی شرکت



گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو

ذینفعان کلیدی



مدیریت ذی نفعان

تعامل اثربخش با ذی نفعان تعیین خواهد شد. در این راستا نظرات ذینفعان کلیدی مانند کارکنان مشتریان و تامین کنندگان به صورت سالانه از طریق نظرسنجی اخذ می گردد تحلیل و دسته بندی ذینفعان با توجه به فرایند مدیریت استراتژیک به صورت دوره ای مورد بازبینی قرار می گیرد گزارشات تحلیلی نتایج برگزیده اولویت های بهبود در معیارهای نظرسنجی است با توجه به نوع معیار به واحد مربوطه ارجاع داده می شود تا با توجه به اولویت های مشخص شده در جهت افزایش رضایت ذینفعان آن بردارند.

کسب رضایت ذی نفعان یکی از مهم ترین اصول شرکت سیسکو در فعالیت های اقتصادی است. از اینرو شناخت ذی نفعان، مشخص کردن انتظارات و خواسته های ذی نفعان و اولویت بندی آنها برای برنامه ریزی کسب رضایت ذی نفعان ضروری می باشد. به منظور شناسایی و تحلیل ذی نفعان اولین گام جمع آوری، ثبت و بررسی اطلاعات ذی نفعان است. این اطلاعات بر اساس ماتریس قدرت-منفعت میزان تاثیرپذیری و تاثیرگذاری ذی نفعان از فعالیت های شرکت را بررسی می کند. بر این اساس خواسته ها و مسائل اصلی هر دسته از ذی نفعان، راه های ارتباطی و نحوه



مهمترین ذی نفعان داخلی شرکت، سهامداران، کارکنان، گروه پاسارگاد و مهمترین ذی نفعان خارجی شرکت مشتریان، تامین کنندگان، دولت و سایر نهادهای تسهیل گر (نمایندگان مجلس و مدیران استانی) می باشند.

نحوه تعامل	انتظارات	ذی نفع	
از طریق مجمع، شبکه های اطلاع رسانی سایت (SMS)، نظرسنجی از سهامداران	خلق ارزش و ثروت	سهامداران	ذی نفعان داخلی
	تحقق اهداف و تولید پیرو اهداف ابلاغی		
	آموزش و توسعه توانمندی ها		
جلسات و نشست های منظم تهیه فرم ها و نظرسنجی، سیستم پیشنهادها، تعامل با کارکنان	مسیر پیشرفت شغلی	کارکنان	
	ایجاد انگیزه و جبران خدمات		
	پرداخت هزینه مالی		
از طریق هلدینگ میدکو، نشست های تعاملی	تحقق اهداف تولید	گروه پاسارگاد	
	توسعه همکاری ها		
	کیفیت محصولات (ثبات در کیفیت)		
بورس کالا، تماس مستقیم، روابط و تعاملات قبلی/ شرکت در نمایشگاه و مذاکره همایش ها/ انعقاد قرارداد/ دعوت و بازدید/ پرورشور/ سایت اطلاع رسانی	قیمت محصولات		
رضایت سنجی از مشتریان	کیفیت تحویل محصول		
نشست های منظم، جلسات هماهنگی	توسعه روابط و توسعه فعالیت ها	تامین کنندگان	
	پرداخت دقیق و به موقع		
	اشتغال		دولت
بازدیدها، گزارش دهی در چارچوب درخواستی، نشست مدیران ارشد با نمایندگان دولت، حضور در شوراها و اتاق های فکر	کنترل قیمت ها از طریق عرضه محصولات		
	ارزآوری		
	جلوگیری از واردات محصولات و تکیه بر تولید داخل		
	مالیات به موقع و دقیق		
بازدید از طرح ها، ارائه گزارش عملکرد، ارائه گزارش پیشرفت طرح ها از طریق مدیران عامل شرکت های فعال در هر استان	اشتغال	سایر نهادهای تسهیل گر (مجلس و مدیران استانی)	ذی نفعان خارجی
	توسعه ارتباطات بین استانی		
	بهبود زیرساخت های منطقه ای		





فصل دوم



گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو

SISCO

Social
Responsibility
Report 2020



افتخارات سال ۹۹

تقدیر نامه چهار ستاره جایزه ملی تعالی سازمانی
صادرکننده برگزیده استان کرمان
صعود ۱۸ پله‌ای در رتبه بندی صد شرکت برتر ایران
اخذ تندیس برنزی مسئولیت اجتماعی
تندیس سیمین مدیریت دانش از انجمن مدیریت ایران
معدن برتر در سطح ایمیدرو در حوزه HSE



۸. رشد اقتصادی و مشاغل شایسته



8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH

۹. صنعت، زیرساخت و نوآوری



9 INDUSTRY, INNOVATION
AND INFRASTRUCTURE

۱۲. تولید و مصرف مسئولانه



12 RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION

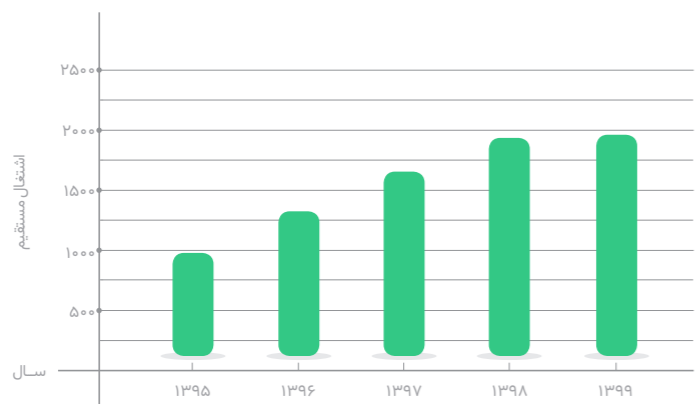
۱۶. صلح و عدالت



16 PEACE, JUSTICE
AND STRONG
INSTITUTIONS



گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو



بهره‌برداری از کارخانه احیامستقیم با ظرفیت ۸۰۰ هزار تن در بردسیر

آغاز پروژه فاز دوم کارخانه کنسانتره با ظرفیت ۲ میلیون تن در سال در سیرجان

آغاز پروژه احداث کارخانه گندله سازی با ظرفیت ۲/۵ میلیون تن در سال در سیرجان

ارزش آفرینی

بهره‌برداری از کارخانه فولادسازی با ظرفیت ۱ میلیون تن در سال در بردسیر

۱۳۹۴

بهره‌برداری از فاز دوم کارخانه کنسانتره با ظرفیت ۲ میلیون تن در سال در سیرجان

۱۳۹۱

۱۳۹۰

آغاز پروژه ساخت کارخانه فولاد سازی با ظرفیت ۱ میلیون تن در سال در بردسیر

بهره‌برداری از کارخانه کنسانتره با ظرفیت ۲ میلیون تن در سیرجان

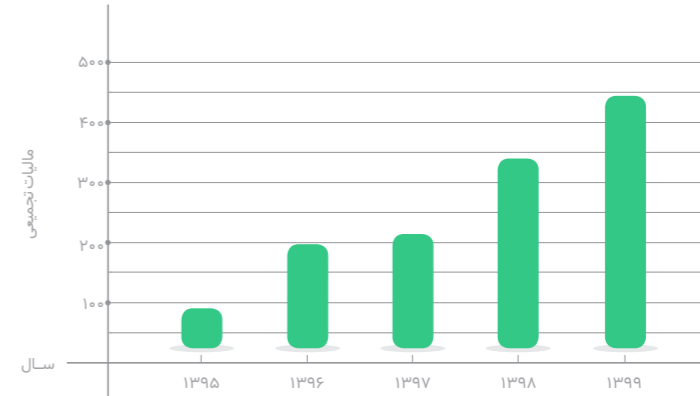
۱۳۸۸

آغاز پروژه ساخت کارخانه کنسانتره با ظرفیت ۲ میلیون تن در سال در سیرجان

آغاز پروژه ساخت کارخانه احیامستقیم با ظرفیت ۸۰۰ هزار تن در بردسیر



گزارش مسئولیت اجتماعی سیسکو



- سنگ آهن ۳/۱۱ تن
- کنسانتره ۱/۸ تن
- گندله ۱/۸ تن
- آهن اسفنجی ۱/۲۵ تن
- شمش فولاد ۱ تن

تأمین کنندگان

سیاست‌های سیسکو در تمامی ابعاد براساس توسعه پایدار تدوین شده است. به همین دلیل تلاش شده تا روابط سیسکو با همکاران تجاری و تأمین کنندگان به گونه‌ای مدیریت شود تا مسیر حرکت در جهت توسعه پایدار، هموارتر شود. از دید مدیران سیسکو مهم‌ترین اصل در مدیریت این روابط، اعتماد، شفافیت و احترام دوطرفه بین شرکا و تأمین کنندگان شرکت با مجموعه سیسکو است. از این رو شرکت فولاد سیرجان ایرانیان همواره تلاش می‌کند تا با حفظ مسئولیت‌های اجتماعی خود در قبال شرکا و تأمین کنندگان، در جهت حفظ روابط سالم و یویای خود با ایشان حرکت کند. از جمله اقدامات شرکت برای تقویت این رابطه می‌توان به تلاش برای ارتقای سطح دانش فنی تأمین کنندگان با برگزاری دوره‌های آموزشی اشاره کرد. برای نمونه می‌توان به دوره آشنایی با سیستم‌های مدیریتی اشاره کرد که در سال ۱۳۹۷ برای تأمین کنندگان شرکت تشکیل شد. علاوه بر این سیسکو همواره تلاش می‌کند تا با حفظ اسرار شرکا و تأمین کنندگان و عدم تبعیض در هنگام انتخاب ایشان، به تقویت احترام و اعتماد متقابل در روابط خود کمک کند. همچنین مدیران سیسکو همواره به شفافیت مالی در روابط خود با تأمین کنندگان تاکید داشته‌اند و با بهره‌گیری از نظام پرداخت کارآمد و تقدیر از تأمین کنندگان مطابق دستورالعمل مدیریت تأمین کنندگان، در جهت این شفافیت حرکت می‌کنند. کلیه فرآیندهای خرید کالا و خدمات به گونه‌ای طراحی شده تا اعتماد تأمین کنندگان جلب شود و از ضرر و زیان پیمانکار و کارفرما به دلیل نوسانات قیمت جلوگیری شود. تمام برنامه‌های سیسکو در رابطه با شرکا و تأمین کنندگان خود، به منظور ایجاد و حفظ ارتباط پایدار است و همواره تلاش شده تا با تقدیر از تأمین کنندگان به حفظ و تقویت این ارتباطات کمک شود. به طور کلی شرکت فولاد سیرجان ایرانیان همواره تلاش کرده تا در تمامی ابعاد با شفافیت، قبول مسئولیت و پاسخگویی عمل کند. از این رو در ارتباط با شرکا و تأمین کنندگان با برگزاری جلسات مشترک و حضور تأمین کنندگان خارجی در ایران در جهت شفاف‌سازی تعهدات طرفین در قراردادها گام بردارد و با در پیش گرفتن روش مدون و شفاف در معاملات خود، به حفظ و تقویت روابط سالم کمک کند.

به منظور برآورده کردن انتظارات تمامی ذی‌نفعان، افزایش رضایت از کالا و خدمات خریداری شده و تضمین رضایت تأمین کنندگان و شرکا، امور بازرگانی سیسکو فرآیند گزینش تأمین کنندگان را تدوین کرده است و همواره در جهت بهبود آن حرکت می‌کند. در تدوین این استراتژی از مدل کرایجیک استفاده شده و با بخش‌بندی بر اساس نوع کالا-تأمین کننده، معیارها مشخص شده‌اند. در این سیستم، بخش‌بندی کالاها و خدمات بر اساس اهمیت سود تأمین (اثر سود تأمین) و پیچیدگی تأمین (اثر ریسک تأمین) به چهار دسته و تأمین کنندگان نیز بر اساس توانایی و رغبت انجام کار (کیفی و تعاملی) به چهار دسته مختلف تقسیم می‌شوند. با توجه به تأثیرات متفاوت تأمین کنندگان مختلف بر سیسکو، روش تعامل با هر یک متفاوت است. همچنین رفتار شرکت برای تهیه کالاهای مختلف با توجه به دسته‌بندی آن‌ها بر اساس استراتژیک، اهرمی، گلوگاهی یا غیربحرانی بودن متفاوت است. با این سیستم، تصمیم‌گیری برای انتخاب تأمین کنندگان با در نظر گرفتن این دو وجه، دقیق‌تر می‌شود و در نهایت با وجود ۱۶ دسته کالا-تأمین کننده، تصمیم‌گیری برای سیاست‌های تأمین و مشارکت با تأمین کنندگان، بهینه‌تر و ساده‌تر می‌شود.

توجه به رضایت تأمین کنندگان همواره جزو برنامه‌های امور بازرگانی سیسکو است. به این منظور هر ساله با نظرسنجی از تأمین کنندگان، میزان رضایت‌مندی آنها پایش می‌شود. نتایج این نظرسنجی‌ها پیوسته به بهبود عملکرد مجموعه کمک می‌کند. علاوه بر این، امور بازرگانی با بهره‌گیری از نرم‌افزار طبقه‌بندی و ارزیابی تأمین کنندگان، می‌تواند در تمامی حوزه‌ها و بخش‌ها شامل خرید کالا و خدمات و وضعیت تأمین کنندگان گزارش‌های فنی تهیه کند. با این روش وضعیت تأمین کنندگان از نظر تعداد و امتیازدهی قابل سنجش و ارزیابی است. تمامی این اقدامات موجب بهبود عملکرد مجموعه در برنامه‌ریزی دقیق‌تر به منظور شناسایی تأمین کنندگان جدید و بهبود روابط با تأمین کنندگان فعلی می‌شود.

فرآیند شناسایی، انتخاب و ارزیابی تأمین کنندگان

فرآیند شناسایی، انتخاب و ارزیابی مطابق با دستورالعمل مدیریت ارتباط با تأمین کنندگان صورت می‌گیرد، این روش شامل بخش‌های زیر می‌باشد، که منطبق بر اهداف کلی شرکت می‌باشد:



تأمین کنندگان بومی

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان در پروسه انتخاب تأمین کنندگان و شرکای خود فاکتورهای مشخصی را در نظر گرفته و تلاش می‌کند اهداف مسئولیت اجتماعی خود را نیز در این فاکتورها تا حد ممکن لحاظ کند. برای مثال در انتخاب و گزینش تأمین کنندگان تلاش می‌شود تا حد امکان از گزینه‌های بومی استفاده شود. این سیاست سیسکو باعث می‌شود سرمایه بومی تا حد ممکن در جغرافیای بومی بماند و علاوه بر آن باعث ایجاد اشتغال در جغرافیای مجموعه می‌شود که به لحاظ اقتصادی منافع متنوعی برای جامعه محلی دارد.

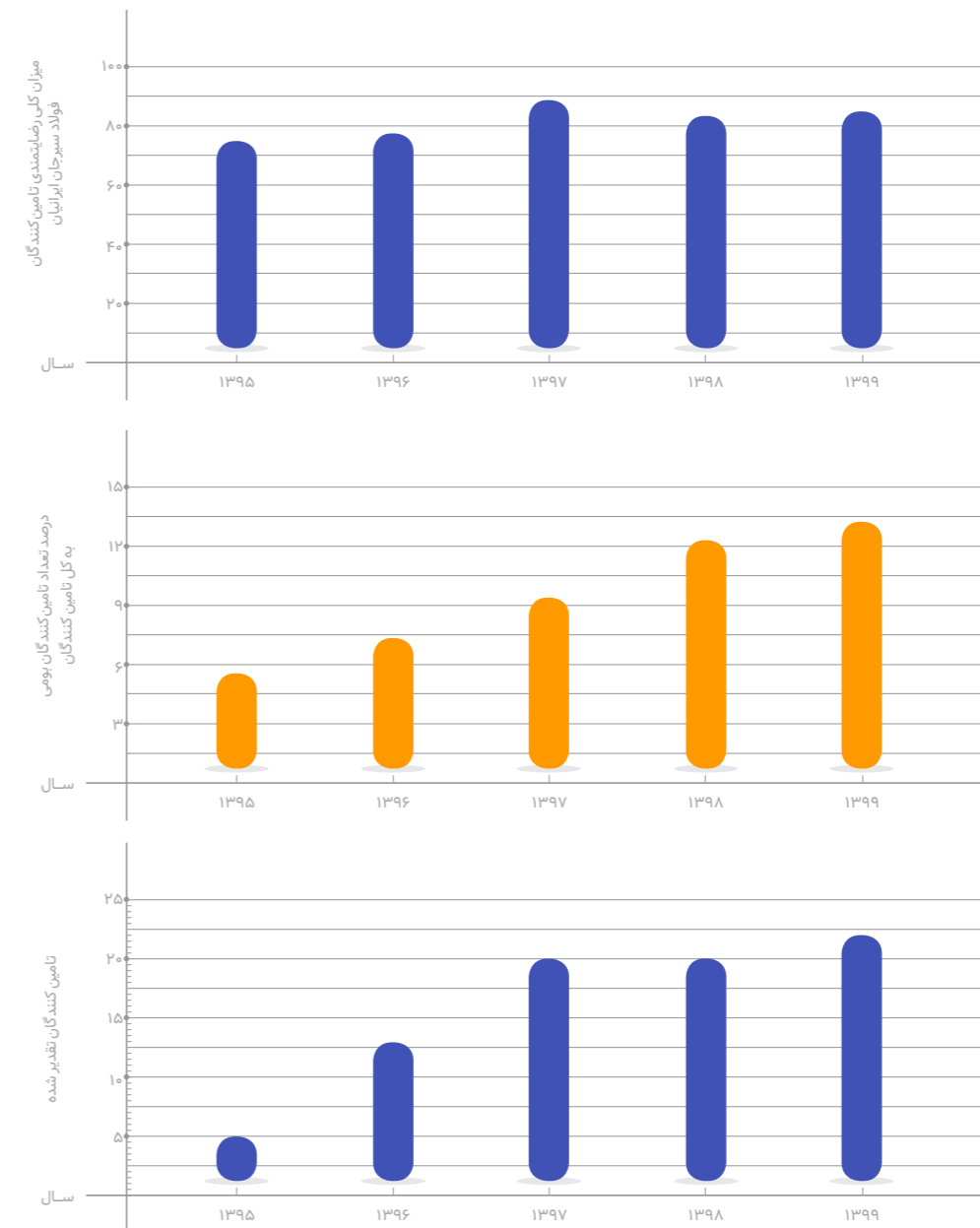


گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو

شاخص‌های مرتبط با مدیریت تامین کنندگان

جدول ۱- شاخص‌های مرتبط با تامین کنندگان

عنوان	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹
رضایت از شفافیت قرارداد	۷۷	۸۱	۸۶	۸۳	۸۷
رضایت از همکاری دوجانبه	۷۵	۸۰	۸۳	۸۱	۸۵
رضایت از پاسخ‌گویی	۷۲	۷۹	۸۵	۸۴	۸۷
رضایت از پرداخت به موقع	۵۹	۵۸	۶۵	۷۵	۷۷
رضایت از وفاداری	۸۰	۸۰	۹۳	۹۰	۹۳
ذهنیت تامین کنندگان	۸۰	۷۶	۸۶	۸۷	۸۹



مسئولیت‌های اخلاقی در قبال تامین کنندگان کالا و خدمات

۱. برخورد منصفانه و قانونمند، صادقانه و همراه با احترام و حفظ کرامت انسانی با تامین کنندگان
۲. پاسخگویی سریع، خوش قولی و همچنین مساعدت و همکاری رضایت بخش
۳. شفافیت و کفایت اسناد و انتظارات در تمامی مراحل فرآیند خرید
۴. ایجاد و حفظ ارتباطات آسان و پایدار با تامین کنندگان
۵. انصاف در عقد قرارداد و پای بندی به مفاد قرارداد
۶. پرداخت مطالبات به طور منظم و بر اساس توافقات فی مابین
۷. خیرخواهی، تامین امنیت روانی و جلوگیری از تحمیل هر گونه زیان مالی به تامین کنندگان
۸. اطلاع از دیدگاه‌ها، انتقادات و شکایات تامین کنندگان و پاسخگویی به آنها
۹. قدردانی از حسن همکاری تامین کنندگان
۱۰. توانمندسازی و ارتقاء تامین کنندگان



مشتریان

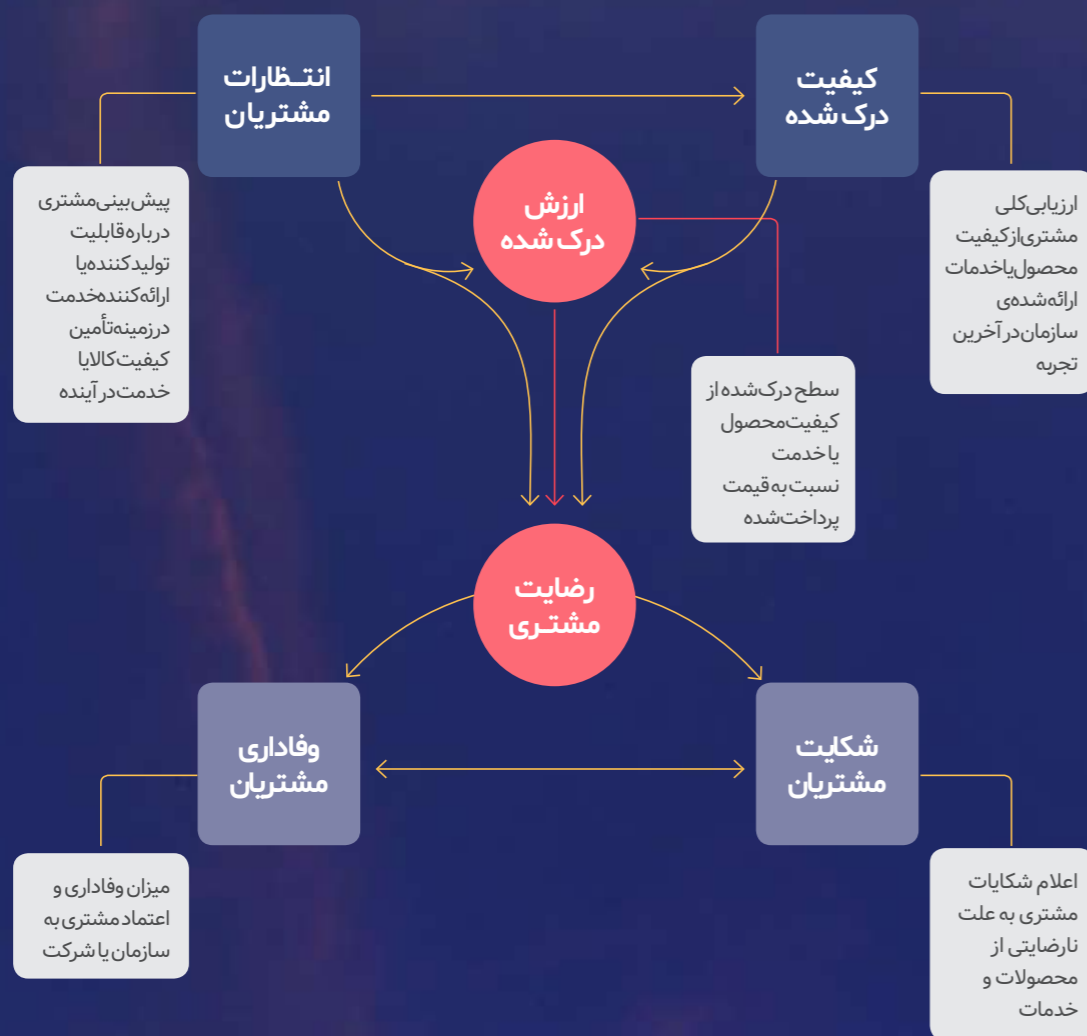
شرکت فولاد سیرجان ایرانیان همواره نگاه ویژه‌ای به مشتریان خود داشته و به رضایت مشتریان خود، به عنوان ارزشمندترین سرمایه مجموعه نگاه کرده است. سیسکو معتقد است توسعه پایدار و پیشرفت مجموعه در همه ابعاد، وابسته به رضایت مشتریان بوده و در این راستا برنامه‌های دقیقی برای تداوم رضایت مشتریان تدوین کرده است. بخش بازاریابی و فروش سیسکو، مشخصاً با در نظر گرفتن هدف افزایش رضایت مشتریان فعالیت می‌کند. این بخش با به‌کارگیری جدیدترین استانداردها و به‌روزرسانی مداوم تجهیزات و دانش کارکنان، در جهت ارائه محصولات و خدماتی با کیفیت پایدار تلاش می‌کند. همچنین بهبود سیستم تحویل بار همیشه جزو برنامه‌های سیسکو بوده تا با تحویل به موقع محصول، تجربه‌ای بی‌نقص برای مشتریان رقم بزند.

