



التوازن لغدٍ أفضل

رؤى شاملة حول
التوازن بين الجنسين
في دولة الإمارات
العربية المتحدة



تشجيع الاستخدام في مجال الطباعة والنشر





التوازن لغدٍ أفضل

رؤى شاملة حول
التوازن بين الجنسين
في دولة الإمارات
العربية المتحدة



المحتويات

الصفحات

6-7		كلمة الرئيسة	
8-9		كلمة نائبة الرئيسة	
12		الإمارات العربية المتحدة: الريادة في مجال التوازن بين الجنسين	الفصل الأول
20-21		1.1 المغفور له بإذن الله الوالد المؤسس الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، طيب الله ثراه	
		دعم القيادة للمرأة	
22-23		1.2 «أم الإمارات» سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك	
		مبادرات تمكين المرأة	
24-25		1.3 الجهود الحكومية	
		رؤية الإمارات 2021 والاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة	
34-37		مقابلات	
		سمو الشيخ عبدالله بن زايد آل نهيان، عضو مجلس الوزراء وزير الخارجية والتعاون الدولي	
38		مسيرة دولة الإمارات العربية المتحدة في تمكين المرأة	الفصل الثاني
42-49		2.1 التعليم	
50-52		2.2 الرعاية الصحية	
53		2.3 المجتمع	
54-65		2.4 الاقتصاد	
66-67		2.5 الحكومة والحياة السياسية	
68-87		مقابلات	
		معالي سلطان بن سعيد المنصوري، عضو مجلس الوزراء وزير الاقتصاد السابق	
		معالي ناصر بن ثاني جمعة الهاملي، عضو مجلس الوزراء وزير الموارد البشرية والتوطين	
		معالي ريم بنت إبراهيم الهاشمي، عضو مجلس الوزراء وزيرة دولة لشؤون التعاون الدولي	
		معالي حصة بنت عيسى بوحميد، عضو مجلس الوزراء وزيرة تنمية المجتمع	

الصفحات

الصفحات	التشريعات والسياسات وأفضل الممارسات	الفصل الثالث
88		
96	3.1 المساواة في الأجور	
97	3.2 رفع نسبة تمثيل المرأة في المجلس الوطني الاتحادي إلى 50%	
98-101	3.3 المرأة في مجالس الإدارة	
102-111	3.4 السياسة الوطنية لمراكز رعاية الطفل	
112-121	3.5 دليل ومؤشر التوازن بين الجنسين	
122-123	3.6 تمثيل المرأة في السلك القضائي	
124-135	مقابلات	
	معالي نورة بنت محمد الكعبي، عضو مجلس الوزراء وزيرة الثقافة والشباب معالي عهود بنت خلفان الرومي، وزيرة دولة للتطوير الحكومي والمستقبل معالي شما بنت سهيل المزروعى، وزيرة الدولة لشؤون الشباب	
136	المؤسسات المعنية بتمكين المرأة والتوازن بين الجنسين	الفصل الرابع
140-143	4.1 الاتحاد النسائي العام	
144-149	4.2 مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين	
150-151	4.3 مؤسسة دبي للمرأة	
152-153	4.4 مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة	
154-157	4.5 مجالس سيدات الأعمال	
158-169	مقابلات	
	معالي الدكتورة أمل عبدالله القبيسي، الرئيسة السابقة للمجلس الوطني الاتحادي معالي الشیخة لبنى بنت خالد القاسمي، عضو سابق في مجلس الوزراء كوزيرة دولة للتسامح سعادة عبدالله ناصر لوتاه، المدير العام لمكتب رئاسة مجلس الوزراء	

نبذة عن مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين

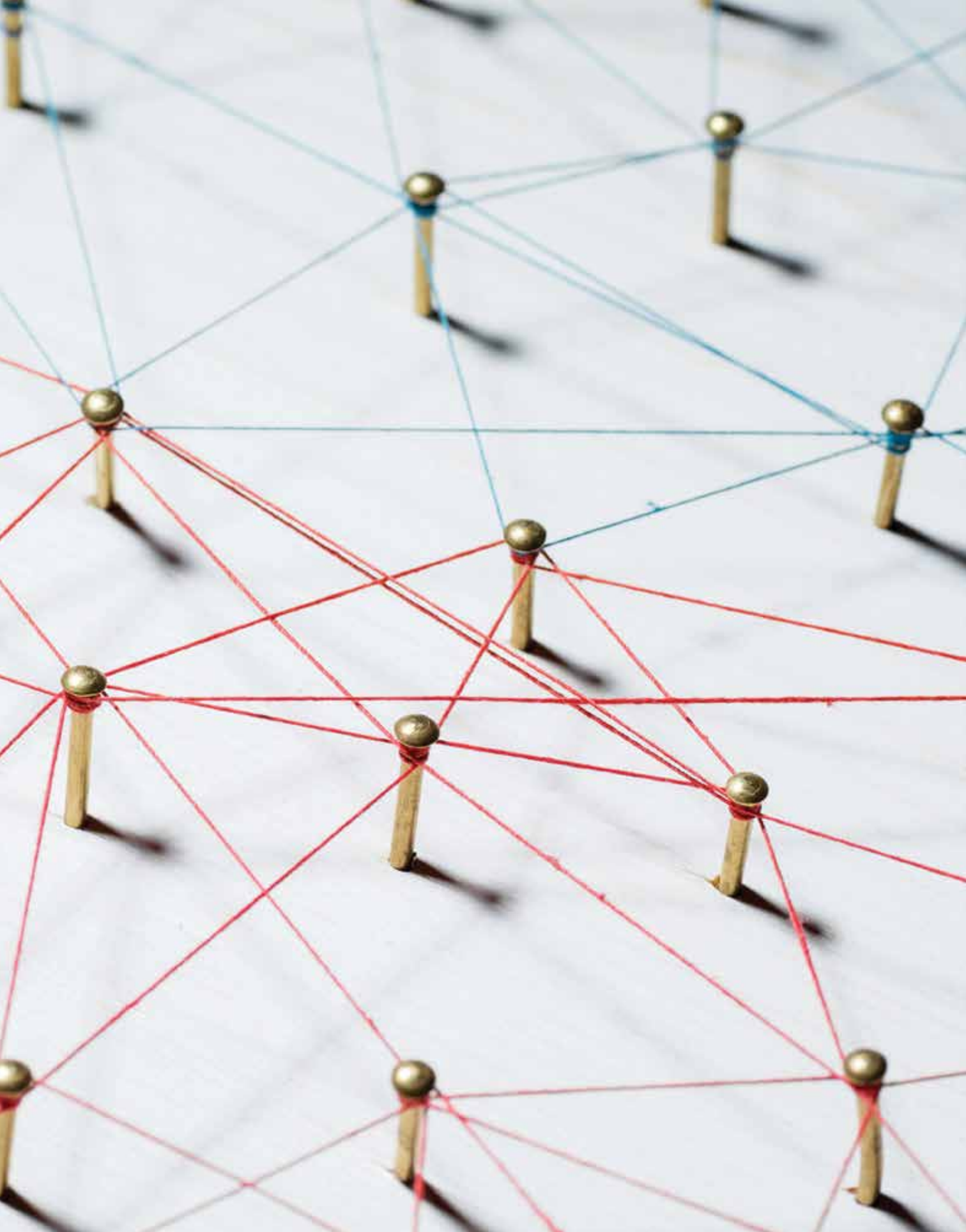


■ تأسس مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين في عام 2015، وهو مجلس اتحادي يهدف إلى تطوير وتنفيذ أجندة التوازن بين الجنسين في دولة الإمارات العربية المتحدة.

تترأس المجلس حرم سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان، نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة، سمو الشيخة منال بنت محمد بن راشد آل مكتوم، رئيسة مؤسسة دبي للمرأة. وتتمثل أهداف المجلس في تقليص الفجوة بين الجنسين في جميع القطاعات الحكومية وتعزيز تصنيف دولة الإمارات في تقارير التنافسية العالمية حول التوازن بين الجنسين،

إضافة إلى تحقيق التوازن في مراكز صنع القرار وتقوية مكانة دولة الإمارات كنموذج للتشريعات المتعلقة بهذا المجال. كما يطلق المجلس مبادرات ومشاريع رائدة تدعم مسيرة التوازن بين الجنسين في كل مناطق الدولة وتساهم في تحقيق رؤية المجلس في جعل دولة الإمارات العربية المتحدة نموذجاً عالمياً للتوازن بين الجنسين.

ويتعاون المجلس مع المؤسسات والهيئات الأخرى على المستوى الاتحادي لضمان الالتزام بتطبيق السياسات والقوانين واللوائح التنظيمية التي تحكم التوازن بين الجنسين. ■



كلمة الرئيسة

منال بنت محمد بن
راشد آل مكتوم

رئيسة مجلس الإمارات
للتوازن بين الجنسين

■ يسعدنا أن نصدر تقرير التوازن بين الجنسين لغير أفضل في خطوة رائدة من نوعها تسهم في زيادة الوعي بمفهوم التوازن بين الجنسين في دولة الإمارات العربية المتحدة، وما تحقق من إنجازات في هذا الملف الذي يعد واحداً من الملفات في الأجندة الوطنية ورؤية الإمارات 2021، واستكشاف فرص تعزيزه لرفع تنافسية الدولة عالمياً، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، خاصة الهدف الخامس المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات.

ويأتي إصدار هذا التقرير في إطار حرص مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين على تنفيذ أهداف التنمية المستدامة 2030 منذ تأسيسه عام 2015، بهدف تقليص الفجوة بين الجنسين في كل قطاعات الدولة والوصول بالإمارات لقائمة الدول

الأولى عالمياً في مؤشر الفرق بين الجنسين الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وأن تكون نموذجاً عالمياً يحتذى به ومرجعاً لتشريعات التوازن بين الجنسين في المنطقة.

فقد حققت حكومة الإمارات مستوى متقدماً خلال السنوات الماضية في هذا القطاع، من خلال مبادرات وبرامج نفذتها الكثير من الجهات الحكومية لتعزيز تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة وتهيئة البيئة الداعمة ل كليهما، كما يرسخ التوازن بين الجنسين مبدأً أصيلاً في الدولة ونهجاً مستداماً أرساه قبل عقود المغفور له بإذن الله، مؤسس دولة الإمارات الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، طيب الله ثراه، الذي أرسى مبادئ التوازن بين الجنسين. وتحققت هذه الإنجازات ثمرة للدعم المتواصل من القيادة الرشيدة



توفر البيئة الداعمة للتوازن بين الجنسين وتهيئة بيئة العمل الجاذبة للمرأة والمحفزة لتحقيقها المزيد من المشاركة في بناء وتنمية وطنها في كل القطاعات، وهو الدور الذي تؤكد عليه قيادتنا الرشيدة ويشكل محوراً رئيسياً في استراتيجيتها الوطنية التي تهدف إلى أن تكون الإمارات أفضل دول العالم في جميع المجالات بالاستثمار المستدام في قدرات مواطنيها رجالاً ونساءً على حد سواء.

وإذ تُصدر هذا التقرير الذي يرصد إنجازات الدولة في مجال التوازن بين الجنسين، كلنا أمل في مواصلة القطاعين الحكومي والخاص جهودهما بمبادرات نوعية وسياسات وإجراءات عمل تعزز تنافسية الإمارات في هذا الملف الحيوي. ■

للدولة، برئاسة صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، حفظه الله، وأخيه صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة، رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله، وصاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة، وسمو الشقيقة فاطمة بنت مبارك رئيسة الاتحاد النسائي العام رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة الرئيسة الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، الداعم الأول للأسرة الإماراتية والمرأة الإماراتية.

ونتقدم بالشكر لكل الوزارات والجهات الحكومية والخاصة في الدولة لتفاعلها مع مشاريع وأهداف المجلس من خلال إطلاق مبادرات وسياسات وإجراءات وأنظمة عمل

رسالة نائبة الرئيسة

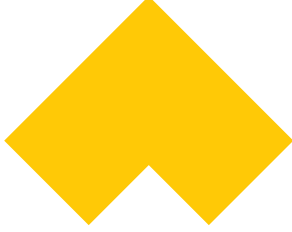
هذه الإنجازات نتيجة للدعم الذي توليه القيادة الرشيدة في الدولة لملف التوازن بين الجنسين كأولوية وطنية ضمن رؤية الإمارات 2021، وفي إطار التعاون والتنسيق الكامل مع كل الوزارات والجهات الحكومية المعنية على مستوى الدولة والشراكات الدولية في سياسات التوازن بين الجنسين مثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وصندوق النقد والبنك الدوليين والاتحاد الأوروبي. ومن أهم المشاريع التي أطلقها ونفذها المجلس خلال السنوات الأربع الماضية: «حلقات التوازن العالمية»، وهي مبادرة استراتيجية ومستمرة، يسعى المجلس من خلالها إلى توفير منصة ملهمة للقادة والخبراء من مختلف الدول والمؤسسات والمنظمات الدولية لتعزيز الحوار العالمي حول أفضل الجهود الداعمة للتوازن بين الجنسين

■ منذ تأسيسه في عام 2015 بتوجيهات من صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله، أطلق مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين العديد من المشاريع والمبادرات لتحقيق الهدف الذي أنشئ من أجله وهو تقليص الفجوة بين الجنسين بكل قطاعات الدولة وتعزيز تنافسية الإمارات عالمياً، بل والوصول بها لقائمة أفضل 25 دولة في العالم بمؤشر الفرق بين الجنسين التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بحلول عام 2021. واتسمت هذه المشاريع ببعديها الإقليمي والدولي إلى جانب بعدها المحلي، تأكيداً على حرص دولة الإمارات العربية المتحدة على دعم الجهود الدولية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، التي تولي التوازن بين الجنسين أهمية خاصة ضمن محاورها. وتحققت



منى غانم
المري

نائبة رئيسة مجلس الإمارات
للتوازن بين الجنسين



الأجر كاملاً بعد أن كانت محددة بشهرين، ويعمل حالياً، بالتعاون مع وزارة المالية، على تطوير الميزانيات الحكومية المخصصة للتوازن بين الجنسين، إضافة إلى العمل على تطوير سياسة مشاركة المرأة في سوق العمل وخاصة قطاع الأعمال لتعزيز دورها كشريكة فاعلة في المجتمع، ويشترك المجلس باستمرار في الاجتماعات السنوية لحكومة الإمارات، ما يعكس أهمية هذا الملف ضمن استراتيجية الدولة. ولا تزال المسيرة مستمرة لترسيخ التوازن بين الجنسين كنهج إماراتي أصيل، من خلال مبادرات ومشاريع نوعية تحقق رؤية قيادتنا الرشيدة والخطط الاستراتيجية للدولة التي تعتبر المرأة ركيزة رئيسية من ركائز نجاح المجتمع ومسيرة التنمية بكل أشكالها. ■

المحلية لدولة الإمارات العربية المتحدة. وقام بتطوير مؤشر التوازن بين الجنسين على مستوى الدولة، بالتعاون مع مكتب رئاسة مجلس الوزراء في وزارة شؤون مجلس الوزراء والمستقبل، وقد تبنت حكومة الإمارات هذا المؤشر وأدرجته ضمن المؤشرات الوطنية الرئيسية، ويتم تكريم الشخصيات والجهات الداعمة للتوازن بين الجنسين سنوياً، وكان له تأثير كبير في تشجيع مؤسسات الدولة على تنفيذ مبادرات وسياسات داعمة للتوازن. وضمن اختصاصاته وبتكليف من مجلس الوزراء، يعمل المجلس على مراجعة التشريعات والسياسات المتعلقة بالمرأة وتحديثها واقتراح تشريعات جديدة لتعزيز التوازن بين الجنسين في مجال العمل، منها تعديل فترة إجازة الوضع والأمومة في الدولة لتصبح 3 أشهر مدفوعة

على كل المستويات، والعمل على سد هذه الفجوة من خلال أفكار مبتكرة وحلول فعّالة تؤدي إلى تحقيق التغير الإيجابي المنشود، وتسريع وتيرة العمل لتحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بتحقيق التوازن وتمكين جميع النساء والفتيات، كما استضاف المجلس اجتماع «لجنة الأمين العام للأمم المتحدة رفيعة المستوى بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة»، في أول انعقاد لهذه اللجنة الدولية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وأطلق المجلس «دليل التوازن بين الجنسين»، كأول دليل من نوعه على مستوى العالم لدعم التوازن بين الجنسين في بيئة العمل من خلال توضيح المقاييس والخطوات الملموسة التي يجب اتباعها لتنفيذ القواعد الإرشادية لهذا التوازن والموضوعة وفقاً لأرقى المعايير الدولية، بما يتفق مع القوانين

الإمارات العربية
المتحدة: الريادة
في مجال التوازن
بين الجنسين



الفصل



«المرأة نصف المجتمع، ولا
ينبغي لدولة تبني نفسها أن
تُبقي المرأة غارقة في ظلام
الجهل، أسيرة لأغلال القهر»

المغفور له بإذن الله تعالى الشيخ
زايد بن سلطان آل نهيان، طيب الله
ثراه، الوالد المؤسس لدولة
الإمارات العربية المتحدة





«أثبتت المرأة نفسها في العديد
من مواقع العمل، ونريد أن يكون
لها اليوم حضور قوي في مناصب
صنع القرار في مؤسساتنا»

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد
آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس
مجلس الوزراء حاكم دبي





«التعليم هو المعيار الحقيقي
لأي مجتمع يسعى للنجاح والتميّز
في مجال الاستثمار برأس المال
البشري، بما في ذلك المرأة»

سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك، رئيسة
الاتحاد النسائي العام رئيسة المجلس
الأعلى للأمومة والطفولة، الرئيسة الأعلى
لمؤسسة التنمية الأسرية



أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة 2030

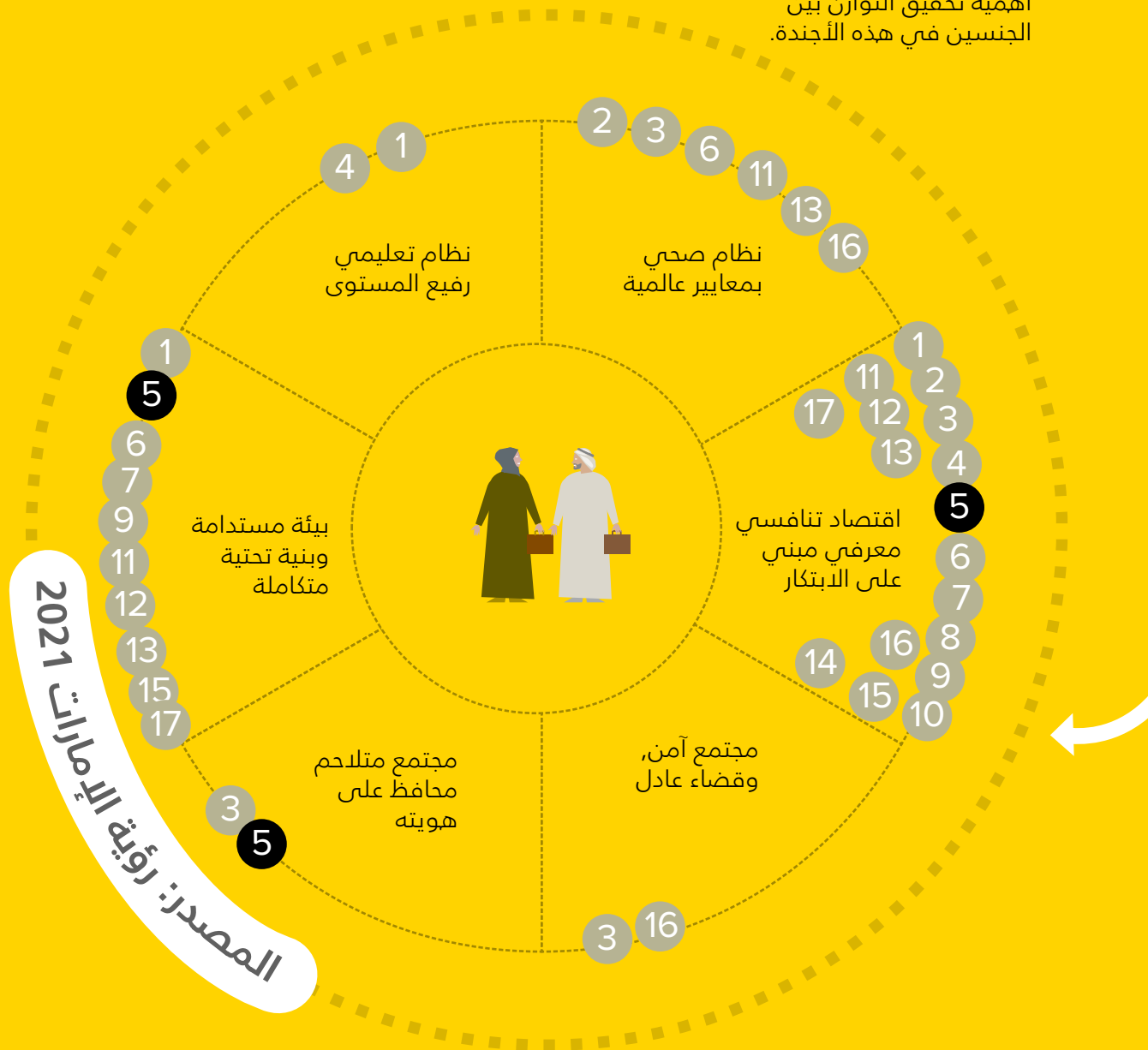
- 1 مكافحة الفقر
- 2 القضاء التام على الجوع
- 3 الصحة الجيدة والرفاه.
- 4 التعليم الجيد
- 5 **المساواة بين الجنسين**
- 6 المياه النظيفة والنظافة الصحية
- 7 الطاقة النظيفة وبأسعار معقولة
- 8 العمل اللائق ونمو الاقتصاد
- 9 الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية.
- 10 الحد من أوجه عدم المساواة
- 11 المدن والمجتمعات المحلية المستدامة
- 12 الاستهلاك والإنتاج بشكل مسؤول
- 13 العمل المناخي
- 14 الحياة تحت الماء
- 15 الحياة في البر
- 16 السلام والعدل والمؤسسات القوية
- 17 عقد الشراكات لتحقيق الأهداف

■ يمثل موضوع التوازن بين الجنسين ركيزة أساسية وحجر أساس لبناء مجتمعات قوية، وضمان السلام والازدهار والتقدم. وتلتزم القيادة الحكيمة في دولة الإمارات العربية المتحدة بتعزيز التوازن بين الجنسين في مختلف القطاعات والمجتمعات بهدف السير نحو مستقبل أكثر إشراقاً وازدهاراً واستعداداً لمواجهة التحديات.

