

## تقرير ورقة بيضاء

### المساواة بين الجنسين وريادة الأعمال

فبراير 2020

#### 1. نظرة عامة

1. اجتماع طاولة مستديرة حول المساواة بين الجنسين وريادة الأعمال: عقد في 19 نوفمبر 2019، استضاف سوق أبوظبي العالمي بالتعاون مع سفارة الولايات المتحدة الأمريكية في أبوظبي اجتماع طاولة مستديرة تحت عنوان "المساواة بين الجنسين وريادة الأعمال". وشارك في الدورة أكثر من خمسين رجلاً وسيدة من رواد الأعمال والمستثمرين والقطاع الحكومي والشركات وكبار القادة من قطاع الخدمات المالية بالإضافة إلى مشاركة المنظمات غير الربحية ومسرّعات الأعمال.
2. مشاركة رفيعة المستوى: أقيم الاجتماع أيضاً بحضور ودعم معالي أحمد علي الصايغ، وزير دولة، رئيس مجلس إدارة سوق أبوظبي العالمي وسعادة جون راكولتا جونيور سفير الولايات المتحدة الأمريكية في دولة الإمارات، وسعادة سلامة العميمي، المدير العام لهيئة المساهمات المجتمعية "معاً".
3. هدف اجتماع الطاولة المستديرة: هدف اجتماع الطاولة المستديرة إلى مناقشة أبرز التحديات والفرص الرئيسية في منظومة ريادة الأعمال فضلاً عن استنباط الحلول المتاحة والإجراءات المقترحة مع التركيز بشكل رئيسي على مسألة المساواة بين الجنسين.
4. مشاركة الرؤى والأفكار: خلال اجتماع الطاولة المستديرة، تبادل المشاركون رؤاهم وأفكارهم المستندة إلى البيانات حول الموضوعات الرئيسية التي طرحت على طاولة النقاش. وأجمع المشاركون على ضرورة الخروج بنتائج ملموسة من خلال اتخاذ الإجراءات والخطوات اللازمة وتنفيذ المبادرات المحددة والموجهة وتكثيف جهود التعاون لتحقيق تأثير ملموس ومؤثر وقابل للقياس، بالإضافة إلى توفير الفرص ودعم نمو أصحاب المشاريع الناشئة في المنطقة.
5. النتائج الرئيسية لاجتماع الطاولة المستديرة: يحمل هذا التقرير ثلاث قضايا رئيسية حددتها المجموعة، بالإضافة إلى الإجراءات المقترحة والخطوات التالية التي تركز على معالجة فجوة المعلومات، والقضايا الهيكلية التي تؤثر على المساواة بين الجنسين في ريادة الأعمال وممارسات التحيز الجنساني من خلال اللاوعي. ويهدف التقرير إلى توفير أداة محفزة على التغيير لمواجهة التحديات الرئيسية وتعزيز الفرص المتاحة في منظومة ريادة الأعمال والوصول إلى المساواة بين الجنسين.

6. دعوة لتشكيل مجموعة عمل: يدعو التقرير إلى تشكيل مجموعة عمل مكونة من مجموعة مؤسسات عامة وخاصة، محلية ودولية لتكون بمثابة منصة للتعاون والتنسيق وتحفيز جهود التغيير من أجل معالجة التحديات التي حددها التقرير.

## 2. الفجوة في المعلومات والاتصال

7. صُنفت دولة الإمارات العربية المتحدة ضمن الدول الرائدة على مستوى المنطقة في مجال المساواة بين الجنسين، وفقاً للتقرير العالمي حول الفجوة بين الجنسين لعام 2018 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>). ويأتي هذا الإنجاز انطلاقاً من الإيمان الراسخ في الدولة بأن الرجل والمرأة شريكان متساويان في المجتمع. ومن خلال سلسلة من مبادرات القطاعين العام والخاص، تضطلع النساء بدور متنامي في قطاع الأعمال.

8. هناك حاجة في دولة الإمارات إلى تعزيز التواصل بين مجموعات الأعمال التي تركز على النساء والشبكات العاملة في العديد من القطاعات. ويعد ذلك مسألة حيوية لمساعدة أصحاب المشاريع على تحويل أفكارهم ورؤيتهم إلى شركات ناجحة عبر العديد من القطاعات.

## أهم نقاط الحوار

9. صعوبة الوصول إلى المعلومات حول فرص الأعمال: لاحظ المشاركون في الاجتماع صعوبة الوصول إلى المعلومات حول فرص الأعمال (في القطاعين العام والخاص على حد سواء) للشركات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال. كما توجد فجوة في المعلومات عن فرص الوصول إلى رأس المال والفرص التي يتيحها السوق، وهو ما يشكل عائقاً أمام رواد الأعمال من الرجال والنساء على حد سواء.

10. انعدام القدرة على الوصول إلى المعلومات والعمليات: علاوة على ذلك، هناك صعوبة أيضاً في الوصول إلى المعلومات المتعلقة باللوائح التنظيمية والشروط المعمول بها لتأسيس المشاريع التجارية، ويشكل انعدام الشفافية عند الاختيار للحصول على العقود عقبة تعيق جهود تشجيع الشركات الصغيرة على النمو.