به طور کلی برای بهبود تجربه مشتریان باید شرایط بازار، مشتریان و همچنین محصولات قابل عرضه، به طور مستمر پایش شوند. از این رو در مجموعه سیسکو با طراحی و به‌کارگیری فرآیند تحقیقات بازار، شاخص‌های تاثیرگذار پیوسته اندازه‌گیری شده و گزارش‌های مربوط به آن همواره به مدیران مجموعه ارائه می‌شود. بر اساس این گزارش‌ها سیاست‌های لازم برای جهت‌گیری‌های مجموعه در زمینه فروش و رضایت مشتریان اتخاذ می‌شود. علاوه بر این، شرایط جهانی بازار محصولات سیسکو همواره از طریق بررسی نشریات معتبر جهانی، مانند Metal Buletin, SteelIBB و Platts و Steel Mint، رصد شده و با ارائه گزارش‌های به دست آمده به مدیران مجموعه و کمیته فروش و بازاریابی، سیاست‌های فروش تعیین می‌شود. این اطلاعات به همراه دیگر اسناد و اهداف شرکت به کمیته فروش و بازاریابی کمک می‌کند تا بتوانند با دقت بیشتری درباره شرایط فروش داخلی، صادرات محصولات و بازارهای هدف جدید تصمیم‌گیری کنند. با داشتن این اطلاعات دقیق حتی می‌توان برای گسترش بازار نیز با اطمینان بیشتر اقدام کرد. در ادامه، گروه‌های مختلف مشتریان بر اساس این اطلاعات، شامل گزارشات تحلیلی بازار و تصمیمات اخذ شده برای بازارهای هدف و محصولات تولیدی، مشخص می‌شوند و فروش براساس این دسته‌بندی‌ها صورت می‌گیرد. دسته‌بندی مشتریان عموماً براساس نوع محصول درخواستی، منطقه جغرافیایی، حجم خرید و نوع فرایند تکمیلی مشتری در زنجیره تولیدی فولاد شکل می‌گیرد؛ در نتیجه، نیاز مشتریان نیز بر اساس نوع محصول درخواستی، منطقه جغرافیایی و حجم خرید مشخص می‌شود. برای مثال، از جمله محصولات سیسکو می‌توان به گندله سنگ آهن و شمش فولادی اشاره کرد. سیسکو در مواجهه با مشتریان این محصول رویه متفاوتی را در فروش، نحوه قیمت‌گذاری، روش پرداخت و



گزارش مسئولیت اجتماعی سیسکو

سنجش رضایت مشتریان



دریافت وجه، نحوه بارگیری و تضمین کنترل کیفیت در مقایسه با سایر مشتریان در پیش می‌گیرد. به طور کلی با توجه به ویژگی‌های هر بخش از مشتریان، می‌توان سیاست‌های مناسب را در پیش گرفت که ارائه تخفیف در قیمت محصول، عدم اخذ هزینه انبارداری و... از جمله این سیاست‌ها است.

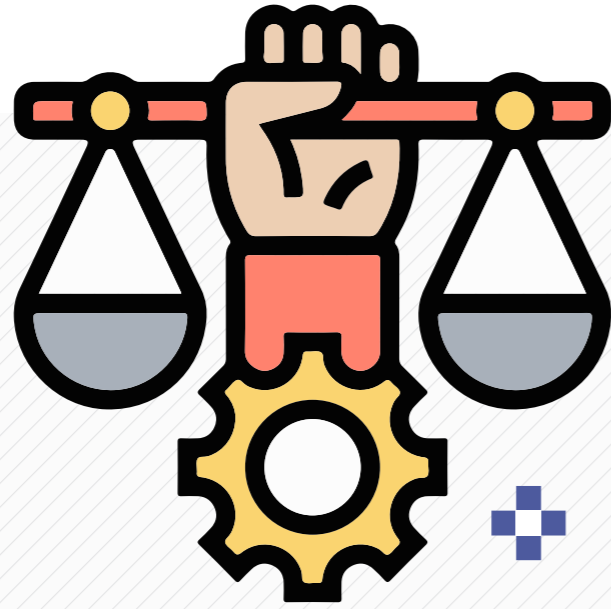
مجموعه این فعالیت‌ها در قبال مشتریان و به طور کلی بازار، می‌تواند تا حد زیادی بهبود مستمر تجربه مشتریان مجموعه را تضمین کند. این امکان برای مشتریان فراهم شده تا با توجه به نیاز، درخواست تولید محصولی مخصوص به خود را داشته باشند. پس از ثبت درخواست مشتری، امکان‌سنجی تولید محصول با هماهنگی امور بازرگانی توسط واحد برنامه‌ریزی تولید، واحد تولید و واحد کنترل کیفیت بررسی شده و نتیجه به مشتری گزارش می‌شود. پروسه امکان‌سنجی شامل بررسی تمام مراحل تولید براساس روش‌های اجرایی است. در پروسه کنترل کیفیت از تمامی مراحل تولید، شامل مواد اولیه، محصول میانی و محصول نهایی، نمونه‌برداری می‌شود، طبق روش‌های بازرسی استاندارد در آزمایشگاه مورد بررسی قرار می‌گیرد و نتیجه نهایی از طریق امور بازرگانی به مشتری گزارش می‌شود.

بهبود تجربه مشتری در گرو افزایش کیفیت و افزایش کیفیت در گرو افزایش دانش کارکنان است. از این رو افزایش دانش کارکنان همواره در جریان تولید از مهم‌ترین برنامه‌های مجموعه بوده است. پس از برگزاری دوره‌های آموزشی نت و آموزش تولید به منظور تولید محصول با کیفیت‌تر، اثر بخشی این دوره‌ها از طریق تکمیل فرم‌های نظرسنجی توسط مدیران و سرپرستان مربوطه پایش شده و مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

به منظور پاسخگویی و ارتباط مؤثر با مشتریان، کانال‌های ارتباطی مستقیم و غیرمستقیم متنوعی در نظر گرفته شده است. مشتریان می‌توانند از طریق سایت و شبکه‌های مجازی سیسکو و همچنین سامانه تلفن گویای مجموعه که به همین منظور تهیه شده با سیسکو در ارتباط باشند. برای ارتباط غیرمستقیم نیز سیسکو از همکاری شرکت بازرگانی آفتاب درخشان، تحت هدایتینگ میدکو، بهره می‌برد.

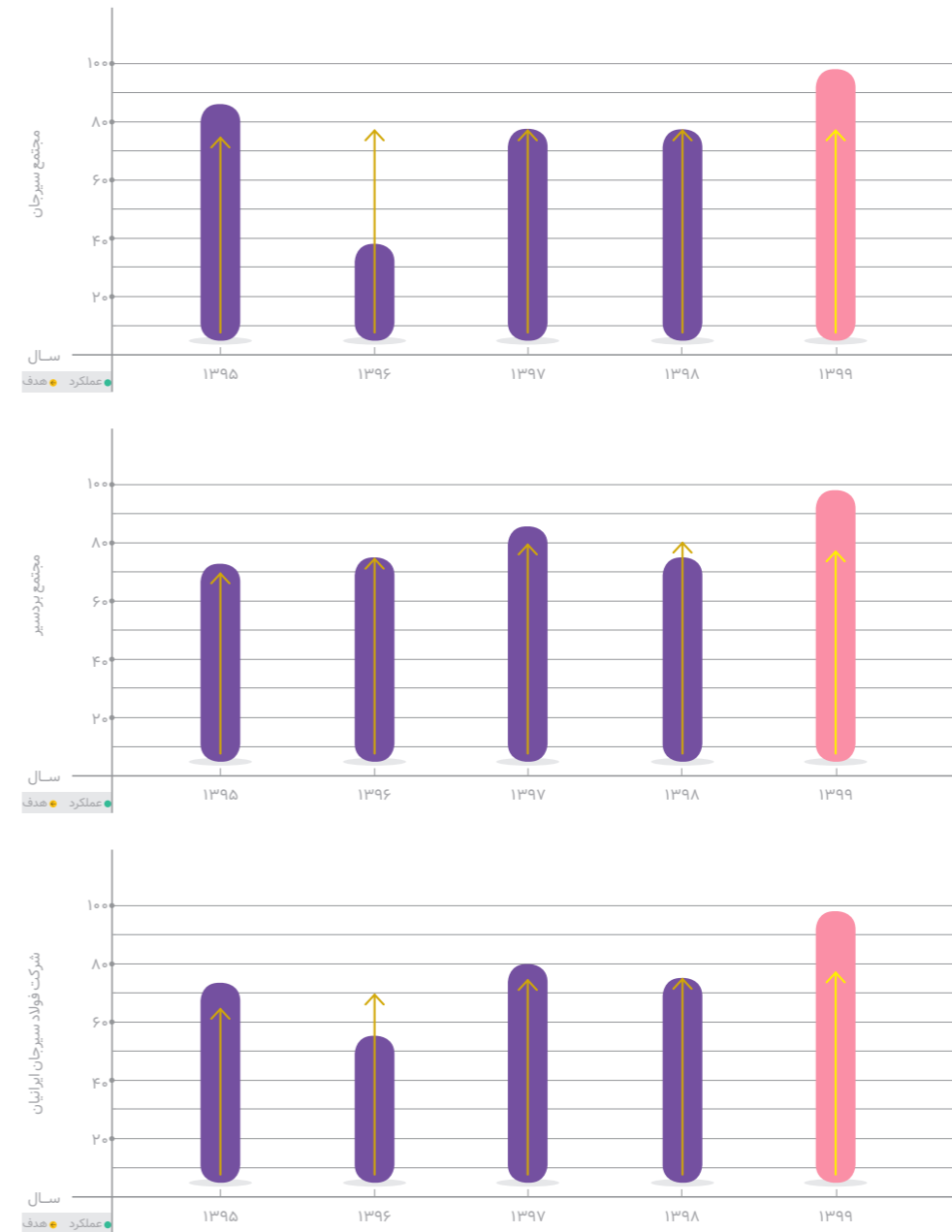
این شرکت برای سیسکو، اقدام به بازاریابی و یافتن مشتری می‌کند. سیسکو تلاش می‌کند بهینه‌ترین روش ممکن را با در نظر گرفتن دو مولفه سود بیشتر و تجربه بهتر مشتری انتخاب کند. روش ارتباط مستقیم با مشتری در عین هزینه‌بر بودن برای راه‌اندازی، می‌تواند حاشیه سود بیشتری برای شرکت ایجاد کند. تصمیم برای انتخاب یکی از این دو روش وابسته به دوفاکتور سوددهی و تجربه بهتر مشتریان است.

مسئولیت‌های اخلاقی در قبال مشتریان و مصرف‌کنندگان



۱. احترام و حفظ کرامت انسانی مشتری، در هر شرایطی سرلوحه مرام اخلاقی ما است.
۲. اطلاع‌رسانی شفاف، به موقع، دقیق و کامل و ارائه مشاوره مؤثر و آموزش لازم، پاسخ ما به حق اطلاع‌یابی مشتریان و مصرف‌کنندگان است.
۳. سرعت، دقت، سهولت و کیفیت در ارائه خدمات و تحویل کالا، روش‌های نهادینه شده ما است.
۴. مواجهه صادقانه، عادلانه، صریح و اجتناب از هرگونه فریب، مرام اصلی فولاد سیرجان ایرانیان است.
۵. حفظ حریم شخصی و اسرار مشتری و رازداری، خط مشی حرفه‌ای ما است.
۶. انتقاد، حق مشتری و مصرف‌کننده است. پاسخگویی، نقدپذیری و جبران خسارت ناشی از نقص عملکرد سازمان، اعتقاد ما است.
۷. رعایت انصاف در عقد قرارداد و دوری از هرگونه دادوستد ناروا (مانند گران‌فروشی، کم‌فروشی، تدلیس، غبن و غش) را از ارکان کسب و کار اخلاقی می‌دانیم.
۸. ارائه خدمات پیش از فروش تا پس از فروش، همراه با رعایت استانداردهای کیفیت را فراتر از وظیفه حرفه‌ای، تعهد اخلاقی خود می‌دانیم.
۹. دیدگاه مشتری و مصرف‌کننده را ارج می‌نهیم و با تنوع در ارائه خدمات و با انعطاف‌پذیری و استقبال از نیاز و سلیقه آنان، بر حق انتخاب مشتریان احترام می‌گذاریم.
۱۰. پای‌بندی به تعهدات، به ویژه در توافقات مالی، تحویل به موقع و بی‌عیب و نقص کالا و خدمات، مرام سازمانی ما است.

رضایتمندی کلی مشتریان (CSI)





رقبا

واحدهای تولیدی شرکت شامل کنسانتره سنگ آهن، گندله سنگ آهن، آهن اسفنجی و تولید شمش به بهره‌برداری رسیده است. محصولات افزون بر ظرفیت مورد نیاز در هر یک از فرایندهای تولید به فروش می‌رسد. با در گرفتن ظرفیت یک میلیون تن در سال شمش فولادی، سهم این شرکت از بازار تولید شمش ۳۳/۲۳ درصد خواهد بود. در حال حاضر در زمینه شمش فولادی رقبای اصلی این شرکت به شرح زیر می‌باشند.

مجتمع فولاد خوزستان	مجتمع ذوب آهن پاسارگاد	مجتمع فولاد کاوه جنوب	مجتمع ذوب و ریخته‌گری فولادویان
			

مسئولیت‌های اخلاقی در قبال رقبا

۱ ما به تعامل برد - برد با رقبا بر اساس حفظ حقوق مصرف کنندگان، پای بند هستیم و از هرگونه ضرررسانی به رقبا در همه فعالیت‌های حرفه‌ای مانند مذاکرات تجاری، تبلیغات و... پرهیز می‌کنیم.

۲ احترام به کرامت منابع انسانی رقبا و حفظ آن و پرهیز از غیبت و بدگویی نسبت به رقبا، مشی اخلاقی ما است.



۳ تلاش در جهت توسعه فرهنگ رقابت سالم، رقابتی کردن محیط کسب و کار و اجتناب از هر فعالیت رقابت گریز، مورد استقبال ما بوده و تعهد حرفه‌ای و اخلاقی ما است. تلاش برای به دست آوردن جایگاه مرجع در صنعت، مادامی که بر شایستگی حرفه‌ای باشد، فلسفه کاری ما بوده و محیط رقابتی را رونق می‌دهد.

۴ رفتار غیراخلاقی را با کردار اخلاقی پاسخ می‌دهیم و تعامل در جهت هم افزایی به منظور ایجاد ظرفیت‌ها، فرصت‌ها و مدیریت تهدید در جهت حفظ منافع ملی و حقوق مصرف کننده، تشویق رقبا به رعایت اخلاق حرفه‌ای و یاری کردن آنها در ارتقاء سلامت اخلاق حرفه‌ای از اصول نهادینه ماست.

۵ حفظ حریم شخصی رقبا، پرهیز از دستیابی به اطلاعات محرمانه آنان و صیانت از اسرار آنان در چارچوب قوانین، اعتقاد و مرام ما است.

۶ پای بندی به شفافیت و قانون پذیری و پرهیز از هرگونه ارتباط دوجانبه یا پنهانی با منابع انسانی رقبا، اساس تعامل حرفه‌ای ما با رقبا است.

۷ قانون پذیری و پای بندی به تعهدات دوجانبه و مواجهه صادقانه، صریح و شفاف با رقبا خصلت سازمانی ما است.

فصل سوم



گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو

SISCO
Social
Responsibility
Report 2020

<p>۳. سلامتی و رفاه</p>  <p>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</p>	<p>۶. آب سالم و بهداشتی</p>  <p>6 CLEAN WATER AND SANITATION</p>
<p>۷. دسترسی به انرژی پاک</p>  <p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p>	<p>۱۲. تولید و مصرف مسئولانه</p>  <p>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p>
<p>۱۳. اقدام برای اقلیم</p>  <p>13 CLIMATE ACTION</p>	<p>۱۵. زیستن پایدار در خشکی</p>  <p>15 LIFE ON LAND</p>



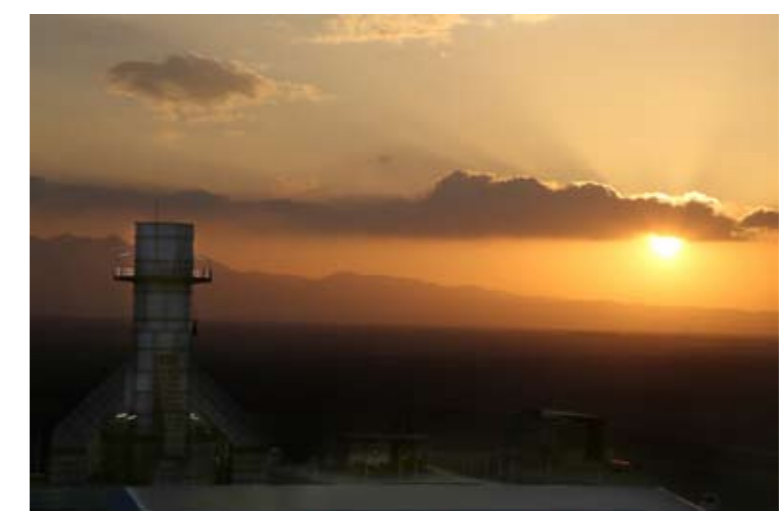
گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو

مسئولیت‌های زیست محیطی سیسکو

استاندارد ایزو:

در دهه‌های اخیر بشر رفته‌رفته به این مهم پی برده که توسعه پایدار در گرو ایجاد تعادل میان محیط زیست، جامعه و اقتصاد است. بدون توجه به محیط زیست و تأثیراتی که فعالیت‌های بشر بر روی آن می‌گذارد، نمی‌توان انتظار آینده‌ای رو به رشد و زیستی بهتر و آسوده‌تر برای بشر داشت. از همین روست که امروزه الزام توجه جوامع به محیط زیست، به خصوص در صنایع بزرگ و تأثیرگذار، روز به روز بیشتر می‌شود و بشر پیوسته تلاش می‌کند با وضع قوانین بازدارنده و طراحی استانداردهای هر چه دقیق‌تر، اهمیت این موضوع را بیش از پیش در روال فعالیت‌های خود دخیل کند. برای نمونه می‌توان به استاندارد ISO14001 (سیستم مدیریت زیست محیطی) اشاره کرد که از استانداردهای محبوب سازمان بین‌المللی

ایزو است. این استاندارد به منظور حفاظت از محیط زیست و جلوگیری از آسیب رساندن آلاینده‌های شرکت‌ها به محیط زیست طراحی شده است. پارامترهای این استاندارد به شکلی در نظر گرفته شده که می‌تواند تمامی شرکت‌ها، چه تولیدی و چه خدماتی را پوشش دهد. از آنجایی که الزامات این استاندارد گسترده‌تر از قوانین و استانداردهای ملی است، استفاده از آن می‌تواند به خوبی فعالیت‌های زیست محیطی شرکت‌ها را پوشش دهد. به طور کلی استاندارد ISO14001 بر شناسایی عوامل آلوده‌کننده محیط زیست تمرکز دارد و از این طریق می‌تواند جلوی پیامدهای زیست محیطی فعالیت‌ها را بگیرد. شرکت فولاد سیرجان ایرانیان نیز مانند سایر شرکت‌های پیشرو در زمینه مسائل محیط زیستی، از بدو فعالیت همواره تلاش کرده تا نه



گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو

چرخه عمر زیست محیطی

مجموعه استانداردهای ایزو (ISO)، از معتبرترین استانداردهای موجود در دنیا برای تقریباً تمامی صنایع و فعالیت‌ها است که از جمله آن‌ها می‌توان به ISO14000 اشاره کرد.

این استاندارد با هدف مدیریت مسائل محیط زیستی تدوین شده است و شامل ساختار سازمانی، فعالیت‌های مربوط به طرح‌ریزی، تعریف مسئولیت‌ها، تعیین روش‌ها و فرایندها و همین‌طور در اختیارگیری منابع لازم برای تهیه، اجرا، بازنگری و حفظ خط مشی زیست محیطی سازمان‌هاست. این استاندارد به شکلی تدوین شده است که می‌تواند تمامی صنایع را پوشش دهد.

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان در راستای الزامات قانونی و اهداف مسئولیت‌های اجتماعی خود، همواره توجه به محیط زیست و چرخه عمر محصولات خود را در اولویت قرار داده است و در همین راستا با پیاده‌سازی استاندارد ISO14000:2015، چرخه عمر زیست محیطی را به عنوان یکی از الزامات سازمان در نظر گرفته است.

از این رو تمامی جنبه‌های زیست محیطی فعالیت‌های مجموعه با در نظر گرفتن چرخه عمر هر کدام شناسایی شده و با توجه به آن، اقدامات لازم در دستور کار قرار گرفته است.