تعتمد دولة الإمارات العربية المتحدة نموذجاً شاملاً ومتكاملاً يمتد من أعلى الهرم إلى القواعد، وينطلق من المستوى الأول إلى المستوى الأعلى، ولا يهدف ذلك النموذج الرائد إلى تحقيق التوازن بين الجنسين فحسب، بل والمحافظة على ذلك الإنجاز في المستقبل. يأتي ذلك من خلال ضمان حضور الرجل والمرأة على كل المستويات في جميع المؤسسات الحكومية وفي الشركات الخاصة والمجتمع المدني. ■

رؤية عالمية للإمارات

تتوافق «الأجندة الوطنية 2021»
لدولة الإمارات العربية المتحدة
مع أهداف التنمية المستدامة
للأمم المتحدة 2030، وتبرز
أهمية تحقيق التوازن بين
الجنسين في هذه الأجندة.





1.1

المغفور له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان،
رحمه الله، مؤسس دولة الإمارات العربية المتحدة



دعم القيادة للمرأة

بن سلطان آل نهيان، طيب الله
ثراه، في مناسبات عدة عن أهمية
مشاركة المرأة في الحياة الاجتماعية
والاقتصادية، وشجع مساهمتها
في التنمية الوطنية، ما يمثل
رؤية والتزاماً متواصلين في إلهام
شعبه.

ومن أقوال الشيخ زايد، رحمه الله،
حول الإنجازات التي تحققت للمرأة
الإماراتية: «لا شيء يسعدني
أكثر من رؤية المرأة الإماراتية تأخذ
دورها في المجتمع وتحقق المكان
اللائق بها. يجب ألا يقف شيء في
وجه مسيرة تقدمها، للنساء الحق
مثل الرجال في أن يتبوأن أعلى
المراكز، بما يتناسب مع قدراتهن
ومؤهلاتهن». ■

■ مقولة المغفور له بإذن الله
الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان،
مؤسس دولة الإمارات العربية
المتحدة، طيب الله ثراه، إن «المرأة
نصف المجتمع وهي ربة البيت، ولا
ينبغي لدولة تبني نفسها أن تُبقي
المرأة غارقة في ظلام الجهل،
أسيرة لأغلال القهر»

تأصلت روح التوازن بين الجنسين
واحترام المرأة في الأسس التي
بُنيت عليها دولة الإمارات، ولا تزال
تلهم القادة والرواد وشباب الوطن،
وتُمكن المرأة وتشجعها لتصبح
مساهماً وشريكاً فعالاً في بناء
الدولة.

كان المغفور له بإذن الله الشيخ زايد
بن سلطان آل نهيان داعماً للمرأة
وساعياً لإدماجها في كل أوجه الحياة
في المجتمع. وتحدث الشيخ زايد

«أم الإمارات» سمو الشيخة
فاطمة بنت مبارك



مبادرات تمكين المرأة

■ يتجسّد إرث المغفور له بإذن الله الشيخ زايد، طيّب الله ثراه، في المساهمات الكبيرة لـ «أم الإمارات»، سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك، رئيسة الاتحاد النسائي العام رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، الرئيسة الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية. وتمتد مساهمات وإنجازات سموها في مجالات تمكين المرأة إلى خارج حدود دولة الإمارات، حيث حصلت على تقدير المؤسسات المعنية بهذا المجال في المنطقة وحول العالم.

تعتبر سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك رائدة العمل النسائي في دولة الإمارات وداعمة للمرأة والنهوض بمكانتها. ففي عام 1973، أسست سموها جمعية نهضة المرأة الطيبانية التي كانت أول جمعية نسائية في الدولة، وتبع

ذلك تأسيس الاتحاد النسائي عام 1975، والمجلس الأعلى للأمومة والطفولة في عام 2003، وإطلاق مؤسسة التنمية الأسرية عام 2006، وكان لسموها دور فاعل في ميلاد منظمة المرأة العربية كعضو مؤسس، وتأسيس (صندوق المرأة اللابئة) بالتعاون مع هيئة الهلال الأحمر والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. وكداعمة لحقوق المرأة وتمكينها، أطلقت سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك ودعمت مبادرات متعددة على كل الصعد وحصلت على أكثر من 500 جائزة، منها 30 جائزة من الأمم المتحدة.

وأطلقت سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات 2021-2025. وفي مناسبة الاحتفال

باليوم العالمي للمرأة في عام 2015، قالت سموها: «نتمنى أن تكون الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة 2015-2021 إطاراً لوضع خطط عمل من شأنها أن تسهم في جعل دولة الإمارات من بين أكثر الدول تقدماً في مجال تمكين المرأة». وتقديراً لجهود سموها، حصلت سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك على جائزة «Agent of Change» للنساء القياديات في مجال السلام والأمن من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنتدى الشراكة العالمية وذلك تكريماً لسموها على إنجازاتها في مجالات تمكين المرأة وتعزيز التوازن بين الجنسين في دولة الإمارات العربية المتحدة وخارجها. ■



رؤية الإمارات 2021 والاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة الإماراتية



الجهود الحكومية

■ تركز الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة 2015 – 2021 على ثمانية قطاعات رئيسية هي: التعليم، الصحة، الاقتصاد، صناعة السياسات، البيئة، المجال الاجتماعي، الإعلام، المشاركة السياسية وصنع القرار.

توفر الاستراتيجية إطاراً عاماً ومرجعياً وإرشادياً لجميع هيئات الحكومة الاتحادية والمحلية والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني للمساعدة في تصميم السياسات والبرامج التي تهدف إلى تمكين المرأة في البحث عن عمل في جميع القطاعات والمجالات.

جرى تطوير الاستراتيجية بعد مشاورات مكثفة شملت الحكومة والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني. وتتماشى هذه الاستراتيجية مع رؤية الإمارات 2021 والتي تهدف أيضاً إلى ضمان أن تكون المرأة الإماراتية شريكاً أساسياً في نهضة وتقدم دولة الإمارات العربية المتحدة. ■

تمكين على كل المستويات

تبنّت دولة الإمارات العربية المتحدة من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين وبنجاح مميز نموذجاً ثلاثي الجوانب لتمكين المرأة. ويوضح هذا النموذج كيفية تمكين المرأة على ثلاثة مستويات:

1 المستوى الكلي الشامل

تمكين المرأة في السياق المجتمعي الأوسع.

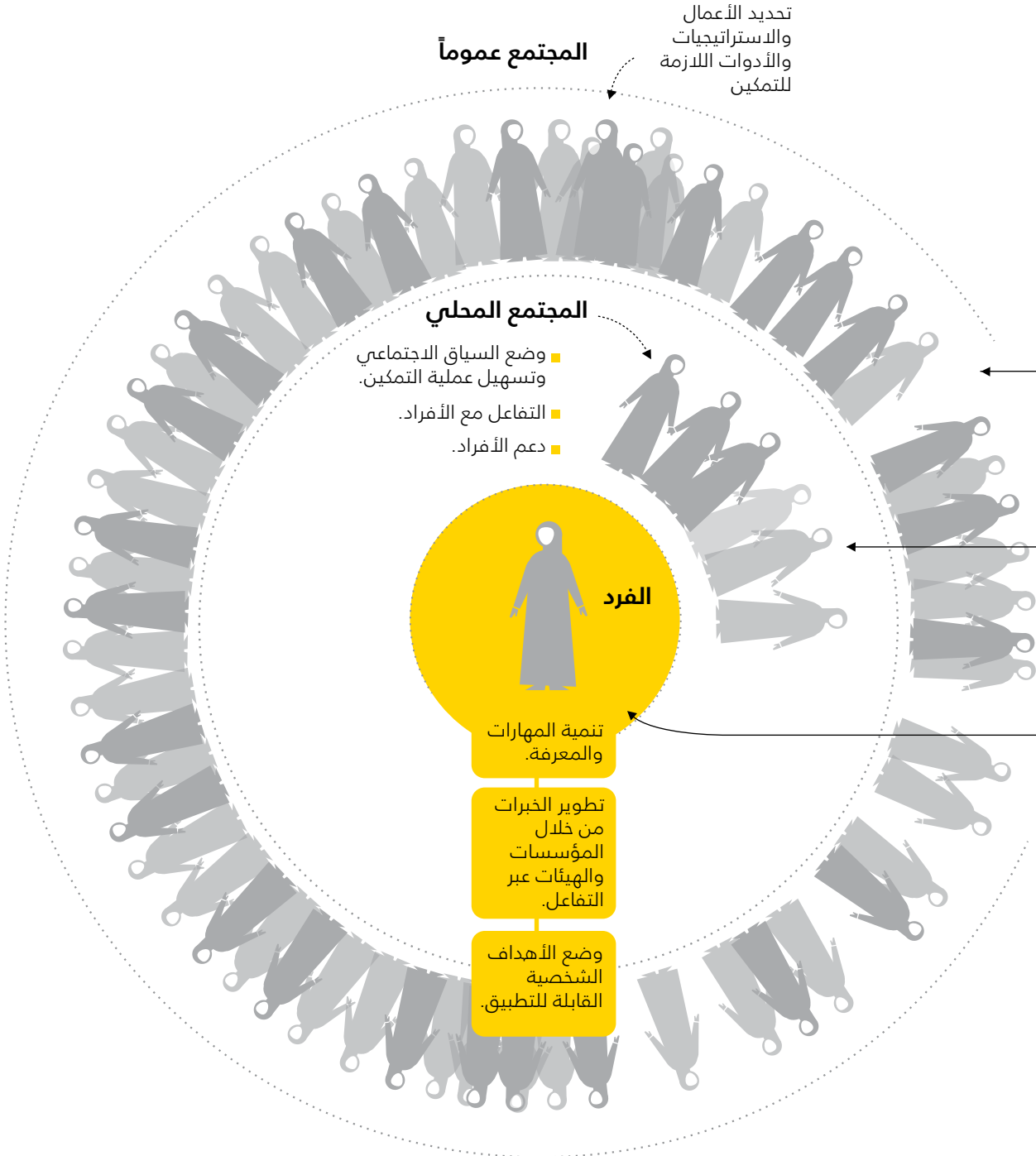
2 المستوى المتوسط

مساعدة ودعم المرأة في مجالات محددة في المجتمع.

3 المستوى الدقيق

مساعدة كل امرأة بشكل منفرد

استناداً إلى "بحث تمكين المرأة في المجتمعات النائية" (حمالة التراث). دراسة حالة "صوغة" وهي مبادرة من صندوق خليفة لتطوير المشاريع. "أبحاث كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية".





دولة الإمارات تحقق المرتبة 18 في مؤشر المساواة بين الجنسين الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

■ أحرزت دولة الإمارات العربية المتحدة تقدماً لافتاً في مجال المساواة بين الجنسين، حيث تقدمت في مؤشر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للمساواة بين الجنسين. وقد أصبحت دولة الإمارات اليوم الدولة العربية الأولى في التصنيف وتحتل المرتبة 18 في المؤشر العالمي لعام 2020.

ويدفع هذا التقدم في سنة واحدة دولة الإمارات نحو تحقيق هدفها لعام 2021 بفارق مرتبة واحدة فقط، لتكون ضمن أفضل 25 دولة على مستوى العالم في مجال المساواة بين الجنسين.

وتحقق أحدث إنجاز بعد أربع سنوات فقط من تأسيس مجلس التوازن بين الجنسين في دولة الإمارات

العربية المتحدة في عام 2015، عندما كانت الدولة في المرتبة 49 على مستوى العالم. وطُرحَت مبادرات وبرامج عدة، كما جرى تبني تشريعات وسياسات لدعم التوازن بين الجنسين، وشملت المبادرات رفع نسبة تمثيل المرأة في المجلس الوطني الاتحادي إلى 50 في المائة، ودعم الأُمّهات الجدد في العودة إلى أعمالهن، إضافة إلى إطالة مدة إجازة الأمومة ووضع سياسات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية لدعم المرأة.

يقيس مؤشر المساواة بين الجنسين أوجه عدم المساواة بين الجنسين في ثلاثة جوانب أساسية للتنمية البشرية وهي: الصحة والتمكين والعمل. ويصنّف المؤشر البلدان باستخدام خمسة مؤشرات هي: نسبة وفيات الأُمّهات ومعدل

مواليد المراهقات ونسبة المقاعد في البرلمان التي تشغلها المرأة ونسبة الإناث والذكور البالغين من عمر 25 سنة وما فوق الحاصلين على التعليم الثانوي على الأقل، ونسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة والذكور من عمر 15 سنة وما فوق. (الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء 2019) ■

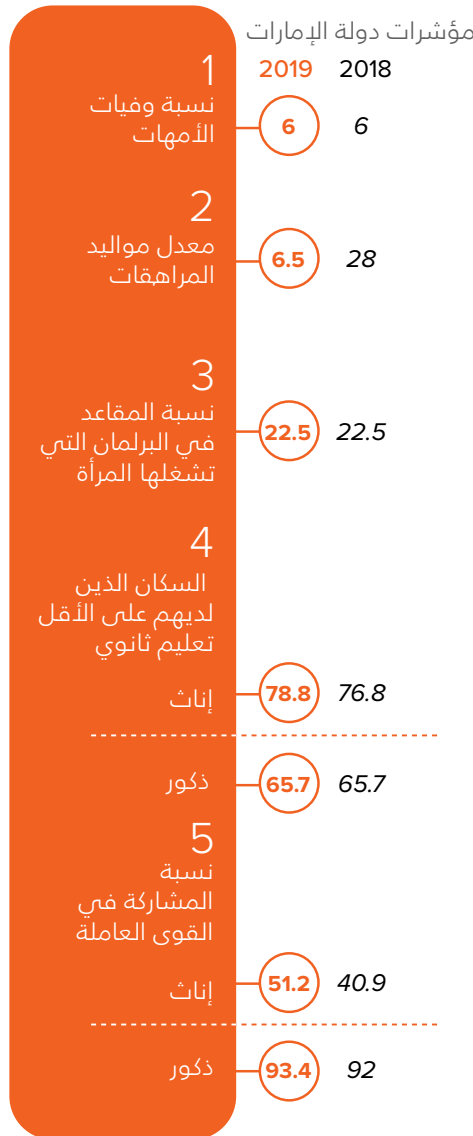
1 التصنيف

دولة الإمارات العربية المتحدة
في مؤشر المساواة بين
الجنسين (2019)



2 كيف تحقق هذا التصنيف

تبرز النتائج تصنيف 162
دولة باستخدام خمسة
مؤشرات إحصائية



3 الصورة الأوسع

في عام 2019، قدّم المؤشر الرابط المشترك بين أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة في الموضوعات المتعلقة بمؤشر عدم المساواة بين الجنسين.

الهدف 3
ضمان الحياة الصحية

الهدف 5
تحقيق المساواة بين الجنسين

الهدف 4
ضمان التعليم الجيد

(*) جرى تعديل بيانات دولة الإمارات العربية المتحدة في منظمة الصحة العالمية وإدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، حيث تعاونت الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء مع وزارة الصحة لتحديد مواقع التصحيح، وتم التواصل مع المؤسسات المعنية لضمان أن تعكس بيانات دولة الإمارات الواقع على حقيقته.



تمكين المرأة في المؤسسات الحكومية

■ أعلنت حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة منذ تأسيس الاتحاد النسائي العام عن الكثير من المبادرات التي شملت تشريعات وسياسات وبرامج لتعزيز مشاركة المرأة وتمثيلها في كل أوجه الحياة في المجتمع وفي جميع المناطق الجغرافية.

وتُظهر قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية للبنك الدولي منذ عام 2009 أن معدل محو الأمية لدى النساء والرجال في دولة الإمارات بلغ حوالي 95 في المائة، وفي الآونة الأخيرة، تفوق عدد النساء على الرجال في إكمال مرحلة التعليم الثانوي والالتحاق بالجامعات والمؤسسات التعليمية الأخرى المعنية بالدراسات العليا.

إضافة إلى ذلك، يلتحق 77 في المائة من الإماراتيات بمؤسسات التعليم العالي بعد المرحلة الثانوية ويشكّلن 70 في المائة من إجمالي خريجي الجامعات في دولة الإمارات، حسب تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام 2016. ووفقاً لتقرير صادر عن وحدة المعلومات الاقتصادية (Economic Intelligence Unit) عام 2014، فإن 56 في المائة من خريجي دولة الإمارات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات هم من النساء.



ويتحقق الوعي والدعم على نحو متزايد بأهمية مشاركة المرأة في عملية صنع القرار والمناصب المؤثرة في الحكومة والقطاع الخاص في دولة الإمارات، ومن أجل ضمان ترجمة هذه الأهداف إلى واقع عملي وملموس، اتخذت مجموعة من الإجراءات التشريعية والتنفيذية لدعم وتشجيع وتمكين المرأة في إكمال المؤهلات التعليمية والمهنية والتوجيهية اللازمة. كما تم اتخاذ إجراءات متعلقة بالسياسات والتشريعات والبرامج للتأكد من أن أماكن العمل والإدارات القيادية الحالية في المؤسسات المختلفة تدعم مسيرة تمكين النساء.