11. الحاجة إلى التنسيق على نحو أفضل: من أبرز النتائج التي توصل إليها اجتماع الطاولة المستديرة الإجماع على أنّ تنسيق المعلومات بشكل أفضل وكذلك توافر الموارد التعليمية والدعم، مسألة ضرورية لتحقيق تقدم ثابت في المساواة بين الجنسين في مجال ريادة الأعمال. وأشار العديد من المشاركين إلى وجود منصات تعالج هذه المشكلة. لكنّ الافتقار إلى التنسيق والشفافية يتسبب بانعدام الكفاءة في الوصول إلى المعلومات المهمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

12. ومن أبرز التدابير الحالية المتخذة لجسر الفجوات في الوصول إلى المعلومات:

- **مور إكوتي:** تأسست مبادرة مور إكوتي (مجلس تمكين المرأة والمساواة - سابقاً) – برئاسة الشبيخة شمة بنت سلطان بن خليفة آل نهيان عام 2016، لتمكين النساء الطموحات وجمعهن للعمل معاً من خلال المشاريع المجتمعية. تنظم مور إكوتي بشكل دوري اجتماعات وورش عمل يشارك فيها أكثر من 150 عضواً من كبرى الشركات والأكثر نفوذاً في دولة الإمارات العربية المتحدة للتواصل والتعاون لإحداث تغيير إيجابي في المجتمع. وخلال هذا العام ستدعم مبادرة مور إكوتي مشروع جديد بعنوان 20 لعام 2020 لدعم وتمكين 20 امرأة ليتم تعيينهم كأعضاء في مجلس الإدارة للشركات والهيئات في الدولة في عام 2020. تم إنشاء هذا المشروع من قبل أعضاء مور إكوتي وبالشراكة مع مجموعة من الشركات الرائدة في الإمارات العربية المتحدة بما في ذلك شركة بترول أبوظبي الوطنية (أدنوك).

- **صوغة:** نطلقت "صوغة" للنور كمبادرة اجتماعية تابعة لصندوق خليفة لتطوير المشاريع في عام 2009، بهدف تطوير المنتجات الحرفية المستمدة من التراث الإماراتي وتسويقها لتحقيق الانتشار محلياً وعالمياً عبر ترسيخ اسم تجاري ذي طابع إماراتي خالص، وإحياء فن النسيج في كافة مناطق الإمارات.

تتمحور المبادرة حول مساعدة الحرفيات – من مختلف الأعمار - وتمكينهن من ممارسة الحرفة التراثية الملائمة، وصقل مهارتهن وتأهيلهن عبر برامج متخصصة لمنحهن الخبرة الكافية، ووضع أقدامهن في سوق العمل ومزاولة نشاط جِرْفِي يُدر عليهن دخلاً وفيراً لتحسين ظروفهن المعيشية، وفتح أسواق ومنافذ جديدة لاستيعاب هذه المنتجات.

- **الغدِير:** تعتبر مؤسسة الغدير للحرف الإماراتية من أكثر المبادرات شمولية في دولة الإمارات لتمكين النساء ذوات الدخل المحدود من خلال الحرف المستدامة، حيث سعت سمو الشبيخة شمسة بنت حمدان آل نهيان، مساعد سمو رئيس هيئة الهلال الأحمر الإماراتي للشؤون النسائية، في عام 2006 لتوفير التدريب والتصميم والمواد الخام وخدمات التسويق للنساء لتصنيع منتجات بطابع محلي بهدف عونهن على كسب حياة كريمة والحفاظ على الحرف التراثية. يتجاوز عدد حرفيات الغدير للحرف الإماراتية نحو 200 حِرفية من كافة أنحاء دولة الإمارات، من المواطنات والمقيمات بأعمار متفاوتة، ويعملن على صناعة منتجات متنوعة منها هدايا وتوزيعات الشركات والقرطاسية وزينة المنزل والأزياء

● مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين: أعلن صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم ، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي 'رعاه الله' عام 2015 عن تأسيس مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين بهدف تقليص الفجوة بين الجنسين في كافة قطاعات الدولة، ومن أجل تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة للمشاركة في عملية التنمية المستدامة وتحقيق رؤية الدولة والتأثير محلياً وإقليمياً ودولياً في ملف التوازن بين الجنسين.

● **مبادرة البرامج الرئيسية المشتركة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة/ ومؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة: "تحقيق تكافؤ الفرص لرائدات الأعمال":** يُموّل هذا البرنامج من قبل مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة في الشارقة ويهدف إلى تحفيز الطلب على المنتجات والخدمات التي تقدمها الشركات المملوكة من قبل السيدات من خلال تشجيع المشتريات العامة والخاصة التي تدعم النساء وضمان توفير إمدادات قوية عبر معالجة الفجوة بين الجنسين في الوصول إلى المهارات الريادية والتمويل. ويعد التحيز الجنساني من خلال الوعي واللاوعي، والوصول إلى المعلومات ودخول الأسواق من المسائل الرئيسية التي تركز عليها مبادرة البرامج الرئيسية <https://namawomen.ae>

● **مبادرة 10 آلاف امرأة:** مبادرة 10 آلاف امرأة من مؤسسة "غولدمان ساكس" هي مبادرة عالمية لتعزيز النمو الاقتصادي، وتهدف إلى توفير فرص التعليم والتوجيه في مجال الإدارة والحصول على مصادر رأس المال لسيدات الأعمال حول العالم. <https://www.goldmansachs.com/citizenship/10000women/index.html>