پیشرفت جوامع بشری همواره بسته به محیط زیست و نحوه بهره‌برداری از آن بوده است. انسان دائماً در تعامل با محیط زندگی خود بوده و پیوسته تلاش کرده از منابع موجود بیشترین استفاده را ببرد. روند استفاده و بهره‌برداری از منابع محیط زیست از زمان انقلاب صنعتی سرعت خیلی بیشتری پیدا کرده است. پیداست که بهره‌برداری از منابع، مخاطراتی را نیز به همراه داشته است. این مخاطرات و تأثیرات منفی محیط زیستی در دهه‌های گذشته به شکل‌های مختلف در روند زندگی انسان‌ها تأثیرات منفی گذاشته و به مرور بشر را وادار به بازنگری‌هایی اساسی در نحوه مواجهه خود با طبیعت کرده است. امروزه بشر بیش از هر زمانی نیاز به مراقبت از محیط زیست را احساس می‌کند.

در دنیای امروز بخش زیادی از این مراقبت شامل توجه به صنایع است. صنعت فولاد نیز با توجه به ماهیت خود، نیاز به برنامه‌ریزی‌های دقیق و جامع برای کنترل تأثیرات محیط زیستی دارد. با برنامه‌ریزی و مدیریت درست، می‌توان میزان تأثیرات منفی را به حداقل و حتی نزدیک به صفر رساند. از این رو در شرکت فولاد سیرجان ایرانیان (SISCO) همواره تلاش بر این بوده تا با برنامه ریزی‌های درست، پیامدهای زیست محیطی و مصرف منابع طبیعی به صورت درست و مؤثر تحت نظر و کنترل قرار گیرند.



استفاده و بازیافت در صنعت

چرخه عمر زیست محیطی تولید محصولات شرکت سیسکو در شکل زیر نشان داده شده است

توجه به این نکته در تمامی مراحل تولید محصولات مجموعه، باعث شده تا هیچ‌کدام از تولیدات شرکت فولاد سیرجان ایرانیان، پیامد زیست محیطی منفی نداشته باشند. برای مثال به منظور افزایش آگاهی و اطلاعات مصرف‌کنندگان، مشتریان و همین‌طور پیمانکاران محل، در رابطه با شیوه جابه‌جایی محصولاتی همچون آهن اسفنجی، توضیحاتی در قالب بروشورها و کاتالوگ‌های مشخص در نظر گرفته شده است که مشتریان سیسکو می‌توانند با مطالعه این بروشورها، علی‌الخصوص در پروسه حمل و نقل، راحت‌تر و بهینه‌تر از محصولات استفاده کنند. علاوه بر این، اطلاعات بیشتر و تکمیلی در خصوص تمامی محصولات سیسکو در سایت شرکت قرار گرفته است که می‌تواند نقش موثری در افزایش آگاهی مشتریان داشته باشد.



توسعه فضای سبز

بخش قابل توجهی از فضای سبز شرکت فولاد سیرجان ایرانیان مجهز به سیستم آبیاری تحت فشار و قطره‌ای است. این سیستم آبیاری همزمان باعث ایجاد نظم در آبیاری می‌شود و هدر رفت آب را به حداقل ممکن می‌رساند.

لازم به ذکر است که بخش عمده منابع آبیاری فضای سبز از سیستم تصفیه پساب‌های صنعتی و تصفیه فاضلاب‌های بهداشتی تأمین می‌گردد. از این رو، آبیاری فضای سبز شرکت فولاد سیرجان ایرانیان تماماً در راستای اهداف مسئولیت‌های اجتماعی و زیست‌محیطی شرکت و با هدف مصرف هر چه کمتر از منابع آبی زیرزمینی صورت می‌گیرد.

در طراحی و اجرای فضای سبز مجموعه سعی شده از پوشش گیاهی مناسب و سازگار با آب و هوا و منابع خاکی منطقه استفاده شود تا مجموعه نهایت سازگاری را با محیط داشته باشد. از جمله گیاهان و درختان استفاده شده در مجتمع احیای مستقیم بردسیر میتوان به کاج تهران، سرو خمره‌ای، افاقیا، کاج مشهد، سروناز، شال سنجد، سرو نقره‌ای، طاووسی، ابریشم، زرشک زینتی و لاوسون اشاره کرد.

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان (SISCO) از ابتدای تأسیس توجه به فضای سبز را جزو مهم‌ترین برنامه‌های خود قرار داده و از همین رو اقدام به طراحی و اجرای فضای سبز متناسب با شرایط آب و هوایی منطقه در راستای تعهدات قانونی و مسئولیت‌های اجتماعی خود کرده است. به طور کلی ۳۲/۲ هکتار از فضای سیسکو (شامل ۳۱۵۰۰ اصله درخت) به فضای سبز اختصاص یافته که از این میزان، ۶/۲ هکتار شامل ۷۵۰۰ اصله درخت مربوط به مجتمع کنسانتره و گندله سنگ آهن سیرجان و ۲۶ هکتار، شامل ۲۴۰۰۰ اصله درخت، مربوط به مجتمع احیا و فولاد بردسیر است.

به طور کلی توجه به محیط زیست همواره از مهم‌ترین فاکتورها به هنگام برنامه‌ریزی و جزو جدانشدنی سیاست‌گذاری‌های مجموعه سیسکو بوده است و اهتمام مدیران مجموعه به این مسئله موجب شده برنامه‌های مربوط به محیط زیست همواره با حداکثر دقت و سرعت انجام گیرد.

سرو نقره‌ای
یکی از مقاوم‌ترین گونه‌های سوزنی برگان در جهان است که دامنه وسیعی از شرایط اکولوژیکی را تحمل می‌کند. این درخت رشد سریعی دارد و ارتفاع آن به ۱۱ تا ۲۵ متر می‌رسد. ریشه‌های آن سطحی است، به آبیاری کمی نیاز دارد و نسبت به خشکی مقاومت بالایی دارد.

طاووسی
درختچه‌ای است با ارتفاع ۲ تا ۵ متر. این گیاه همیشه سبز به صورت بوته‌ای رشد می‌کند و به طور کلی در رده درختان بسیار مقاوم دسته‌بندی می‌شود. همیشه در خاک‌های خشک و مکان‌های آفتابی رشد می‌کند و به طور کلی تحمل بالایی در برابر خشکی و سرما دارد.

ابریشم
ابریشم ایرانی جزو درختان کوتاه قد است که ارتفاع آن به ۵ تا ۱۲ متر می‌رسد. این گیاه در اکثر نقاط آسیا می‌تواند رشد کند و با شرایط منطقه کاملاً سازگار است. به طور کلی به آبیاری زیادی نیاز ندارد و در برابر خشکی مقاوم است.

زرشک زینتی
این گیاه در ایران بیشتر در مناطقی مانند خراسان، اطراف تهران، اصفهان و کرمان می‌روید. به طور کلی زرشک زینتی درختچه‌ای بسیار مقاوم نسبت به سرما و گرما است و حتی با خاک‌های نسبتاً فقیر نیز می‌تواند سازگاری پیدا کند. نیاز این گیاه به آب، به خصوص بوته‌های بالغ آن، زیاد نیست و برای مناطق با منابع آبی کمتر، گزینه بسیار مناسبی است.

سرو لاوسون
سرو لاوسون درختی نسبتاً کند رشد است که ارتفاع آن به ۴ تا ۵ متر می‌رسد. این گونه با هوای گرم سازگاری دارد و قادر به تحمل سرما تا دمای منفی ۱۵ درجه سانتی‌گراد است. لاوسون نسبت به خشکی خاک مقاوم است و در محیط با نور زیاد به خوبی رشد می‌کند.

انتخاب این گونه‌ها برای توسعه فضای سبز در شرکت فولاد سیرجان ایرانیان با نظر تخصصی کارشناسان و توجه به شرایط زیست‌محیطی منطقه انجام گرفته تا ضمن برآوردن استانداردها، بیشترین سازگاری با محیط را داشته باشد.

کاج تهران
درختی همیشه سبز و بومی ایران است که گستردگی آن به ۸ متر و ارتفاع این درخت سریع‌الرشد به حدود ۲۰ متر می‌رسد. برگ‌های این درخت بلافاصله پس از ریزش می‌رویند و شاخه‌های آن هیچگاه لخت نمی‌شود. نیاز آن به آب بسیار کم و مقاومت آن در برابر دما بالا است.

سرو خمره‌ای
از درختان همیشه سبز است و با مناطق گرمسیری سازگاری دارد. این درخت، مقاوم به شرایط نامساعد، کم‌آبی و خشکی و سرما است و در مکان‌های آفتابی بهتر می‌روید.

اقاقیا
این درخت در مناطق استوایی آفریقا و همچنین در جنوب ایران می‌روید. از درختان مقاوم به خشکی است که ارتفاع آن به ۲۷ متر نیز می‌رسد. از این گونه جهت کنترل فرسایش خاک و احیای اراضی و همچنین زیباسازی فضای سبز استفاده می‌شود. افاقیا می‌تواند مشکل کمبود نیتروژن خاک را هم رفع کند.

کاج مشهد
این گیاه درختچه‌ای نسبتاً کوتاه است که ارتفاع آن تا ۴/۵ متر می‌رسد. کاج مشهد با انواع مختلف خاک و شرایط مختلف آن سازگاری دارد و برای جلوگیری از فرسایش خاک کاربرد بسیاری دارد. در مجموع این گیاه از بهترین گزینه‌ها برای استفاده در فضاهای باز است.

سروناز
سروناز که به آن سرو شیراز هم گفته می‌شود، از درختان همیشه سبز است که بومی جنوب اروپا و غرب آسیا است. این درخت تا ارتفاع حداکثر ۲۰ متر رشد می‌کند و میتواند گرما و یخبندان را تحمل کند. لازم به ذکر است که این درخت در نواحی خشک‌تر بیشتر عمر می‌کند.

شال سنجد
درختی است که ارتفاع آن به ۱۰ تا ۱۵ متر می‌رسد و زیستگاه اصلی آن هندوستان و ایران است. از بارزترین ویژگی‌های این درخت می‌توان به مقاومت بالای آن در برابر کم‌آبی، بیماری‌ها و آفات اشاره کرد. شال سنجد با توجه به شرایط جوی منطقه، درخت بسیار مناسبی برای توسعه فضای سبز است.



طرح جامع فولاد کشور

سال مالی ۹۷-۹۸، ۴/۸۲ متر مکعب و در سال مالی ۹۸-۹۹، ۴/۶۶ متر مکعب آب مصرف شده که هر دو رقم، از مبنای مطالعات طرح جامع فولاد کمتر است. همینطور این عدد بر مبنای مطالعات روند مصرف برق، ۱۲۶۷ کیلووات ساعت است که در مجموعه سیسکو در سال مالی ۹۷-۹۸، میزان مصرف برق برای تولید یک تن شمش، ۱۴۳۶/۷۴ کیلووات ساعت بوده است اما در سال مالی ۹۸-۹۹ این رقم به ۱۲۳۳/۳۳ کیلووات ساعت کاهش پیدا کرده که در این زمینه هم کمتر از مبنای ذکر شده در مطالعات است. برای روند مصرف گاز نیز مبنای مطالعات برای تولید یک تن شمش فولاد، ۴۲۷ متر مکعب است که در سیسکو این مقدار باز هم از عدد مینا کمتر است. این عدد برای سال مالی ۹۷-۹۸، ۴۰۱/۵۶ متر مکعب و برای سال مالی ۹۸-۹۹، ۳۹۹/۳۲ متر مکعب بوده است. طبق این آمار و ارقام، سیسکو توانسته میزان مصرف انرژی خود را به خوبی مدیریت کند و علاوه بر شاخص‌های طرح جامع فولاد کشور، اهداف مسئولیت اجتماعی خود را نیز محقق کند.

مطالعات طرح جامع فولاد کشور با محوریت شرکت ملی فولاد ایران و ایمیدرو در سال ۱۳۹۳ تهیه شد. این طرح با هدف رصد کردن وضعیت بازار فولاد کشور و ارزیابی تحقق اهداف تدوین شده، هر ساله پایش می‌شود. از جمله مهم‌ترین نقاط تمرکز این طرح، لزوم توازن زنجیره فولاد، جلوگیری از صدور مجوزهای مازاد بر ظرفیت، استفاده از مزیت وجود مواد اولیه، انرژی ارزان، نیروی متخصص و... است. در همین راستا از جمله مهم‌ترین محورهای مطالعات طرح جامع فولاد کشور می‌توان به مطالعات اقتصادی و بازار، اکتشافات، استخراج، فرآوری مواد اولیه اصلی، زیرساخت‌ها، انرژی، محیط زیست و... اشاره کرد. همانطور که پیشتر اشاره شد، مقوله انرژی یکی از محورهای اساسی مطالعات طرح جامع فولاد کشور است. در این طرح، روند مصارف انرژی برای تولید یک تن محصول از سنگ آهن تا شمش فولاد مشخص شده است. بر اساس این طرح، مبنای مطالعات برای مصرف آب به ازای تولید یک تن شمش از سنگ آهن، ۵/۴ متر مکعب است در حالی که در مجموعه سیسکو برای تولید هر تن شمش، در

به طور کلی مقوله انرژی و چگونگی استفاده از آن جزو مهم‌ترین مباحث دنیای امروز است. شرکت‌های پیشرو همواره تلاش دارند تا شاخص‌های مصرف انرژی خود را بهبود بخشند و در راستای بهینه‌سازی مصرف انرژی گام بردارند. اهمیت مصرف انرژی مشخصاً رابطه نزدیکی با بازدهی اقتصادی دارد؛ اما مهم‌تر از آن، رابطه مصرف انرژی با مسائل زیست محیطی است که مدام به به اهمیت آن افزوده می‌شود. در میان صنایع مختلف، صنعت فولاد از جمله صنایعی است که به انرژی بالایی نیاز دارد.

طبق آمارهای سال ۲۰۱۲، ۱۸٪ از تمام انرژی‌های مصرفی در صنایع دنیا مربوط به صنایع آهن و فولاد بوده است. با توجه به اینکه در پروسه تولید فولاد بخش قابل توجهی از هزینه‌های مجموعه (بین ۲۰ تا ۴۰ درصد) به مصارف انرژی اختصاص دارد، توجه به این حوزه در این صنایع اهمیت بیشتری، هم از لحاظ اقتصادی و هم از لحاظ زیست محیطی پیدا می‌کند. از این رو، با تلاش برای بهینه‌سازی مصرف انرژی می‌توان هم در جهت کاهش آلاینده‌های زیست محیطی گام برداشت و به حفظ منابع طبیعی کمک کرد، و هم با کاهش هزینه تمام شده، رقابت پذیری مجموعه را افزایش داد. به همین سبب صنایع فولاد در دهه‌های اخیر تمرکز و اهتمام فراوانی در راستای بهینه‌سازی مصرف انرژی داشته‌اند. با استناد به گزارش‌های انجمن جهانی فولاد، از سال ۱۹۶۰ تا ۲۰۱۷ مصرف انرژی در این صنعت به ازای تولید یک تن فولاد خام، نزدیک به ۶۰ درصد کاهش داشته است.

عملکرد مصرف انرژی

موارد زیادی در بهینه‌سازی مصرف انرژی موثرند. برای بهینه‌سازی هر چه بهتر باید جوانب بسیاری را از مراحل ابتدایی (انتخاب محل تأسیس کارخانه) تا نظارت بر مصرف انرژی در همه واحدها (از معدن تا تولید نهایی فولاد)، به دقت مد نظر قرار داد. شرکت فولاد سیرجان ایرانیان همواره سعی بر آن داشته تا با به‌روزترین تکنولوژی دنیا همگام باشد. در این راستا می‌توان به پیاده‌سازی استاندارد ISO50001 در مجتمع بردسیر اشاره کرد. امروزه اکثر سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ در سرتاسر دنیا از ISO50001 برای مدیریت و کاهش هزینه‌های انرژی بهره می‌برند؛ چرا که این استاندارد ابزاری قدرتمند برای پیاده‌سازی سیستم مدیریت انرژی در سازمانها به شمار می‌رود. استاندارد ISO50001 چهار بند اصلی دارد که بر اساس مدل چرخه PDCA تدوین شده است و سیستمی برای مدیریت فاکتورهای زیر فراهم می‌آورد:

- تدوین و توسعه خط مشی انرژی برای مصرف انرژی بهینه‌تر.
- حرکت در جهت اهداف و دستیابی به آنها جهت تأمین خط مشی سازمان.
- استفاده از داده‌های سازمان و آنالیز آنها جهت اتخاذ تصمیم‌های درست و منطقی برای مدیریت مصارف انرژی.
- بررسی و صحت‌سنجی نتایج و دست آوردها.
- بررسی مجدد و بازاندیشی در خصوص کارایی خط مشی تدوین شده سازمان

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان با گزارش‌های منظم و ماهیانه از واحدهای تولیدی در رابطه با حامل‌های انرژی و تشکیل جلسات متعدد جهت بررسی مشکلات و ارائه راهکارهای بهبود مصرف، توانسته اقدامات موثری در جهت بهبود عملکرد حامل‌های انرژی انجام دهد. از جمله نتایج فعالیت‌های سیسکو می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- افزایش پایداری شبکه توزیع داخلی برق جهت تداوم تولید
- نصب و بهره‌برداری از کنتور التراسنیک به منظور پایش دقیق مصرف
- باز یافت و استفاده مجدد از آب‌های باطله و فاضلاب‌های مجموعه سیسکو و در نتیجه کاهش بهره‌برداری از منابع آبی زیرزمینی
- بهره‌برداری از سیستم تصفیه آب RO و بالابردن کیفیت آب‌های با کیفیت نامطلوب و استفاده دوباره از آنها
- بهینه‌سازی روند تعمیرات و در نتیجه حفظ یکنواختی خط تولید با استفاده از نرم افزار MIDRP
- پایش مصارف و کیفیت توان مجتمع بردسیر با استفاده از سیستم باسپ پروژه (پست ۴۰۰KV)
- سرویس و نگهداری منظم از تجهیزات مرتبط با منابع انرژی و در نتیجه کاهش توقفات ناشی از تغذیه انرژی مورد نیاز مجتمع‌ها
- پیشگیری از خوردگی خطوط زیرزمینی با استفاده از سیستم حفاظت کاتدیک
- بهبود عملکرد از طریق تدوین دستورالعمل‌های بهره‌برداری
- توسعه ایستگاه پمپاژ تقویتی و در نتیجه آن افزایش چرخه عمر، امنیت و آماده به کار بودن تجهیزات و تأمین پایدار آب پروسس کارخانه‌های کنسانتره
- باز یافت آب زهکش سد باطله با حفر کانال، نای گذاری و نصب پمپ
- پایش لحظه‌ای مصرف برق و بهینه‌سازی آن از طریق نصب کنتورهای برق هوشمند

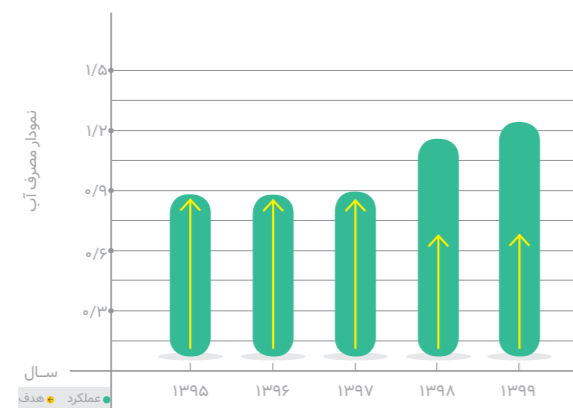


گزارش مسئولیت اجتماعی سیسکو

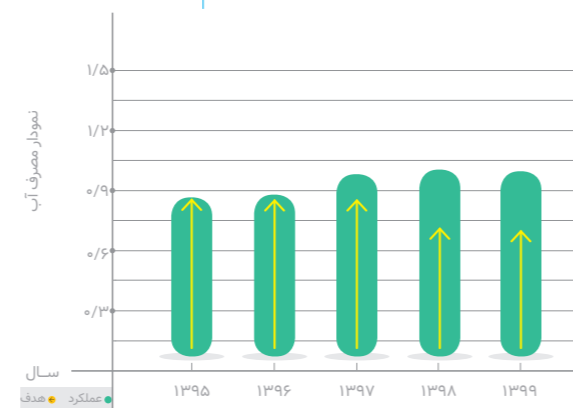
مدیریت منابع آبی

آب و منابع آبی در طول تاریخ همواره از ارکان اساسی پیشرفت تمدن‌های بشری بوده است، از این رو توجه به منابع آبی و برنامه‌ریزی برای مدیریت صحیح آب، همواره در راس برنامه‌های محیط زیستی و مسئولیت اجتماعی شرکت فولاد سیرجان ایرانیان (SISCO) بوده است. پیداست که با توجه به کم‌آبی‌های سال‌های اخیر کشور، توجه به این مسئله هر روز برای مجموعه سیسکو اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. از آنجا که بهینه‌سازی مصرف انرژی و تامین پایدار منابع آن از اهداف استراتژیک شرکت فولاد سیرجان ایرانیان (SISCO) است، بهبود مصرف انرژی و صرفه‌جویی در آن همواره از اولویت‌های این شرکت بوده است. برای دستیابی به این مهم، سرمایه‌گذاری‌های گسترده‌ای در جهت مدیریت بهینه منابع آبی انجام شده است که از جمله این اقدامات می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

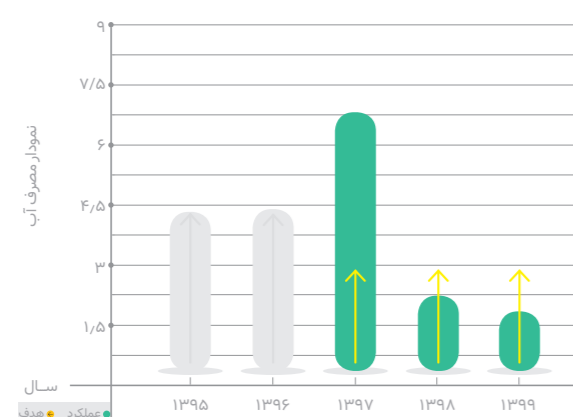
- بازیافت آب از باطله صنعتی، فاضلاب انسانی و آب‌های سطحی در هر دو مجتمع و کاهش استفاده از منابع آبی زیرزمینی که علاوه بر مسائل زیست محیطی، از منظر اجتماعی و اقتصادی نیز قابل توجه است.
- بهره‌برداری از منابع آبی دارای کیفیت نامطلوب با استفاده از سیستم تصفیه آب RO و افزایش کیفیت آن تا حد استاندارد.
- بازیافت آب زهکش سد باطله با حفر گالری و نای‌گذاری و نصب پمپ.
- توسعه ایستگاه پمپاژ تقویتی و به تبع آن افزایش چرخه عمر، امنیت و آماده به کار بودن تجهیزات و تأمین پایدار آب پروسس کارخانه‌های کنسانتره.
- طراحی و اجرای دستورالعمل‌های بهره‌برداری به منظور بهبود عملکرد.
- بهره‌برداری از روند تعمیرات سیستم‌های مجتمع با استفاده از نرم‌افزار MIDRP.
- مجموعه ایستگاه پمپاژ تقویتی و به تبع آن افزایش چرخه عمر، امنیت و آماده به کار بودن تجهیزات و تأمین پایدار آب پروسس کارخانه‌های کنسانتره.