وتشمل أحدث وأبرز هذه القرارات إعلان مجلس الوزراء عام 2018 بشأن اعتماد أول تشريع من نوعه للمساواة في الرواتب بين الجنسين، وذلك بهدف توسيع نطاق تشريعات العمل الحالية. ويهدف هذا القانون إلى تعزيز التوازن بين الجنسين وتضييق الفجوة بين الجنسين عبر منح أجور متساوية للنساء والرجال.

أصبحت الإمارات العربية المتحدة في عام 2012 أول دولة عربية والثانية على مستوى العالم في الالتزام بعضوية المرأة في مجالس إدارة الهيئات والشركات والمؤسسات الاتحادية، حيث إن التغييرات في السياسات

والتشريعات يجب أن تكون مصحوبة ببرامج محددة ودعم عملي. وفي شهر أبريل 2015، قررت هيئة الأوراق المالية والسلع في دولة الإمارات أن لا يقل تمثيل النساء عن 20 في المائة في مجالس إدارة الشركات العامة.

وتقديراً لأهمية ومنافع تمثيل المرأة في التخطيط على المستوى الوطني، دعا صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، حفظه الله، النساء عام 2018 إلى رفع تمثيلهن إلى 50 في المائة من مقاعد المجلس الوطني الاتحادي بعد انتخابات عام 2019، ما يعبر عن إيمان القيادة الرشيدة بقدرات وإمكانات المرأة الإماراتية، وإشراكها في صنع القرار، بوصفها صاحبة معارف ومهارات وخبرات وطنية واجتماعية وإنسانية يُعتمد بها. وزيادة تمكين المرأة الإماراتية وتعزيز مساهماتها في التنمية (Abusief, 2018).

وفي العام نفسه، قدمت الحكومة مجموعة جديدة من السياسات والمبادرات التشريعية الهادفة إلى تمكين المرأة، على ثلاثة محاور رئيسية: التشريعات والسياسات، الخدمات، والتمثيل الدولي. وضمم كل مجال بموارد مساندة، وذلك لضمان تحقيق تقدم المرأة الإماراتية كشريك فعال على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية، ومن

أمثلة ذلك تعزيز مشاركة المرأة في البعثات الدبلوماسية كممثلات عن منظمات دولية وكنساء عاملات من أجل السلام في ربوع العالم.

وقال صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة، رئيس مجلس الوزراء، حاكم دبي، رعاه الله: «تأتي المبادرات والسياسات الوطنية للمرأة الإماراتية لنعبر بها إلى مرحلة جديدة، بعد أن وفرنا خلال العقد الماضي أدوات تمكين المرأة. واليوم ننطلق إلى مرحلة جديدة نوفر فيها مزيداً من الأدوات التي تعزز من دور المرأة القيادي في مجتمعنا، وترفع نسب مشاركتها وتمثيلها في كل المجالات، محلياً وإقليمياً ودولياً».

وتابع سموه: «نسعى إلى رفع إشراك العنصر النسائي في كل المجالات محلياً وعالمياً، فوجهنا بدراسة رفع نسبة مشاركتها في التمثيل الدبلوماسي وفي بعثات الدولة إلى المنظمات الدولية، وزيادة نسبة مشاركتها في العمل القضائي». ■



تمكين المرأة في الاقتصاد

أنشأت دولة الإمارات العربية
المتحدة جمعيات نسائية في
جميع أنحاء البلاد في إطار دعم
رائدات الأعمال.

وتتولى مجالس سيدات الأعمال في جميع
إمارات الدولة عدداً من الوظائف والمهام
الرئيسية، بما في ذلك دعم النساء في
تأسيس أعمالهن التجارية وتوفير فرص التدريب
والتواصل مع مجتمعات الأعمال.





الدعم الاقتصادي

الغدير للحرف الإماراتية

■ الغدير للحرف الإماراتية مؤسسة تسعى إلى تمكين النساء ذوات الدخل المحدود من الحرف المستدامة، تم إطلاق المؤسسة من قبل سمو الشبيخة شمسة بنت حمدان آل نهيان، مساعد سمو رئيس هيئة الهلال الأحمر الإماراتي للشؤون النسائية، وتولت المؤسسة في عام 2006 توفير التدريب والتصميم والمواد الخام وخدمات التسويق للنساء لتصنيع منتجات بطابع محلي بهدف مساعدتهن في نيل حياة كريمة والحفاظ على الحرف التراثية، وهذا هو الهدف الرئيسي للمؤسسة. وتدعم مؤسسة الغدير للحرف الإماراتية أكثر من 200 حرفية من جنسيات وأعمار مختلفة، توفر لهن التمكين اللازم في المجتمع من خلال توفير الموارد اللازمة لتصنيع منتجات تعكس الطابع المحلي وتحافظ على التراث، ليشركن في حركة القوى العاملة في البلاد ويحققن الاستفادة المادية أيضاً. (الغدير للحرف الإماراتية، 2019). ■

الدعم الاقتصادي

صوغة

■ أطلقت الحكومة مبادرات عدة لدعم المشاركة الاقتصادية للمرأة في المناطق الريفية والنهوض بشأنها. ومن هذه المبادرات «صوغة» من صندوق خليفة لتطوير المشاريع. تدعم هذه المبادرة المرأة الريفية من خلال تعزيز مشاركتها في الحياة الاقتصادية، وفي الوقت عينه المحافظة على الحرف اليدوية المحلية من خلال بيع المنتجات. كما تُسهم المبادرة في منح المرأة فرص التدريب وصقل المهارات التجارية الأساسية، إضافة إلى الاستقلال المالي ودعم الحرف التقليدية. (آل نهيان وستيفنز ، 2018). ■



تمكين النساء في المجتمع

تدعم حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة وبنجاح مميّز النساء على المستوى الدقيق (micro level) بهدف تمكين المرأة في المجتمع. وعلى المستوى الفردي، تضمن السلطات الحكومية إدارة المرأة لحياتها وقدرتها على الاختيار مع مراعاة احتياجاتها وظروفها الخاصة.

الدعم الاجتماعي

قوارير

■ تأسس مركز حماية المرأة التابع لدائرة الخدمات الاجتماعية بالشارقة (قوارير) عام 2011 في إمارة الشارقة. يهدف المركز إلى توفير حياة كريمة للنساء وإطلاعهن على حقوقهن ومساعدتهن على العيش باستقلالية. ويتم تأهيل النساء اجتماعياً ونفسياً ومهنياً وإعادة إدماجهن في المجتمع. (عبدالله ، 2016). ■

الخُلع

■ يمنح قانون «الخُلع» في الشريعة الإسلامية للنساء حق الطلاق من أزواجهن. إضافة إلى ذلك، ينص القانون الاتحادي رقم 6 لعام 2001 على أن النساء المطلقات أو الأرمال أو اللاتي يدعمن أطفالهن الأيتام يحصلن على الرعاية الاجتماعية. (البوابة الإلكترونية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة). ■



برنامج الضمان الاجتماعي

■ يوفر برنامج الضمان الاجتماعي، من وزارة تنمية المجتمع، المساعدة المالية باستجابته للطلبات من جميع شرائح المجتمع، بما في ذلك النساء والأطفال والمسنين والشباب والأيتام. ويوجد حوالي 20 مركزاً في الدولة لتلقي الطلبات. (وزارة تنمية المجتمع، 2019). ■

مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال

■ مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال واحدة من مؤسسات كثيرة تقدم خدمات الرعاية وإعادة التأهيل لضحايا العنف الأسري. وبالتعاون مع هيئة الصحة بدبي، توفر مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال الخدمات الطبية والدعم النفسي والاستشارات القانونية والسكن المؤقت لضحايا العنف الأسري والاتجار بالبشر. (مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال، 2016). ■

الاتحاد النسائي العام

■ يقدم الاتحاد النسائي العام من بين العديد من الخدمات الأخرى، الدعم الأسري من خلال برنامجي زيارات الأطفال والاستشارات الأسرية، وكلاهما يهدفان إلى دعم المرأة الإماراتية للتمتع بالاستقرار العائلي والنفسي. (دائرة الشارقة للخدمات الاجتماعية، 2011). ■

إيواء

■ مراكز إيواء ضحايا الاتجار بالبشر مؤسسة وطنية تقدم العون للنساء المحتاجات وتوفر لهن خدمات الدعم الاجتماعي والقانوني والنفسي والتأهيلي. كما يوفر المركز المأوى والمساعدة المالية للنساء ويساعدهن في الحصول على وظائف. (إيواء، 2010). ■

سمو الشيخ
عبدالله بن زايد
آل نهيان

عضو مجلس الوزراء
وزير الخارجية والتعاون الدولي



الإمارات معيار دولي لتحقيق التوازن بين الجنسين

«إننا فخورون بإنجازات بناتنا الإماراتيات في مختلف القطاعات، بما في ذلك دورهن الناجح في وزارة الخارجية والتعاون الدولي»

■ اتسمت مسيرة التنمية الشاملة في دولة الإمارات منذ انطلاقتها في وقت مبكر على يد المغفور له بإذن الله، الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، طيب الله ثراه، بالاستثمار في الإنسان وتهيئة كل مقومات النجاح للجميع، دون تمييز بين الرجل والمرأة باعتبارهما الركيزتين الرئيسيتين للبناء والتنمية. وشكلت هذه الرؤية منطلقاً أساسياً لنهج التوازن بين الجنسين الذي تواصله بخطى حثيثة قيادتنا الرشيدة برئاسة صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، حفظه الله، وبجهود مباركة من صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله، وصاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة، وإخوانهم أصحاب السمو أعضاء

المجلس الأعلى حكام الإمارات. وقد أثمر هذا النهج الحكيم في التوازن بين الجنسين والدعم الذي يحظى به من سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك، رئيسة الاتحاد النسائي العام رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة الرئيسة الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، وهو ما نشهده حالياً من مظاهر التطور في كل أرجاء الدولة، والمرأة الإماراتية كانت ولا تزال أيقونته المتألئة بجهودها وعطائها ومسؤوليتها ووفائها لبلدها وقيادتها، حيث بدت بصماتها واضحة في كل مجال وفي تعزيز مكانة الإمارات عالمياً، لتؤكد بهذا النجاح والتفوق الرؤية الحكيمة والنظرة الثاقبة للشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، طيب الله ثراه، الذي آمن منذ وقت مبكر بأهمية الدور الاجتماعي للمرأة وحققها في التعليم والعمل وشغل أعلى المناصب.

إننا فخورون بتجربتنا الإماراتية الداعمة للمرأة، التي تحظى باحترام وتقدير العالم أجمع، كما أننا فخورون بإنجازات ابنة الإمارات في مختلف ميادين العمل، بما في ذلك دورها الناجح في وزارة الخارجية والتعاون الدولي، حيث يتزايد هذا الدور يوماً بعد يوم، فأصبحت تمثل نحو 30 في المائة من العاملين بالوزارة سواء في البعثات الخارجية والمنظمات الدولية أم في ديوان عام الوزارة ومكاتبها داخل الدولة، بمعدل 175 وظيفة منهن 42 يعملن في بعثات دبلوماسية في الخارج و7 سفيرات على مستوى عالٍ من الكفاءة، ونعمل حالياً على زيادة هذه النسبة ترجمةً لحزمة المبادرات والسياسات الداعمة للمرأة التي أطلقها مجلس الوزراء خلال اجتماعه الاستثنائي في شهر ديسمبر 2018 بمقر الاتحاد النسائي العام، والتي شملت مبادرات لرفع نسبة تمثيل

عالمياً في مجال التوازن بين الجنسين وتصنيفها عالمياً مرجعاً يحتذى به والتأثير عالمياً في هذا الملف الحيوي الذي يعد واحداً من أهداف التنمية المستدامة 2030، التي ينص هدفها الخامس على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات في العالم.

وفي الختام، نود التأكيد أن هذا التقرير المتميز يعد مرجعاً وثائقياً متكاملًا لملف التوازن في الدولة وأهدافنا الوطنية خلال المرحلة المقبلة وكذلك جهود المجلس على الصعيد العالمي، وسوف تستفيد بعثتنا الخارجية منه على نطاق واسع في التعريف بهذه الإنجازات في المحافل العالمية وكأساس لتعزيز أواصر التعاون والشراكات مع مختلف الدول والمنظمات الدولية. ■

المرأة في السلك الدبلوماسي والمنظمات الدولية وفي السلك القضائي وسوق العمل، ولدينا الكثير من الكفاءات النسائية المؤهلة لهذه المواقع الوظيفية والقادرة على تمثيل الدولة في الخارج والتعبير عن الصورة المشرفة للمرأة الإماراتية.

لقد حرصت وزارة الخارجية والتعاون الدولي، ومن خلال بعثاتها لدى دول العالم والمنظمات الدولية، على إبراز هذه التجربة المشرفة والتقدم اللافت الذي يشهده ملف التوازن بين الجنسين خلال السنوات الماضية، بفضل التعاون والتنسيق وتضافر جهود كل مؤسسات الدولة لترسيخ التوازن في بيئة العمل وتحويله إلى ثقافة مؤسسية ترجمةً لرؤية وتوجهات قيادتنا الرشيدة، ما أسهم في تقدم الإمارات بمؤشرات التنافسية العالمية، والسعي نحو الوصول بها لقائمة الدول الرائدة



مسيرة دولة
الإمارات العربية
المتحدة في
تمكين المرأة



الفصل





1975

في عام 1975، كان هناك ما يقارب من 1,000 امرأة إماراتية ضمن القوى العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة.



1,000

حسب مؤسسة الإمارات للطاقة النووية، وهي النسبة الأعلى في قطاع الصناعة النووية في العالم.

كما أن المرأة الإماراتية رائدة في عدد من المؤسسات التي تعتمد على مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، بما في ذلك شركة مبادلة للاستثمار والإمارات العالمية للألمنيوم، وتحقق تقدماً لافتاً في مجالات صناعة الطيران والفضاء والرعاية الصحية والتكنولوجيا. ويبين هذا التطور السريع للمرأة الإماراتية في تلك المجالات، التي سيطر عليها الذكور، التزام دولة الإمارات بدورها لاعباً رئيسياً في اقتصاد المعرفة على المستوى العالمي. ■

يستحق الثناء على مدار الأربعين عاماً الماضية، حيث تحوّلت من اقتصاد معتمد على النفط والغاز إلى اقتصاد قائم على المعرفة والمهارات العالية.

ولتلبية متطلبات هذا التغيير في التوجه الاقتصادي، وفي سياق تركيز الحكومة على التوطين تلعب المرأة الإماراتية دوراً محورياً في تطوير القدرات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ويزداد عدد النساء الإماراتيات في هذه التخصصات في جامعات الدولة وفي قطاعات العمل التي تلزمها هذه التخصصات.

وقد شكل العنصر النسائي نحو 20% من القوى العاملة الإماراتية في المجال النووي عام 2016،

■ تهدف دولة الإمارات إلى تحقيق المستويات المثلى من التوازن بين الجنسين لتصبح من بين مقدمة دول العالم بالنسبة لتمكين المرأة، ودمج التوازن بين الجنسين في جميع القطاعات والصناعات والمجتمعات المحلية، ووضع هذا الهدف ضمن آلية صنع القرار الحكومي في مجالات عدة منها التنمية المستدامة والتعاون الدولي.

ومنذ قيام دولة الاتحاد، سعت القيادة الحكيمة إلى فهم أفضل الطرق وتهيئة الظروف التي يتم من خلالها دعم المرأة على صعد متعددة، تشمل النواحي الشخصية والمالية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها، لتمكينها من الاستفادة من الفرص والمجالات التي تختارها. وقد حققت الدولة تقدماً اقتصادياً

2015

وبعد 40 عاماً من التقدم
السريع، وصلت مشاركة المرأة
إلى 135,000 وظيفة.



135,000



تحقق هذا النمو الكبير، كما ذكر تقرير
التنمية البشرية 2018، بفضل الجهود
الحكومية المتواصلة لإدماج المرأة
اقتصادياً، مع تدشين الحكومة
لمبادرات وسياسات جديدة وخطط
وبرامج لمساعدة النساء على تحقيق
إمكاناتهن. (كوكمان، 2018)



التعليم

يقول المثل المشهور: «إذا علّمت
رجلاً فإنّك تُعلم فرداً، وإذا علّمت
امراً فإنّك تعلم أمة»

ففي عام 1975، كان 53.5 في المائة فقط من البالغين في دولة الإمارات يعرفون القراءة والكتابة، لكن المعدل السنوي ازداد بنسبة 20.93 في المائة. (منصة البيانات العامة 2019، Knoema). ومنذ عام 2015، أصبح أكثر من 93 في المائة من السكان يعرفون القراءة والكتابة - بمعدلات متساوية تقريباً للنساء والرجال، ما يدل على فعالية الرؤية التأسيسية والجهود المبذولة لتحقيق التحوّلات الإنمائية لدولة الإمارات في فترة زمنية قصيرة.

ومنذ عام 1980، ارتفع معدل الالتحاق بالتعليم الابتدائي من 74.5

■ يعكس هذا المنظور رؤية الآباء المؤسسين لدولة الإمارات العربية المتحدة. فقد كان تعليم المرأة بالنسبة لهم مفتاح النجاح للمجتمع الإماراتي. واليوم، تعد النساء والفتيات الإماراتيات من أكثر النساء تعليماً في العالم، وغالباً ما يتفوقن على الذكور في كثير من الأحيان في المجالات المتخصصة. ولكن تحقيق هذا الإنجاز تطلّب التزاماً راسخاً من جانب الحكومة لتطوير المؤسسات والمفاهيم وتصميم وإطلاق مبادرات لتمكين الفتيات والشابات وإزالة العراقيل أمامهن في بداية حياتهن.