● **مرصد المرأة المصرية في مجالس الإدارة:** يهدف مرصد النساء على المجالس بقيادة الجامعة الأمريكية في القاهرة، إلى تحسين التوازن بين الجنسين في مجالس إدارة الشركات في مصر ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من خلال توعية أعضاء مجلس الإدارة من الرجال بقضايا النوع الاجتماعي، وتأهيل النساء من مختلف القطاعات ليتم تعيينهم في مجالس إدارة الشركات والعمل على تعديل التشريعات والسياسات التي تضيي الطابع المؤسسي على التنوع بين الجنسين في مجالس إدارة الشركات. ويطلق المرصد من خلال تقريرهم السنوي بيانات محدثة عن تمثيل النساء في المجالس. وتم الإتفاق على عقد شراكة ما بين المرصد ونادي ال 30٪ في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لتكرار التجربة في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في عام 2020.

● **لجنة تمكين المرأة:** تهدف لجنة تمكين المرأة التابعة لمجموعة الأعمال الفرنسية، إلى توفير منصة للنساء الإماراتيات والفرنسيات الناجحات للتواصل والتعلم وإلهام وتمكين بعضهن البعض ، بهدف تعزيز دور المرأة الفعال والمؤثر كقائدات للأعمال التجارية ومؤسسات أعمال ناجحات باعتبارهن شركاء حيويين في التنمية الاقتصادية.

ولدينا نهج تنفيذي لتمكين المرأة كالتالي :

1. عقد حلقات عمل رائدة بشأن صقل المهارات الفرعية المهمة على سبيل المثال التفاوض والعرض، والتواصل.

2. اكتساب الثقة من أجل بناء شبكة علاقات تمكنهم من تبوء مناصب قيادية. وتنظيم مؤتمرات لتبادل الأفكار مع الناجحين في المجتمع من خلال نماذج القدوة الناجحة.

3. عن طريق تنسيق الافكار والاجراءات مع المجموعات النسائية النشطة الاخرى ( مؤسسة تنمية الاسرة، وغيرها من الشبكات المؤسسية وغيرها)

● مجموعة ألفا: هي مبادرة تعليمية تجمع بين رواد الأعمال الطموحين وقادة الأعمال لتبادل الخبرات والمعارف وتوفير المهارات اللازمة لتنمية المشاريع التجارية. <https://the-alpha-و-https://changeosity.com/what-we-do/> [group.biz/about/](https://group.biz/about/)

● وومينا: تعمل "وومينا" على ترويج دور المرأة ودمجها من خلال منصتها الإعلامية، التي تعد شبكة وصل لريطالشركات الناشئة مع قطاعات الأعمال، مع العمل على تعزيز التمثيل المتساوي للمرأة في وسائل الإعلام. ومن خلال مسرع الأعمال "وومينتوم" تعمل "وومينا" على ربط مؤسسات الشركات الناشئة مع سوق العمل و المرشدين و المستثمرين. كما أنها قامت بتجميع قاعدة بيانات لناشئات الأعمال : الرابط أدناه... <https://womena.com/entrepreneur-resources>

● يوفر مجلس سيدات أعمال أبوظبي حاضنات أعمال متكاملة ومبتكرة وانطلاقاً من حرص المجلس على تعزيز ثقافة الإبداع والابتكار عند السيدات في مجال ريادة الأعمال، جاءت فكرة إنشاء مشروع نادي ريادة الأعمال المبتكرة. <https://www.adbusinesswomen.ae/>

● "إليفيت": هي شبكة عالمية من المهنيات اللواتي يكرسن جهودهنّ لدعم وتمكين النساء ومساعدتهنّ على اتخاذ الخطوات التالية في مسيرتهن المهنية من خلال مد جسور التواصل والتبادل والوصول إلى الموارد التعليمية. وتعمل شبكة إليفيت في دبي بشكل نشط حيث تجتمع مرتين في الشهر لدعم رائدات الأعمال والمهنيات. وترتكز هذه المؤسسة على العضوية، ويمكن الاطلاع على جميع المعلومات عبر الرابط: [ellevatenetwork.com](http://ellevatenetwork.com).

● **السيدات للاستدامة والبيئة والطاقة المتجددة** : تعتبر منصة "السيدات للاستدامة والبيئة والطاقة المتجددة"، التي تقودها شركة أبوظبي لطاقة المستقبل "مصدر"، مبادرة مخصصة لإلهام النساء والفتيات وتمكينهن من تأدية دور فاعل في مواجهة تحديات الاستدامة العالمية. وتجمع المنصة صنّاع القرار والخبراء وقادة

الرأي ونخبة من الشباب المتميزات من جميع قطاعات الاستدامة، حيث تعمل على تشجيع الأفكار الجديدة والحلول العملية والتعاون لتمكين الأجيال الحالية والمستقبلية من النساء ليصبحن قائدات للاستدامة تسعى المنصة إلى تشجيع النساء والفتيات من جميع الجنسيات لقيادة التغيير الإيجابي والابتكار، مع ضمان إيصال أصواتهن عبر مناقشة موضوعات الاستدامة، سواء المتعلقة بصياغة السياسات والتشريعات أو المرتبطة بالتكنولوجيا والأعمال التجارية. كما تتضمن المنصة كل عام نقاشات رفيعة المستوى وتقدم توصيات حول الخطوات الواجب اتخاذها لتعزيز مشاركة المرأة في قطاعات الطاقة المتجددة والتكنولوجيا المستدامة. وقد تم تأسيس منصة "السيدات للاستدامة والبيئة والطاقة المتجددة" استناداً إلى ثلاثة محاور رئيسية هي التعليم والتواصل والتمكين. <https://masdar.ae/en/strategic-platforms/wiser>