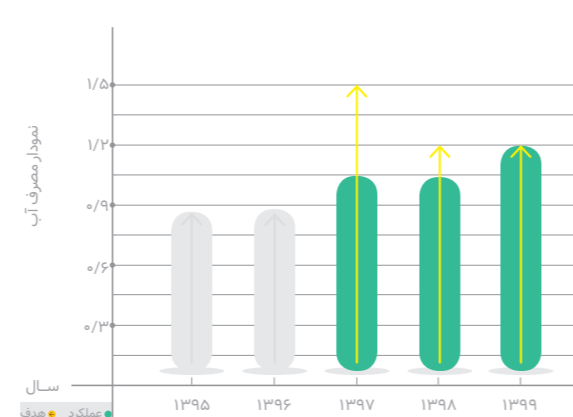
میزان آب مصرفی کارخانه کنسانتره ۲ به ازای هر تن تولید سیرجان (متر مکعب بر تن)



میزان آب مصرفی کارخانه کنسانتره ۱ به ازای هر تن تولید سیرجان (متر مکعب بر تن)



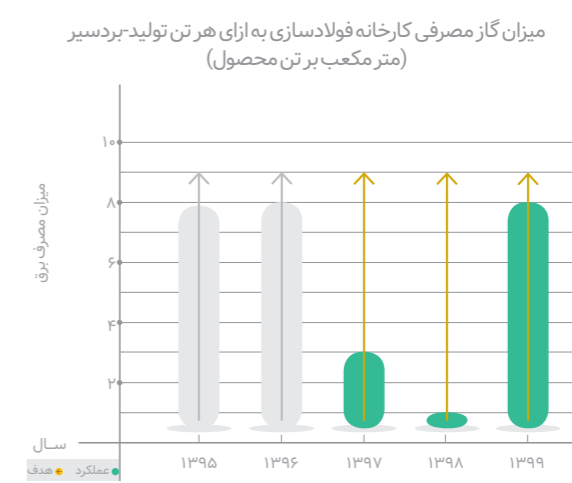
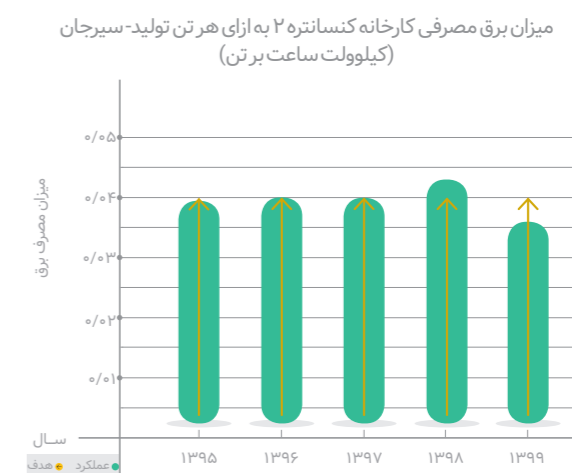
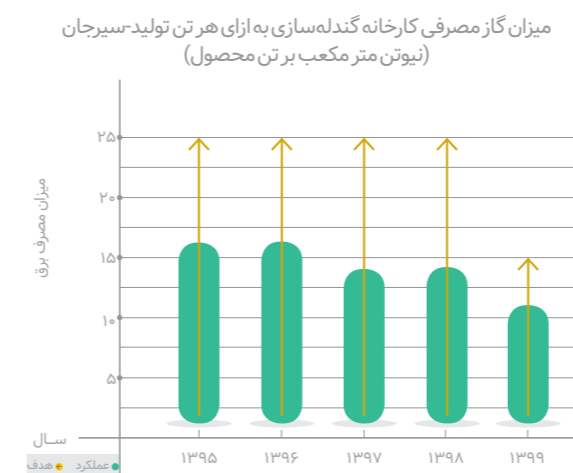
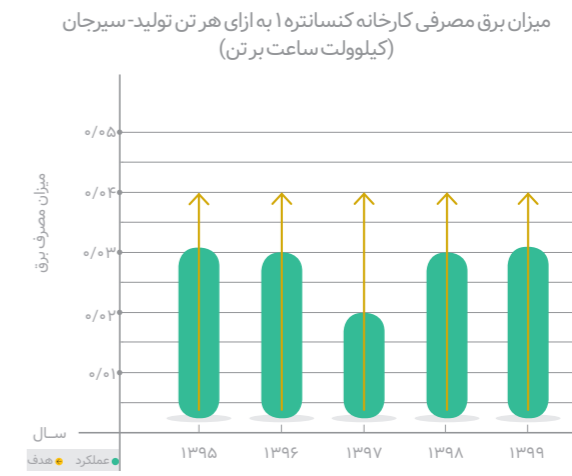
میزان آب مصرفی کارخانه فولادسازی به ازای هر تن تولید سیرجان (متر مکعب بر تن محصول)



میزان مصرف آب به ازای هر تن تولید سیرجان (متر مکعب بر تن محصول) - (احیا)



*افزایش میزان مصرف برق به ازای هر تن تولید در سال ۹۴ به علت طولانی شدن مدت زمان تعمیرات سالیانه می‌باشد.



گزارش مسئولیت اجتماعی سیسکو

استخر ژئوممبران



انبساط‌های لایه ژئوممبران استفاده شده است. سطح نهایی پروژه ۱۵۰۰۰ متر مربع است. آب حاصل از پروسه تولید در این استخر ذخیره می‌گردد و پس از عبور از فیلترهای شنی و انجام پروسه‌های شیمیایی (افزودن مواد ضد رسوب به آب) آماده بازگشت به پروسه می‌گردد. پروژه استخر ژئوممبران با هدف جلوگیری از هدر رفت آب حاصل از پروسه تولید (آب بلودان)، و همچنین پیشگیری از آلودگی خاک و منابع طبیعی، احداث شده است. پس از بهره‌برداری از این پروژه، نه تنها مقدار قابل توجهی از آب خروجی دوباره به پروسه احیا بازمی‌گردد، بلکه از نفوذ آب آلوده به لایه‌های آب زیرزمینی نیز جلوگیری می‌شود که اقدامی قابل توجه در راستای اهداف مسئولیت‌های اجتماعی مجموعه سیسکو است.

با توجه به اینکه آب برگشتی از پروسه احیای مستقیم دارای ذرات و مواد شیمیایی است، سوءمدیریت در این زمینه می‌تواند باعث آلودگی محیط زیست شود و خسارات غیرقابل جبرانی را به همراه داشته باشد، لذا برنامه‌ریزی برای مدیریت آب برگشتی در مجتمع‌های تولیدی فولاد همواره از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است. از مناسب‌ترین راه‌حل‌ها در مواجهه با این مسئله، تأسیس استخرهایی با لایه نفوذناپذیر بوده است که علاوه بر جلوگیری از ورود آب حاصل از پروسه تولید (بلودان) به محیط زیست، از هدر رفت آب نیز جلوگیری می‌کند. استخرهای ژئوممبران نیز از این دست هستند.

مجتمع بردسیر در همین راستا اقدام به ساخت استخر و ایجاد پوشش ژئوممبران به منظور انباشت آب بلودان کرده است. در ساخت این استخر از بتن مسلح و لایه نفوذناپذیر ژئوممبران استفاده می‌شود؛ به این صورت که پس از آماده‌سازی بستر و دیواره‌های استخر، لایه ژئوممبران به ضخامت ۱/۵ میلی‌متر اجرا شده است. همچنین در ساخت این استخر از لایه ژئوتکستایل با چگالی ۴۰۰ به منظور جلوگیری از تخریب لایه اصلی و بالا بردن سطح ایمنی محل انباشت و لایه ژئوگرید برای جلوگیری از انقباض و



با توجه به این که سیسکو همواره به اهداف مسئولیت‌های اجتماعی خود پایبند بوده و در راستای بهبود شاخص‌های محیط زیستی خود گام برمی‌دارد، علاوه بر اقداماتی که پیشتر ذکر شد، پروژه‌هایی گسترده‌تر را نیز در دستور کار خود قرار داده که هر کدام به تنهایی تأثیراتی شگرف در بهبود شاخص‌های محیط زیستی داشته‌اند. از جمله این اقدامات که هم‌اکنون در مجموعه سیسکو به مرحله بهره‌برداری رسیده‌اند، می‌توان به طراحی و تأسیس استخر ژئوممبران جهت استفاده مجدد از آب برگشتی مجتمع احیای مستقیم بردسیر، احداث تصفیه‌خانه فاضلاب بهداشتی به روش لجن فعال و احداث کارخانه آبیگری از باطله (DEWATERING) اشاره نمود.



کارخانه آبیگری از باطله (DEWATERING)

تصفیه خانه فاضلاب بهداشتی به روش لجن فعال

آبی ۱/۵ میلیون متر مکعب در سال شده است. بهره‌برداری از کارخانه دیواترینگ و استفاده مجدد از آب مصرفی مجموعه، نه تنها تأثیر به‌سزایی در کاهش آلودگی‌های زیست محیطی داشته، بلکه باعث کاهش هر چه بیشتر مصرف آب نیز شده است. این مقدار صرفه‌جویی و پیشگیری از آلودگی‌های زیست محیطی در راستای اهداف مسئولیت‌های اجتماعی سیسکو، بسیار راضی‌کننده بوده است. همچنین قابل ذکر است که پلنت دوم دیواترینگ نیز در مجموعه سیرجان راه‌اندازی شده است.

اقدام به احداث واحد آبیگری از باطله (DEWATERING) کرده است. در این واحد آبیگری از هر تن باطله، ۷۰۰ لیتر آب بازیافت می‌شود و در نتیجه حدود ۷۰ درصد از آب ورودی به کارخانه کنسانتره به پروسه تولید بازمی‌گردد. به طور میانگین واحد دیواترینگ در هر ساعت می‌تواند ۱۶۰ مترمکعب آب را استحصال کرده و به مجموعه برگرداند. در نتیجه احداث این کارخانه، آب مصرفی به ازای هر تن کنسانتره از ۱/۲ متر مکعب به ۰/۶ متر مکعب کاهش یافته که این مقدار، باعث صرفه‌جویی ۱۵۰ میلیارد ریالی و صرفه‌جویی

امروزه پساب‌های صنعتی از مهمترین نگرانی‌های فعالان محیط زیست است، چرا که ترکیب ضایعات صنعتی و مواد شیمیایی موجب ایجاد مواد سمی زیان‌آور برای محیط زیست می‌شود؛ لذا توجه به آب‌های باطله از اهمیت زیادی برخوردار است و عدم برنامه‌ریزی در این حوزه می‌تواند خطرات بلندمدت و کوتاه‌مدتی برای محیط زیست به همراه داشته باشد. از همین رو شرکت فولاد سیرجان ایرانیان با هدف مصرف کمتر از منابع آبی و بازیافت بخش زیادی از آب مصرفی در پروسه تولید کنسانتره،

میلی‌گرم بر لیتر و TSS ۳۵۰ میلی‌گرم بر لیتر است که پس از انجام پروسه تصفیه این میزان به کمتر از ۱۰۰ میلی‌گرم بر لیتر در هر کدام از مولفه‌ها کاهش می‌یابد. آب خروجی از این تصفیه‌خانه برای آبیاری فضای سبز مجموعه به کار می‌رود که نتیجه آن استفاده هرچه کمتر از منابع آبی زیرزمینی و همچنین کاهش مصرف انرژی بوده است. به طور کلی مزایای استفاده از این روش سبب شده تا به روشی مرسوم و قابل اتکا در مجتمع‌های صنعتی تبدیل شود.

از مرسوم‌ترین روش‌های تصفیه فاضلاب‌های صنعتی و بهداشتی است که اساس آن بر پایه تصفیه بیولوژیکی است؛ به این صورت که با استفاده از باکتری‌ها و میکرو ارگانیسم‌ها، مواد آلی مضر موجود در فاضلاب حذف می‌شوند. مجتمع فولادسازی بردسیر، متناسب با حجم فاضلاب بهداشتی خود اقدام به تأسیس تصفیه‌خانه به روش لجن فعال کرده است. دبی روزانه این تصفیه‌خانه ۱۰۰ متر مکعب با مشخصات BOD₅ ۳۰۰

از مشکلات پساب‌های صنعتی و بهداشتی، مواد آلی مضر موجود در آن است که در صورت مدیریت نادرست می‌تواند تهدیدی برای محیط زیست باشد. حذف این مواد آلی از پساب‌های مجموعه، همواره از دغدغه‌های شرکت فولاد گل‌گهر سیرجان بوده است. از این رو مجموعه برای حل این مشکل از تصفیه آب به روش لجن فعال استفاده می‌کند. فرایند تصفیه فاضلاب به روش لجن فعال (Activated Sludge)



سیستم غبارگیر کوره قوس الکتریک

باشد و در جهت بازاریابی عناصر فلزی، ارزشمند واقع شود. علاوه بر این، دمای غبار خارج شده از کوره در حدود ۱۳۰۰ درجه سانتی گراد است که در صورت رهاسازی می‌تواند اتلاف انرژی قابل ملاحظه‌ای داشته باشد. با استفاده از سیستم غبارگیری از دود کوره، می‌توان این دما را تا حدود ۱۳۰ درجه سانتی گراد پایین آورد و از انرژی حاصل از آن برای مصارف دیگر استفاده کرد. به طور تقریبی، ۴۰ درصد از انرژی ورودی در کوره قوس الکتریک، به همراه غبارهای خروجی از آن خارج می‌شود که با برنامه‌ریزی برای مدیریت این غبار، می‌توان ۳۰ تا ۷۰ درصد از این انرژی اتلافی را بازیافت کرد. در مجتمع فولاد بردسیر برای تولید فولاد از سیستم کوره قوس الکتریک استفاده می‌شود. همچنین به منظور جلوگیری از پخش شدن آلاینده‌ها در هوا، سیستم جمع‌آوری گردوغبار (Fume Collecting System) تعبیه شده است. سیستم FTP از پیشرفته‌ترین سیستم‌های جمع‌آوری گردوغبار است که در بخش‌های مختلف کارخانه، از جمله کوره قوس الکتریک و پاتیلی و خطوط انتقال مواد استفاده می‌شود. قسمت‌های اصلی این سیستم به شرح زیر است:

سیلوی ذخیره دود و گردوغبار	بگ هوس (محل جمع‌آوری دود و گرد و غبار)	والوهای اضطراری خروج دود به اتمسفر	والوهای ورودی هوا و داکت‌ها یا لوله‌های هدایت دود
سیستم مدار بسته داکت‌های خنک شونده با آب	دو عدد فن مکش کننده دود و گردوغبار	نوار نقاله‌های مارپیچی به منظور جابه‌جایی دوده‌ها از طریق نوار نقاله زنجیری به داخل سیلو	

آهن، ۱۰ تا ۱۵ درصد CaO، ۸ تا ۱۳ درصد SiO₂، و باقی آن ترکیبی از PbO، ZnO، MgO و دیگر ترکیبات است. این غبارات جداسازی شده شامل فلزات ارزشمندی هستند که برای بازیافت مورد استفاده قرار می‌گیرند. بهره‌برداری از سیستم غبارگیر در کوره قوس الکتریک در راستای الزامات قانونی و اهداف مسئولیت‌های اجتماعی شرکت فولاد سیرجان ایرانیان (SISCO) است که با استفاده از آن، نه تنها از آلودگی هوا و محیط زیست جلوگیری شده، بلکه از هدررفت مقدار قابل توجهی از فلزات ارزشمند نیز جلوگیری می‌شود.

از مهم‌ترین چالش‌های زیست محیطی صنایع فلزی، مخصوصاً صنعت تولید فولاد، تولید آلاینده‌های هوا است. بخش قابل توجهی از این آلاینده‌ها در جریان پروسه ذوب مواد در کوره قوس الکتریک تولید می‌شود. از مزایای کوره قوس الکتریک تنظیم دقیق جریان و در نتیجه تنظیم دقیق دمای کوره است که می‌تواند برای گستره وسیعی از مواد ورودی به کار گرفته شود؛ اما در حین این پروسه، ذرات گردوغبار تولید شده می‌توانند در صورت عدم مدیریت، به آلاینده‌های زیست محیطی تبدیل شوند. دود حاصل از کوره قوس الکتریک، به دلیل وجود ناخالصی در مواد ورودی، شامل گستره‌ای از اکسیدهای فلزی است که از جمله آن‌ها می‌توان به اکسیدهای نیتروژن NO_x - اکسیدهای سولفور SO₂ - منواکسید کربن CO - PM_{2.5} (ذرات معلق زیر ۲.۵ میکرون) - PM₁₀ (ذرات معلق زیر ۱۰ میکرون) - آمونیاک NH₃ - سرب Pb - ازن O₃ - HCL - HF - H₂S - روی - کادمیوم، اشاره کرد. جمع‌آوری آلاینده‌های موجود در دود حاصل از پروسه کار کوره، می‌تواند علاوه بر پیشگیری از آلودگی هوا و محیط زیست، صرفه اقتصادی نیز داشته

حجم گاز حاصل از فعالیت کوره و ورودی به سیستم غبارگیر (FTP) ۱۷۰ هزار متر مکعب در ساعت و دمای ابتدایی این گاز نیز ۱۳۰۰ درجه سانتی گراد است. این دود در سیستم غبارگیر از پروسه تعدیل دما و جداسازی ذرات آلاینده عبور می‌کند و در نهایت با حجم ۷۰ هزار مترمکعب در ساعت و با دمای ۱۵۰ درجه سانتی گراد از کوره پاتیلی خارج می‌شود. گاز خروجی از سیستم غبارگیر کاملاً عاری از آلودگی و غبارهای گاز اولیه است. ترکیبات غبارهای جمع شده از این پروسه شامل ۳۵ تا ۵۰ درصد اکسید



آلودگی هوا

تا سال ۲۰۵۰ و با توجه به توافقنامه پاریس، این عدد باید به ۱/۱۶ تن دی اکسید کربن به ازای تولید هر تن فولاد کاهش پیدا کند. صنایع فولادی به عنوان یکی از صنایعی که بیشترین آلاینده‌های گازی را تولید می‌کنند، ممکن است در صورت بی‌توجهی و عدم برنامه‌ریزی در این زمینه، تأثیرات منفی به‌سزایی بر آلودگی هوا داشته باشند. از این رو، برنامه‌ریزی‌های صنایع حوزه فولاد تأثیرات مشخصی در کنترل آلودگی هوا و حتی روند بهبود شرایط اقلیمی ایفا خواهد کرد. مجموعه سیسکو در این زمینه اقدامات قابل توجهی در راستای مسئولیت‌های اجتماعی خود و با هدف کنترل آلاینده‌های هوایی، با استفاده از به‌روزترین و پیشرفته‌ترین تکنولوژی‌ها انجام داده است که از جمله این اقدامات می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

زیرزمینی اشاره کرد. یکی دیگر از عمده‌ترین پیامدهای مشکل آلودگی هوا، تأثیرات گلخانه‌ای آلاینده‌های گازی و در نتیجه آن، گرمایش زمین است. در همین راستا، کشورهای جهان اقدام به تدوین توافقنامه‌های بین‌المللی به نام معاهده اقلیمی پاریس کردند. این توافقنامه قراردادی در چارچوب پیمان سازمان ملل در زمینه تغییرات اقلیمی (UNFCCC) است. طبق این توافقنامه، کشورهای عضو قرار است از سال ۲۰۲۰ به حل مسائل مربوط به بحران گازهای گلخانه‌ای از طریق تعدیل و تأمین بودجه و سازگاری با آن بپردازند. طبق آمار، برای تولید هر تن فولاد در سال ۲۰۱۵، میزان جهانی تولید CO₂، ۲/۲ تن است که این میزان در ایران ۱/۱۸ تن ثبت شده است. طبق سناریوی افزایش چهار درجه‌ای دمای زمین

در دنیای امروز مسئله محیط زیست و توجه به حفظ و نگهداری آن، از مهم‌ترین دغدغه‌های بشر است. شاید در گذشته تصور بشر بر بی‌پایان بودن منابع زمین بود، اما در قرن اخیر، اشتباه بودن این تصور اثبات شده است. انسان امروزی عمیقاً به اهمیت حفظ محیط زیست پی برده است. از مهم‌ترین بخش‌های حفاظت از محیط زیست، مسئله کنترل آلودگی هوا است. هوا به عنوان ماده‌ای که به طور مستقیم مورد استفاده تقریباً تمامی موجودات است، نقشی حیاتی در سیاره زمین بازی می‌کند. علاوه بر این، آلودگی هوا می‌تواند اثرات غیر مستقیم کوتاه‌مدت و بلندمدتی را نیز به همراه داشته باشد. باران‌های اسیدی یکی از پیامدهای عدم توجه به آلودگی هواست که از پیامدهای بلندمدت آن می‌توان به آلودگی منابع آبی



گزارش مسئولیت اجتماعی سیسکو

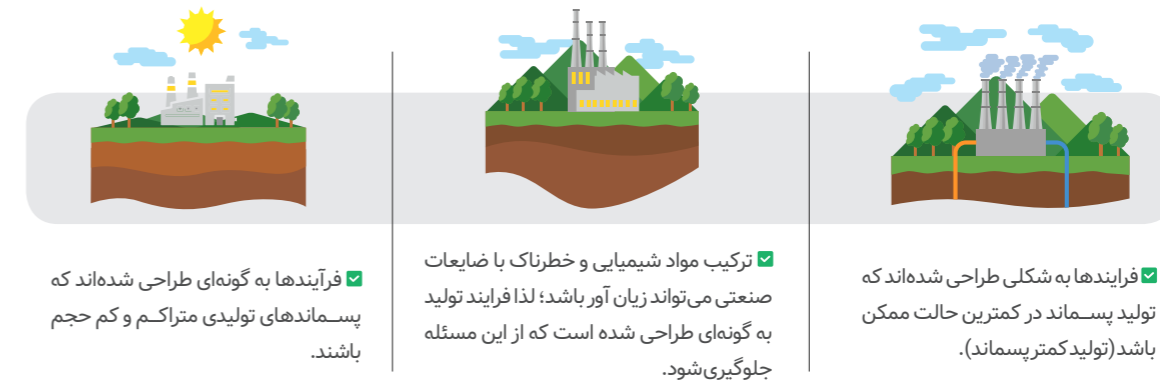
- سیستم غبارگیری کوره‌های قوس الکتریک: غبار کوره قوس الکتریک از ضایعات پرخطر صنایع فولادی است. این حجم بالای دود و گردوغبار با سیستم جمع‌آوری FTP جمع‌آوری می‌شود که از به‌روزترین سیستم‌های جمع‌آوری گرد و غبار در صنعت فولاد است.
- نصب و بهره‌برداری از غبارگیر در تمام مراحل کوره (خشک کردن، پخت و سرد کردن گندله) در مجموعه سیرجان.
- نصب و بهره‌برداری از غبارگیر بر روی کلیه شوت‌های تخلیه بار و کانوایر در مجموعه سیرجان.
- نصب و بهره‌برداری از بگ فیلتر در محل سنگ‌شکن و تراولینگ مجموعه سیرجان.
- نصب و بهره‌برداری از ۲ عدد غبارگیر خشک در محل کامیون ریز و جانکشن تاور به منظور جلوگیری از پخش شدن گرد و غبار در مجموعه بردسیر.
- نصب و بهره‌برداری از ۲ عدد غبارگیر تر در محل کوره و اسکرین به منظور جلوگیری از پخش شدن گردوغبار در مجموعه بردسیر.