معدل محو الأمية في
دولة الإمارات العربية
المتحدة، ترتيب 2018:

أفضل معدل في دول مجلس
التعاون الخليجي (المنتدى
الاقتصادي العالمي ، 2018)

التقييم:
1.000

1

التعليم

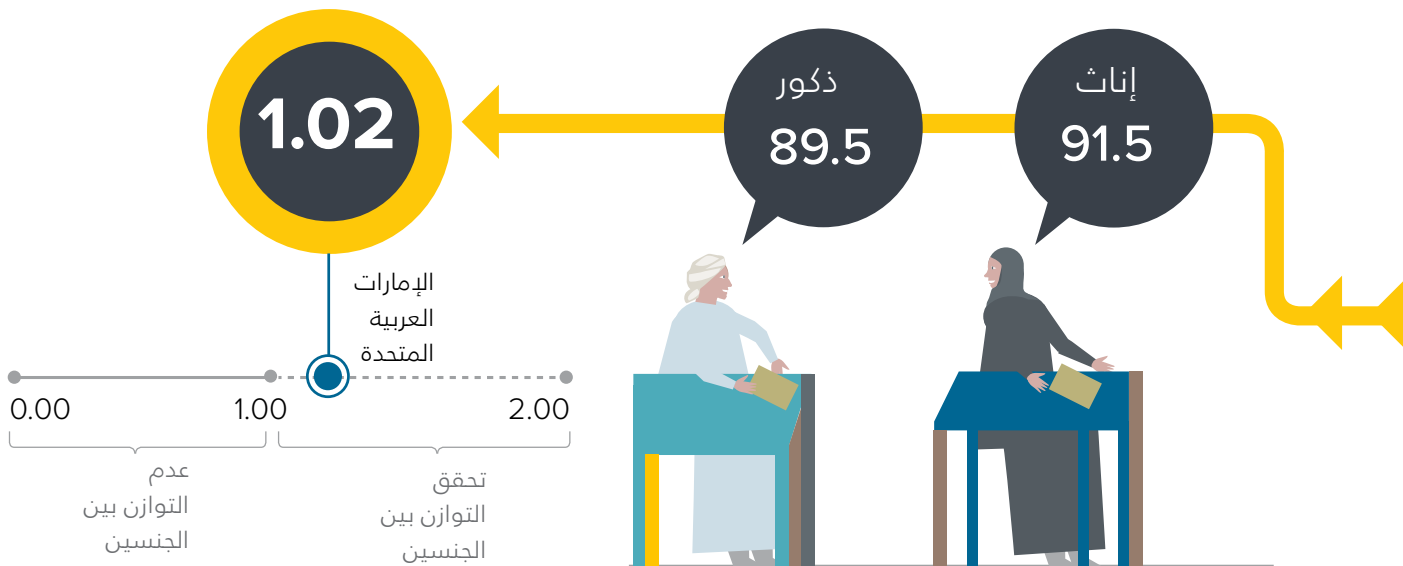
المرأة في تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات

■ شهد برنامج الإمارات الوطني للفضاء نمواً كبيراً وسريعاً خلال السنوات الأخيرة، ويدخل هذا المجال وبشكل متزايد النساء والخريجات اللاتي يحملن شهادات في العلوم والهندسة. ويشكل الإناث أكثر من ثلث المتقدمين لبرنامج الماجستير في علوم الفضاء بجامعة خليفة، بينما يشكلن خمسي موظفي برنامج محمد بن راشد للفضاء، ويبلغ متوسط عمر الموظفين والموظفات 27 عاماً. ■

في المائة إلى نحو 90 في المائة. ومن أبرز الحقائق حول التحاق النساء بالتعليم الثانوي والعالي ما تشير إليه بيانات البنك الدولي، حيث ارتفع معدل الالتحاق بالتعليم الثانوي في دولة الإمارات من 22 في المائة عام 1973 إلى 95 في المائة عام 2009، وكان معدل التحاق الإناث بالتعليم الثانوي من بين أعلى المعدلات في المنطقة. وبشكل عام، ارتفع معدل الالتحاق بالتعليم ما بعد الثانوي في الدولة من 1.3 في المائة في عام 1979 إلى 30 في المائة في عام 2009، لكن معدل التحاق الإناث كان أعلى من ذلك. وتواصل الحكومة التأكيد على

أهمية التحصيل العلمي وبناء المعرفة لجميع الأعمار والمستويات التعليمية. ومن المجالات الرئيسية التي يجري التركيز عليها برامج تطوير مهارات الطلبة من مرحلة الروضة إلى الصف الثاني عشر لضمان استعدادهم بشكل كامل للالتحاق بالجامعات العالمية والمنافسة في الأسواق العالمية. وتؤكد رؤية الإمارات 2021 التي أطلقت في عام 2010 على ضرورة وجود نظام تعليمي رفيع المستوى. واعتمد مجلس الوزراء الميزانية الاتحادية لعام 2020 بإجمالي 61.354 مليار درهم ومن دون عجز، تم تخصيص 10.4 مليارات درهم، أو 14.8 في المائة من

محو الأمية: نسبة الإناث إلى الذكور 2014-2018



66 في المائة من خريجي الجامعات الحكومية. (صدقات، 2018) إلى جانب ذلك، تحصل المرأة الإماراتية على شهادة الثانوية العامة بمعدلات أعلى من الذكور، وتلتحق بالجامعات ومؤسسات الدراسات العليا بشكل متزايد في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

تمثل شركة «ستراتا للتصنيع» المتخصصة في تصنيع أجزاء هياكل الطائرات من المواد المركبة والمملوكة بالكامل لشركة «مبادلة للاستثمار»، دراسة حالة حول كيفية الاستثمار في التعليم وتمكين المرأة وتغيير الصور النمطية لما يجب أن تكون عليه وظائف الذكور

تقرير أصدرته مجموعة بوسطن الاستشارية (BCG) في عام 2018 تحت عنوان «أين تستثمر الآن في قطاع التعليم الخاص بدول مجلس التعاون الخليجي».

وقد ساهم التركيز على أهمية تعليم الإناث وجعله ممكناً بتحقيق أثراً إيجابياً على مكانة دولة الإمارات في سجل النتائج على المستوى الدولي. وأشاد تقرير «الفجوة بين الجنسين في العالم لعام 2018» الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي بالتزام دولة الإمارات بسد الفجوات بين الجنسين على نحو إجمالي. كما يشيد التقرير بإنجاز دولة الإمارات في محو الأمية بين النساء، حيث تشكل النساء أكثر من

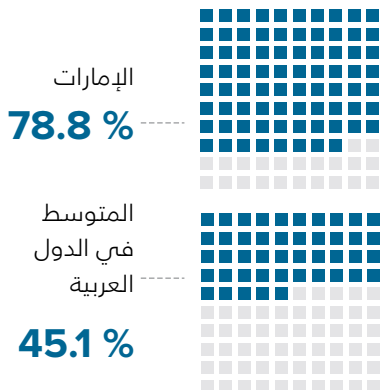
إجمالي الميزانية، لبرامج التعليم العام والعالى والجامعي بهدف تعزيز جودة التعليم وتعزيز منظومة المنح والبرامج الدراسية. وتبلغ التكلفة التقديرية لبرامج التعليم العام 6.7 مليارات درهم، أو 9.5 في المائة من الميزانية، بينما يتوقع أن تبلغ تكلفة التعليم العالى والجامعي 3.7 مليارات درهم، أو 5.3 في المائة. (وام، 2019) وفي ضوء هذا الالتزام المتواصل والاستثمار اللافئ، يستمر التوسع بخطى سريعة في هذا القطاع على مستوى الدولة، ومن المتوقع أن ينمو سوق التعليم في دولة الإمارات من 4.4 مليارات دولار في عام 2017 إلى 7.1 مليارات دولار بحلول عام 2023، حسب

السكان الحاصلون على التعليم الثانوي

2010-2017

(النسبة المئوية للأعمار +25، الإناث)

مع التعليم الثانوي
من دون تعليم ثانوي



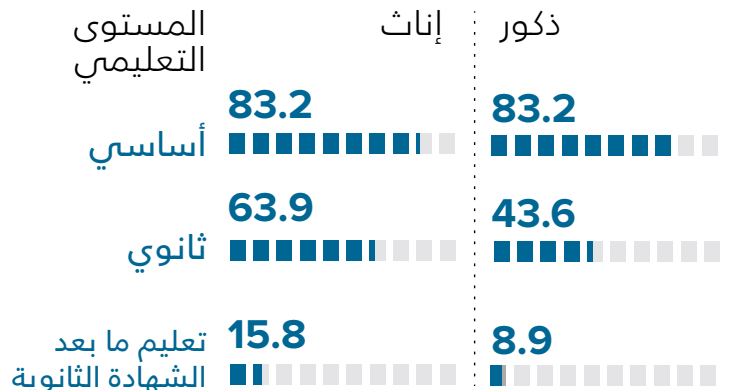
التحصيل التعليمي

النسبة المئوية للسكان من عمر 25 سنة فأكثر

مع مستوى محدد من التعليم

تم الحصول على مستوى التعليم

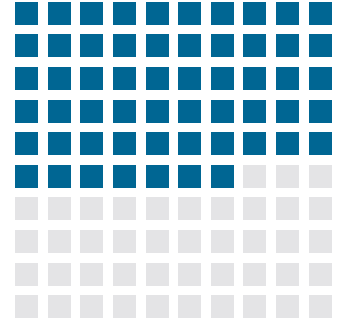
لم يتم بلوغ مستوى التعليم



56%

من الخريجين في
تخصصات العلوم
والتكنولوجيا والهندسة
والرياضيات في دولة
الإمارات من النساء

■ النساء
■ رجال



التعليم

المرأة في تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات

■ في عام 2006، أطلق المعهد البترولي برنامجاً لدعم الكفاءات من النساء في العلوم والهندسة (WISE)، شمل 104 خريجات إماراتيات من المدارس الثانوية. وفي عام 2016، ضم المعهد 2,177 طالباً وطالبة في كليات الهندسة المختلفة. (EIU, 2014) ■

المتوقع أن تقود حركة الاقتصاد مستقبلاً في دولة الإمارات العربية المتحدة: الطاقة المتجددة وتصنيع التكنولوجيا الفائقة والتكنولوجيا الحيوية والمستحضرات الصيدلانية ومعدات الاتصالات السلكية واللاسلكية وصناعة الفضاء وتجهيزات الرعاية الصحية.

تختار الطالبات وعلى نحو ملحوظ الدراسة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وتخصصات الذكاء الاصطناعي، ويكملن تحصيلهن التعليمي في الفترات التدريبية المعتمدة والوظائف الميدانية في حقول النفط ومحطات توليد الطاقة ومؤسسات الابتكار. ■

والإناث، بهدف رفع معدلات مشاركة النساء الإماراتيات، وفي الوقت نفسه تقليص الفجوة بين الجنسين في التوظيف والأجور.

وقد تخرّج من برنامج تدريب الفنيين في شركة «ستراتا للتصنيع» أكثر من 300 إماراتي وإماراتية منذ تأسيسه في عام 2010. ويمثل مواطنو دولة الإمارات نسبة 51 في المائة من العاملين في الشركة حالياً، و86 في المائة منهم من النساء. إلى جانب ذلك، تشكل النساء الإماراتيات 53 في المائة من قادة فرق العمل في شركة «ستراتا للتصنيع»، و59 في المائة من إجمالي المشرفين على الفرق. (ستراتا , 2019)

وحسب وحدة المعلومات الاقتصادية (EIU, 2014)، تشمل القطاعات الرئيسية التي من



شركة ستراتا للتصنيع القيادة بالقدوة



تهدف شركة «ستراتا للتصنيع» المتخصصة في تصنيع أجزاء هياكل الطائرات الميكانيكية والمملوكة بالكامل لشركة «مبادلة للاستثمار» إلى تصنيع أجزاء المحركات بحلول عام 2020. ويبرز ذلك الجهود التي تبذلها قيادة دولة الإمارات في مجال تنويع الاقتصاد. وتعتبر مبادرات ستراتا مثالاً يتحدى الصور النمطية للمهن والنوع الاجتماعي، ما يسمح للمرأة بالتطور والعمل في مجال تكنولوجيا الطيران والفضاء.



1

المتطلبات:
مناخ لمواطني دولة الإمارات
الجنس: الذكور والإناث
العمر: 20 – 35 عاماً.

برنامج ستراتا للتدريب

الفترة التأسيسية في
علوم الطيران والفضاء

اللغة الإنجليزية التقنية،
الرياضيات، المواد
والفجوة، والاساسيات
العملية وعلوم الطيران
والفضاء



في حين أن البرنامج مفتوح
لمواطني دولة الإمارات بغض
ال نظر عن الجنس بلغت نسبة
النساء الإماراتيات اللاتي
البحر في هذا البرنامج مستوى
مذهلة.





نسبة الولادات تحت إشراف كواد الرعاية الصحية المؤهلة (%)

2.2

الرعاية الصحية

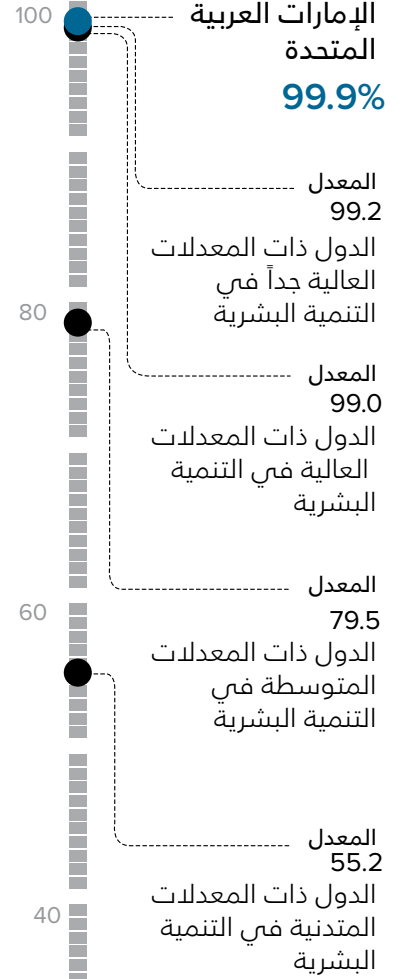
تركز الأجندة الوطنية لرؤية الإمارات 2021 على المجال الصحي - الجسدي والنفسي - وتهدف إلى توفير أعلى مستوى ممكن من الرعاية الصحية في كل أنحاء الإمارات.

حسب تقرير بلومبيرج لكفاءة الرعاية الصحية 2018. (ميلر ولو ، 2018)

وبفضل ارتفاع مستويات الرعاية الصحية في كامل مراحل النظام الصحي، بلغ متوسط عمر المرأة في دولة الإمارات 78.77 سنة في عام 2016. وتضاهي مستويات الرعاية الصحية السابقة للولادة وما بعد الولادة أعلى المعايير في أكثر دول العالم تقدماً، فقد خُفض معدل وفيات حديثي الولادة إلى 5.54 لكل 1,000 ولادة، بينما انخفض متوسط وفيات الرضع إلى

وتتعاون الحكومة مع السلطات الصحية في جميع أنحاء الدولة لتكون جميع المستشفيات العامة والخاصة معتمدة حسب المعايير الدولية، حيث يمثل توفير الرعاية الصحية ذات المستوى العالمي أولوية من أولويات دولة الإمارات. كما تُوفر الموارد اللازمة للوقاية من الأمراض ضمن منظومة الاهتمام بالصحة، وتتشدد الأجندة الوطنية لرؤية 2021 على أهمية الطب الوقائي، وتسعى للحد من انتشار آفة السرطان والأمراض المرتبطة بأنماط الحياة مثل داء السكري وأمراض القلب والأوعية الدموية.

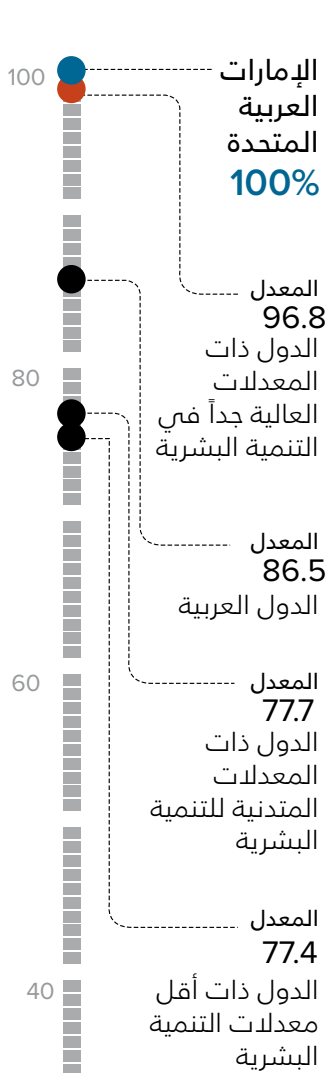
وبهذا الاهتمام الثنائي بالوقاية الصحية والتدخل الطبي، حصلت دولة الإمارات العربية المتحدة على درجة كفاءة بلغت 59.7 نقطة وهي أعلى من الدرجة المسجلة في الولايات المتحدة الأمريكية والبالغة 29.6، وبلغ متوسط العمر المتوقع لسكان دولة الإمارات 77.1، ونسبة تكاليف الرعاية الصحية من الناتج المحلي الإجمالي 3.5 في المائة،



المصدر: التحديث الإحصائي
مؤشرات التنمية البشرية للأمم المتحدة 2018



تغطية الرعاية الصحية ما قبل الولادة (%)



أبوظبي، يقدم برنامج «ثقة» تغطية طبية كاملة لجميع مواطني الإمارات الذين يعيشون في الإمارة، ويمنحهم إمكانية الاستفادة من خدمات عدد كبير من مزودي الرعاية الصحية الخاصة والعامة المسجلين في شبكة «ضمان» للتأمين. كما يشمل البرنامج أيضاً تغطية جغرافية أوسع.

وفي إمارة دبي، يقدم برنامج التأمين الصحي «سعادة» خدماته للمواطنين، ومنهم من غير الموظفين المشمولين بالتأمين الطبي الإلزامي الذي يقدمه أصحاب العمل. ويوفر برنامج «سعادة» تغطية تأمينية حصرية للمواطنين الإماراتيين الذين لا يستفيدون من أي برنامج صحي حكومي في الإمارة، ويقدم العلاج من خلال شبكة واسعة من مقدمي الرعاية الصحية في القطاع الخاص ومراكز الرعاية الصحية التابعة لهيئة الصحة بدبي. ■

7 لكل 1,000 حالة. كما انخفضت معدلات وفيات الأمهات إلى 0.01 لكل 100,000، ما يجعل دولة الإمارات واحدة من أكثر دول العالم أماناً للنساء في حالات الولادة. ويمنح تقرير الفجوة بين الجنسين لعام 2018 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2018 لدولة الإمارات درجة عالية من حيث نسبة الجنس عند الولادة (عدد المواليد الإناث لكل 1000 مولود من الذكور). (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2018). وحسب الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، تهدف الحكومة إلى تقديم خدمات رعاية صحية جيدة للنساء وتشمل العناية الطبية للقائات في المناطق النائية وتعزيز برامج التوعية الصحية والتركيز على الصحة النفسية.

ويتوفر التأمين الصحي لجميع مواطني دولة الإمارات في كل إمارة من إمارات الدولة. ففي





الوقاية قبل العلاج

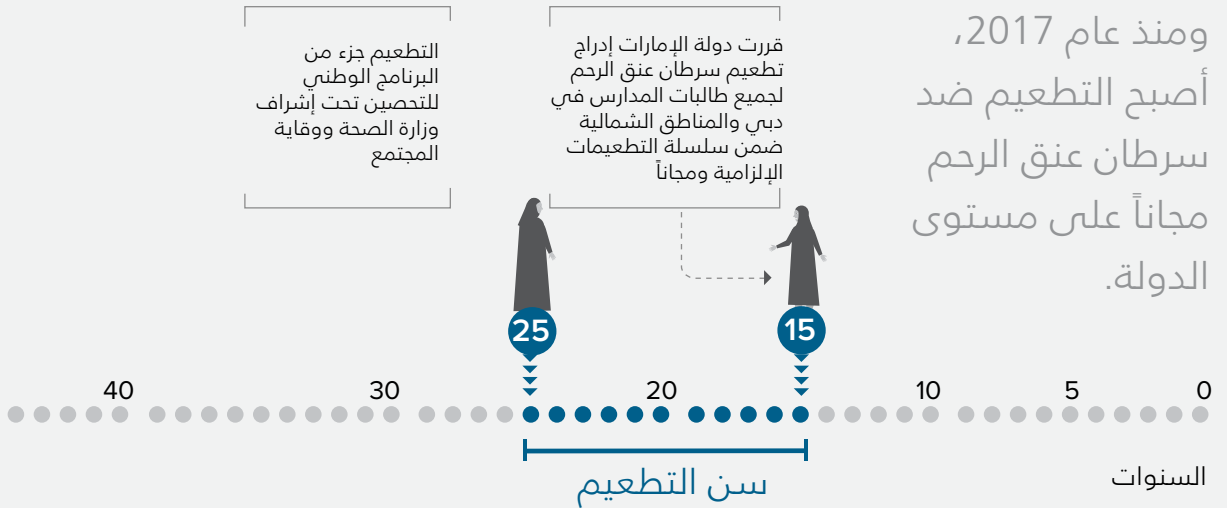
■ تعد مكافحة سرطان عنق الرحم عند النساء من بين أولويات الهيئات الصحية في دولة الإمارات. في نوفمبر 2011، انطلقت الحملة الوطنية للوقاية من سرطان عنق الرحم بالتعاون مع هيئة الصحة في أبوظبي (HAAD) وهيئة الصحة في دبي (DHA)، وبرنامج «تم للعمل التطوعي» وجمعية الإمارات الطبية. ويصنف سرطان عنق الرحم في دولة الإمارات العربية المتحدة في المرتبة الثالثة بين أكثر أنواع

السرطان انتشاراً بين النساء للفئة العمرية من 15 إلى 44 عاماً. ويركّز برنامج الكشف عن السرطان على زيادة الوعي بأهمية الفحص المبكر وأخذ التطعيم من أجل الوقاية منه.