● **شبكات التواصل الاجتماعي: أكد بعض المشاركين أن وسائل التواصل الاجتماعي هي إحدى الأدوات**

المستخدمة على نطاق واسع لتعزيز المساواة بين الجنسين. فيما يلي مجموعة من الأمثلة الرئيسية:

- منتدى السيدات - أبوظبي
- السيدات في قطاع الأعمال في الإمارات
- نادي السيدات الحصري في الإمارات
- الأمهات العاملات في أبوظبي
- المرأة في قطاع الأعمال في العالم العربي
- دعم النساء لرائدات الأعمال
- رائدات الأعمال
- مجموعة أبوظبي النسائية

3. القضايا الهيكلية التي تؤثر على المساواة بين الجنسين في ريادة الأعمال

13. تعد مسألة المساواة بين الجنسين أولوية قصوى في دولة الإمارات، ويضمن دستور دولة الإمارات المساواة في الحقوق للرجل والمرأة. وبموجب الدستور، يُكفل للمرأة المساواة مع الرجل في الوضع القانوني والمطالبة بالألقاب والوصول إلى التعليم والحق في ممارسة المهنة. كما تُكفل للمرأة نفس فرص الحصول على فرص العمل والرعاية الصحية والأسرية.

14. ومع ذلك، لا تزال مسألة تحقيق التوازن بين العمل والحياة العائلية تمثل تحدياً كبيراً للعديد من الآباء والأمهات والموظفين الذين يتحملون مسؤولية رعاية الأطفال، لا سيما مع زيادة انتشار ساعات العمل المطولة والتغير في جداول العمل. ومن أبرز العوامل التي تسهم في تراجع تمثيل المرأة في سوق العمل الصفي تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات الأسرية. وعادةً ما تعمل الأمهات لساعات عمل أقل لقاء أجر ويقضين وقتاً أطول في القيام بمسؤولية رعاية أسرهم دون أجر.

15. من المحتمل أن يعمل الأطفال في ساعات عمل أقل المدفوع الأجر ويقضون وقتاً أطول في الوفاء بمسؤوليات الرعاية غير المدفوعة الأجر.

#### أهم نقاط الحوار

16. تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل: ينبغي أن تسهم سياسات التوازن بين العمل والحياة في تحقيق المساواة بين الجنسين وذلك من خلال تشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل، وتقاسم المسؤوليات على قدم المساواة بين الرجل والمرأة، وتوفير لوائح تنظيمية محفزة تهدف إلى سد الفجوة بين الجنسين.

17. اختلال التوازن والتصورات النمطية: يؤدي انعدام التوازن في تصميم سياسات دعم التوازن بين العمل والحياة بين النساء والرجال إلى تعزيز التصورات النمطية الجنسانية الخاطئة. لذا يجب أن تهدف السياسات المتعلقة بالمساواة في المعاملة إلى التطرق لمسألة التصورات النمطية في المهن والمناصب الوظيفية للجنسين، ويتوجب على الشركاء الاجتماعيين أداء دور رئيسي في تعزيز وعي الموظفين وأصحاب العمل على حد سواء حول طرق التصدي للتمييز بين الجنسين.

18. تعزيز منصات التكنولوجيا: تسهم منصات التكنولوجيا إلى تسهيل الوصول إلى الأسواق والتمويل والمواهب للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويجب المضي قدماً في تطويرها لدعم مجتمعات الأعمال في دولة الإمارات. مثال على ذلك تطوير منصات التمويل الجماعي كبديل لرأس المال الاستثماري وقروض تمويل المشاريع التجارية بما يسهل الوصول إلى رأس المال لرواد الأعمال.

19. ومن أبرز التدابير الرامية إلى تسهيل مزاولة الأعمال التجارية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة وأصحاب المشاريع الناشئة والتي تركز بوجه خاص على التصدي للتحديات المرتبطة بالترفة بين الجنسين:

- منصة "هي عربية": تقدم المنصة خدمات استشارية للشركات والحكومات والمؤسسات باعتبارها شريك معرفي في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين ودعم قضايا المرأة. وتدعم المنصة النساء في التقدم والنمو في مسيرتهن المهنية في مجالات متعددة كما تسعى إلى بناء شبكة من السيدات رائدات لدعم النساء من أجل فتح الآفاق لفرص التدريب والتوجيه والتواصل. <https://sheisarab.com/>
- مبادرة إنسياد للتوازن بين الجنسين: تهدف هذه المبادرة إلى تعزيز ونشر المعرفة والوعي لدعم القيادات النسائية وزيادة مساهماتها في الشركات وخارجها. وتسعى المبادرة إلى دمج الرجال والنساء في هذه الجهود وإلهام وتحفيز الجميع على التحرك وبذل الجهود. <https://www.insead.edu/centres/gender-initiative>
- مؤسسة "ريتش" للتدريب والتوجيه ([www.reachmentoring.org](http://www.reachmentoring.org)): أنشئت في عام 2013 في مركز دبي المالي العالمي لتوفير برنامج تدريبي وتوجيهي منظم يهدف إلى دعم سيدات الأعمال والمهنيات لتحقيق التقدم والنمو في مسيرتهن المهنية. وتقوم مجموعة من نخبة قادة الأعمال بتقديم التوجيه والنصح المستمر لمدة عام كامل للمساعدة في تحقيق مجموعة من الأهداف المحددة مسبقاً. وقد قدّمت مؤسسة "ريتش" الدعم والتوجيه لنحو 400 سيدة عاملة حتى الآن، وتم إطلاق المبادرة حالياً في البحرين ولبنان.
- وومينا: تعمل "وومينا" على رفع عدد المستثمرات في جميع المجالات وزيادة مؤسسات الشركات الناشئة. ومن خلال برنامج مسرع الأعمال "وومينتوم" تعمل وومينا على تمكين السيدات، كما أنها تعمل على دعم المرأة العاملة من خلال شبكتها الإلكترونية الخاصة المغلقة "بوس ليديز" والتي تسمح للنساء للحصول على رأس مال ودمجهن في مجتمع المستثمرين وتمنح الدعم اللازم للمؤسسة والمستثمرة والقائدة والمبتكرة وصانعة التغيير المقيمة في الشرق الأوسط.
- معاً: تم تأسيس "معاً"، الهيئة الحكومية التابعة لدائرة تنمية المجتمع في إمارة أبوظبي، في فبراير 2019، وتتولى مسؤولية تعزيز ثقافة التعاون والشراكة التكاملية بين القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني لتحقيق مستويات أعمق من المشاركة والمساهمة المجتمعية. وترتكز "معاً" على خمسة محاور رئيسية لتوفير حلول للتحديات الاجتماعية، وهي صندوق الإستثمار الاجتماعي ومنظومة التعاقد الاجتماعي والحاضنة الاجتماعية والمشاركة المجتمعية وإدارة التواصل والشراكات.

يمكن أن يكون القطاع الاجتماعي أداة مهمة لدعم تمكين المرأة بطرق متعددة، كوسيلة لتوفير فرص التدريب أو التوظيف للمرأة؛ ولدفع التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال ريادة الأعمال؛ أو من خلال توفير منتجات وخدمات بأسعار معقولة للنساء.

نهدف في هيئة المساهمات المجتمعية معاً، إلى تمثيل مجتمع أبوظبي بطريقة صحيحة.. ويعد تشجيع الإدماج الاجتماعي، بغض النظر عن العرق أو الدين أو الجنس أو العمر أو الإعاقة أو اللغة أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي، من أولويات دائرة تنمية المجتمع، لذلك من المتوقع أن تقوم معاً بطرح المزيد من المشاريع والبرامج في المستقبل والتي تهدف لحل هذا التحدي الاجتماعي.

○ المجلس الاستشاري للقطاع الخاص الإماراتي المعني بتحقيق أهداف التنمية المستدامة: هو الهيئة

الاستشارية لدولة الإمارات العربية المتحدة والمعنية بتحقيق أهداف التنمية المستدامة والمضي قدماً في تحقيق أجندة عام 2030. وفي عام 2019، وضعت أكثر من 12 شركة قضية المساواة بين الجنسين في طليعة أولوياتها وبعد مناقشة جماعية شملت أكثر من 70 ممثلاً من القطاعين العام والخاص، رفعت هذه الشركات أكثر من 10 توصيات إلى مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين\* ليصار إلى مراجعتها وإقرارها. يُذكر أنّ مجلس التوازن بين الجنسين هو عضو في اللجنة الوطنية المعنية بتحقيق الهدف رقم 5 من أهداف التنمية المستدامة بدعم من أصحاب المصلحة في القطاعين العام والخاص .

<http://wam.ae/en/details/1395302715626>

○ 100WF (100 سيدة في القطاع المالي): هي منظمة عالمية تضم 15,000 عضو من السيدات والرجال

في 24 موقعاً رسمياً. وتعمل هذه المنظمة في إطار الرؤية العالمية 30x40، والتي ستشكل النساء بموجبها 30% من فرق الاستثمار والمناصب التنفيذية في القطاع المالي بحلول عام 2040. وتسعى المؤسسة إلى تمكين النساء العاملات في القطاع المالي ودعمهن في تحقيق كافة إمكاناتهن المهنية في جميع المراحل وذلك من خلال التعليم وتبادل الخبرات والتأثير.

○ أكسنشر: تدعم مجموعة متنوعة من البرامج داخلياً وخارجياً بهدف تنفيذ وتعزيز جهود المساواة بين الجنسين. يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات عبر الرابط <http://www.accenture.com/gettingtoequal>. وتعد "أكسنشر" مؤسسة رائدة في قضية الشمول والتنوع من خلال إصدار منشورات وأبحاث تقدم رؤى وأفكاراً مبتكرة. وصنّفت "أكسنشر" في المرتبة الأولى ضمن مؤشر تومسون رويترز للشركات العالمية الأكثر شمولية وتنوعاً في عام 2019. وبحسب "أكسنشر" فإن إجمالي الناتج المحلي العالمي سيرتفع بما يصل إلى 8 تريليون دولار أمريكي بحلول عام 2028 إذا ما تم تعزيز الذهنية القائمة على الابتكار في جميع البلدان بنسبة 10%. ويساهم التنوع في مكان العمل في تعزيز الابتكار لدى الموظفين وتحقيق المزيد من الإمكانيات والقيمة في مكان العمل. وتعتقد "أكسنشر" أنه من الممكن تحقيق معدلات أسرع للتقدم عبر تبني إجراءات أقوى تدعم المرأة في قطاع الأعمال، وعلينا أن نعزز الخطوات التي تزود النساء بالمهارات اللازمة للنمو والتطوير منذ بداية مسيرتهن التعليمية. وترى "أكسنشر" أيضاً أن التصدي للتحديات الحالية ورسم خارطة طريق واضحة ومحدد لتحقيق المساواة أمر بالغ الأهمية لبناء مستقبل أكثر شمولية.