مدیریت ضایعات و پسماند

طبق تعریف، ضایعات و پسماند (waste) به تمامی موادی، غیر از تولید اصلی، گفته می‌شود که به طور مستقیم یا غیرمستقیم حاصل فعالیت انسان بوده و نمی‌تواند در قالب چارچوب تعریف شده مشخصی قرار بگیرد. به طور کلی پیشینه مدیریت پسماند و ضایعات سابقه‌های چندانی طولانی ندارد. بشر پیشتر ضایعات تولیدی خود را در طبیعت رها می‌کرد، اما با گذشت زمان و پی بردن انسان به

اهمیت حفاظت از محیط زیست خود، به تدریج پروتکل‌های متنوعی برای مدیریت ضایعات و پسماند شکل گرفت. امروزه این مسئله جزو اصلی‌ترین بخش‌های سیاست‌گذاری‌ها در شرکت‌های دنیا قرار گرفته است. از این رو در راستای حفاظت از محیط زیست، حرکت در جهت اهداف مسئولیت‌های اجتماعی شرکت فولاد سیرجان ایرانیان (sisco)، و همکاری با استانداردهای جهانی، فعالیت‌های

برای مدیریت هر چه بهتر پسماند، لازم است تمام روال کار از لحظه شروع انجام فرآوری روی ماده اولیه تا خروج محصول نهایی، مد نظر قرار بگیرد. این مهم به هنگام طراحی واحدهای تولیدی سیسکو از طریق موارد ذیل اعمال شده است:



شرکت فولاد سیرجان ایرانیان رویه خاصی را برای کنترل پسماند تولیدی خود در پیش گرفته است؛ به این صورت که پروسه مدیریت پسماندها بر اساس نوع و مبدأ تولید پسماند و به شکلی انجام می‌گیرد که هر واحد به صورت جداگانه مقدار ماهیانه تولید ضایعات خود را پیش‌بینی کرده و بلافاصله پس از تولید هر گونه پسماند، آن را به محل در نظر گرفته شده برای این منظور، انتقال می‌دهد که در آنجا تمام ضایعات بر اساس نوع، تفکیک می‌شوند. از آنجایی که ضایعات فلزی از مواد اولیه مورد نیاز برای تولید در خود مجموعه (مجمع فولاد سازی بردسیر) است، برای مدیریت ضایعات فلزی، کلیه ضایعات ابتدا بر اساس فلزی یا غیر فلزی بودن و همچنین قابلیت استفاده در مجمع بردسیر یا قابلیت فروش دسته‌بندی می‌شوند. سپس پیمانکار مربوطه، ضایعات فلزی (قراضه‌های فلزی) را جمع‌آوری کرده و پس از تفکیک به مجمع فولادسازی ارسال می‌کند. کوشش بر این بوده است که پروسه تفکیک با دقت کامل طراحی شود تا پسماندهای تولیدی به حداقل ممکن برسند. برای نمونه برخی از ضایعات می‌توانند پس از انجام تعمیرات، دوباره مورد استفاده قرار بگیرند که در این صورت پیمانکار، ضایعات را برای استفاده مجدد به

واحد تعمیرات انتقال می‌دهد. ضایعات قابل فروش نیز توسط امور بازرگانی تعیین تکلیف می‌شوند. با توجه به این که گستره پسماندهای تولیدی مجموعه، فقط به ضایعات فلزی خلاصه نمی‌شود، برای بالابردن دقت، مدیریت آن‌ها تا حدی برون سپاری می‌شود. در همین راستا سیسکو برای مدیریت ضایعات بیمارستانی، قراردادی مشخص با بیمارستان دارد که بر اساس آن، ضایعات بیمارستانی مجموعه به بیمارستان تحویل داده شده و در آنجا با استفاده از دستگاه زباله‌سوز بیمارستان، امحا می‌شوند. همین‌طور طبق قرارداد مجموعه سیسکو با شهرداری، برای مدیریت پسماندهای متفرقه مانند پسماندهای غذایی، نخاله‌های ساختمانی، ضایعات بی‌خطر و... که در دسته‌بندی‌های بالا قرار نمی‌گیرند، این ضایعات به منظور تعیین تکلیف توسط پیمانکار به سایت دفع زباله شهر نگار و سیرجان تحویل داده می‌شود. به طور کلی سیسکو تلاش کرده است تا نهایت دقت در برخورد با ضایعات تولیدی لحاظ شود تا مخاطرات احتمالی ناشی از این ضایعات و پسماندها به حداقل ممکن و در برخی موارد حتی به صفر برسد.

فصل چهارم



گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو

SISCO

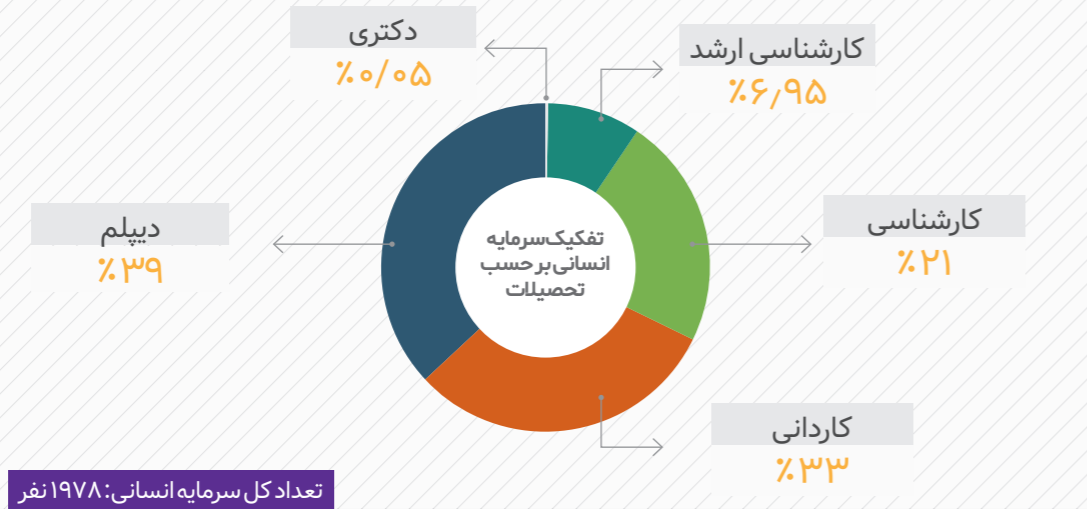
Social
Responsibility
Report 2020

۱. بدون فقر NO POVERTY	۳. سلامتی و رفاه GOOD HEALTH AND WELL-BEING
۴. آموزش با کیفیت QUALITY EDUCATION	۸. رشد اقتصادی و مشاغل شایسته DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
۱۰. کاهش نابرابری REDUCED INEQUALITIES	۱۱. شهرها و جوامع پایدار SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
۱۶. صلح و عدالت PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	۱۷. مشارکت برای اجرای اهداف PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

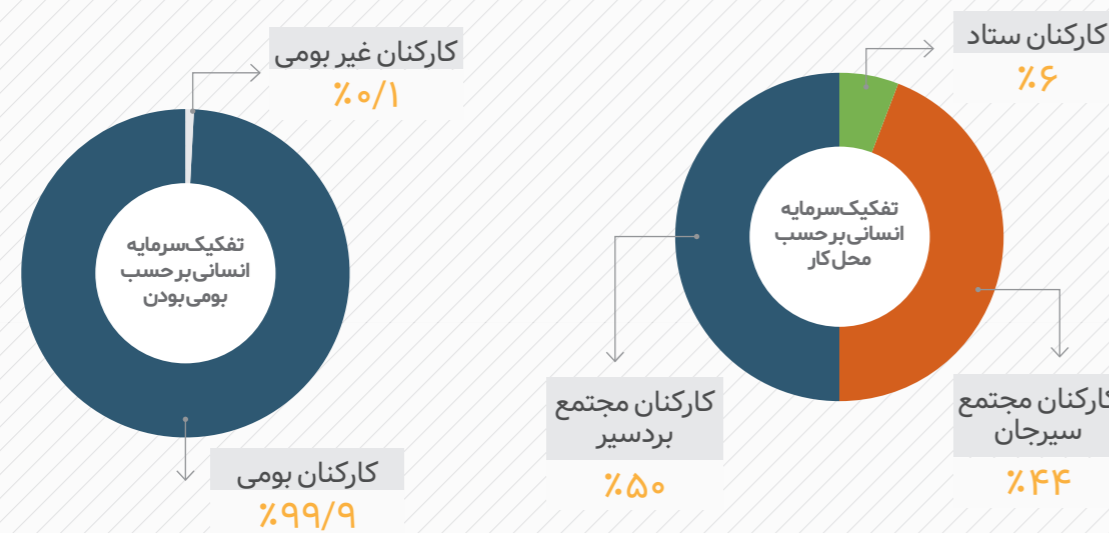
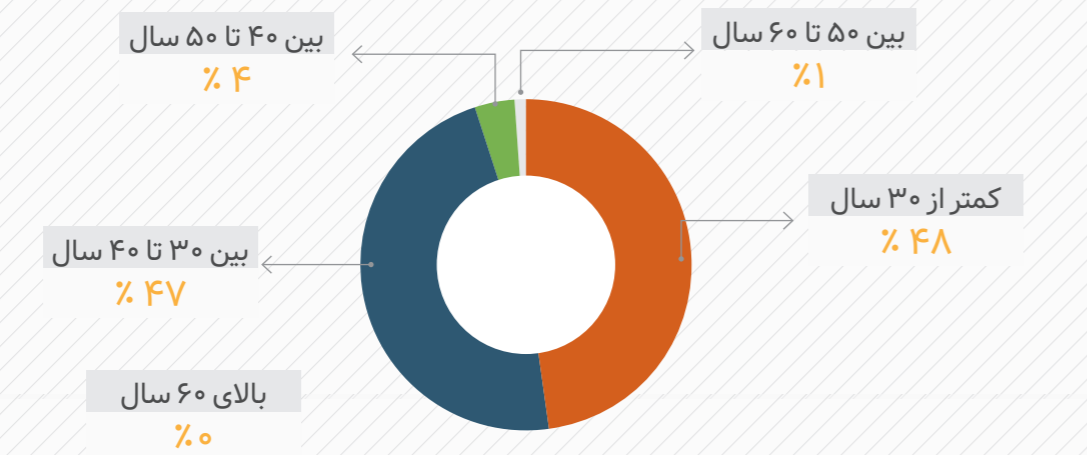


گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو

سرمایه انسانی در یک نگاه



تعداد کل سرمایه انسانی: ۱۹۷۸ نفر



سرمایه انسانی و توسعه پایدار

امروزه روابط بین کارکنان و سازمان‌ها اهمیتی دوچندان نسبت به گذشته پیدا کرده است. در دنیای امروز، کارکنان یا به عبارتی سرمایه انسانی سازمان‌ها هسته مرکزی و در واقع موتور محرک سازمان تلقی می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت نحوه مدیریت منابع انسانی و مواجهه با ویژگی‌های مثبت و منفی کارکنان هر بخش، می‌تواند نتایج مثبت متعددی هم برای کارکنان و هم برای سازمان به همراه داشته باشد. از این رو شرکت فولاد سیرجان ایرانیان، توانمندسازی و افزایش سطح بهره‌وری کارکنان مجموعه را از سیاست‌های اصلی خود قرار داده است و به این منظور ارتقای سطح ایمنی و بهداشت شغلی کارکنان را همواره در دستور کار خود دارد. طراحی و پیگیری برنامه‌های مشخص برای منابع انسانی به عنوان یکی از فاکتورهای کلیدی پیشرفت کلی سازمان، همواره در استراتژی‌ها و سیاست‌های کلیدی سیسکو نقشی به‌سزا ایفا کرده است. به این منظور کمیته سرمایه انسانی مجموعه، وظیفه اجرای استراتژی‌های حوزه منابع انسانی را برعهده دارد و تلاش می‌کند با فراهم‌آوری زیرساخت‌های مورد نیاز و الزامات اجرای هر طرح، در جهت ارتقای توانمندی‌ها، دانش سرمایه انسانی و در نتیجه پیشبرد اهداف کلی مجموعه فعالیت کند.

در جریان انجام فعالیت‌های کمیته سرمایه انسانی، مسئله عدالت و ایجاد فرصت‌های برابر همواره در برنامه‌ها قرار داشته که این مهم با پیگیری آیین‌نامه‌های مدون و فرایندهای اجرایی مشخص انجام می‌شود. برای اجرای بهتر و دقیق‌تر فعالیت‌ها، تمامی فرایندهای سرمایه انسانی در چهار قالب برنامه‌ریزی و جذب، توسعه توانمندی‌ها، جبران خدمات و مدیریت ارزیابی عملکرد طبقه‌بندی شده و آیین‌نامه‌های مربوطه طبق این دسته‌بندی و همسو با استراتژی‌های اصلی سازمان طراحی می‌شوند. به طور کلی شرکت فولاد سیرجان ایرانیان همواره تلاش کرده تا با به‌روزرسانی برنامه‌ها و استراتژی‌های خود در مواجهه با سرمایه انسانی خود و متناسب با نیازهای کارکنان در تمام بخش‌ها، و همچنین توجه به عدالت در جهت گیری‌ها و اتخاذ رویکردهای سازمان، از بهینه بودن سیاست‌ها و برنامه‌های خود اطمینان حاصل کند. برای مثال سیسکو در مسئله جذب نیرو و نظام

جبران خدمات، بر اساس آیین‌نامه استخدامی و نظام پرداخت می‌دکوعمل می‌کند و پرداخت کارانه بر اساس دستورالعمل صورت می‌گیرد. به طور مشخص تأمین نیرو در سیسکو با برگزاری آزمون تخصصی انجام می‌شود و کارکنان شاغل در سیسکو نیز می‌توانند برای ارتقای مدرک تحصیلی خود، بر اساس دستورالعمل مربوطه از طریق شرکت در آزمون اقدام کنند. از این طریق سیسکو می‌تواند از برابر بودن و شفافیت فرصت‌ها اطمینان حاصل کند. در همین راستا، استفاده از خدمات ورزشی برای تمامی کارمندان به طور برابر در نظر گرفته شده است. همچنین قومیت و دین افراد تأثیری در روند جذب نیروها ندارد و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های مختلف می‌توانند برای استخدام اقدام کنند. علاوه بر این معافیت پزشکی نیز مانع جذب افراد در موقعیت‌های کاری سیسکو نیست. به این ترتیب امکان پذیرش افراد گوناگون در شرکت فولاد سیرجان ایرانیان فراهم شده است. لازم به ذکر است که تمامی فرایندهای جذب و انتصاب کارکنان در سیسکو بر اساس شایسته‌سالاری بنا شده و تنها پس از بررسی‌های تخصصی و اطمینان از احراز شرایط لازم، انتصاب کارکنان انجام می‌شود. با پیگیری اصل شایسته‌سالاری هم می‌توان از بهبود روند فعالیت‌های مجموعه اطمینان حاصل کرد و هم کارکنان می‌توانند از احقاق حقوق خود مطمئن باشند.

سیسکو با در نظر گرفتن معیارهای رفتاری پروسه ارزیابی کارکنان (شخص‌های پایبندی ارزش سازمانی میدکو) تلاش می‌کند در جهت حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی در مجموعه حرکت کند. در همین راستا شرکت فولاد سیرجان ایرانیان به طور پیوسته نسبت به برگزاری دوره‌های آموزش و عمل به دستورالعمل رفتاری کسب و کار میدکو (شامل منشور اخلاقی در آموزش‌های جامعه‌پذیری کارکنان) اقدام می‌کند. علاوه بر این، از دیگر اقدامات مجموعه برای اطمینان از رعایت اصول اخلاقی می‌توان به تدوین آیین‌نامه انضباط کار و تشکیل کمیته انضباط کار اشاره کرد. مجموعه این فعالیت‌ها در راستای اهداف مسئولیت‌های اجتماعی مجموعه در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام می‌شود و سیسکو همواره تلاش می‌کند در جهت بهبود این فعالیت‌ها حرکت کند.



گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو





آموزش

پس از بسترسازی و انجام اقدامات زیربنایی، برنامه‌های آموزشی خود را پیاده‌سازی می‌کند. در پایان با ارزیابی اجرای دوره‌های آموزشی تلاش می‌کند روند رو به رشد این سیستم را ادامه دهد. دستورالعمل‌های آموزشی مجموعه با همکاری مشاوران سرمایه انسانی و مشاوران تدوین استاندارد‌های ISO بازنگری می‌شود. این نظام آموزش توانسته با تغییر رفتار، رسیدن به استانداردهای قابل قبول در مهارت‌ها، بهبود بینش، نگرش و بهبود عملکرد کارکنان، اثربخش بودن خود را نشان دهد.

نیز به همین منظور همواره تلاش کرده تا با ارائه آموزش‌های تخصصی به کارکنان خود به توسعه فردی کارکنان و در نتیجه توسعه منابع انسانی خود کمک کند. سیسکو توانسته با سرمایه‌گذاری بهینه در این حوزه و با استفاده از نظام جامع آموزش میدکو، به صورت پیوسته برنامه‌های آموزشی را در دستور کار خود داشته باشد و از این طریق از توسعه بخش نیروی انسانی اطمینان حاصل کند. نظام یکپارچه آموزشی میدکو پس از نیازسنجی آموزش اقدام به تدوین برنامه‌های آموزشی می‌کند و با توجه به آن،

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان همواره تلاش کرده تا همگام با شرکت‌های پیشرو، با استفاده از به‌روزترین تجهیزات و امکانات در مسیر توسعه گام بردارد. پر واضح است که از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین بخش‌های مجموعه، نیروی انسانی آن مجموعه است. بنابراین می‌توان با توسعه همه جانبه منابع انسانی، در جهت توسعه پایدار حرکت کرد. یکی از مهم‌ترین روش‌ها برای افزایش کارایی نیروی انسانی مجموعه، تلاش برای بهبود مهارت‌ها و توسعه شایستگی‌های فردی نیروها است. شرکت فولاد سیرجان ایرانیان

نیز بستری است برای ارائه مطالب آموزشی به صورت تجربی و در محیطی تعاملی میان کارکنان. از جمله برنامه‌های برگزار شده به این روش می‌توان به دوره‌های کارگاهی شبکه مانند CCNA، اتوماسیون صنعتی و تعمیر آنالایزرها اشاره کرد. از دیگر روش‌های واحد آموزش، اعزام کارکنان برای دوره‌های یادگیری در حین کار (کارورزی) است که علاوه بر یادگیری به افزایش تجربه کارکنان نیز کمک می‌کند. در این زمینه می‌توان به اعزام کارکنان به شرکت‌های ذوب آهن و فولاد نیشابور اشاره کرد. علاوه بر روش‌های عملی و حضوری، آموزش مجازی نیز توانسته نتایج مثبت زیادی به همراه داشته باشد.

کرده است. از دیگر روش‌های آموزشی، اعزام کارکنان به همایش‌ها و سمینارهای مرتبط با صنعت فولاد است. برای مثال در این زمینه می‌توان به حضور کارکنان مجموعه در سمینارهای داخلی، مانند سمپوزیوم فولاد و سمینارهای بین المللی مانند مثال بولتن اشاره کرد. همچنین روش آموزش ضمن کار همواره از موثرترین روش‌های آموزشی در سیسکو بوده است. سیسکو با همکاری مشاوران با تجربه در صنعت، اقدام به آموزش‌های استاد-شاگردی می‌کند. در این زمینه می‌توان به آموزش کارکنان فولادسازی توسط خبرگان شرکت ذوب آهن و فولاد مبارکه اشاره کرد. کارگاه‌های آموزشی

در طرح‌ریزی برنامه‌های آموزشی، علاوه بر نیاز هر یک از مشاغل و سرفصل‌های مرتبط، نحوه برگزاری دوره آموزشی نیز در نظر گرفته می‌شود. با توجه به تفاوت ماهیت مباحث و ویژگی‌های گروه‌های مختلف مشاغل، رویکرد برگزاری دوره‌ها (کلاس آموزشی، سمینار و همایش، آموزش ضمن کار و...) نیز متفاوت خواهد بود. این تنوع در روش‌های آموزش می‌تواند بازدهی دوره‌ها را بیشتر کند. از مهم‌ترین این روش‌ها، برگزاری کلاس‌های آموزشی است که با هدف انتقال مفاهیم و دانش مورد نیاز کارکنان تشکیل می‌شود. واحد آموزش به طور پیوسته برای کلیه ذی‌نفعان اقدام به برگزاری دوره‌های عمومی و تخصصی



در دوره بحران همه‌گیری ویروس کرونا به دلیل ممنوعیت برگزاری تجمعات عمومی، امکان تشکیل کلاس‌های آموزش حضوری وجود نداشت. از این رو به منظور حفظ پیوستگی در برگزاری دوره‌های شرکت، واحد آموزش سیسکو اقدام به برگزاری دوره‌های مجازی آموزش کرد. به همین منظور ابتدا موسسه‌های فعال در زمینه آموزش مجازی شناسایی شدند و پس از بررسی‌های انجام شده متناسب با شرایط حاکم، در نهایت سامانه آموزش مجازی «ایده» به عنوان پلتفرم جدید کلاس‌های آموزشی خریداری شد. به علت تفاوت‌های آموزش حضوری و مجازی، واحد آموزش، سیستم مدیریتی خود را با توجه به شرایط جدید و متناسب با آموزش مجازی به‌روزرسانی کرد. علاوه بر این پروسه توانمندسازی کارکنان واحد آموزش نیز به منظور بهره‌برداری حداکثری از آموزش‌های مجازی انجام شد. از دیگر اقدامات واحد آموزش در این زمینه می‌توان به طراحی و راه‌اندازی پلتفرم آموزش آنلاین اشاره کرد. به طور کلی می‌توان گفت به‌روزرسانی سیستم آموزش سیسکو و آنلاین شدن برنامه‌های آموزشی مجموعه، به بهینه‌تر شدن آموزش به عنوان یک فرآیند پیوسته و همیشگی کمک شایانی کرده است. علاوه بر این با توجه به شرایط حاکم بر بهداشت عمومی و همه‌گیری ویروس کرونا، سیسکو تلاش کرده تا با ارائه آموزش‌ها و اطلاعات کاربردی در شبکه‌های مجازی، به فرهنگ‌سازی در این زمینه میان

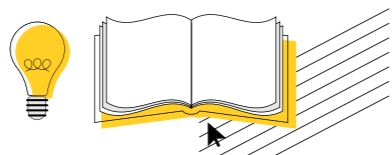


گزارش مسئولیت اجتماعی سیسکو

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان در راستای اهداف مسئولیت‌های اجتماعی خود همواره تلاش کرده در مسیر آموزش هرچه بهتر نیروی انسانی خود حرکت کند که این مهم با پیاده‌سازی استاندارد ISO 10015 تا حدود زیادی محقق شده است. این استاندارد به منظور افزایش بهره‌وری آموزش در شرکت‌ها طراحی شده است و با پیش مسیر آموزش در تمامی مراحل نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و سنجش اثر بخشی، به بهبود سیستم آموزشی مجموعه کمک می‌کند. استقرار این استاندارد می‌تواند راهی مؤثر برای بهبود هرچه بیشتر فرایند آموزش در سیسکو باشد.