شملت الحملة محاضرات توعية وإرشادات ونصائح حول ضرورة تحصين الفتيات من عمر 15 إلى 25 سنة، وأهمية إجراء فحوصات عنق الرحم للنساء مرة كل ثلاث سنوات بدءاً من عمر 25 سنة.

واعتمدت هيئة الصحة في أبوظبي برنامج التطعيم الإلزامي لفتيات المدارس منذ أكثر من عشر سنوات، وتم تنفيذ البرنامج بشكل فعال، ما ساهم في تخفيض حالات سرطان عنق الرحم بشكل ملحوظ في أبوظبي. وتنفذ هيئة الصحة بدبي برنامجاً مماثلاً من شأنه أن يساهم في الوقاية المبكرة من هذا المرض الخطير في دولة الإمارات. ■

ومنذ عام 2017، أصبح التطعيم ضد سرطان عنق الرحم مجاناً على مستوى الدولة.



2.3

المجتمع

التمكين الاجتماعي والاقتصادي لكل السكان جزء لا يتجزأ من ماهية المجتمع الإماراتي، وهناك تركيز خاص على جهود تمكين المرأة.

برنامج التاكسي الورد

توفر الإمارات أيضاً خدمات حصرية للنساء. ومنها «التاكسي الورد» وهي خدمة سيارات أجرة تقودها النساء وتوفر الخصوصية والأمان للسيدات خلال تنقلهن، وبأسعار معقولة. تقدم الخدمة هيئة الطرق والمواصلات (RTA) للنساء والأطفال وكبار السن. (مؤسسة تاكسي دبي، 2019)

على المستوى الاتحادي، تشرف وزارة تنمية المجتمع على تطبيق نظام الرعاية الاجتماعية في دولة الإمارات. وترصد الوزارة مخصصات محددة للجمعيات النسائية لتوفير شبكة أمان اقتصادية ودعم مالي واجتماعي، وخاصة النساء في المناطق الريفية.

برنامج الشيخ زايد للإسكان

ينص القانون الاتحادي رقم 2 لعام 2001 على تقديم مساعدة شهرية للأرامل والزوجات المهجورات والمواطنات المتزوجات من مقيمين لا يستطيعون كسب لقمة عيشهم لأسباب خارجة عن إرادتهم. وتوفر الحكومة السكن للمرأة الإماراتية العزباء من خلال برنامج الشيخ زايد للإسكان، كما يمكن للنساء المطلقات والأرامل التقدم بطلب للحصول على خدمات برنامج أبوظبي للدعم الاجتماعي. (وزارة تنمية المجتمع، 2019)

«المستجيب»

النسائي... إسعاف وودي للحالات الطارئة

تلبيةً لاحتياجات المجتمع، توفر خدمة «المستجيب النسائي» خدمات الإسعاف المخصصة للنساء والأطفال، وهي سيارة إسعاف ودية طاقمها من النساء فقط تقدمها مؤسسة دبي لخدمات الإسعاف. (مؤسسة دبي لخدمات الإسعاف، 2017)

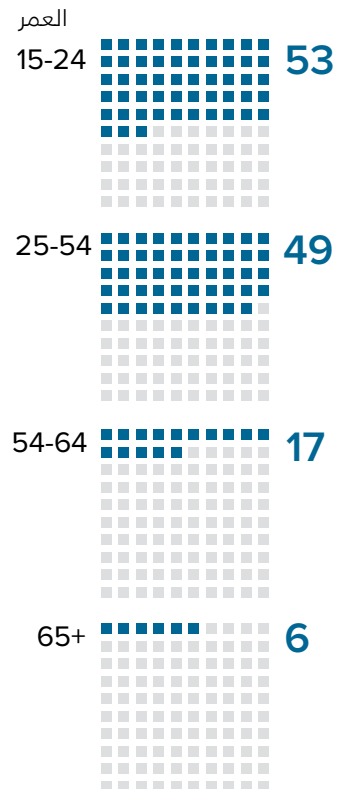
2.4

الاقتصاد

أصبح التوازن بين الجنسين في دولة الإمارات العربية المتحدة حتمية اقتصادية، حيث تتوجه أعداد متزايدة من الشركات التي تستشرف المستقبل نحو تنفيذ الخطوات اللازمة لتحقيق التوازن بين الجنسين ويعتبر هذا التوجه أداة محورية لرفع مستوى الأداء.

الفجوة بين الجنسين
في المشاركة
الاقتصادية (%)

النساء ■
رجال ■



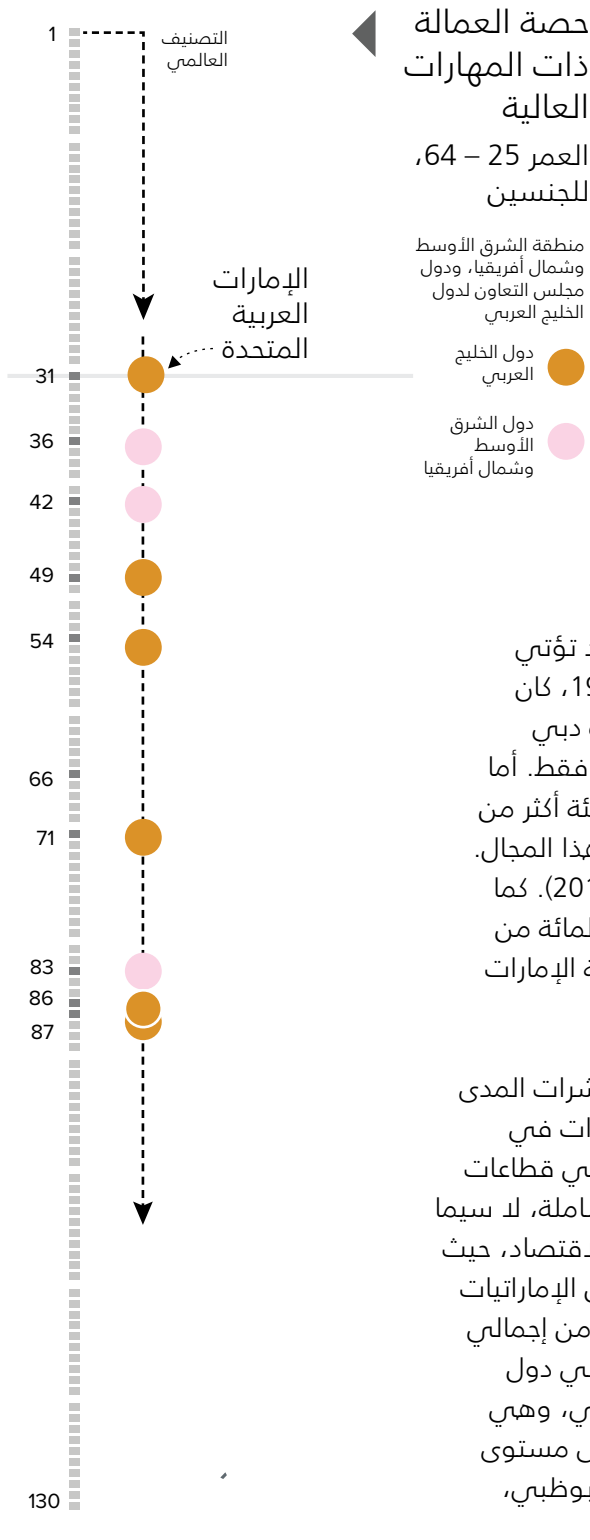
المهنية، من بداية حياتها العملية إلى مستوى المناصب القيادية العليا.

وقد تأكد نجاح تلك المبادرات من خلال ارتفاع أعداد الخريجات من مؤسسات التعليم العالي وعبر تقليص الفجوة بين الجنسين في مختلف القطاعات، إلى جانب قفزات دولة الإمارات في المؤشرات العالمية للتوازن بين الجنسين.

وتشير التوقعات الصادرة عن مجلس العلاقات الخارجية إلى أنه «إذا كانت مشاركة المرأة في دولة الإمارات متساوية مع حجم المشاركة الاقتصادية للرجل، فإن الناتج المحلي الإجمالي للدولة سينمو بنسبة 16 في المائة بحلول عام 2025، أي ما يعادل زيادة إجمالية قدرها 101 مليار دولار أمريكي، أو 10,985 دولاراً أمريكياً للشخص الواحد». (مجلس العلاقات الخارجية، 2018)

■ يسعى مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين إلى تحقيق التوازن المثالي بين الجنسين، وهذا الهدف في صلب رسالته ورؤيته. ويعمل المجلس كجهة تنسيق تغطي كل المؤسسات الحكومية ويُعنى باقتراح الإصلاحات التشريعية وتعزيز التعاون على المستوى الدولي وتقديم الاستشارات إلى الشركاء حول التغيرات في السياسات الحكومية لترسيخ مفهوم التوازن بين الجنسين وتحقيق أهدافه في دولة الإمارات العربية المتحدة.

وقد ركّز المجلس خلال السنوات الأخيرة على تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة عبر مقاربة ذات اتجاهين، وقاد دفة تغييرات متزامنة في مجال السياسات والتشريعات بهدف تقليص الفجوات بين الجنسين في سوق العمل والاقتصاد بوجه عام، إضافة إلى وضع وتنفيذ مبادرات عملية لدعم المرأة في كامل مراحل حياتها



توقعات

وبفضل توفر الإطار القانوني المناسب، تحقق النساء في دولة الإمارات درجات متقدمة من التميز في المجال الحكومي والهندسة والعلوم وقطاع الرعاية الصحية والإعلام وتكنولوجيا الكمبيوتر والمحاماة والتجارة وريادة الأعمال وصناعة الطاقة. ومنذ انضمام المرأة إلى القوى العاملة، زادت مشاركتها بنسبة 400 في المائة، حسب بيانات الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء. (Achkhanian, 2018)

وبرزت تغييرات في سياسات إدارة الموارد البشرية في العديد من الشركات لتحقيق التوازن بين الجنسين في أماكن العمل، وشملت التوظيف والترقيات الوظيفية والتدريب وإدماج سياسات إدارة الموارد البشرية التي تمد يد المساعدة للنساء في أماكن عملهن.



استضافت شركة موانئ دبي العالمية، دورة تدريبية نظمها بالتعاون مع شركة «إيرباص»، ومعهد التنمية المستدامة في جامعة «ميدلسيكس دبي». واستهدفت الجلسة تدريب 50 مشاركاً يمثلون أكثر من 25 شركة على مبادئ الأمم المتحدة لتمكين المرأة. واسترسلت الجلسة في موضوع مبادئ التوازن بين الجنسين، وشجعت الشركات على تبادل الأفكار حول تصميم وتنفيذ المبادرات الهادفة إلى توظيف المرأة والاحتفاظ بها في القطاعات التي هيّمن عليها الذكور خلال السنين الماضية.

الدعم حول العالم في شركة موانئ دبي العالمية

تلك الفكرة من خلال دورها كرائدة في تحطيم الحواجز وتبسيط الضوء على الدور الذي تلعبه المرأة في هذا القطاع. لقد حظيت الشركة بمكانتها الرائدة عبر مساهمتها في التحول النموذجي في هذا القطاع الحيوي ومن خلال الترحيب بالموظفات وإعطائهن أدواراً قيادية.

وأخيراً، تساهم شركة موانئ دبي العالمية في إعداد النساء لأدوار مستقبلية في أعمال الشحن. ويعمل برنامج (InvestInHer#) على زيادة الوعي بأعمال الشركة في المجتمعات المحلية والمساعدة في بناء الكوادر المتألقة مهنيّاً في المستقبل.

وإلى جانب الحملات المميزة التي أصبحت الآن جزءاً من سياسة إدارة الموارد البشرية، تعمل الشركة وتتعاون مع المؤسسات والهيئات الأخرى على دعم قضايا تمكين المرأة في المنطقة. ■

إلى الحصول على آراء النساء بهدف تطوير ثقافة العمل والسياسات المتعلقة بها لتشجيع ونشر ثقافة التوازن بين الجنسين على جميع مستويات العمل في الشركة.

ثانياً: تنفذ الشركة حملة (MentorHer#) لدعم النساء في أماكن العمل عبر الإرشاد المهني ومساعدتهن في بناء شبكات الأعمال التي تفتح آفاق الفرص أمامهن. وتهدف هذه الحملة إلى تمكين المرأة من خلال ورشات تعليمية في أقسام شركة موانئ دبي العالمية المختلفة.

ثالثاً: تؤمن الشركة بتكريم الناجحين، إذ تلقى حملة «قصتها» (HerStory#) استجابة كبيرة في موانئ دبي العالمية، وتساهم في تحقيق أهداف الاستدامة. ولقد كانت أعمال الشحن والخدمات اللوجستية قطاعاً يهيمن عليه الذكور تقليدياً، وترغب الشركة في تغيير

■ هناك شركات عدة في دولة الإمارات العربية المتحدة تدرك قيمة التنوع في قواها العاملة. وتلتزم هذه الشركات بمبادئ التوازن بين الجنسين وتقدر أهمية دعم المرأة في الفرق التي تعمل ضمنها. ومن هذه الشركات التي تحتل مكانة بارزة في هذا السياق شركة موانئ دبي العالمية، حيث تتعاون مع المؤسسات الرائدة والمجتمعات المحلية في دعم حق المرأة في التعليم والتوظيف والرعاية الصحية.

وتنفذ موانئ دبي العالمية الكثير من المبادرات الريادية على مستوى الشركة، والتي ساهمت في مضاعفة عدد الموظفين بين عامي 2016 و 2018. وتدعم الشركة المرأة على مختلف المستويات لتحقيق النمو المستدام في حياتها المهنية.

أولاً: تعمل موانئ دبي العالمية على فهم متطلبات المرأة. وتسعى حملة «استمع إليها» (ListenToHer#)

مبادرة موانئ دبي العالمية

من الإمارات إلى العالم

التغيير يبدأ بالعمل.

أطلقت موانئ دبي العالمية
مبادرة (DPWorld4Women)
لدعم الموظفات من خلال
عمليات الشركة المتعددة.

التوجيه والإرشاد

تربط موانئ دبي العالمية رواد
القطاعات مع الكوادر الواعدة
لاكتساب المعارف والنصائح
حول كيفية تحقيق أهدافهن
المهنية.



49

تم الجمع بين
49 شخصاً من
موجهين ومندربات
من دول العالم
المختلفة.



SOCIETY



سيدات الأعمال

2.4.1

وحاضنات الأعمال ومجمعات العلوم والمنظمات غير الحكومية. وتقدم الجمعيات النسائية خدمات اجتماعية للمرأة وتساعدتها في توفير مصادر للدخل.

وخلال السنوات القليلة الماضية، قامت حكومة الإمارات العربية المتحدة بخطوات كثيرة وجادة لتشجيع قيام الشركات الصغيرة والمتوسطة. وتساهم المشاريع الكبرى مثل صندوق خليفة ومؤسسة محمد بن راشد في دعم مشاريع الشباب من مواطني دولة الإمارات رجالاً ونساءً وتأسيس الأعمال وتنمية المشاريع الخاصة.

ومن الملاحظ أن الجهود المبذولة حققت نتائج باهرة، تمثلت في زيادة عدد النساء الإماراتيات اللاتي يؤسسن شركات خاصة بهن. وحسب نتائج بحث أجرته «عرب نت» ومؤسسة محمد بن راشد لدعم مشاريع الشباب، تمثل الإناث 13 في المائة من إجمالي مؤسسي تلك الشركات في عام 2015. ■

■ تشجع دولة الإمارات العربية المتحدة ريادة الأعمال وتعتبرها عنصراً جوهرياً في بناء الاقتصاد المستدام. وفي هذا السياق، يُنظر إلى روح مبادرات الأعمال لدى السيدات على أنها مصدر أساسي للنمو الاقتصادي في الدولة.

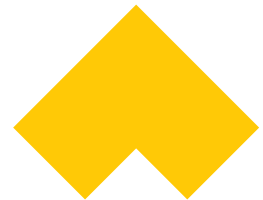
لا تخلق رائدات الأعمال وظائف جديدة فحسب، بل يبدعن أيضاً أساليب جديدة وابتكارية في الإدارة والتنظيم والأعمال.

وحسب تقرير مجلس سيدات أعمال الإمارات لعام 2016، تشكل سيدات الأعمال 15 في المائة من مقاعد مجالس الغرف التجارية والصناعية في الدولة، وتسهم الشركات المملوكة من قبل النساء بنسبة 10 في المائة من القيمة الإجمالية للقطاع الخاص الإماراتي. (ناشاكوف، 2016)

وقد تأسست مؤسسات عدة لدعم سيدات الأعمال الإماراتيات في بداية أعمالهن، وتشمل مؤسسات حكومية متخصصة

المرأة في الأسواق المالية

2.4.2



المشاركة في العمل

مكانة مميزة في قطاعي الصحة والتعليم

■ حققت المرأة نجاحاً لافتاً في قطاعات التعليم والرعاية الصحية. وقد ارتفع عدد الطبيبات الإماراتيات من 388 طبيبة في عام 2013 إلى 405 طبيبات في عام 2014، وإلى 450 طبيبة في عام 2015. وشكلت النساء الإماراتيات 96.8 في المائة من عدد المواطنين الإماراتيين الإجمالي في مهنة التمريض في إمارة دبي في عام 2015، بينما شكّلت المعلمات الإماراتيات 96.7 في المائة من عدد المواطنين الإماراتيين الإجمالي في مهنة التدريس في الإمارة 2015-2016. ■

■ للمرأة حضور قوي في أسواق الأسهم، حيث تشارك بنشاط في الاستثمار في أسواق المال وتستلم مناصب قيادية عليا بشكل متزايد في مجال إدارة الأصول.

فقد بلغ عدد المستثمرات الإماراتيات في سوق أبوظبي للأوراق المالية 222,000 مستثمرة في نهاية النصف الأول من عام 2019، وبلغ عدد الأسهم التي تملكها المستثمرات نحو 3.5 مليارات سهم بقيمة سوقية تبلغ حوالي 20 مليار درهم، حسب الإحصاءات الصادرة عن سوق أبوظبي للأوراق المالية. وتشغل المواطنات الإماراتيات أكثر من 58 وظيفة في مختلف إدارات السوق، ما يمثل 46 في المائة من إجمالي عدد الموظفين. (وام، 2019)

وفي سوق دبي المالي، بلغت القيمة الإجمالية للأوراق المالية المدرجة والمملوكة من قبل النساء 7.8 مليارات درهم، في حين بلغت القيمة الإجمالية لتداول المستثمرات 7 مليارات درهم في عام 2018. وتمثل النساء 58 في المائة من عدد الموظفين في سوق دبي المالي، يعملن في العديد من الأقسام والإدارات. (المكتب الإعلامي لحكومة دبي، 2019). ■



سعادة عيسى كاظم، محافظ مركز
دبي المالي العالمي، وسعادة منى
المري - نائبة رئيسة مجلس الإمارات
للتوازن بين الجنسين، يقرعان جرس
«التوازن بين الجنسين» في سوق
دبي المالي، ضمن احتفالات اليوم
العالمي للمرأة.



المرأة الإماراتية في القوات المسلحة

■ تشارك المرأة في مهام كانت حكرًا على الرجال، مثل الطيران والقوات المسلحة وقطاع الدفاع، في أدوار مهمة وقيادية. والتحقّت 15 امرأة إماراتية في أول وحدة نسائية لمكافحة الحرائق في الدولة، في إدارة الدفاع المدني بالشارقة في شهر فبراير 2018.