○ تلتزم مجموعة "بي إن بي بارببا" بالنهوض بالمساواة بين الجنسين داخل المؤسسة من خلال تعزيز التوازن بين تمثيل الذكور والإناث في المناصب الوظيفية. وتدعم المؤسسة سلسلة من الجهود الوطنية والدولية الرامية إلى تثمين وتعزيز مساهمة المرأة في المجتمع بشكل عام وفي مجال قيادة الأعمال بشكل خاص. وتدعم المجموعة العديد من المبادرات بما في ذلك مبادرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لرائدات الأعمال في أفريقيا، وميثاق المرأة في القطاع المالي (وقّعت على الميثاق 330 شركة مالية لتنفيذ المساواة والأهداف والشفافية والحوافز المناسبة لتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل)، وجمعية Dress For Success ومبادرة Jamais Sans Elles # وأسبوع التنوع والشمولية، والاجتماع العالمي لمنتدى المرأة، ودائرة المرأة والمناخ. كما ترعى المجموعة المبادرات الفنية والإبداعية وتدعم كذلك تمكين النساء في قيادة الأعمال من خلال طرح حلول ائتمانية جديدة بقيمة ملياري يورو و10% من الاستثمارات

الممولة بالأسهم لتعزيز مشاريع ريادة الأعمال، وتنشر تقريراً عن التوقعات والصعوبات التي تواجهها رائدات الأعمال في فرنسا.

○ منصة Hub71 هي مبادرة رئيسية ضمن برنامج أبوظبي للمسرعات التنموية غداً 21" والذي تبلغ ميزانيته 50 مليار درهم، ويهدف إلى إرساء البيئة المثلى لشركات التكنولوجيا المبتكرة دعماً لنمو اقتصاد أبوظبي. وتتمثل مهمة منصة Hub71 في تشجيع رواد الأعمال وأصحاب المشاريع من خلال تذليل العقبات والتحديات التي يواجهونها في مسيرتهم. ويوفر البرنامج التحفيزي في منصة Hub71 خصم بقيمة 50% أو 100% على السكن والمساحات المكتبية والرعاية الصحية لمدة تصل إلى ثلاث سنوات للشركات الناشئة المؤهلة، وقد أطلقت منصة Hub71 برنامج دمج الشركات مؤخراً لتوفير التوجيه وفرص التعاون بين الشركات والمشاريع الناشئة.

البرنامج التحفيزي من منصة Hub71: يساعد جميع رواد الأعمال على تحقيق النمو والتقدم لكنه لاقى إقبالاً ملحوظاً لدى الشركات الناشئة التي تقودها السيدات. وخلال الربع الأخير من عام 2019، تلقت منصة Hub71 348 طلباً من 47 دولة مختلفة، 37% منها لشركات ناشئة لسيدات أعمال وهو ما يشكل مؤشراً واعداً لارتفاع نشاط ريادة الأعمال لدى النساء في هذه المنطقة.

ومن أبرز نقاط القوة لدى منصة Hub71 توفير الفرصة لأصحاب المشاريع للعمل بين مجموعة متميزة من الأفراد والمؤسسين والمستثمرين ممن يشاركونهم الرؤية والتفكير، مما يمكنهم من التعلم والمشاركة والنمو. وهناك الكثير من القيادات النسائية الملهمة والطموحة في منصة Hub71، منهنّ نور سويد، مدير عام شركة جلوبال فنتشرز، وعلا داوود الدين، المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة "بت أوبسيس" وإنجي نجيب، المدير المالي والمؤسس المشارك لشركة "فرن وش" وليلى عقيل الرئيس التنفيذي للعمليات في شركة "رد كرو إنتاليجانس" وغيرهنّ الكثيرات. ومن أهم ميزات التكنولوجيا قدرتها على تذليل العقبات والحواجز التي تعيق دخول السوق بما يوفر أدوات قيمة تمكن الشركات من التوسع بسرعة.