به این منظور علاوه بر برگزاری کلاس‌های مجازی، واحد آموزش با ارائه مطالب علمی و آموزشی در شبکه‌های مجازی رسمی شرکت، در مسیر آموزش حرکت می‌کند. دوره‌های ضمن خدمت نیز همواره به پیشبرد اهداف آموزشی مجموعه کمک کرده است. دوره‌های بلند مدت برگزار شده همواره به انتقال سطح علمی به کارکنان کمک کرده است که دوره‌های MBA و DBA از این دست هستند. آخرین مرحله در پروسه آموزش، بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی است. واحد آموزش پس از هر دوره تلاش می‌کند با بررسی دقیق نتایج حاصل از هر دوره، میزان اثر بخشی را اندازه‌گیری کرده و در صورت نیاز در سرفصل‌ها یا نحوه برگزاری هر دوره تجدید نظر کند. به این ترتیب می‌توان از روند بهبود سیستم آموزش اطمینان حاصل کرد.

سرانه آموزش کل	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹
عملکرد	۲۴	۵۸	۴۴	۳۱
هدف	۴۰	۴۰	۴۰	۴۰
اثربخشی دوره‌های آموزشی کل	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹
عملکرد	۷۷٫۷	۷۸٫۱	۸۶٫۱	۸۹٫۵
هدف	۸۰	۸۰	۸۰	۸۰



اثربخشی دوره‌های آموزشی کل

کاهش تحقق سرانه آموزش در سال ۱۳۹۹ متأثر از شیوع بیماری کووید-۱۹ و عدم برگزاری دوره‌های آموزشی به صورت حضوری می‌باشد که خوشبختانه با اقدامات صورت گرفته در خصوص استفاده از زیرساخت آموزش الکترونیک روند شاخص مذکور در حال اصلاح شدن و نزدیک شدن به اهداف مدنظر می‌باشد. همچنین تغییرات عملکردی سال‌های گذشته در حوزه سرانه آموزش با توجه به راه‌اندازی کارخانجات شرکت و نیازهای آموزشی جهت بهره‌برداری بوده است.

رضایت شغلی کارکنان



رضایت شغلی کارکنان

که مشخصاً از مرز مجموعه فراتر رفته و آثار مثبت آن را می‌توان در زندگی شخصی کارکنان نیز مشاهده کرد. پژوهش‌های متعدد نشان داده افرادی که از شغل خود رضایت دارند، کمتر غیبت کرده، با اشتیاق بیشتری کار خود را پیگیری می‌کنند و حتی طول عمر بیشتری نسبت به افراد ناراضی دارند. از این رو شرکت فولاد سیرجان ایرانیان همواره تلاش کرده در راستای اهداف مسئولیت‌های اجتماعی خود، توجه شایانی نسبت به مسئله رضایت شغلی کارکنان خود داشته باشد و با پایش مداوم این مهم، در جهت بهبود شاخص‌های رضایت شغلی در مجموعه حرکت کند.

بنا بر عقیده بسیاری از کارشناسان، رضایت شغلی کارکنان از مهم‌ترین فاکتورهای رفتار سازمانی به حساب می‌آید و از این رو اهمیت رضایت شغلی کارکنان به عنوان سرمایه انسانی مجموعه، روزبه‌روز بیشتر مورد توجه شرکت‌های پیشرو قرار می‌گیرد. به طور مشخص افزایش رضایت شغلی باعث ایجاد احساس امنیت شغلی شده و به طور مستقیم سبب افزایش بازدهی کارکنان می‌شود. نتیجه برخی تحقیقات نشان داده رضایت شغلی می‌تواند تا ۹۵ درصد بر افزایش توانمندی کارکنان تاثیرگذار باشد. علاوه بر این، رضایت شغلی از مهم‌ترین فاکتورهای تاثیرگذار در بهداشت روان نیروهای سازمان است.

شاخص‌های برداشتی	۹۵	۹۶	۹۷	۹۸	۹۹
همکاری و ارتباطات	۷۱	۶۷	۶۹/۱	۷۰/۲	۶۷/۲
رشد و توسعه	۶۱/۳	۶۹	۵۸/۸	۶۱/۹	۵۷/۵
حقوق و پاداش	۴۸/۶	۳۹	۳۹/۹	۴۴/۲	۳۲/۹
شایستگی مدیران و مسئول مستقیم	۷۳/۳	۷۳	۷۴/۱	۷۴/۳	۶۸/۴
کار روزانه و محیط کار	۵۸/۲	۵۱	۵۲/۹	۵۳/۶	۴۹/۵
شایستگی مدیران ارشد	۷۷/۵	۷۰	۶۶/۷	۷۳/۲	۶۹/۹
انگیزه	۶۹/۶	۶۶	۶۴/۶	۶۷/۵	۶۱/۹
تعهد	۷۵/۶	۷۰	۶۹/۶	۷۱/۷	۶۶/۱
ماندگاری	۷۴/۲	۶۷	۶۶/۲	۶۹	۶۳
وجه سازمانی	۶۵/۵	۶۱	۶۱/۴	۶۳/۶	۵۹/۲
ESI موزون	۶۰/۴	۵۷	۵۳/۳	۵۷/۴	۵۰/۲

مجموعه و... مطلع شوند. برای اطمینان از دقت و قابل تحلیل بودن نتایج، اجرای مدل ESI با همکاری مشاور و مجری خارج از میدکو صورت می‌گیرد. از آنجا که رضایتمندی باعث افزایش تعلق سازمانی می‌شود و همزمان به بهبود تجربه کارکنان در مجموعه کمک می‌کند، افزایش رضایتمندی برای سیسکو از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین مدیران سیسکو با آگاهی از میزان رضایتمندی کارکنان می‌توانند برای بهبود شرایط کار برنامه‌ریزی کنند. پس از مشخص شدن نتایج حاصل از سنجش نظرات، گزارش‌های مدیر بخش سرمایه انسانی، از این نتایج در جلسات ویژه مطرح می‌شود و پس از بررسی توسط مشاوران مدیرعامل و برخی از مدیران اجرایی، به دستور مدیرعامل کارگروه‌های تخصصی برای پیگیری نتایج حاصل از سنجش نظرات تشکیل

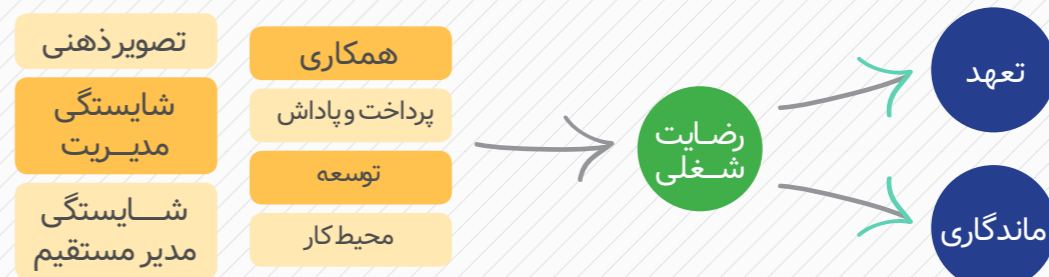
به منظور افزایش رضایتمندی کارکنان، پیوسته تلاش می‌شود با سنجش شاخص‌های مربوط به این امر، هر چه دقیق‌تر برای این مسئله برنامه‌ریزی کرد. سنجش رضایت شغلی کارکنان هر ساله در سطح میدکو و با استفاده از مدل شاخص رضایتمندی کارکنان یا Employee Satisfaction Index (ESI) انجام می‌شود. بر اساس این مدل، فاکتورهای تعیین‌کننده در رضایت شغلی با تکیه بر متغیرهای پنهان تاثیرگذار اندازه‌گیری می‌شود. نتایج این مدل، استنباط کلی کارکنان از سازمان را به صورت غیر مستقیم نشان می‌دهد و مشخص می‌کند شرایط محیط کار چه میزان از انتظارات آن‌ها را برآورده کرده است. مدیران مجموعه با توجه به نتایج این مدل می‌توانند از دیدگاه کارمندان در رابطه با وجه سازمان، شایستگی مدیران مستقیم و مدیران ارشد، ارتباطات در سطح



گزارش مسئولیت اجتماعی سیسکو



مدل سنجش رضایت مندی کارکنان



نظام مدیریت HSE-MS

سیسکو با شناسایی مخاطرات موجود و در نظر گرفتن الزامات قانونی، الزامات مسئولیت‌های اجتماعی و خط مشی‌های کلی مجموعه، اقدام به طرح‌ریزی برنامه‌های HSE می‌کند و در جریان اجرای دستورالعمل‌های تدوین شده در واحدها، پایش مستمر روند اجرای آن‌ها را زیر نظر دارد. در نتیجه این کمیته می‌تواند با بررسی مستندات تهیه شده در جریان این روند، اقدام به کنترل و مدیریت شاخص‌های ایمنی کرده و از پیشرفت مجموعه اطمینان حاصل کند. در نهایت کمیته HSE می‌تواند در صورت لزوم و با توجه به مستندات تهیه شده و مشورت با واحدهای مربوطه به بازنگری در طرح‌های ایمنی مجموعه اقدام کند.

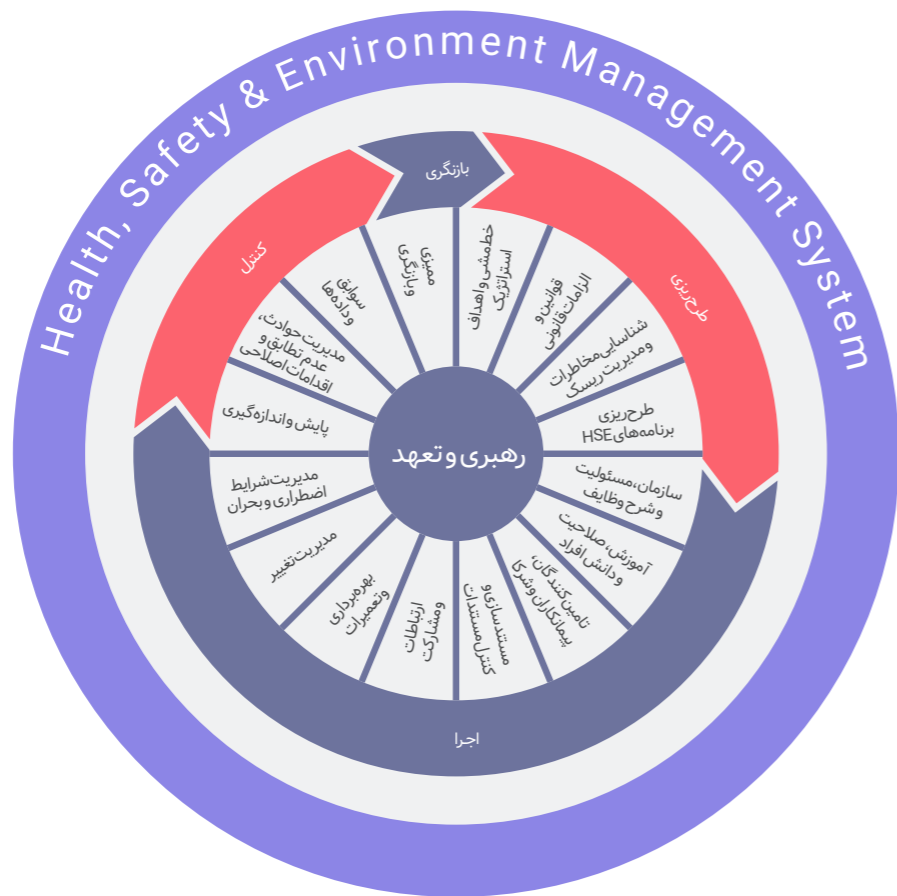
نتایج به دست آمده از مجموعه این فعالیت‌ها در سال‌های گذشته نشان داده سیسکو در انجام این بخش از مسئولیت‌های اجتماعی خود موفق بوده و حتی می‌تواند از بهبود این روند و انجام هرچه بهتر مسئولیت‌های اجتماعی خود اطمینان داشته باشد.

استاندارد سیستم مدیریت بهداشت حرفه‌ای و ایمنی، و همچنین سیستم مدیریت زیست محیطی ISO 14001 است. اجرای این سیستم مدیریت ایمنی در هر مجموعه به معنای رعایت کامل الزامات ایمنی و توجه به بهداشت حرفه‌ای در آن مجموعه است.

به همین منظور سیسکو نیز در راستای اهداف مسئولیت‌های اجتماعی و تعهد به حفظ سلامت و ایمنی کارکنان خود، با اجرای سیاست‌های حوزه بهداشت و طرح‌ریزی ساختارهای مدیریتی HSEC در جهت افزایش ایمنی محیط مجموعه حرکت کرده است و توانسته با جایگزینی سیستم‌ها و متدهای به روز با سیستم‌های گذشته، پایش و نظارت مستمر بر فعالیت‌های مدیریتی مجموعه خود داشته باشد.

لازم به ذکر است فعالیت‌های سیسکو با اولویت دادن به اقدامات پیشگیرانه و پس از آن اقدامات اصلاحی، باعث ایجاد روند بهبود در ایمنی کارکنان مجموعه شده است. کمیته HSE

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان همواره نگاه ویژه‌ای به ایمنی کارکنان خود در تمامی بخش‌های مجموعه داشته است. سیسکو توانسته ایمنی و بهداشت حرفه‌ای کارکنان خود را به عنوان بخشی مهم از فرهنگ سازمانی خود قرار دهد و از این طریق با برجسته‌سازی اهمیت ایمنی کارکنان، به بهبود این روند کمک کند. اما برنامه‌های اجرایی سیسکو از برنامه‌های آموزشی جدا است؛ از این رو به منظور اطمینان از روند بهبود ایمنی و بهداشت حرفه‌ای مجموعه، شرکت فولاد سیرجان ایرانیان اقدام به اجرای سیستم مدیریتی HSEC-MS کرده است. سیستم مدیریتی HSEC-MS، یا در واقع (Health, Safety & Environment Management System) سیستمی است که به منظور مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست، طراحی و تدوین شده است و شرکت‌های بزرگ در سطح دنیا این سیستم را برای اطمینان از کارایی فعالیت‌های خود در این حوزه به کار می‌برند. در واقع HSEC-MS بیانگر دو



توازن بین کار و زندگی

سیرجان ایرانیان، اقداماتی نظیر تعیین سقف سرانه اضافه کار و استفاده به موقع از مرخصی استحقاقی برای جلوگیری از حضور بیش از اندازه کارکنان در محل کار انجام شده است.

بین کار و زندگی کارکنان یکی از مهمترین رویکردهای سرمایه انسانی شرکت فولاد سیرجان ایرانیان است. از مهمترین رویکردها در این زمینه اعتلای فرهنگ ارزش نهادن به خانواده است. در این راستا در شرکت فولاد

یکی از اصلی‌ترین مسئولیت‌های شرکت در قبال کارکنان برقراری توازن بین کار و زندگی است. بر این اساس، ایجاد شرایط کاری مناسب در محیط کار برای ارتقای کیفیت زندگی کاری به منظور دستیابی به توازن



معیارهای HSE

شاخص احتمال وقوع حوادث (سیرجان)	۹۷	۹۸	۹۹
عملکرد	۷/۹۸	۰	۰
هدف	۰	۰	۰

احتمال وقوع حوادث FR (سیرجان)

شاخص احتمال شدت حوادث (سیرجان)	۹۷	۹۸	۹۹
عملکرد	۱	۰	۰
هدف	۰	۰	۰

شاخص احتمال شدت حوادث FSI (سیرجان)

نفر-ساعت آموزش (سیرجان)	۹۷	۹۸	۹۹
عملکرد	۹۰۵۰	۱۸۸۸۱	۴۱۱۸۶
هدف	۸۰۰۰	۱۳۰۰۰	۲۵۰۰۰

نفر-ساعت آموزش (بردسیر)

شاخص احتمال وقوع حوادث (بردسیر)	۹۷	۹۸	۹۹
عملکرد	۰	۱	۰
هدف	۰	۰	۰

احتمال وقوع حوادث FR (بردسیر)

شاخص احتمال شدت حوادث (بردسیر)	۹۷	۹۸	۹۹
عملکرد	۰	۰/۱۸	۰
هدف	۰	۰	۰

شاخص احتمال شدت حوادث FSI (بردسیر)

نفر-ساعت آموزش (بردسیر)	۹۷	۹۸	۹۹
عملکرد	۷۰۸۰	۱۹۲۵۸	۵۵۵۸۷
هدف	۸۰۰۰	۱۳۰۰۰	۲۵۰۰۰

نفر-ساعت آموزش (بردسیر)

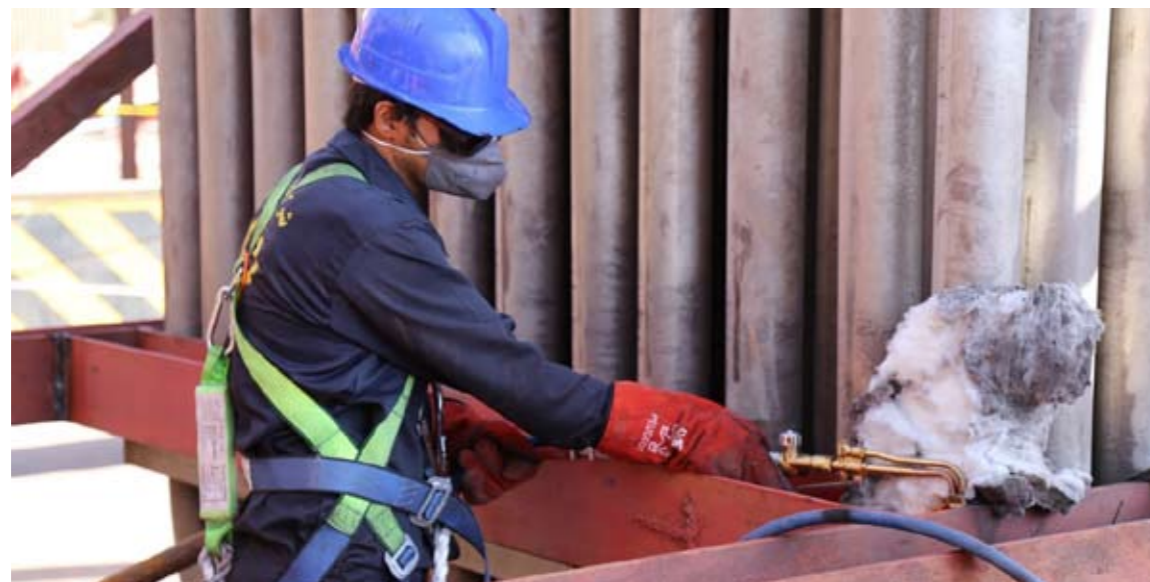
شرکت فولاد سیرجان ایرانیان با توجه به نیاز سنجی آموزشی مشاغل جهت برگزاری آموزش های HSE پرسنل، پایش سوابق آموزشی و خطرات مشاغل، آموزش های TBM، کلاس های آموزشی آنالیز رویداد ها، بخش پمفلت، بنر و تابلو و...، تدوین و چاپ کتاب الزامات و ملاحظات HSE پیمانکاران، برگزاری کلاس های آموزشی مجازی در سال های ۹۸ و ۹۹ و ۱۴۰۰ رشد چشمگیری در زمینه آموزش های HSE مشاغل داشته است.

درصد پوشش معاینات ادواری (سیرجان)	۹۷	۹۸	۹۹
عملکرد	%۹۰	%۹۵	%۹۷
هدف	%۱۰۰	%۱۰۰	%۱۰۰

درصد پوشش معاینات ادواری (سیرجان)

درصد پوشش معاینات ادواری (بردسیر)	۹۷	۹۸	۹۹
عملکرد	%۹۹	%۹۸	%۹۹
هدف	%۱۰۰	%۱۰۰	%۱۰۰

درصد پوشش معاینات ادواری (بردسیر)



محیط کاری ایمن

تدابیر لازم جهت پیشگیری از این اتفاقات را در دستور کار قرار دهند. از این رو شرکت فولاد سیرجان ایرانیان با توجه به زمینه فعالیت های خود همانند تمامی شرکت های پیشرو و مسئولیت پذیر، همواره ایمنی کارکنان و بهبود سطح بهداشت حرفه ای در تمامی واحدهای مجموعه را جزو مهم ترین برنامه ها و دغدغه های خود در نظر گرفته است. رویکردهای سیسکو در این زمینه در راستای اهداف مسئولیت های اجتماعی مجموعه بوده و همواره فراتر از الزامات عمومی طراحی شده است.

سیسکو با اجرای فرایندهای HSE به منظور پیاده سازی استاندارد بین المللی ISO45001 و اجرای الزامات سیستم مدیریت HSEC میدکو، در این راستا حرکت کرده است. در کنار این فعالیت ها، مسئولین پیوسته تلاش می کنند تا ایمنی و بهداشت حرفه ای به عنوان یک فرهنگ سازمانی در جامعه کارکنان سیسکو نهادینه شود. ایجاد آگاهی در کارکنان و پیگیری نظام های انگیزشی از جمله فعالیت هایی است که به این فرهنگ سازی کمک می کند.