لا تمثل مشاركة المرأة في القوات المسلحة ظاهرة جديدة في دولة الإمارات، حيث تلعب النساء دوراً في القوات المسلحة الإماراتية منذ عام 1991، منذ أن تأسست مدرسة خولة بنت الأزور العسكرية بناءً على توجيهات المغفور له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، طيب الله ثراه، بهدف إعداد الشابات المواطنات للعمل في الجيش. وتعتبر المدرسة أول أكاديمية عسكرية للنساء في دولة الإمارات ودول مجلس التعاون الخليجي، وتوفر الأكاديمية أحدث التدريبات على مستوى عالمي، إضافة إلى اللياقة البدنية وتنمية المهارات القيادية. تخضع المتدربات إلى المادة التدريبية نفسها التي يخضع لها المتدربون، ويتحملن المسؤوليات

نفسها. وتلعب المرأة دوراً مهماً في تقديم المساعدات الإنسانية وعمليات حفظ السلام في الدول التي تحتاج للدعم. في أبريل 2019، تخرّجت أول دفعة من قوات حفظ السلام من نساء عربيات بعد خضوعهن للتدريب المكثف، وقد أثبتن إمكاناتهن القيادية والذهنية والبدنية، إضافة إلى صفات المرونة وروح العمل الجماعي والإخلاص في العمل، وهي صفات الجندي الحقيقي.

شاركت مجموعة تضم أكثر من 130 امرأة من دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية والأردن واليمن ومصر والبحرين والسودان في المبادرة التي نتجت عن الشراكة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والاتحاد النسائي العام ووزارة الدفاع في دولة الإمارات، لبناء قدرات المرأة العربية في المجال العسكري وعمليات حفظ السلام. وتعمل 4 نساء ضمن فريق الطيارين على مقاتلات سلاح الجو الإماراتي، كما تربت أكثر من 30 امرأة على العمل ضمن قوات الأمن الخاصة. (وام، 2019). ■



الحكومة والمشاركة السياسية

تحظى المرأة الإماراتية بحضور مميز في المجلس الوطني الاتحادي ومجلس الوزراء.

■ تشغل المرأة مناصب في الحكومة ومواقع صنع القرار في دولة الإمارات. تشجع القيادة الرشيدة التمثيل المتكافئ للنساء والرجال في مناصب صناعة القرار حيث تؤمن الحكومة أن للمرأة رؤية جوهريّة وضرورية في عملية صنع القرار الوطني، ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية حضورها في المناصب العليا ضمن الإدارات الحكومية والحياة السياسية.

ومن بين أهم الأسماء البارزة معالي الدكتورة أمل عبدالله القبيسي، رئيسة المجلس الوطني الاتحادي السابقة. أصبحت الدكتورة أمل عبدالله القبيسي رئيسة للمجلس الوطني الاتحادي في نوفمبر 2015، وهي أول امرأة في المنطقة تقود برلماناً، وسبق لها أن دخلت التاريخ الإماراتي في عام 2006 كأول إماراتية تصل لقبه المجلس الوطني الاتحادي عبر انتخابات تشريعية، وعُيّنت في عام 2011 نائبة لرئيس المجلس.

وتشكل النساء 50 في المائة من أعضاء المجلس الوطني الاتحادي،

و تُعتبر دولة الإمارات من بين أكثر الدول تمثيلاً للمرأة في البرلمان، متفوقة على المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية حيث تشكل النساء حوالي 32% و19% من البرلمان والكونجرس، على التوالي، حسب بيانات الاتحاد البرلماني الدولي.

تعكس إنجازات الدولة في هذا المجال المسار المستقبلي للبلاد الهادف إلى تحقيق التمكين الكامل للمرأة الإماراتية وضمان مشاركتها الشاملة والفعّالة، وتكافؤ الفرص في المواقع القيادية على جميع مستويات صناعة القرار في الحياة السياسية.

في عام 2019، شغلت تسع نساء منصب وزير في مجلس الوزراء بدولة الإمارات، ما يمثل أكثر من 29 في المائة من المناصب الوزارية، وهذه واحدة من أعلى النسب في المنطقة. وفي أوائل عام 2016 تولت معالي شما بنت سهيل فارس المزروعى منصب وزيرة دولة لشؤون الشباب في الإمارات، وكانت تبلغ من العمر حينها 22

عاماً، ما يعكس التزام دولة الإمارات بتمكين المرأة واندماجها في الحياة السياسية.

كما يشكل العنصر النسائي 30 في المائة من العدد الإجمالي لأعضاء السلك الدبلوماسي، من بينها 42 وظيفة في بعثات خارجية، ويوجد حالياً في السلك الدبلوماسي سبع سفيرات، بما في ذلك السفيرات لدى الأمم المتحدة وفنلندا والدنمارك ولاتفيا والبرتغال وإسبانيا وهونغ كونغ والبرازيل.

وأصبحت سعادة لانا نسيبة في سبتمبر من عام 2013 أول ممثلة دائمة لدولة الإمارات العربية المتحدة لدى الأمم المتحدة وخامس امرأة إماراتية تشغل منصب سفيرة. وقد انتُخبت رئيسة للمجلس التنفيذي للمرأة في الأمم المتحدة في عام 2017، وهي أول عربية ترأس المجلس. كما انتُخبت نائبة رئيس للجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2017 ممثلة لمجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ. ■

هناك تسع وزيرات في الحكومة الإماراتية:



**معالي ريم بنت
إبراهيم الهاشمي**
وزيرة دولة لشؤون
التعاون الدولي



**معالي نورة بنت
محمد الكعبي**
وزيرة الثقافة
والشباب



**معالي حصّة بنت
عيسى بوحميد**
وزيرة تنمية
المجتمع



**معالي جميلة بنت
سالم مصبح المهيري**
وزيرة دولة لشؤون
التعليم العام



**معالي الدكتورة ميثاء
بنت سالم الشامسي**
وزيرة دولة



**معالي عهد بنت
خلفان الرومي**
وزيرة دولة للتطوير
الحكومي والمستقبل



**معالي شما بنت سهيل
بن فارس المزروعى**
وزيرة دولة
لشؤون الشباب



**معالي مريم بنت محمد
سعيد حارب المهيري**
وزيرة دولة للأمن
الغذائي والمائي



**معالي سارة بنت
يوسف الأميري**
وزيرة دولة للتكنولوجيا
المتقدمة

معالي المهندس
سلطان بن سعيد
المنصوري



عضو مجلس الوزراء ووزير الاقتصاد السابق



خلق ثقافة مؤسسية للجنسين

أصدرت وزارة الاقتصاد قرارات عدة تشجع النساء على الترشح لعضوية مجالس الإدارة والإدارات العليا والتنفيذية في الشركات العامة والخاصة.

■ تتخذ دولة الإمارات العربية المتحدة خطوات سريعة على طريق تشكيل ثقافة مؤسسية ناضجة تقود إلى تولي النساء لأدوار تنفيذية وقيادية. ويجري إحداث هذا التغيير في خضم مساعي الدولة لإجراء إصلاحات فاعلة في سوق العمل تشمل التعديلات القانونية لتعزيز حماية المرأة في أماكن العمل وبرامج رفع عدد النساء في مجالس الإدارة، أو سياسات دعم إعداد المرأة لأدوارها القيادية في القطاعات المختلفة. فالنساء يمثلن ركيزة أساسية للاقتصاد وتعزيز مشاركة المرأة ودورها القيادي سيؤد عوائد إيجابية كما سيقود إلى تمكين المجتمع.

تطرح هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة سبعة مبادئ معترف بها عالمياً، وتنفذ جميعها في دولة الإمارات العربية المتحدة حالياً، استناداً إلى رؤية قيادتنا الحكيمة وقرارات مجلس

الوزراء. إننا نعمل من أجل تحقيق هذه الأهداف عبر دعم المرأة لتحصل على التعليم العالي ولتقوم بدورها في المجتمع من خلال توفير الأدوات اللازمة والفرص الضرورية لتقدمها.

وتساعد الوزارة قطاعات مختلفة في تحقيق الالتزام بمسيرة تمكين المرأة عبر المبادرات والقرارات التي تقود في ذلك الاتجاه الاستراتيجي، ولقد أصدرنا قرارات وزارية تشجع النساء على الترشح لعضوية مجالس الإدارة والإدارات العليا والتنفيذية في الشركات العامة والخاصة.

وتلعب الوزارة دوراً محورياً في مساندة جهود تمكين المرأة من خلال حضورها في مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين. وتتعاون الوزارة مع القطاع الخاص لزيادة فرص عمل المرأة فيه وتحقيق التقدم في مسيرتها المهنية. كما تركز الوزارة على تطوير بيئة الأعمال في الدولة لتعزيز الأنشطة التجارية

وريادة الأعمال، وهناك مؤشرات على توجه أعداد متزايدة من النساء للانخراط في مشاريع ريادة الأعمال. منظومة ريادة الأعمال في دولة الإمارات حالياً مختلفة تمام الاختلاف عما كانت عليه قبل خمس سنوات.

فلدينا الآن قانون الشركات الصغيرة والمتوسطة الذي صدر في عام 2014، ويوفر حوافز رئيسية لدعم مواطني الدولة في عمليات التمويل والشراء وغيرها من الحوافز. وأسست الدولة تلك المنظومة والمؤسسات الحالية بهدف دعم القدرة التنافسية للشركات الصغيرة والمتوسطة ومشاريع ريادة الأعمال، وتشمل تلك المنظومة مجلس الشركات الصغيرة والمتوسطة الذي يتكون من 15 مؤسسة صغيرة ومتوسطة على المستويين الاتحادي والمحلي وممثلين عن القطاع الخاص، ويَعنى المجلس بتنسيق السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة



والمتوسطة وتنفيذ حزمة الحوافز لأصحاب المشاريع من مواطني الدولة.

ولدينا أيضاً البرنامج الوطني للمشاريع والمنشآت الصغيرة والمتوسطة الذي يوفر العديد من الخدمات الرئيسية لدعم رواد الأعمال الإماراتيين. إذ تعتبر الإمارات اليوم الدولة العربية الرائدة في دعم روح ريادة الأعمال، ونحتل المرتبة الحادية عشرة على مستوى العالم حسب تقرير ممارسة أنشطة الأعمال الصادر عن البنك الدولي، كما نسعى بكل قوة لأن نكون من بين أفضل خمس دول في العالم.

ومع تعاظم دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة في الإمارات، أصبح دور النساء من أصحاب المشاريع على درجة عالية من الأهمية، وتتعاون الوزارة مع شركائها الاستراتيجيين على تحقيق مؤشرات الأداء الرئيسية كما حددتها الأجندة الوطنية والمتعلقة بريادة الأعمال والشركات الصغيرة والمتوسطة بهدف زيادة الحوافز وتقليص الإجراءات وتخفيض التكاليف على رواد الأعمال الجدد، وخاصة النساء.

لقد تلقينا استجابة إيجابية من إدارات التنمية الاقتصادية في الدولة، ونعمل على تنفيذ المزيد من الأفكار والمشاريع الطموحة إذ تم البدء بتنفيذ برامج تدريبية لمساعدة أصحاب المشاريع الجديدة على التعامل مع بيئة الأعمال. كما أننا نشارك في المؤتمرات الدولية حول الشركات الصغيرة والمتوسطة والتي تساعد رواد الأعمال على تبادل الخبرات واكتساب المعرفة اللازمة لمواجهة العديد من التحديات في مسيرة عمل ونجاح هذه الشركات. ■



معالي
ناصر بن ثاني
جمعة الهاملي

عضو مجلس الوزراء، وزير الموارد
البشرية والتوطين



تمكين المرأة من خلال منظومة عمل الموارد البشرية المبتكرة والمساندة

عدم توظيف المرأة أو عدم الاستفادة من قدراتها وإمكانياتها يعتبر هدرًا لفرص اقتصادية واجتماعية.

تتطلب معرفة علمية محددة، سواءً أكانت في مجال علوم الفضاء أم قيادة الطائرات المدنية العملاقة، والتي تعتمد على مهارات متقدمة ومعرفة بأنظمة تكنولوجية متطورة. وعند الحديث عن المرأة والإنجازات الكبيرة التي حققتها، فهناك العديد من الأسماء البارزة، وعلى سبيل المثال لا الحصر، فإن أول امرأة تقود طائرة إيرباص كانت في السادسة والعشرين من العمر فقط، أو أول امرأة تنضم إلى سلاح الطيران الإماراتي، ناهيك عن أسماء أخرى عدة في مجالات الصناعة والهندسة والطاقة، ومن المتوقع أن يشهد سوق العمل قريباً زيادة في مشاركة المرأة الإماراتية في القطاع الخاص. هناك ثلاث مراحل لتمكين المرأة، تتضمن المرحلة الأولى تشجيع المرأة وتوفير الفرص لها للدخول في ميدان العمل، والمرحلة الثانية

العالمي للتحاق النساء بمؤسسات التعليم العالي والثانوي، ما يدل على طموح المرأة وقدرتها على قيادة المؤسسات ومساهمتها البارزة في مسيرة التطور الاقتصادي. وقد نشرت مؤسسة دبي للمرأة و «برايس ووترهاوس كوبرز»، عام 2018، تقريراً تحت عنوان «قوة الاختيار». ويشير هذا التقرير إلى أن 80 في المائة من النساء اللاتي شاركن في الدراسة أردن العمل وبناء مستقبل مهني ناجح. لقد أدهشتنا المرأة بإنجازاتها في مجالات عدة منها القضاء والسلك الدبلوماسي والعمل السياسي، حيث وصل عدد الوزيرات في عام 2019 إلى تسع وزيرات، إضافة إلى رئيسة للمجلس الوطني الاتحادي وأكثر من سبع سفيرات. كما شهدنا إقبال المرأة، مقارنة بدول المنطقة في شغل وظائف

■ لا يتحقق تمكين المرأة في ميدان العمل من خلال رفع الأعداد فقط بل تقع على عاتق الشركات مسؤولية إطلاق مبادرات جديدة والعمل على تحسين أساليب توظيف وتشجيع المرأة والتي لا يمكن تحقيقها إلا من خلال مقارنة متعددة الأبعاد. وتكتسب المرأة في البيئة المؤسسية عاملاً بعد عام أهمية متزايدة على كل الصعد، حيث تحظى بالدعم على جميع المستويات والتكافؤ فيما يتعلق بالترقيات والفرص المهنية، كما تشغل المرأة حالياً مناصب قيادية وقد أصبحت قدوة يحتذى بها في كبريات الشركات والهيئات الحكومية المختلفة. كما تحظى المرأة اليوم بحصولها على كل فرص التعليم العالي، ففي عام 2018، حققت دولة الإمارات نتائج متميزة في المؤشر



وإيماننا بأن مسؤولية بناء الأجيال تقع على عاتق المجتمع بأكمله وليس المرأة وحدها، فقد تقرر تأسيس دور الحضانة في أماكن العمل. وتعيّن على الوزارات والهيئات والدوائر الحكومية التي يصل عدد الموظفين فيها إلى 50 امرأة توفير حضانة للأطفال بأسعار معقولة وبمعايير خدمة ذات جودة عالية، كما تم رفع مدة إجازة الأمومة للمهات العاملات في القطاع العام إلى ثلاثة أشهر مدفوعة الأجر.

اعتمدنا أيضاً سياسات تدعم التوظيف الذاتي للمرأة وتقديم النصائح المهنية الضرورية والإرشاد والتدريب والتمويل لضمان نجاح المبادرات، كما أن القرار الذي اتخذ مؤخراً لتوحيد إجازات القطاعين العام والخاص يهدف إلى جعل القطاع الخاص اختياراً مفضلاً لدى جميع الباحثات عن عمل.

تقع مسؤولية كبرى على عاتقنا كأصحاب قرار في الحكومة، تتمثل في توفير وتقديم الإرشاد والنصح لجميع الباحثين عن عمل. إننا نعمل على تحقيق ذلك من خلال (منتدى الطلبة توطين 360) الذي تنظمه الوزارة برعاية هيئة المعرفة والتنمية البشرية. كما وقعت الوزارة أيضاً مذكرات تفاهم عدة مع معاهد تدريبية مختلفة في الدولة، مما يساعد على تأهيل الباحثين للعمل في القطاع الخاص.

ومع أن الوزارة تدعم مسيرة تمكين المرأة على كل الصعد، لا تزال هناك حاجة لبذل المزيد من الجهد، فبعد دراسة مفصلة لأفضل الممارسات العالمية، قمنا بالتركيز على أهمية ضمان حماية

هي مرحلة توفير البيئة الداعمة لتطوير المرأة من خلال الدورات التدريبية والتوجيه، أما المرحلة الأخيرة فتشمل إعداد منظومة التشريعات التي تضمن للمرأة العاملة التوازن بين واجبات العمل والالتزامات الأسرية.

وهناك مسؤولية تقع على أصحاب العمل في مساندة المرأة لتقوم بعملها خارج المنزل وتلبي التزاماتها تجاه عائلتها في الوقت ذاته. أحد أهم العوائق التي تقف في طريق المرأة وتمنعها من العمل في القطاع الخاص يتمثل في بُعد سكنها عن مكان العمل، وجاء الحل من خلال طرح أسلوب مبتكر للتوظيف يستفيد من تقنية المعلومات بكفاءة ويوفر مساحة عمل مناسبة للموظفين. وقد قدمت الوزارة كل الدعم اللوجستي اللازم لتأمين مساحة العمل اللازمة لتفادي إهدار الساعات الطويلة في التنقل من وإلى أماكن العمل.

يدعم العمل عن بُعد التطور الشخصي والمهني في الدولة، فهذه المبادرة شهدت نجاحاً في خلق فرص العمل في جميع مناطق الدولة، وخاصة في المناطق البعيدة عن أهم مركزين اقتصاديين، أبوظبي ودبي، مما وفر للمرأة إمكانية العمل من بيتها أو من مكان مخصص ضمن حدود الإمارة التي تعيش فيها، دون الحاجة للتنقل لمسافات بعيدة، كما أن هذا النظام شهد نجاحاً أيضاً في خلق فرص عمل للمرأة التي تمنعها التزاماتها الاجتماعية ومسؤولياتها وواجباتها الأخرى من الدخول إلى ميادين العمل التقليدية. وانطلاقاً من هدف تمكين المرأة





الضيافة. وأظهرت الدراسة أن الشركات ذات النسبة الأكبر من التنوع بين الجنسين حققت أرباحاً صافية أعلى بحوالي 58 في المائة من الشركات التي تتبنى سياسة توظيف تتمثل في نسبة أعلى من جنس معين على حساب الجنس الآخر، سواء أكان من النساء أم الرجال. وقد أوضحت الدراسة أيضاً أن التوازن بين الجنسين

تشكيل الكوادر المهنية لديها حسب مبادئ التنوع بين الجنسين، لما تشكل من أهمية في نمو واستدامة القطاع الخاص. قمنا أيضاً بإعداد دراسة بالتعاون مع مؤسسة (جالوب) الأمريكية المتخصصة في البيانات التحليلية والاستشارات، بهدف التعرّف على أثر التوازن بين الجنسين على الأداء الكلي للشركات في قطاع

المرأة العاملة خلال فترة إجازة الأمومة ومنع إنهاء خدمتها خلال تلك الإجازة أو بسببها، استجابة لما وردنا من ممارسات في هذا الصدد. كما تشجّع الوزارة القطاع الخاص على توظيف عدد أكبر من النساء والعمل على تحقيق أهداف الدولة الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين، وعلى الشركات الخاصة



في مناصب قيادية مسؤولية
مشاركة تقع على عاتق المؤسسات
الحكومية والقطاع الخاص، وأنا
مقتنع تماماً بأننا لن نجد أبداً عن
تحمل تلك المسؤولية. ■

يرفع مستوى الإبداع والتحفيز لدى
العاملين.
وبغض النظر عن الأرباح المحققة،
فإن العزوف عن توظيف المرأة وعدم
الاستفادة من إمكانياتها يُعتبر هدرًا
للموارد البشرية المتوفرة (المؤهلة
للقيام بتلك الوظائف). وأود التأكيد
مرة أخرى على أن اتباع سياسة
التوازن بين الجنسين وتعزيز مشاركة
المرأة في سوق العمل ووضعها

معالي
ريم بنت إبراهيم
الهاشمي



عضو مجلس الوزراء، وزيرة دولة
لشؤون التعاون الدولي



دور المرأة في صنع القرار (ملف استضافة إكسبو 2020)

تمثل فئة «النساء والفتيات» ركيزة من بين الركائز الأساسية لبرنامج أهداف التنمية المستدامة لمعرض إكسبو 2020 دبي، وسيكون تواجدها أساسياً في سلسلة من الحوارات الاستراتيجية ورحلة الزائر في «جناح الفرص».