وينطبق ذلك أيضاً على النساء في مجال التكنولوجيا، حيث يمكن لبيئة العمل المفتوحة والتشاركية في مقر WeWork x Hub71 إلى جانب مجتمع التكنولوجيا الناشئ من القيادات النسائية، تعزيز تمثيل المرأة في المناصب القيادية وتوفير بيئة مثالية للنساء الراغبات في ترك بصمة مميزة في قطاع الأعمال. وتتطلع Hub71 إلى الترحيب بالمزيد من رائدات الأعمال في مجتمعها. <https://www.hub71.com/>

- "إتش إس بي سي": يدعم مجموعة متنوعة من البرامج الرامية إلى تمكين ودعم المساواة بين الجنسين في ريادة الأعمال والمجتمع بصورة عامة. تجمع هذه البرامج رواد الأعمال وأصحاب رؤوس الأموال الاستثماري والمستثمرين المؤثرين وقادة الأعمال كما تغطي مجموعة متنوعة من أنشطة التوجيه والاستشارات والدعم. ويشمل الدعم الذي يقدمه "إتش إس بي سي" الرعاية والتسهيل وتخصيص وقت الإدارة العليا لدعم هذه البرامج. وعلى الرغم من أن البرنامج غير مصمم حصرياً للنساء (باستثناء برنامج Diversity on Board)، تمثل النساء أكثر من نصف المشاركين. وتشمل برامج "إتش إس بي سي":

- برنامج Diversity on Board <https://beta.diversityonboard.org/>

- برنامج C3 Social Impact Accelerator <https://www.wegrowwithc3.com/social-impact-accelerator-program/>

- برنامج Living Business

<https://preview.mailerlite.com/b6x5a3/1348303490094470707/n6z3/>

- برنامج The Indus Entrepreneur Mentoring <https://dubai.tie.org/>

- برنامج Technology Innovation Pioneer (TIP)

<https://tip.gov.ae/sectors/envirotech/en/>

- برنامج Mindshift Capital <https://www.mindshiftcapital.com/>

- برنامج WAIN (Women's Angel Investor Network)

<https://womensangelinvestornetwork.wordpress.com>

- جوائز Achieving Women Awards من تنظيم مجلة Entrepreneur Middle East:

<https://www.entrepreneur.com/video/341231>

#### 4. التحيز الجنساني من خلال اللاوعي

20. ناقشت المجموعة موضوع التحيز الجنساني من خلال اللاوعي والذي ينتشر في المجتمعات بصورة عامة وفي مكان العمل خصوصاً. وسلطت المجموعة الضوء على ضرورة معالجة هذه القضية من خلال اتباع إجراءات تهدف إلى إذكاء الوعي ولا سيما التدريب للتمكن من تحديد ومعالجة وجود تصورات وأنماط تفكير معينة من خلال اللاوعي.

#### أهم نقاط الحوار

21. التدريب: وافق المتحدثون على أنه على الرغم من التقدم المحرز، لا يزال هناك الكثير لفعله للتغلب على الآثار السلبية للتحيز من خلال اللاوعي في مكان العمل. يمكن للشركات تنفيذ مبادرات على مستوى المنظمة من أجل التصدي للتحيزات، مثل تدريب موظفين من الذكور والإناث، واستخدام لغة محايدة جنسياً في إعلانات الوظائف والتقييمات.

22. تعزيز تمثيل أفضل للمرأة في المناصب القيادية: تشجيع وتحفيز المزيد من مشاركة المرأة في المناصب الإدارية ومجالس الإدارات. ومن شأن رفع تمثيل المرأة في المناصب القيادية أن يعود بالنفع على سياسات الشركات والتأثير على سلاسل التوريد.

23. تعزيز تمثيل أفضل للمرأة في مجال التمويل بشكل عام وفي تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم على وجه الخصوص: تشجيع المزيد من النساء على أعمال إدارة صناديق الاستثمار من شأنه تحسين تنوع تكوين الصندوق ويؤثر على مستوى الاستثمارات في الأعمال التي تقودها نساء.

24. هناك عدد من المنظمات التي تعالج هذه القضايا بالفعل مثل:

○ **Hopscotch**: والتي تعمل على تصميم وتقديم العديد من ورش العمل الرامية إلى تمكين المرأة من خلال تطوير مهاراتهم الشخصية والقيادية والمهنية، ومن أمثلة ورش العمل التي يقدمونها التحيز اللاوعي والتوسيم الشخصي وغيرها المزيد. <https://hopscotch.work/>

○ **100 ويمين إن فينانس**: من خلال التعليم ومشاركة الأقران والتأثير، تعمل هذه المؤسسة الدولية بتقديم النساء اللاتي اخترن التمويل مسيرة مهنية، حيث إن 100 ويمين إن فينانس تمد يد العون إلى الشبابات اللاتي لم يبدأن بعد مسيرتهن المهنية واللاتي يكن في طور الإعداد ليصبحن رائدات التمويل والصناعة وتعمل على

تمكينهم ودعمهم ؛ من خلال حث الطالبات على أن ينظرن نظرة إيجابية إلى المسيرت المهنية في نطاق التمويل والاستثمارات وكذلك إنشاء فرص تعليمية ونقاط وصول لهن للانضمام إلى الصناعة بالإضافة إلى تسليط مزيد من الضوء على القدوات الناجحات من أقرانهن.

○ نادي 30% للشرق الأوسط وشمال أفريقيا: المبادرة العالمية التي تهدف إلى تحسين نسبة تمثيل الجنسين في الإدارات العليا للمؤسسات وعلى مجالس الإدارة. و«نادي 30% للشرق الأوسط وشمال أفريقيا» هو عبارة عن مبادرة تطوعية لشخصيات قيادية في قطاع الأعمال ، تسعى إلى تحسين مستوى تمثيل المرأة في مجالس الإدارات والمناصب الإدارية العليا. وتشمل المبادرات التي اطلقها مرجع توجيهي لأكثر من 160 شركة عضو تشمل افضل الممارسات لتحسن مشاركة النساء في بيئة العمل لتعزيز فرص تولي النساء مراكز قيادية. كما يتعاون النادي مع المنصة العالمية – The Board list – لتوفير قائمة بيانات من النساء لتولي مناصب في مجالس الإدارة .