در طول تاریخ خطرات محیط کار و نقش ایمنی حین انجام کار همواره از فاکتورهای تاثیرگذار در انتخاب شغل بوده است. پس از انقلاب صنعتی، با گسترش تکنولوژی و وسیع تر شدن صنعت، تعداد افراد شاغل در این حوزه افزایش چشمگیری پیدا کرد و به تبع آن، توجه به نیازهای افراد شاغل در صنعت بیشتر شد. نیاز به ایمنی و بهداشت نیز به عنوان یکی از اساسی ترین نیازهای بشر بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت. روند صعودی این امر باعث شده تا امروزه توجه به ایمنی و بهداشت شغلی کارکنان از مهمترین برنامه های شرکت ها باشد؛ چرا که افزایش ایمنی به طور مستقیم و غیرمستقیم باعث افزایش بازدهی کارکنان می شود و علاوه بر آن مدیران به لحاظ اخلاقی نیز خود را موظف به افزایش بهداشت شغلی کارکنان خود می دانند. متأسفانه هر سال تعداد زیادی به خاطر خطرات محیط کار دچار آسیب های جبران ناپذیر می شوند و تعداد بالایی از این افراد جان خود را نیز از دست می دهند. بنابراین لازم است شرکت ها با انجام بررسی های دقیق در رابطه با هر یک از مشاغل موجود در مجموعه خود،

اهمیت ایجاد محیط کاری ایمن و سالم در سیسکو باعث شده تا به منظور پیگیری بهتر این مسئله کمیته HSE تشکیل شود. این کمیته با حضور نمایندگان واحدهای مرتبط و همچنین نمایندگان کارگری، مسائل مربوط به ایمنی و بهداشت در بخش تولید و سایت های عملیاتی را پیگیری می کند. این کمیته با حضور متخصصان ایمنی، بهداشت و محیط زیست، ماموریت های زیر را پیگیری می کند.

- تعیین و تدوین سیاست های راهبردی HSE و مدیریت مصرف انرژی
- ارائه راهکارهای عملیاتی به منظور بهبود شرایط مجموعه از نظر ایمنی، سلامت، محیط زیست و انرژی
- پیشگیری از وقوع شرایط اضطراری
- بررسی و شناسایی خطرات احتمالی محیط کار و ارائه راهکار برای آمادگی در برابر وقوع احتمالی آن ها
- تلاش برای کاهش حداکثری خسارات جانی و مالی احتمالی به شرکت و کارکنان
- افزایش آمادگی تیم مدیریت بحران به هنگام وقوع شرایط خاص و اضطراری
- افزایش آگاهی کارکنان، بهداشت و محیط زیست، ماموریت های زیر را پیگیری می کند.

اجرای دستورالعمل های سیستم مدیریت HSEC تشکیل کمیته بحران و اجرای برنامه های مدیریت مخاطرات اجرای فرایند PSSR (ایمنی پیش از راه اندازی) اجرای فرایند PSM (مدیریت ایمنی فرایند) چارچوب سیستماتیک به منظور مدیریت ایمنی سیستم های عملیاتی اجرای برنامه جامع آموزشی HSE ایجاد پروژه PPE وسایل حفاظت فردی برگزاری دوره های بازآموزی ایمنی به طور ادواری جهت مشاغل مختلف سازمان برگزاری دوره های آموزشی مدون ایمنی کار جهت کارکنان تازه استخدام شده قبل از شروع به کار

اندازه گیری عوامل زیان آور محیط کار انجام معاینات دوره ای و بدو استخدام کارکنان نظارت بر فعالیت های آشپزخانه های تامین کننده غذای کارکنان فرهنگ سازی جهت آگاهی کارکنان از بیماری های واگیردار نظیر آنفولانزا پوشش صد در صد بیمه های درمانی، عمر و حوادث برای کلیه کارکنان تست روان شناسی بدو استخدام

توسعه فضای سبز ساخت تصفیه خانه های پساب و فاضلاب بهداشتی انجام خوداظهاری های محیط زیستی در دوره های سه ماهه نصب سیستم پایش آنلاین گازهای خروجی از کارخانه گندله سازی اجرای مدیریت پسماند تفکیک ضایعات از مبدأ تهیه و توزیع بروشور در برای فرهنگ سازی جهت حفظ محیط زیست

رویکردهای برقراری محیط کاری ایمن و سالم برای کارکنان



ارتقای سطح آگاهی و سلامت جامعه:

حرفه‌ای شهرستان بردسیر اشاره کرد. سیسکو با بستن تفاهم‌نامه همکاری با مرکز خدمات فنی و حرفه‌ای شهرستان، به فعالیتهای این مجموعه کمک کرده است که از جمله می‌توان به اعزام نیروی‌های تازه استخدام شده برای دوره‌های ضمن خدمت و اعزام مدرس به مرکز برای استفاده از مهارت‌های آنان و تدریس در دوره‌هایی که تخصص کافی در سطح شهرستان وجود ندارد، اشاره کرد.

مناطق تا حد ممکن تسهیل شود. علاوه بر این، مجتمع سیرجان در طرح مبین کتابخانه‌های عمومی کشور نیز مشارکت داشته و با قبول مسئولیت برای بازدید و بهسازی فضای تعدادی از کتابخانه‌های عمومی شهرستان سیرجان، به دسترسی عمومی به کتابخانه‌ها کمک کرده است. از دیگر فعالیتهای مؤثر شرکت به منظور بالابردن سطح آگاهی عمومی در جامعه می‌توان به احیای مرکز خدمات فنی و

از مهم‌ترین مشکلات مناطق محروم، مسئله آموزش و دسترسی به امکانات آموزشی است. از این جهت کمک به توسعه و گسترش امکانات آموزشی در این مناطق، همواره بخشی مهم از برنامه‌های سیسکو بوده است. در این راستا تلاش‌های فراوانی برای تجهیز و بازسازی مدارس مناطق محروم صورت گرفته است. علاوه بر این سعی شده با توزیع تجهیزات و ابزارهای کمک آموزشی، آموزش برای مردم این

سایر فعالیتهای مهم این مرکز به شرح زیر است:

- افزایش سطح علمی مراکز همجوار از طریق همکاری با آنها
- انتقال دانش به کارآموزان پذیرفته شده در مجموعه
- پذیرش گروه‌های دانش‌آموزی و دانشجویی به منظور بازدید علمی از مجموعه
- اعزام مدرس به مراکز علمی همجوار و انتقال دانش از طریق تدریس در این مراکز
- ارتقای سطح آموزشهای مهارتی با استفاده از توان علمی و اجرایی مؤسسات آموزشی و فنی منطقه
- توزیع کتاب الزامات HSE پیمانکاران (تألیف مجموعه)
- حمایت از مدارس شبانه‌روزی ویژه دانش آموزان بی‌بضاعت
- توزیع بسته‌های حمایتی (لوازم تحریر، کیف و لباس) در مناطق محروم
- تجهیز مدارس مناطق محروم با لوازم اداری، گرمایشی و کمک آموزشی
- برگزاری دوره‌های آموزش مسائل مربوط به ایدز، پیشگیری از آنفولانزا، کرونا و...
- آموزش اصول اولیه ایمنی در دبستان‌های منطقه



توسعه جامعه محلی

داشته است و تلاش کرده با جلوگیری از خام فروشی مواد معدنی، صرفه تمام شده را برای جامعه بیشتر کند. نتایج این مجموعه فعالیت‌ها نشان می‌دهد که برنامه‌های اجرا شده سیسکو تأثیرات مثبت زیادی بر جامعه محلی داشته و از طریق حل مشکلات جامعه و دولت، در ابعاد مختلف باعث بهبود زندگی فردی و اجتماعی مردم منطقه شده است. از جمله آثار این فعالیت‌ها می‌توان به کاهش نرخ بیکاری منطقه، توزیع مناسب درآمد، بهره‌برداری از منابع و در نتیجه توسعه منطقه اشاره کرد. علاوه بر این، از جمله نتایج غیر مستقیم این فعالیت‌ها نیز می‌توان کاهش اضطراب‌های اجتماعی در نتیجه بهبود کیفیت زندگی را برشمرد که اگر از حیث اهمیت، مهم‌تر از نتایج مستقیم فعالیت‌های مجموعه نباشند، کم اهمیت‌تر نیز نیستند.

سیسکو علاوه بر این همواره سعی کرده نسبت به فعالیت‌های مفید سایر مجموعه‌ها واکنش مثبت نشان دهد و از طریق انجام فعالیت‌های داوطلبانه، حمایت و پشتیبانی از برنامه‌های مفید علمی، فرهنگی، اجتماعی، بهداشتی-درمانی و ورزشی، تأثیرات مثبت این فعالیت‌ها را بیشتر کند. علاوه بر این کمک‌های خیریه و عام‌المنفعه سیسکو همیشه جایگاهی مهم در مسئولیت‌های اجتماعی جامعه محلی داشته است چرا که این مجموعه همواره سعی داشته تا از این طریق نقش مثبت خود را در جامعه بیشتر کند.

به طور کلی سیسکو همواره در راستای اهداف مسئولیت‌های اجتماعی خود، جامعه محلی را بخشی از خود و خود را بخشی از جامعه محلی دانسته و تلاش کرده تمام افراد جامعه در تمام ابعاد به صورت همگن و مؤثر از نتایج فعالیت‌های عام‌المنفعه اقتصادی و اجتماعی مجموعه بهره‌برند.

سیسکو همواره تلاش کرده است سیاست‌های خود را با رویکردی چند جانبه طراحی کرده و به پیش ببرد. از این رو علاوه بر توجه به مسائل اقتصادی، کیفیت محصولات، رضایت مشتری و...، همواره توجه به مسئولیت‌های اجتماعی را در رأس برنامه‌های خود قرار داده است. مسئولیت‌های اجتماعی در مجموعه سیسکو طوری طراحی شده که دقت در سازماندهی و اجرای برنامه‌ها تا حد ممکن بالا باشد؛ برای مثال سیسکو در کنار دید جهانی به مسئولیت‌های اجتماعی خود همچون تعهد به توافقنامه پاریس، توجه ویژه‌ای به اهداف ملی و منطقه‌ای خود (استانی و جامعه محلی) دارد.

مدیران سیسکو معتقدند پیشرفت و بهبود شرایط مجموعه، وابستگی تنگاتنگی با پیشرفت و بهبود شرایط جامعه محلی در همه ابعاد خود (فرهنگی، ورزشی، سلامت، آموزشی، رفاهی و...) دارد و پیشرفت و رشد هر طرف، به پیشرفت دیگری کمک می‌کند. از این رو شرکت فولاد سیرجان ایرانیان، در رابطه با جامعه محلی، خود را مانند شهروندی مسئول در نظر می‌گیرد که در فرصت‌ها و بزرگ‌های متعددی با تمام امکانات خود در جهت پیشرفت و آبادانی جامعه خویش تلاش می‌کند. در این بین، توجه مجموعه بیشتر متمرکز بر جوانان (به عنوان پتانسیل‌های نامحدود جامعه) و بخش ضعیف‌تر (از نظر اقتصادی) بوده است.

در این مسیر سعی شده فعالیت‌های مجموعه در راستای اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تعریف شود و در جهت توسعه معادن و صنایع معدنی، تقویت بخش خصوصی و کاهش اشراف و تسلط دولت حرکت کرده و با گسترش کارآفرینی صنعتی و معدنی، ظرفیت‌های کشور را بالفعل کند. سیسکو به این منظور، با ایجاد مجتمع‌های خود در در مناطق محروم و البته مستعد و به کارگیری مردم محلی، سعی در ایجاد رونق اقتصادی جامعه محلی



گزارش مسئولیت اجتماعی سیسکو



فعالیت‌های عام‌المنفعه

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان همواره تلاش کرده در بزنگاه‌های مختلف، دغدغه‌مندی خود را نسبت به جامعه محلی نشان دهد و به مرحله عمل برساند. نگاه مجموعه به جامعه همیشه به شکل یک کل بوده اما برای بخش کم توان جامعه (به لحاظ مالی) همواره برنامه‌های ویژه‌ای تدارک دیده است. تاکید سیسکو بر نظم و استمرار اینگونه فعالیت‌های عام‌المنفعه بوده و به لطف خدا برنامه‌ریزی و نظم در اجرای آن همیشه با موفقیت استمرار یافته است.



برخی از گام‌های شرکت در جهت فعالیت‌های عام‌المنفعه

- همکاری با کمیته امداد امام خمینی و حمایت مالی از فعالیت‌های این مجموعه
- کمک مالی به مراکز آموزش خانه کودک و نوجوان و تحت پوشش قرار دادن آن‌ها
- حمایت از خانواده‌های نیازمند تحت پوشش بهزیستی در مناسبت‌های مختلف از طریق توزیع بسته‌های حمایتی و سبد کالا
- توزیع و اهدای بن‌های خرید مخصوص پوشاک و کفش به نیازمندان
- ساخت و تأمین امکانات بهداشتی (حمام و سرویس بهداشتی) برای منازل خانواده‌های کم‌برخوردار
- اهدای خون منظم کارکنان مجموعه
- کاهش مصرف برق و گاز در بازه‌های مصرف بیشینه و همکاری با ادارات برق و گاز در این زمینه
- حمایت مالی از ستاد دیه استان کرمان
- خرید صنایع دستی ساخته شده توسط معلولین به منظور اهدا به میهمانان ویژه
- خرید دستگاه فیزیوتراپی برای خانه سالمندان شهر کرمان
- مشارکت در ساخت مرکز غربالگری سرطان شهرستان بردسیر



توسعه فرهنگ جوامع محلی

در یک جامعه پویا، تمام ابعاد جامعه در ارتباط با یکدیگر هستند و همگام با هم پیش می‌روند. از این رو تلاش سیسکو همواره بر آن بوده تا در توسعه جامعه محلی، تمام ابعاد را در نظر داشته باشد. از مهم‌ترین معیارهای توسعه هر جامعه‌ای، رشد فرهنگی آن جامعه است. در بستر رشد فرهنگی می‌توان از پیشرفت آموزش، سلامت، نشاط و... نیز اطمینان حاصل کرد. از این رو سیسکو به فعالیت‌های فرهنگی در جامعه محلی خود توجه ویژه‌ای دارد که از آن جمله می‌توان به برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌های زندگی برای خانواده‌های کارکنان و پذیرایی و قدردانی از آن‌ها اشاره کرد. همچنین سیسکو در مناسبت‌های مرتبط مانند هفته کار و کارگر، اقدام به برگزاری مراسم و قدردانی از کارگران نمونه می‌کند. علاوه بر این می‌توان از حضور در مراسم ادای احترام به شهدا و رزمندگان هشت سال دفاع مقدس، همکاری در مراسم بزرگداشت شهدای مدافع حرم و غبارروبی از گلزار شهدا اشاره کرد. علاوه بر همدردی و بزرگداشت خانواده شهدا، سیسکو با نصب بنر و توجه به کارکنانی که عزیزان خود را از دست داده‌اند، همدردی می‌کند.



از جمله دیگر فعالیت‌های فرهنگی سیسکو می‌توان به موارد زیر اشاره کرد

۱

شرکت در مراسمات مذهبی و کمک به هیئت‌های عزاداری در تاسوعا و عاشورای حسینی

۲

اجرای برنامه‌های مخصوص ماه رمضان و توزیع افطاری بین نیازمندان تحت پوشش بهزیستی

۳

حمایت مالی و معنوی از جشنواره‌های جامعه محلی (جشنواره‌های گل محمدی لاله زار و سیب گلزار در بردسیر)

۴

حمایت از مراکز فرهنگی شهرستان‌های بردسیر و سیرجان



توسعه زیرساخت‌های منطقه

اساس سیاست‌های سیسکو بر تداوم پیشرفت و بهبود در عرصه‌های مختلف است. این توسعه پایدار صرفاً با توجه مداوم و تهیه و ساخت زیرساخت‌های مناسب میسر می‌شود. به طور کلی تنها با در اختیار داشتن زیرساخت‌های مناسب می‌توان از تداوم روند پیشرفت و بهبود کیفیت زندگی در جامعه اطمینان حاصل کرد. در جامعه محلی، از مهم‌ترین روش‌های حمایت از کسب و کارهای بومی، توجه به گسترش زیرساخت‌ها است. از این رو، شرکت با دید بلند مدت همواره پشتیبان توسعه برنامه‌های زیرساختی بوده است و تلاش کرده در این راستا گام بردارد.

از جمله برخی فعالیت‌های زیرساختی سیسکو می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- احداث ۲۵ هکتار فضای سبز • جلوگیری از افت ولتاژ مصرف خانگی از طریق احداث پست برق ۴۰۰ ولت • احداث و بهره‌برداری از دو ایستگاه تقلیل فشار گاز • ساخت جاده اختصاصی برای مجتمع بردسیر • نوسازی، بهسازی و تجهیز مدارس روستایی و عشایری با تجهیزات اداری و کمک آموزشی احیاء و مرمت قنوات سیرجان • آسفالت و تأمین روشنایی محور فرودگاه سیرجان • آسفالت جاده بخش های گلستان و زیدآباد • انجام مناقصه و انتخاب پیمانکار بمنظور شروع عملیات ساخت تقاطع غیرهمسطح باسفرجان سیرجان

حمایت از فعالیت‌های ورزشی و افزایش سطح نشاط در جامعه

با توجه به پیشرفت‌های تکنولوژی و تغییرات به وجود آمده در سبک زندگی مردم دنیا، اهمیت فعالیت‌های ورزشی روز به روز بیشتر می‌شود. ورزش نه تنها از دید سلامت جسمی مردم مهم است، بلکه امروزه برای سلامت روحی و نشاط جامعه نیز ضروری است. شرکت فولاد سیرجان ایرانیان همواره تلاش داشته تا با حمایت مادی و معنوی از فعالیت‌های ورزشی جامعه محلی، ورزش را به صورت یک فرهنگ در جامعه نهادینه کند که این کار فقط با تلاش‌ها و پیگیری‌های مداوم مجموعه در پیشبرد برنامه‌های خود در این زمینه میسر بوده است. تشکیل کارگروه ورزشی شرکت در این مسیر بسیار حائز اهمیت بوده است. از جمله مهم‌ترین فعالیت‌های ورزشی سیسکو می‌توان به حضور در لیگ برتر والیبال کشور اشاره کرد که باعث جریان یافتن روح نشاط در فرهنگ ورزشی استان شده است. تیم والیبال فولاد سیرجان ایرانیان در سال‌های گذشته همیشه در رتبه‌های بالای لیگ قرار داشته و توانسته در سال ۹۹ قهرمان لیگ برتر والیبال ایران شود و در سال ۱۴۰۰ عنوان قهرمانی لیگ قهرمانان آسیا را به دست آورد.

برخی از سایر فعالیت‌های ورزشی مجموعه نیز به شرح ذیل است

- ۱ حمایت از تیم والیبال زنان و توجه هر چه بیشتر به ورزش بانوان
- ۲ حمایت مالی از ورزشکاران مستعد برای حضور در رویدادهای بین‌المللی
- ۳ برگزاری رویدادها و مسابقات ورزشی متنوع
- ۴ حضور تیم مجموعه در لیگ دسته اول فوتسال کشور
- ۵ تقدیر و تشویق بانوان ورزشکار شهرستان
- ۶ برنامه‌ریزی برای ارتقای فرهنگ ورزش بین کارکنان و تخصیص امکانات ورزشی مختلف به آنها (شنا، فوتسال، والیبال، بدنسازی و...)
- ۷ حضور در مسابقات کارگری سیرجان و بردسیر در تمامی رشته‌های ورزشی



از مهم‌ترین موارد فعالیت‌های مجموعه در این راستا می‌توان به موارد زیر اشاره کرد

یاری‌ارگان‌ها

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان به عنوان یک شهروند مسئول و عضوی از جامعه، همواره تلاش کرده تا باعث پیشرفت جامعه خود در تمام عرصه‌ها باشد. از این رو سعی شده تا با نگاهی جهان‌شمول به مسئله پیشرفت جامعه نگاه شود و علاوه بر گسترش زیرساخت‌ها و اجرای برنامه‌های توسعه، به حوادث طبیعی و غیرمترقبه نیز توجه شود تا در صورت لزوم آمادگی مواجهه با این دست حوادث وجود داشته باشد. از این رو سیسکو سعی کرده به صورت داوطلبانه و با تمام امکانات موجود خود به هنگام بروز حوادث با ارگان‌های مختلف نهایت همکاری را داشته باشد. همچنین سیسکو تلاش دارد از طریق کمک به سازمان‌های مردم‌نهاد و خیریه فعال در جامعه، از پیشرفت عرصه‌های گوناگون جامعه (علمی، اجتماعی و فرهنگی) پشتیبانی کند. چرا که این مسئله موجب توسعه پایدار یک جامعه می‌شود.



- حمایت از اشتغال از طریق همکاری با اداره کار و تعاون و شرکت در کارگروه‌های ذی‌ربط آن
- عضویت در ستاد بحران منطقه
- کمک‌های مالی و حمایت از شهرداری و اداره راه و شهرسازی
- ارسال ماشین‌آلات سنگین راهسازی به مناطق سیل زده و امداد رسانی و توزیع بسته‌های غذایی و پتو و حمایت مالی از سیل زدگان در فروردین ۱۳۹۹
- حمایت از طرح‌های توسعه اداره محیط زیست، اداره راه و شهرسازی، فرمانداری استان کرمان، نیروی انتظامی
- همکاری با کمیته امداد امام خمینی و حمایت از برنامه‌های آن مجموعه
- کمک‌های مالی و حمایت از نیروی انتظامی
- همکاری با اداره‌های بهزیستی شهرستان‌های سیرجان و بردسیر و حمایت مالی از برنامه‌های آن‌ها
- تأمین اکسیژن مورد نیاز برای بیمارستان‌های استان کرمان و سیستان و بلوچستان (مخصوصاً برای مقابله با همه‌گیری کرونا)
- تهیه و تأمین لوازم بهداشتی و پزشکی برای مراکز بهداشتی شهرستان کرمان برای مقابله با همه‌گیری کرونا
- تأمین تجهیزات بهداشتی (ماسک پزشکی و محلول ضد عفونی) برای پلیس راهنمایی و رانندگی
- تأمین لوازم بهداشتی و حفاظت فردی برای دانشگاه علوم پزشکی کرمان و ارگان‌ها
- حمایت از بنیاد شهید و امور ایثارگران



گزارش مسئولیت اجتماعی سیسکو

کرونا

می‌توانست زیان‌های مالی و جانی جبران‌ناپذیری به همراه داشته باشد؛ از این رو سیسکو از همان ابتدا با توجه به ابعاد بزرگ فعالیت‌های اقتصادی و حجم بالای تعداد کارکنان خود (۱۹۷۵ نفر)، برنامه‌ریزی برای مدیریت ویروس کرونا را در دستور کار خود قرار داد. ناشناخته بودن ابعاد و تأثیرات ویروس کرونا به عنوان یک ویروس تازه مسئله مدیریت کرونا را مخصوصاً در ماه‌های ابتدایی بسیار حساس کرده بود. کمیته HSEC سیسکو با اتکا به دانش کارشناسان این حوزه تلاش کرد به شکلی منطقی برنامه‌های شرکت در زمینه کرونا را تدوین کرده و با پایش مداوم فعالیت‌های انجام‌شده اثر بخشی برنامه‌های خود اطمینان حاصل کند و در صورت لزوم اقدام‌های اصلاحی را در پیش بگیرد.