■ في الوقت الذي تستعد فيه دولة الإمارات لاستضافة معرض إكسبو 2020 دبي، فإن النساء يبذلن جهوداً كبيرة لإنجاح هذا الحدث المهم، فهن لادعات أساسيات في جميع جوانب استضافة هذا المعرض الدولي. فالتوازن بين الجنسين في استضافة هذا الحدث يعتبر أمراً مهماً ليس فقط بالنسبة لفريق إكسبو في دولة الإمارات، بل وبين صفوف المفوضين العاملين للدول المشاركة.

إننا ملتزمون بأن يساهم المعرض وبشكل كبير في تعزيز مناقشة التوازن بين الجنسين وتمكين المرأة، وزيادة الوعي بهذه القضايا، وأن يكون لإكسبو 2020 دبي دور في ترك إرث يضمن أن معارض إكسبو المقبلة ستجعل هاتين القضيتين جزءاً لا يتجزأ من الموضوعات التي تختارها الدول المضيفة. أحد الأركان الأساسية لبرنامج

أهداف التنمية المستدامة الخاص بإكسبو دبي 2020 هو التركيز على قضايا «النساء والفتيات» من خلال سلسلة من الحوارات الاستراتيجية ورحلة زائر التي سيتم عقدها في جناح الفرص.

لقد قررنا أن يتم إنشاء جناح للنساء في إكسبو 2020 دبي، حيث لم يتم تخصيص جزء لمعالجة قضايا المرأة منذ استضافة المعرض الأول عام 1851 إلا ثلاث مرات فقط. وسيتميز «جناح المرأة» في إكسبو 2020 عن سابقه من حيث شموليته ورسالته العالمية حول مساهمات النساء في المجتمعات في جميع أنحاء العالم. إن الهدف من وراء إنشاء هذا الجناح هو التعرف على النساء اللواتي يمثلن نموذجاً يحتذى به، ونشر الوعي حول قدرات المرأة ومساهماتها في جميع القطاعات، الأمر الذي سيكون له أثر كبير في تغيير نظرة الناس عن المرأة.

وسيركز قدر كبير من المحتوى والبرامج في المعرض على المساهمات المهمة التي تقدمها المرأة وما زالت تقدمها في المجتمع. واحتفاءً بالنجاحات التي حققتها المرأة في جميع أنحاء العالم، سيكون إكسبو 2020 دبي على موعد مع الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، بالإضافة إلى الاحتفال بالذكرى السنوية لإعلان بكين وقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن. بالإضافة إلى الفرصة التي يمنحها إكسبو 2020 دبي للقوى العاملة من النساء من خلال إنشاء شبكات من التواصل، فإن برامجنا وبرامج عدد من المشاركين تركز على قيادة الأعمال، مما يمنح صاحبات المشاريع فرصة عرض منتجاتهن أو خدماتهن في المنصة العالمية لإكسبو 2020 دبي، كما نسعى

من خلال استكشاف طرق مواجهة تحديات الأعمال الخاصة بالجنسين، أن يكون لذلك تأثير غير مباشر على المدى الذي يمكن أن تزدهر به أعمال رائدات الأعمال.

سيكون معرض إكسبو 2020 دبي أيضاً داعماً لرائدات الأعمال في المجتمعات المهمشة من خلال «إكسبو لايف»، بالإضافة إلى تقديم المنح للمشاريع التي تم اختيارها من بين الابتكارات في مجال إدارة المياه والطاقة المتجددة والرعاية الصحية والتعليم.

وسيكون إكسبو 2020 دبي مختلفاً تماماً عما سبقه من معارض وشهده العالم على الإطلاق، لقد فزنا باستضافة إكسبو 2020 لأنه لم يكن يتعلق بمدينة دبي أو بدولة الإمارات فحسب، بل لأن هدفنا الأسمى كان كتابة ونقل قصتنا لتعريف العالم بالمجتمع الإماراتي، ونحن نراهن على أنه سيكون معرضاً للعالم كله.

لقد أخذنا على أنفسنا عهداً بأن يكون إكسبو 2020 دبي أكثر معارض إكسبو الدولية تنوعاً وشمولاً في التاريخ، وأن نجعل منه مركزاً عالمياً للاجتماعات. لقد وعدنا بإعداد برنامج للابتكار العالمي، يسمى «إكسبو لايف»، لإحداث

تأثير ملموس في المجتمعات في جميع أنحاء العالم. كما سنفتح المجال لمناقشة الموضوع بشكل عام، للتركيز على الطريقة التي نلتقي بها لحل جميع التحديات. واخترنا العبارات الرئيسية لإكسبو مثل «الإثراء المتبادل» و «دولة واحدة وجناح واحد»، و «معرض كل البلدان» لهدف معين، ولكن التأثير الحقيقي لمعرض إكسبو 2020 دبي يعتمد إلى حد كبير على التعاون الفعلي والشراكات المثمرة التي يتم إعدادها والتي تعد مفاتيح مستقبلنا المشترك.

نأمل في رؤية المزيد من العمل للمساعدة في التكافؤ بين الجنسين على المستوى العالمي، وهناك مجموعة من العوامل التي يمكن أن تساعد في تحقيق التوازن، أهمها إرساء التمكين القانوني للمرأة، فمثلاً في بعض الدول لا تمتلك المرأة حق التملك أو توريث الممتلكات أو الحصول على ائتمان أو دخل. وفي جميع المستويات لا تعطى المرأة قدرها كصانعة قرار. ولا يمكن الوصول إلى حل لهذه القضايا إلا بجهود المسؤولين. للتعليم دوراً مهماً في تمكين المرأة ولذلك ينبغي أن يكون إلزامياً للفتيات في كل مكان حول العالم،

واستفادت دولة الإمارات بشكل خاص من جعل تعليم الفتيات إحدى الركائز الأساسية لتنميتها، كما أعلنت دولة الإمارات عن التزامها بتقديم مساهمة مالية بقيمة 367 مليون درهم (أي ما يعادل 100 مليون دولار أمريكي) للشراكة العالمية من أجل التعليم على مدار السنوات الثلاث المقبلة بهدف تحسين نتائج التعلم لـ 870 مليون نسمة من الشباب في 89 بلداً نامياً. ولأن صحة المرأة وسلامتها هما مجالان مهمان، فقد عملت دولة الإمارات من خلال العديد من المشاريع والبرامج في أكثر من 25 دولة على تحسين صحة ورفاهية الأطفال والأمهات، من خلال توفير التطعيمات والمراكز الصحية والعيادات المتخصصة وحملات التوعية والأغذية الأساسية للأطفال دون سن 5 سنوات وللنساء الحوامل والمرضعات. تمكين النساء والفتيات يعد أحد أهم المجالات الثلاثة التي تركز عليها سياسة دولة الإمارات لتقديم المساعدات الخارجية 2017 - 2021، وأحد مجالات التركيز الاستراتيجية لوزارة الخارجية والتعاون الدولي. وخلال 2021، ستلتزم دولة الإمارات بنسبة تصل إلى 100 في المائة



أن يكون لهن تأثير في عملية صنع القرار على مستوى البيت والمجتمع. وإن أفضل مؤشر على استقرار الدول ليس مستوى ثروتها، أو الديمقراطية أو الهوية العرقية أو الدينية لها بل الطريقة التي يتم فيها التعامل مع النساء في هذه الدولة. وفي عالم ما زالت فيه النساء يواجهن تمييزاً متعمداً أو غير متعمد، فإن أي شيء يمنح قدرتهن على تطوير الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في بلدانهن يعد عائقاً لهن ولمجتمعاتهن. لقد تشكل مفهوم تمكين المرأة لديّ من خلال تجاربي التي عشتها

تعهدت الإمارات بتقديم 50 مليون دولار أمريكي، ومن المتوقع أن تقدم المبادرة أكثر من مليار دولار أمريكي لدعم رائدات الأعمال. كما تقوم دولة الإمارات بمشاريع صغيرة حول البحث والتطوير بالشراكة مع مؤسسة «جيتس» حول التوازن بين الجنسين والمعايير والصحة، وتعمل الإمارات بجهود متواصلة لضمان تلقي النساء حول العالم التقدير والشراكة ذاتهما من خلال نشر التوعية حول أهمية وفوائد التوازن بين الجنسين. على الفتيات معرفة حقوقهن، فهو أمر مهم لتحديد أهدافهن وضمان

فيما يخص الاستثمارات التنموية الدولية التي تشمل أطرافاً ثنائية أو متعددة الأطراف والتي تهدف إلى مراعاة تمكين النساء والشابات. ومن خلال برنامج «1000 من القيادات النسائية»، ستوفر دولة الإمارات العديد من الفرص لتدريب المرأة وتمكينها، وتطوير خبراتها وكفاءاتها لتصبح فائدة في المجال الذي تختاره، مما يساعد في تغيير الصور النمطية للمرأة. أنا فخورة بأن دولة الإمارات من بين المساهمين الرئيسيين في مبادرة تمويل النساء من صاحبات المشاريع التي ينظمها البنك الدولي، وقد



رأيناه من جهود لقيادتنا في تطبيق هذا المفهوم على أرض الواقع من خلال توفير الفرص للمرأة من جميع طبقات المجتمع، جعلني وجعل العديد من النساء في الإمارات تؤمن أنه لا يوجد شيء مستحيل. إيمان القيادة الرشيدة في دولة الإمارات بأن الرجل والمرأة شريكين متكافئين في المجتمع أحد العوامل المهمة التي ساهمت في تحقيق النمو والاستقرار والنجاحات التي نشهدها في دولة الإمارات. ■

والعديد من الشخصيات التي عايشتها في دولة الإمارات والتي تمثل قدوة لي سواءً من الناحية الشخصية أم المهنية ومن أكثر هذه الشخصيات التي تأثرت بها هي سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك (أم الإمارات).

قيادتنا الرشيدة أكدت منذ عهد المغفور له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، طيب الله ثراه، الدور المهم الذي تلعبه المرأة في جميع جوانب مجتمعنا، فهي الشريك المكمل للرجل في مسيرة التنمية في دولة الإمارات، وإن ما



معالي
حصة بنت عيسى
بوحמיד

عضو مجلس الوزراء، وزيرة
تنمية المجتمع



الأسر

السعيدة تبني
أمماً سعيدة

القيادة الرشيدة لا تتوانى في توفير الإمكانيات والدعم لمواطنيها لكي يتمكنوا من تحقيق أحلامهم وأهداف دولتنا في آنٍ معاً.

التسهيلات الممكنة لإدارة مشروعها الإنتاجي بكل يسر. ووصل عدد الأسر الإماراتية المنتجة المسجلة ضمن قاعدة بيانات الوزارة إلى 2500 أسرة منتجة، حيث تُقدم لها الوزارة دعماً متواصلًا ومتزايداً كل عام، للارتقاء بأفكارها ومضاعفة منتجاتها، وتوفير لها الخدمات التسويقية والتدريبية والمعارض المتنوعة، مع العلم أن 94 في المائة من المشروعات المسجلة ضمن الأسر المنتجة تديرها سيدات صاحبات أعمال تحت مظلة مبادرة «الصناعة» للأسر المنتجة. وتحظى المرأة من أصحاب الهمم أيضاً بنصيب وافر من الاهتمام والتمكين. فهناك سياسة خاصة بتمكين أصحاب الهمم تمنح المرأة حيزاً كبيراً من الاهتمام، سواء من خلال المنصة الوطنية لتشغيل أصحاب الهمم، بما توفره من سبل دعم وبنود متابعة وخطوات تأهيل للمرأة العاملة من هذه الفئة، أم من خلال مبادرة «مشاغل» لأصحاب

وبقوة على المرأة باعتبارها ركيزة التنمية الأسرية والاجتماعية وحتى الاقتصادية، سواء أكانت هذه المرأة من كبار المواطنين أو أمّاً أو زوجة أو مُقبلة على الزواج. ومن هذه المبادرات «تآلف» للاستشارات الأسرية التي تُقدم عبر 3 قنوات تتسم بالخصوصية والسرية من قبل مختصين في مجال الاستشارة الأسرية، على مستوى الدولة وهي: المقابلة الشخصية، الدردشة الإلكترونية والاتصال الهاتفي، وهي خدمة تستهدف الجميع لكنها تحظى بإقبال كبير من النساء، إلى جانب مبادرة «كوّن أسرة إماراتية» للشباب والفتيات، و «إعداد» لتأهيل المقبلين على الزواج من كلا الجنسين، وسواها الكثير من المبادرات التنموية التي تُعنى بالمرأة وترعى الأسرة. إن إدارة برامج الأسر المنتجة في وزارة تنمية المجتمع، تُحفّز المجتمع بكل فئاته وأفراده نحو المشاريع المنزلية والصغيرة، وتمنح المرأة كل

■ تهدف وزارة تنمية المجتمع إلى تمكين المواطنين من خلال الدعم وتقديم الخدمات المجتمعية، فأجدي الركائز الأساسية للوزارة ضمان دعم النساء والأطفال والأسر من أجل الهدف النهائي المتمثل في رعاية وبناء مجتمع قوي ومتماسك. عندما أطلقت دولة الإمارات برنامجاً لاستكشاف الفضاء، أعلنت في الوقت عينه عن سياسة وطنية لكبار المواطنين، وأخرى للأسرة، واعتمدت معايير لقياس التماسك الأسري، وكلاهما بالقدر نفسه من الأهمية، لتعزيز حياة الفرد، وتحقيق التلاحم المجتمعي. إن أهمية تمكين المرأة تنبع من كونه يعد شرطاً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة والنمو والازدهار، ومن ثم تحقيق التوازن بين الجنسين، وصولاً لأهداف خطة 2030 للتنمية المستدامة. اعتمدت وزارة تنمية المجتمع أخيراً سياسات وطنية مفصلة ومهمة جداً بالنسبة للمرأة، وهي تركز



أما في قطاع التعليم فالمرأة حاضرة وتنافس بقوة، وقد حققت ابنة الإمارات النسبة الأعلى عالمياً في الالتحاق بالتعليم الجامعي، وفي العمل حاضرة بمختلف القطاعات، حيث إن مشاركة المرأة في وظائف القطاع العام بلغت 66 في المائة، كما أن للمرأة الإماراتية دوراً فاعلاً على المستوى الدولي سواء من خلال تمثيلها للدولة أم عضويتها في أهم المنظمات الدولية، فالمرأة الإماراتية تترأس اليوم مجلس علماء الإمارات، وأول رئيسة برلمان منتخبة على مستوى الوطن العربي. لقد فاق حجم استثمارات المرأة الـ 50 مليار درهم، أما نسبة المشروعات التي تملكها المرأة وتزيد إيراداتها على 100 ألف دولار، فقد وصلت إلى 33 في المائة. إن النجاح الذي وصلت إليه المرأة اليوم خير دليل على اهتمام ودعم القيادة الرشيدة للمرأة الإماراتية سواء أكانت من كبار المواطنين أم طفلة أم موظفة، متزوجة وغير متزوجة، وكذلك المرأة من أصحاب الهمم، وهذا نهج حكومي مستدام يوافق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة 2030، ولاسيما الهدف العاشر الذي يتمثل في «الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها». منذ تأسيسها تستثمر دولة الإمارات في الإنسان؛ فهي لا تتردد في وضع كل الإمكانيات لتطوير أدائه والارتقاء بطموحه وصولاً إلى مراتب عليا يُحقق فيها حلمه وأهداف الدولة معاً. نحن نؤمن بالتوازن، ندرك أهمية دور الرجل في حياة المرأة، والعكس كذلك. ■

الهمم من كلا الجنسين، أم مشروع «قلادة» وورشة «أساور» وفن العقد الذي تبذل فيه الفتيات من أصحاب الهمم... وكلها جزء من أفكار ومبادرات وبرامج تمكين كثيرة تتبناها الوزارة من أجل مستقبل أفضل للمرأة الإماراتية. لقد بدأت الإمارات بالعمل على تمكين المرأة منذ تأسيسها، وتمثل ذلك في اهتمام وجهود المغفور له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، طيب الله ثراه، وصاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، حفظه الله، وصاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله، وصاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان ولي عهد أبوظبي نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة، الذين عزّزوا مشاركة المرأة القيادية في شتى المجالات. وأصبحت مبادرات وجهود سموّ الشقيقة فاطمة بنت مبارك، رئيسة الاتحاد النسائي العام رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة الرئيسة الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، قدوة لجميع الإماراتيات، إضافة إلى اهتمام القيادة الرشيدة بالتشريعات الداعمة لطموح المرأة، بدءاً من الدستور مروراً بقانون الموارد البشرية وقانون العمل وسواهما من القوانين، وهكذا باتت المرأة الإماراتية تتبوأ جميع المراكز القيادية. وحالياً تبلغ نسبة مشاركة المرأة في مجلس الوزراء 29 في المائة، وحضورها في وظائف القيادة العليا المرتبطة باتخاذ القرار 33 في المائة وفي مجالس إدارة الشركات الحكومية 15 في المائة.



التشريعات
والسياسات
وأفضل
الممارسات



الفصل



«كل مواطن حرّ في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته في حدود القانون، وبمراعاة التشريعات المنظمة لبعض هذه المهن والحرف».

دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، المادة 34





«المرأة الإماراتية لديها من المقدرة
والطموح ما يمكّنها من تعزيز مكتسباتها
ونجاحاتها ومواصلة مسيرة التنمية
الشاملة بكفاءة واقتدار، كما تعمل حكومة
الدولة على وضع السياسات والحلول
المبتكرة المحفّزة لاستقطاب المرأة في
كل قطاعات العمل وتعزيز دورها في
صياغة مستقبل بلدها بما يتوافق مع
احتياجاتها وتطلعاتها التي تنسجم تماماً
مع هدفنا الوطني بأن تكون الإمارات
أفضل دول العالم بحلول عام 2071».



سمو الشیخة منال بنت محمد بن راشد آل مكتوم
رئيسة مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين
ورئيسة مؤسسة دبي للمرأة. (من تقرير «قوة
الإختيار. بحث في قرارات المرأة المتعلقة بالعمل
ووجهات نظر المجتمع في دولة الإمارات العربية
المتحدة» من مؤسسة دبي للمرأة).

تميّزت العديد من المبادرات خلال السنوات الأخيرة بالتحوّل الكبير في المقاربة الخاصة بقضايا المرأة، ابتداءً من الرعاية الاجتماعية، إلى التنمية والاندماج الفعّال للنساء على جميع المستويات. وتنوّعت المبادرات لتشمل تعزيز مشاركة المرأة في الحياة البرلمانية، وسد الفجوة في الأجور بين الجنسين من خلال تطبيق التشريعات التي تنص على المساواة في الأجور في القطاعين الحكومي والخاص، ومساعدة الأمهات العاملات على البقاء في سوق العمل وتمكينهن من إيجاد التوازن الصحيح بين العمل وحياتهن العائلية.

■ تدعم الإرادة السياسية القوية التوجه نحو توفير فرص متكافئة للجنسين في عملية التنمية المستدامة، حيث تسعى القيادة الحكيمة في دولة الإمارات إلى إزالة جميع العقبات التشريعية والثقافية والاجتماعية والإدارية.

وحسب المادة 14 من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة، تعد المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين والتعاقد والتراحم من أساسيات حياة المجتمع.

تتمتع المرأة في دولة الإمارات بحقوق متساوية في الموارد الاقتصادية، إضافة إلى إمكانية التملك والتحكم بالأراضي وغيرها من أشكال الممتلكات والخدمات المالية والميراث والموارد الطبيعية، وفقاً لقوانين البلاد.