<https://30percentclub.org/>

○ C3 هي مؤسسة مقرها دولة الإمارات العربية المتحدة وبريطانيا وتعمل على مساعدة المؤسسات التي تساهم في أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتركيا ، وتطلق العنان لقدراتهم على النمو وتعزز تأثيرها الإيجابي على المجتمع. ساعدت C3 أكثر من 350 من راءدات الأعمال من 8 دول في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتركيا من خلال شبكة تضم أكثر من 2000 من الخبراء وبرنامجها الرائد - ( C3 Social Impact Accelerator Program ) بدعم من (HSBC). كما تساعد C3 المنظمات البارزة الأخرى مثل: HSBC , Acumen , MBC , غرفة دبي للصناعة والتجارة , Forum MIT Arab ، وإدارة برامجها الخاصة وقياس تأثيرها. الموقع الإلكتروني [www.wegrowwithc3.com](http://www.wegrowwithc3.com) :: الاتصال [info@wegrowwithc3.com](mailto:info@wegrowwithc3.com)

○ Govern هو مركز دولي متخصص في الإدارة الاقتصادية وحوكمة الشركات في منطقة الشرق الأوسط

والأسواق الناشئة. ويضع المركز مبادرة النساء في مجالس الإدارة، حيث يتم تدريب النساء في المراكز القيادية للانضمام إلى مجالس إدارة الشركات.

○ إنسياد: أطلقت إنسياد "iW50" في عام 2017. ويعكس البحث طموح "إنسياد" لتحقيق عالم أعمال متوازن

بين الجنسين. <https://knowledge.insead.edu/leadership-organisations/the-insead-gender-initiative->

[7026](https://www.insead.edu/campuses/middle-east). سيعقد مركز إنسياد الشرق الأوسط في ميدان سوق أبو ظبي العالمي في أبو ظبي في 31 مارس 2020.

<https://www.insead.edu/campuses/middle-east>. توفر أيضاً مبادرة إنسياد للتوازن بين الجنسين برامج

للمديرين التنفيذيين لتطوير التوازن بين الجنسين في مكان العمل وتمكين النساء من الوصول إلى كامل

إمكاناتهم. <https://www.insead.edu/centres/gender-initiative/programmes>

- **Changeosity**: يوفر برنامج "بناء العلامة التجارية للقيادة" الذي تقدمه [changeosity](https://www.changeosity.com) والمخصص للنساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية عليا أو يطمحن للوصول إلى الإدارة التنفيذية. إنه برنامج قوي لقيادة العلامات التجارية لمدة يومين للقائدات اللواتي يرغبن في تخطي الأمور التي تعيقهن عن العمل وتجهيزهم لقاءات الاجتماعات بثقة. فهو يجمع بين جميع الأدوات وتقنيات بناء الثقة بشكل مكثف وتعاوني وداعم. بالإضافة إلى ذلك، يوفر برنامج الخريجين منتدى مستمر للتعاون.

- معهد المحللين الماليين المعتمدين وجمعية المحللين الماليين المعتمدين في البحرين "Mutamahin" (متمهن) برنامج توجيهي للشباب والشابات: لخلق التواصل بين الخريجين الجدد وأصحاب العمل ، يوفر هذا البرنامج الناجح للخريجين فرصة فريدة من نوعها لاكتساب الخبرة والمهارات اللازمة لحياة مهنية ناجحة <https://www.mutamahin.com/>

- معهد المحللين الماليين المعتمدين وجمعية المحللين الماليين المعتمدين في الإمارات

المرأة في الريادة: جمعية المحللين الماليين المعتمدين في دولة الإمارات العربية تستضيف هذا الحدث في مارس 2020 في أبو ظبي ودبي والذي يركز على دور المرأة في الريادة في قطاع المال والاستثمار. سيعرض الحدث أفكار حول الأدوات القيادية التي تساعد المرأة على التقدم في حياتها المهنية.

## 5. الإجراءات

25. وافق المشاركون على استخدام استراتيجيات النمو الخاصة بهم كأدوات لتسهيل اتباع نهج متكامل يستفيد من جميع الأدوات، بشكل فردي وجماعي، لتعزيز المساواة بين الجنسين. ستتيح لنا هذه العملية المضي خطوة واحدة فيما يتعلق بجهود التنسيق وأيضاً عرض الآثار غير المباشرة الناتجة عن الإصلاحات الهيكلية، مع إبراز فوائد تنسيق الإجراءات.

26. ونتيجة لذلك، تدعو المجموعة إلى تشكيل مجموعة عمل تتألف من منظمات عامة وخاصة ومحلية ودولية تحدد وتسهل تطوير رائدات الأعمال من خلال تبادل أفضل الممارسات وتشجيع التعاون في القضايا الرئيسية المحددة خلال اجتماع الطاولة المستديرة. هناك العديد من التحديات الأخرى التي تواجه المرأة في العلوم والقانون والشركات

وغيرها من المجالات. في حين أن ذلك لم يتم تناوله بشكل صريح في هذا التقرير، إلا أنه سيتم التعامل معه من خلال مبادرات أخرى.