و نقل بین کشورها که این خود باعث کند شدن فعالیت‌های اقتصادی جهانی شد. این همه‌گیری علاوه بر تولیدکنندگان، تأثیرات مختلفی نیز بر رفتار مصرف‌کنندگان داشت؛ به این صورت که با ترس و احتیاط حاکم شده بر جامعه، الگوهای مصرف در بین مردم تغییر کرد و این تغییر در الگوهای مصرف، باعث افت در بازارهای جهانی شد. تمامی این اتفاقات در کنار یکدیگر باعث شد زنجیره تولید و مصرف در صنایع مختلف (مانند گردشگری، بازار مسکن، بازارهای سرمایه، کسب و کارهای کلان و خرد و...) دچار اختلال شود و در نتیجه تولید ناخالص کشورهای دچار تغییرهای جدی شود که صنعت فولاد و شرکت فولاد سیرجان ایرانیان نیز از این مسئله برکنار نماندند. واضح است بی‌توجهی به مسئله کرونا

در اواخر سال ۱۳۹۸ (۲۰۲۰ میلادی) و با شروع همه‌گیری ویروس کرونا در جهان، تقریباً تمام مرادوات و پروتکل‌های اجتماعی، تجاری، سیاسی و... در دنیا دچار تغییر و تحول‌های اساسی شد و بشر را در تمام ابعاد زندگی خود دچار بحران‌های جدید و جدی کرد. هرچند میزان دقیق زیان وارد شده به اقتصاد جهانی به سادگی قابل محاسبه نیست اما طبیعتاً حاکم شدن محدودیت‌های ناشی از این همه‌گیری، کسب و کارها و تجارت‌های مختلف را دچار زیان‌های اقتصادی جدی کرد. در این میان، ایران نیز از این قاعده مستثنی نبود و شرایط جدید، سال ۱۳۹۹ را به سالی دشوار برای کسب و کارهای جامعه تبدیل کرد. روند محدودیت‌های کرونایی علاوه بر کند کردن روند تولید همراه بود با کاهش حمل



با توجه به اهداف مسئولیت‌های اجتماعی مجموعه در خصوص حفظ ایمنی منابع انسانی، تعداد بالای کارکنان شرکت فولاد سیرجان ایرانیان و همچنین ماهیت تعاملی فعالیت برخی از واحدها، مسئله کرونا را به مسئله‌ای استراتژیک برای سیسکو تبدیل کرده بود. خوشبختانه در سال ۹۹ هیچ مورد فوتی در مجموعه سیسکو بر اثر کرونا وجود نداشت و طبق بررسی‌های انجام شده، اکثر مبتلایان در محیطی خارج از سیسکو به ویروس کرونا مبتلا شده‌اند که این خود نشان می‌دهد تأثیر حضور در محیط کار بسیار اندک بوده است. لازم به ذکر است اهداف سیسکو در زمینه کرونا محدود به کارکنان مجموعه نمی‌شود؛ با توجه به مسئولیت‌های اجتماعی سیسکو در ارتباط با جامعه محلی، از ابتدای همه‌گیری کرونا با توجه به نیاز مبرم بیمارستان‌ها و بیماراران کرونایی به اکسیژن، هر روزه مقدار بیست تن اکسیژن به عنوان یکی از تجهیزات حیاتی در پروسه درمان بیماراران، در اختیار بیمارستان‌های استان‌های کرمان و سیستان و بلوچستان قرار می‌گیرد. علاوه بر این به طور پیوسته مقادیر قابل توجهی از تجهیزات بهداشتی مرتبط با کرونا، شامل ماسک، الکل، دستکش و... بین پیمانکاران و بیمارستان‌های جامعه محلی توزیع می‌شود. سیسکو در راستای اهداف مسئولیت‌های اجتماعی مجموعه، نسبت به جامعه محلی احساس مسئولیت می‌کند و همچنان تا اطمینان از ایمنی جامعه خود را موظف به اهدای تجهیزات بهداشتی و اکسیژن می‌داند.

تیم فولاد سیرجان قهرمان والیبال آسیا

شهرستان سیرجان اشاره کرد. این تیم از سال ۹۶ با برنامه سه ساله برای قهرمانی در لیگ برتر والیبال کشور، رقابت‌های خود را در لیگ برتر آغاز کرد. تیم والیبال سیسکو پس از کسب دو عنوان پنجمی و یک عنوان چهارمی، سرانجام در سال ۹۹ موفق شد طبق برنامه سه ساله خود به عنوان قهرمانی لیگ برتر والیبال کشور دست یابد. این مهم در حالی اتفاق افتاد که چهل درصد از بازیکنان تیم و ۵۰ درصد از کادر تیم کاملاً بومی بودند. شایان ذکر است که تیم والیبال سیسکو توانست در سال ۱۴۰۰ و با حضور در رقابت‌های لیگ قهرمانان آسیا به عنوان قهرمانی آسیا نیز دست یابد. موفقیت‌های تیم والیبال سیسکو تأثیرات چشمگیری در فرهنگ ورزشی منطقه داشته و با تقویت روحیه خودباوری باعث شده نه تنها والیبالیست‌ها، بلکه ورزشکاران تمامی رشته‌های ورزشی با شور و اشتیاق بیشتری در جهت رسیدن به بالاترین جایگاه‌های ملی و بین‌المللی تلاش کنند. برای مثال می‌توان به تأسیس آکادمی‌های مستقل ورزشی توسط مردم محلی اشاره کرد که مشخصاً بستری مناسب برای رشد استعداد‌های ورزشی است.

شرکت فولاد سیرجان ایرانیان همچنین در نظر دارد با ساخت ورزشگاهی چند منظوره و با تمرکز بر ورزش والیبال، به پرورش هر چه بیشتر استعداد‌های ورزشی منطقه کمک کند و همزمان بستری مناسب برای ورزش کارکنان مجموعه نیز فراهم کند. به طور کلی تمامی فعالیت‌های ورزشی سیسکو در راستای اهداف مسئولیت‌های اجتماعی مجموعه است. از این رو شرکت فولاد سیرجان ایرانیان در تمامی ابعاد ورزشی تلاش می‌کند با جذب و پرورش بازیکنان بومی، به رشد فرهنگ ورزشی منطقه کمک کند.

ورزش به عنوان یکی از مهم‌ترین فاکتورهای مؤثر در پویایی جامعه، همواره جزو اهداف مسئولیت‌های اجتماعی شرکت فولاد سیرجان ایرانیان بوده است. سیسکو، همیشه در فرصت‌های گوناگون و به مناسبت‌های مختلف تلاش کرده با اقدامات متنوع به گسترش و ترویج فعالیت‌های ورزشی در سطح اجتماع کمک کند. مجموعه این فعالیت‌ها توانسته علاوه بر پاسداشت آیین‌های باستانی و ورزشی، حفظ فرهنگ بومی مناطق و در نتیجه حفظ هویت ملی، به فرهنگسازی در این زمینه نیز کمک کند و به گسترش ورزش در سطح اجتماع بیانجامد.

از جمله اقداماتی که سیسکو در این زمینه انجام داده می‌توان به حمایت از ارگان‌های مختلف، مانند فرمانداری، در برگزاری جشنواره‌های فرهنگی-ورزشی اشاره کرد. این مجموعه همچنین با حمایت از تیم‌های ورزشی مختلف شهرستان (مانند تیم پرورش اندام و تیراندازی) به حضور آنها در مسابقات خارج از کشور کمک کرده است. سیسکو، تلاش کرده تا با برنامه‌های متنوع، از رشته‌های ورزشی مختلف در تمامی سطح‌ها از مبتدی گرفته تا حرفه‌ای حمایت کند.



گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو

از جمله سایر اقدامات سیسکو در زمینه مدیریت کرونا می توان به موارد زیر اشاره کرد:

کاهش مأموریت های کارکنان

از مسائل مهم در دوران پاندمی کرونا به منظور مدیریت بیماری و کمتر شدن موارد ابتلا، کاهش ارتباطات و افزایش فاصله گذاری های اجتماعی است. از این رو بنا بر تصمیم کمیته HSEC شرکت فولاد سیرجان ایرانیان، علاوه بر اعمال پروتکل های مربوط به فاصله گذاری اجتماعی در محیط کاری مجموعه، تعداد مأموریت های فیزیکی و حضوری کارکنان به میزان زیادی کاهش داشته است و به منظور پیشگیری از ابتلای کارکنان مجموعه در دوران مأموریت، تلاش شده تا اعزام کارکنان به حداقل ممکن برسد. علاوه بر این در سیاست کاهش مأموریت ها، مسائل روحی کارکنان و خانواده های ایشان نیز در نظر گرفته شده است. این استراتژی علاوه بر اینکه به کاهش ارتباطات کارکنان مجموعه کمک می کند، می تواند به مشکلات روحی ناشی از قرنطینه در دوران کرونا نیز کمک کند. واضح است که مشکلات روحی یکی از اثرات جانبی قرنطینه در دوران همه گیری ویروس کرونا است. لذا سیاست سیسکو بر آن است تا با حفظ کارکنان در کانون خانواده، به کاهش مشکلات روحی ناشی از قرنطینه های طولانی نیز کمک کند. به طور کلی سیسکو تلاش کرده با در نظر گرفتن شرایط موجود و اهداف مسئولیت های اجتماعی خود، بهینه ترین سیاست را در این مسئله اتخاذ کند و به این ترتیب در راستای ایمنی کارکنان خود و خانواده های ایشان قدم بردارد.

مدیریت موارد ابتلا از طریق غربالگری

کمیته HSEC سیسکو از همان ابتدای اعلام همه گیری کرونا در سطح جهان، تلاش کرد تا با اعمال نظرات کارشناسان این حوزه در سیاست های خود، به بهترین و تخصصی ترین شکل ممکن این بیماری را کنترل کند. طبق اعلام سازمان بهداشت جهانی و وزارت بهداشت ایران، یکی از مهم ترین راه ها برای کنترل این بیماری در کنار اعمال فاصله گذاری اجتماعی، تشخیص موارد ابتلا و تفکیک سازی بیماران است. با توجه به علائم مشخص شده این بیماری، تب یکی از شاخص ترین ویژگی های بیماران کرونایی است. به همین منظور طبق دستورالعمل های اعلام شده توسط کارشناسان، می توان با تست سنجی در محیط های مختلف، اقدام به غربالگری بیماران کرونایی کرد. بنابراین طبق توصیه متخصصان، یکی از بهترین راه ها برای کنترل موارد ابتلا در محیط های شلوغ، انجام تست های غربالگری است. از این رو سیسکو هم در مجتمع کنسانتره و گندله سنگ آهن سیرجان و هم در مجتمع احیا و فولاد بردسیر به طور مستمر اقدام به غربالگری کارکنان مجموعه از طریق تب سنجی کرده است. به منظور انجام هر چه دقیق تر غربالگری، پس از انجام تب سنجی، موارد مشکوک با انجام آزمایشات مربوط به کرونا تعیین تکلیف می شوند. به این صورت می توان از ورود موارد ریسکی به محیط کار جلوگیری کرد و تا حد زیادی از پاک بودن محیط مجموعه از ویروس کرونا اطمینان حاصل کرد.

آموزش و اطلاع رسانی

با شروع همه گیری کرونا، شرایط کاملاً جدیدی بر دنیا حاکم شد. ویروس کرونا باعث شد تقریباً تمامی مناسبات جاری میان جوامع و افراد دستخوش تغییر و تحول های اساسی شود. در ماه های ابتدایی اعلام همه گیری نیز به دلیل ناشناخته بودن ابعاد مختلف این ویروس، نحوه مواجهه با آن و روش رفتار در دوران کرونا، به طور کامل مشخص نبود. از این رو آموزش ابعاد مختلف شرایط جدید، نیازی ضروری برای مواجهه بهتر با همه گیری به شمار می رفت. در همین راستا واحد HSEC شرکت فولاد سیرجان ایرانیان با همکاری بخش های مختلف مجموعه، اقدام به آموزش و فرهنگ سازی در زمینه ویروس کرونا کرد. از آنجا که همگام با تحقیقات جدید دانشمندان ابعاد جدیدی از این ویروس آشکار می شود، سیسکو تلاش کرده به طور پیوسته و با توجه به یافته های جدید، در این زمینه به آموزش و فرهنگ سازی گسترده در میان کارکنان و خانواده های آنها اقدام کند. این برنامه ها از طریق نصب بنرهای اطلاع رسانی در بخش های مختلف مجموعه و بهره گیری از شبکه های مجازی مجموعه انجام می شود. سیاست آموزشی سیسکو در این زمینه، پیوستگی و به روز بودن مطالب است. به این منظور تا کنون بیش از ۹۰ پست اینستاگرامی در رابطه با ابعاد مختلف ویروس کرونا و نحوه صحیح مواجهه با آن طراحی شده و در صفحه اینستاگرام شرکت فولاد سیرجان ایرانیان (SISCO.IR) قرار گرفته است. تلاش مجموعه پیوسته بر این بوده تا آموزش های در نظر گرفته شده، ابعاد مختلف همه گیری را شامل شود. برنامه های اطلاع رسانی سیسکو توانسته با به روز نگه داشتن اطلاعات کارکنان و خانواده های آنها در این زمینه، به مواجهه درست با این بیماری کمک کند.

توزیع تجهیزات بهداشتی

با توجه به طولانی بودن دوره پنهان ویروس کرونا، می توان گفت بهترین راه برای کنترل آن، پیشگیری از ابتلای افراد بیشتر به این ویروس است. طبق اعلام کارشناسان سازمان جهانی بهداشت و متخصصان وزارت بهداشت ایران، یکی از مهم ترین راه های پیشگیری از این بیماری، استفاده از ماسک و ضد عفونی مداوم دست ها است. شرکت فولاد سیرجان ایرانیان با توزیع ماسک، مواد ضد عفونی و دستکش میان کارکنان و خانواده های آنها، همواره تلاش کرده نیاز کارکنان خود در این زمینه را مرتفع سازد. سیاست سیسکو برای توزیع تجهیزات بهداشتی صرفاً شامل کارکنان مجموعه نمی شود. از ابتدای شیوع ویروس کرونا همواره تلاش مجموعه بر آن بوده تا حتی المقدور با اهدای تجهیزات بهداشتی به بیمارستان ها و جامعه محلی، در جهت کنترل موثرتر این بیماری حرکت کند. این اقدامات از ابتدای شروع همه گیری کرونا آغاز شد و مشخصاً تا به امروز تأثیر به سزایی در پیشگیری از این بیماری داشته است. سیسکو در راستای اهداف مسئولیت های اجتماعی خود، تا اعلام پایان همه گیری کرونا، به روند اهدای تجهیزات بهداشتی و کمک به پیشگیری از ابتلا به بیماری کرونا ادامه می دهد.

ضد عفونی محیط کار

کاهش بیماری کرونا در گرو افزایش مراقبت ها و پیشگیری های عمومی است. شرکت فولاد سیرجان ایرانیان با در نظر گرفتن این نکته اقدام به فعالیت های پیشگیرانه نظیر غربالگری عمومی، افزایش فاصله گذاری اجتماعی و... نموده است. صرفاً با اعمال فاصله گذاری اجتماعی و کاهش مرادوات اجتماعی در محیط کار، می توان به میزان بالایی از ابتلای بسیاری از موارد به کرونا پیشگیری کرد. از همین رو با توجه به اقدامات پیشگیری انجام شده در سطح سیسکو می توان تا حد قابل قبولی از بهداشت محیط کاری مجموعه اطمینان داشت. با این حال یکی از برنامه های مجموعه برای پیشگیری از ابتلای کارمندان به ویروس کرونا، ضد عفونی کردن مداوم تمام تجهیزات عمومی در سطح مجموعه است. به این منظور محیط کاری و سرویس ایاب و ذهاب کارکنان هم در مجتمع بردسیر و هم در مجتمع سیرجان به طور پیوسته با مواد ضد عفونی کننده استاندارد ضد عفونی می شود. تجهیزات آشپزخانه نیز به عنوان تجهیزات با استفاده عمومی تلقی شده و به طور مستمر ضد عفونی می شوند. علاوه بر این هنگام طبخ و توزیع غذا حتی بیش از پیش به رعایت نکات بهداشتی اهمیت داده می شود. با انجام مجموعه این فعالیت ها در راستای کنترل بیماری کرونا، شرکت فولاد سیرجان ایرانیان موفق شده موارد ابتلای افراد در محیط کاری را به حداقل ممکن برساند. طبق آمار کمیته HSEC سیسکو اکثریت مبتلایان به ویروس کرونا، در محیطی غیر از محیط کار به این ویروس مبتلا شده اند.

کاهش جلسات

مهم ترین راه انتقال ویروس کرونا، از طریق هوا است. به همین منظور طبق توصیه های کارشناسان و متخصصان کرونا، بهترین راه برای کنترل این بیماری و کاهش موارد ابتلا، اعمال فاصله گذاری اجتماعی و کاهش روابط بین مردم در اجتماعات کوچک و بزرگ است. در کنار اعمال فاصله گذاری اجتماعی و ضد عفونی تجهیزات در محیط مجموعه و همچنین غربالگری مداوم کارکنان، مدیران سیسکو تلاش می کنند تعداد جلسات حضوری برگزار شده را به حداقل ممکن برسانند. سیسکو در بسیاری از موارد با در نظر گرفتن مسئولیت های اجتماعی خود و به منظور حفظ جان و سلامتی کارکنان خود، تصمیم به حذف تعدادی از جلسات مرسوم گذشته گرفته است. در همین راستا در برخی موارد نیز بهینه ترین راه ممکن برگزاری جلسات به صورت مجازی و در شبکه های مخصوص این امر بوده است. شرکت فولاد سیرجان ایرانیان با اولویت قرار دادن سلامت کارکنان خود، در هر مورد با بررسی شرایط تلاش کرده بهینه ترین راه ممکن را انتخاب کند. در مجموع با این سیاست، تعداد جلسات برگزار شده، به حداقل ممکن رسیده است و صرفاً به جلسات ضروری با حضور تعداد اندکی از نیروها محدود شده است. بازنگری در باره محدودیت های اعمال شده برای برگزاری جلسات حضوری وابسته به شرایط کرونا و اطمینان از سلامت کارکنان است.

واکسیناسیون

در روال مقابله با ویروس کرونا و مدیریت همه گیری، پیشگیری از ابتلا مهم ترین روش است. روش های پیشگیری باعث کاهش چشمگیر موارد ابتلا به ویروس کرونا می شود، اما به منظور پایان دادن به سلطه کرونا و کاهش موارد فوتی، طبق نظر کارشناسان، واکسیناسیون و ایجاد ایمنی عمومی، مهم ترین راه است. سیسکو با علم به این مسئله، تلاش کرد با خریداری تمامی تجهیزات مورد نیاز برای واکسیناسیون، پیش از بسیاری از ارگان ها به واکسیناسیون کارکنان خود اقدام کند. در مسئله واکسیناسیون هدف مجموعه، سرعت بخشیدن به پروسه واکسیناسیون بود. به همین علت با برنامه ریزی های انجام شده هر دو مرحله، واکسیناسیون در مجتمع های بردسیر و سیرجان با تجهیزات خریداری شده توسط خود مجموعه در سریع ترین زمان ممکن انجام شده است. سیسکو علاوه بر اعمال محدودیت های بهینه، با تسریع پروسه واکسیناسیون توانسته کارکنان خود را در برابر کرونا به ایمنی حداکثری برساند و از این طریق بیشتر به اهداف مسئولیت های اجتماعی خود نزدیک شود.



گزارش مسئولیت اجتماعی سیسکو

تطبيق گزارش مسئولیت اجتماعی با استاندارد GRI

بخش اول

بندهای GRI	شماره صفحه	عنوان گزارش
۱۰۲-۱	۲	پیام مدیرعامل
۱۰۲-۲		
۱۰۲-۱۴		
۱۰۲-۵	۶	نگین استان کرمان
۱۰۲-۳		
۱۰۲-۴		
۱۰۲-۷		
۱۰۲-۱۸	۱۲	ارکان مدیریت مسئولیت اجتماعی
۱۰۲-۱۹		
۱۰۲-۲۰		
۱۰۲-۴۲	۱۴	مدیریت ذی نفعان
۱۲-۱۰۲	۱۵	ذی نفعان کلیدی
۱۰۲-۴۰		
۱۰۲-۴۳		
۱۰۲-۴۴		
۱۰۲-۱۲	۱۶	افتخارات

بخش دوم

بندهای GRI	شماره صفحه	عنوان گزارش
۱۰۲-۲	۱۸	ارزش آفرینی
۱۰۲-۱۰		
۱۰۲-۹		
۱۰۲-۱۶	۲۰	تامین کنندگان
۴۱۴-۱		
۱۰۲-۱۶	۲۴	مشتریان
۱۰۲-۱۶	۲۸	رقبا

توسعه عدالت آموزشی

اقدامات شرکت فولاد سیرجان ایرانیان به مناسبت آغاز سال تحصیلی ۱۳۹۹

توزیع بسته نوشت افزار، کیف، کفش و بسته بهداشتی	تعداد مدارس تجهیز و بهسازی شده	۱۱۷۰ بسته	۳ مدرسه
	تعداد دانش آموزان هدیه پذیر	تعداد مدارس تجهیز و بهسازی شده در سیرجان	۲ مدرسه
تجهیز دانشگاه آزاد بردسیر	تعداد مدارس تجهیز و بهسازی شده در سیرجان	۴ دستگاه ضد عفونی و ۲ عدد تب سنج	۲ مدرسه
	تعداد دانش آموزان هدیه پذیر	تعداد خانوار نیازمند	۳۶۰ خانوار
توزیع سبد کالا	توزیع بن خرید	۳۰۰ نفر	۳۰۰ دانش آموز
	توزیع سبد کالا	۳۶۰ خانوار	



گزارش
مسئولیت
اجتماعی
سیسکو



بخش سوم

بندهای GRI	شماره صفحه	عنوان گزارش
۲۰۱-۱ ۲۰۳-۲	۳۰	مسئولیت‌های زیست‌محیطی
۱۰۲-۴	۳۲	توسعه فضای سبز
۳۰۲-۱	۳۴	عملکرد مصرف انرژی
۳۰۳-۱ ۳۰۳-۳ ۳۰۳-۲	۳۷	مدیریت منابع آب
۳۰۵-۱	۴۰	آلودگی هوا

بخش چهارم

بندهای GRI	شماره صفحه	عنوان گزارش
۴۰۵-۱	۴۴	سرمایه انسانی و توسعه پایدار
۱۰۲-۸ ۴۰۱-۱	۴۵	سرمایه انسانی در یک نگاه
۴۰۴-۱	۴۶	آموزش
۱۰۲-۳۵	۵۰	توازن بین کار و زندگی
۴۰۳-۲	۵۳	معیارهای HSE
۲۰۳-۱	۵۴	توسعه جامعه محلی
۴۰۳-۳	۶۱	کرونا



SISCO

Social
Responsibility
Report 2020