ويعترف الدستور ويضمن الحق الكامل للمرأة في ممارسة دور نشط في حياة المجتمع. يستند ذلك إلى إيمان الوالد المؤسس المغفور

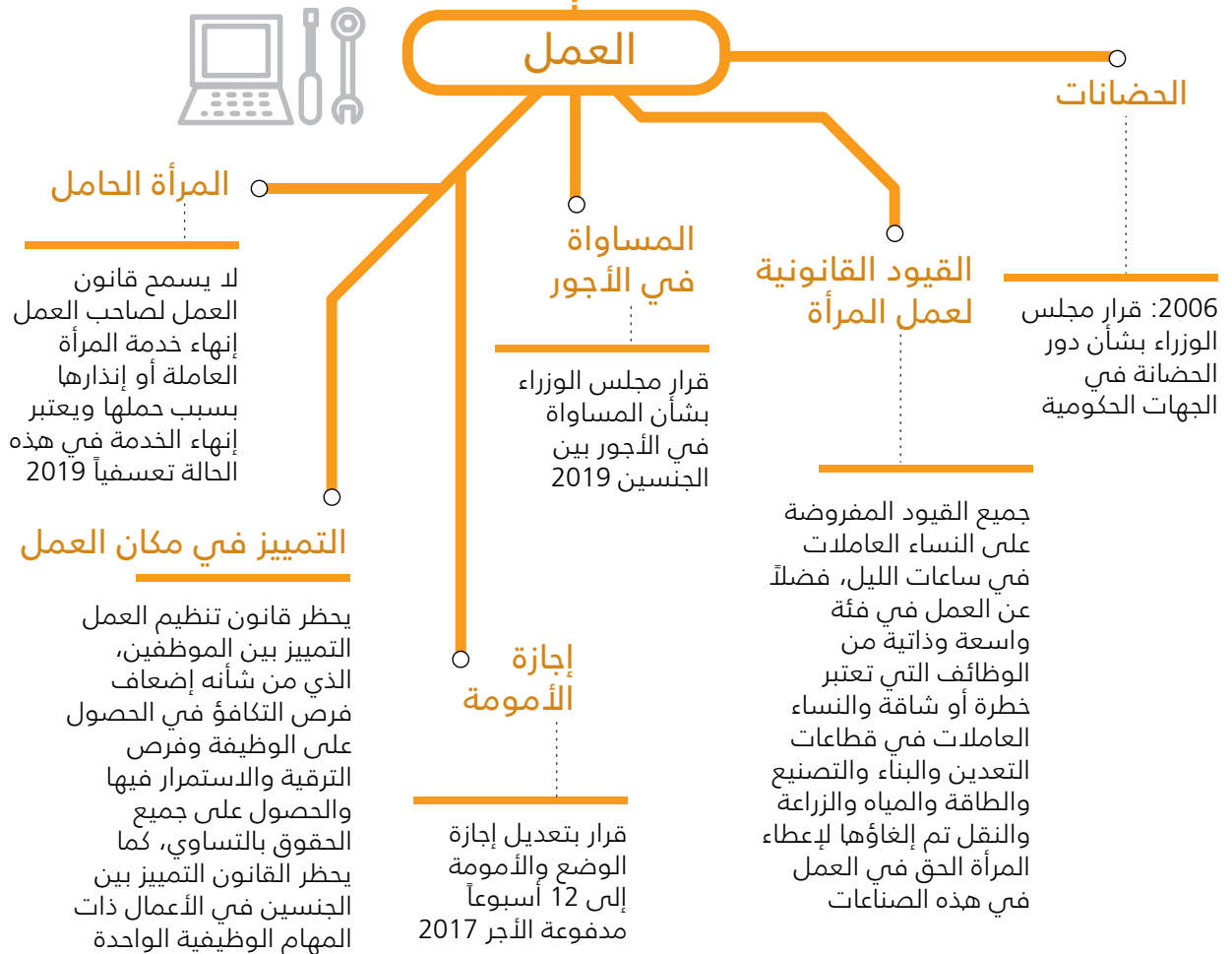
له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، طيّب الله ثراه: «لأشياء يسعدني أكثر من رؤية المرأة الإماراتية تأخذ دورها في المجتمع وتحقق المكان اللائق بها.. يجب ألا يقف شيء في وجه مسيرة تقدمها، للنساء الحق مثل الرجال في أن يتبوأن أعلى المراكز، بما يتناسب مع قدراتهن ومؤهلاتهن».

في عام 2018، اعتمد مجلس الوزراء في دولة الإمارات حزمة جديدة من السياسات والمبادرات التشريعية لتمكين المرأة الإماراتية. توفر الحزمة أساليب عملية لتعزيز أدوار المرأة القيادية وتمثيلها في المجتمع وفي جميع المجالات على المستوى المحلي والإقليمي والدولي. تهدف المبادرات الجديدة إلى زيادة تمثيل المرأة في المجالات القضائية والقانونية، في حين يسعى محور التشريعات والسياسات إلى تعزيز مشاركة المرأة في النظام القضائي الإماراتي، إضافة إلى المناصب القيادية الأخرى في المجال التجاري.

وإلى جانب الجهود المبذولة على كل الصعد لتعزيز التوازن بين الجنسين، تطبق دولة الإمارات العربية المتحدة سياسة التوازن بين الجنسين على أجندة أعمالها على المستوى العالمي. وتشارك الدولة بشكل منتظم في مؤتمرات دولية متعلقة بالمرأة وتستضيف تلك المؤتمرات أيضاً، كما وقعت على جميع المعاهدات الدولية الخاصة بحماية حقوق المرأة، بما في ذلك اتفاقية العمل الليلي للعاملات في الصناعة (1982)، والاتفاقية الخاصة بساعات العمل في الصناعة (1982) واتفاقية المساواة في الأجور (1996)، واتفاقية الحد الأدنى للسن (1996)، واتفاقية حماية الطفل (1997) واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام 2004. (سفارة دولة الإمارات العربية المتحدة في الولايات المتحدة الأمريكية، 2019). ■

تشريعات التوازن بين الجنسين في دولة الإمارات

كفل الدستور الإماراتي حقوق المرأة، وأقر مبدأ التوازن وتكافؤ الفرص بينها وبين الرجل بما يتناسب وطبيعتها، ونص على حقها في التعليم، وشغل الوظائف، والحصول على المساعدات والمزايا الاجتماعية والصحية وتولي الوظائف الحكومية



مكافحة التمييز

يحظر قانون مكافحة التمييز والكراهية في دولة الإمارات العربية المتحدة كل أشكال التمييز على حسب الجنس

السلك القضائي

أصدرت الحكومة قراراً اتحادياً في 2019 بشأن تمثيل المرأة في السلك القضائي



المشاركة السياسية

التمثيل الوزاري

للمرأة والرجل الحق في تبوأ الحقائقب الوزارية (27.3% نسبة التمثيل النسائي في مجلس الوزراء)

الانتخاب والترشح

للمرأة والرجل حق التصويت والترشح في المجلس الوطني الاتحادي منذ بدء التجربة الانتخابية في عام 2006

المرأة في مجالس الإدارة

2012: قرار مجلس الوزراء بتمثيل المرأة في مجالس إدارات الهيئات والمؤسسات الاتحادية
2015: قرار هيئة الأوراق المالية والسلع بتمثيل المرأة في شركات الأسواق المالية

البرلمان

تخصيص 50% من المقاعد للمرأة في المجلس الوطني الاتحادي (البرلمان)





الأحوال الشخصية

اختيار مكان الإقامة

تم تعديل المادة (75) من قانون الأحوال الشخصية بحيث يمكن لكل من الزوج والزوجة اختيار مكان إقامتهما

الخروج للعمل

تم تعديل المادة (71) من قانون الأحوال الشخصية لمنح المرأة الحق في مغادرة المنزل للعمل دون أي إذن

رب الأسرة

تم تعديل تعريف رب الأسرة في الدولة بحيث لا تُترك أي قيود على أن تصبح المرأة «رب أسرة»

السفر للخارج

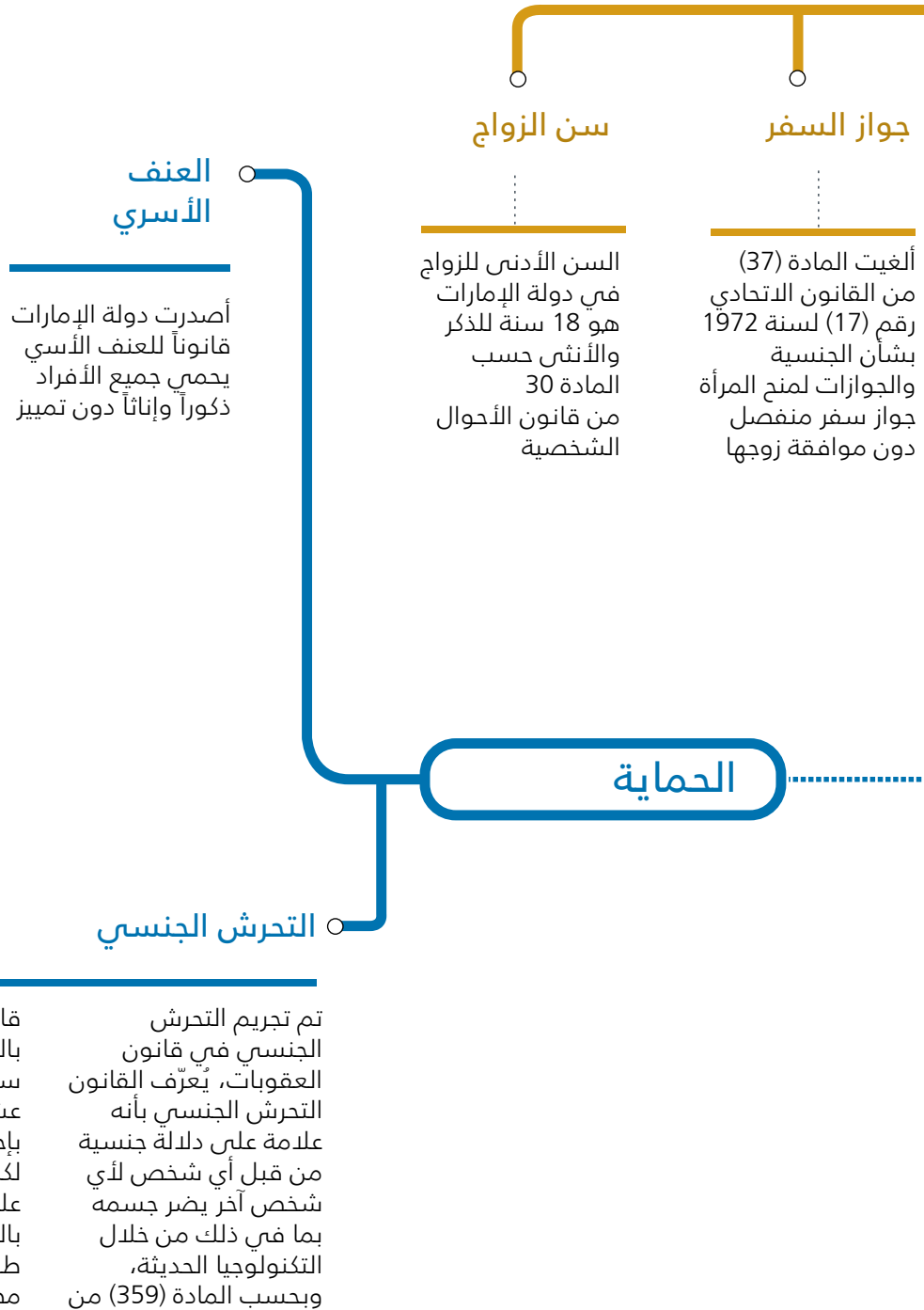
لا توجد قيود في قوانين دولة الإمارات العربية المتحدة عندما يتعلق الأمر بسفر المرأة لوحدها دولياً

المعاملات المصرفية

الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز نهجاً مستداماً، يطلب من البنوك والمؤسسات المالية الأخرى أن تقدم خدماتها لعملائها الأفراد وأصحاب الأعمال من الجنسين بشكل متساوٍ

الأول من سبتمبر 2019: تعميم مصرف الإمارات المركزي بخصوص المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في المعاملات المصرفية والحصول على الائتمان وأوضح نص التعميم أنه «دعماً لأهداف الدولة





3.1

المساواة في الأجور

تدوينة على حسابه في «تويتر»: «بقوة القانون وحكمه لا نريد أي استثناء في توفير فرص متكافئة بين الجنسين. دستورنا ضمن حقوق وواجبات متكافئة بين الجنسين ونسعى لتفصيل وإنفاذ وضمان هذا الحق الدستوري من خلال القانون الجديد» (2018). ويأتي اعتماد مجلس الوزراء لمشروع القانون بشأن المساواة في الأجور والرواتب بين الجنسين في إطار تعزيز السياسات والتشريعات الوطنية لضمان حماية حقوق المرأة ودعم دورها وإيماناً بدورها الرئيسي في عملية التنمية. ■

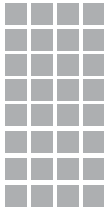
■ في عام 2018، اعتمد مجلس الوزراء مشروع إصدار قانون المساواة في الأجور والرواتب بين الجنسين، إيماناً بأن المساواة في العمل تعني المساواة في الأجور بغض النظر عن النوع الاجتماعي. وكان صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله، وجه باعتماد قانون المساواة في الأجور والرواتب بين الجنسين في الدولة للتأكيد على إتاحة الفرص كاملة للمرأة لإثبات ذاتها كشريك للرجل في ترسيخ ركائز النهضة الشاملة، ولتفعيل مشاركة المرأة في عملية التنمية، وأكد سموه في



المجلس الوطني الاتحادي
ذكور إناث

قبل

22.5% 77.5%



8

32

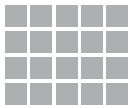
40



الآن

50%

50%



20

20

40



3.2

رفع نسبة تمثيل المرأة في المجلس الوطني الاتحادي إلى 50%

الحديث حول العالم، وسيساعد ذلك دولة الإمارات في الحصول على المركز الرابع عالمياً في قائمة الدول التي تضم أكبر عدد من النساء في البرلمان، حسب الاتحاد البرلماني الدولي.

تعكس هذه الخطوة المقاربة المستقبلية لدولة الإمارات والهادفة إلى تحقيق التمكين الكامل للمرأة الإماراتية، وتؤكد على دورها الريادي والفعال في جميع القطاعات الحيوية. ■

■ في المجلس الوطني الاتحادي (البرلمان)، للنساء والرجال مشاركة سياسية متساوية، بعد إصدار قرار رئاسي بهذا الخصوص. وضمنت انتخابات المجلس الوطني الاتحادي في عام 2019 تمثيلاً بنسبة 50 في المائة للنساء، بعد أن أصدر صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، حفظه الله، القرار برفع نسبة تمثيل المرأة في المجلس الوطني الاتحادي إلى 50 في المائة.

ويعزز القرار التاريخي عملية تمكين المرأة - سياسياً - ويجعل من التجربة البرلمانية لدولة الإمارات نموذجاً يحتذى به في التجارب البرلمانية

برنامج المرأة في مجالس الإدارة



الشركات المدرجة بحلول عام 2020. تساهم هذه المبادرة المهمة التي تقودها الحكومة في تحديد السياسات والعوائق التي تقيد مشاركة المرأة على المستويات التنفيذية العليا ودعم إجراء التغييرات اللازمة للتغلب عليها وتطوير استراتيجية اتصال تهدف إلى زيادة الوعي حول مسألة التنوع في مجالس الإدارة على المستوى المحلي والاتحادي وتدريب النساء من مجتمع المستثمرين والمدراء وأصحاب المصلحة الآخرين على أفضل معايير حوكمة الشركات، إضافة إلى إرشاد وتوجيه الجيل القادم من القيادات النسائية. ■

■ يتزايد تمثيل المرأة في القيادات الإدارية ومجالس الشركات في دولة الإمارات، وقد أصبح إلزامياً لتمثيل النساء في مجالس إدارة جميع المؤسسات الحكومية في الدولة في عام 2012. يعد هذا القرار هو الأول من نوعه في الوطن العربي وكان أحد أهداف مبادرة المرأة في مجالس الإدارة، التي عملت على رفع نسبة تمثيل المرأة في مجالس الإدارة بالقطاعين الحكومي والخاص وتعزيز مشاركتها في صنع القرار والمساهمة في تحقيق مساعي دولة الإمارات المتمثل في رفع النسبة إلى 20 في المائة في مجالس إدارة



سعادة حمد بوعميم، مدير عام غرفة تجارة وصناعة دبي، وسعادة منى غانم المري، رئيسة مجلس إدارة مؤسسة دبي للمرأة خلال حفل توزيع الشهادات ضمن فعاليات «مبادرة المرأة في مجالس الإدارة».



مبادرة «المرأة في مجالس الإدارة»
مؤسسة دبي للمرأة

تحقيق التنوع في مناصب صنع القرار





المشروع الوطني للحضانات



وفي عام 2009، افتتحت جمارك دبي أول حضانة نموذجية للأطفال النساء العاملات في الدوائر الحكومية في إمارة دبي. (جمارك دبي، 2019).

ومنذ تدشين أول حضانة نموذجية في إمارة دبي، تبنت العديد من المؤسسات الحكومية هذه السياسة، من خلال فتح الحضانات في أماكن العمل.

وتم تأسيس 52 حضانة في أماكن العمل على مستوى الدولة حتى الآن، تقدم الخدمات لأكثر من 1,800 من الأمهات اللاتي استفدن من المشروع الوطني للحضانات منذ إنطلاقه. ■

مطمئنة لوجود بيئة مناسبة وآمنة للأطفالها.

يعد تدشين المشروع الوطني للحضانات الذي أطلقته مؤسسة دبي للمرأة في عام 2009 جزءاً من مهمة استراتيجية تضمن للنساء بيئة عمل موالية للحفاظ بشكل ناجح على التوازن الصحي بين العمل والحياة الشخصية.

تُنَفَّذ هذه المبادرة حسب المعايير لرعاية الطفل والتي تدعم الاستراتيجية الاتحادية لدولة الإمارات العربية المتحدة لتحسين جودة ومعايير التعليم على كل المستويات في القطاعين العام والخاص. وتهدف المعايير إلى تحديد الحد الأدنى من المتطلبات النوعية والكمية المقبولة والخدمات التي ينبغي توفيرها في جميع الحضانات، وذلك بهدف توفير بيئة آمنة وصحية تعزّز نمو الأطفال البدني والفكري والنفسي والاجتماعي والعاطفي.

■ حققت دولة الإمارات العربية المتحدة إنجازات رائدة في مجال رعاية الأطفال، وأصبحت أول دولة تصدر مرسوماً اتحادياً لقانون تأسيس مراكز لرعاية الأطفال في أماكن العمل. ويُعدّ القانون الأول من نوعه على مستوى الشرق الأوسط.

انطلق المشروع الوطني للحضانات المعني بإنشاء دور للحضانة في مقر الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والدوائر الحكومية بعد قرار مجلس الوزراء رقم 19 لعام 2006، إذا بلغ عدد الموظفين 50 موظفة وعدد الأطفال في الفئة العمرية حتى عمر 4 سنوات 20 طفلاً.

وتكمن أهمية تأسيس الحضانات في أماكن العمل في كونها ترعى الأطفال من جميع الجوانب النفسية والصحية، بعد أن أصبحت المرأة شريكاً في حمل راية التنمية والنهضة في المجتمع، حيث تسهّل قيام المرأة بدورها تجاه وطنها وهي



حضانة قصر الأطفال في وزارة شؤون الرئاسة

■ تقع حضانة قصر الأطفال في العاصمة أبوظبي، وتوفر أعلى مستويات الرعاية. بدأت الحضانة عملها في عام 2011 باستيعاب 45 طفلاً في فصلين. واليوم، تعمل الحضانة من مقرها الجديد الذي افتتح في عام 2017 بطاقة تستوعب 100 طفل. حصلت الحضانة على التقييم الأعلى من جميع النواحي بعد الفوز بجائزة أفضل حضانة في عام 2018 ضمن جائزة الشیخة فاطمة للأمومة والطفولة. تقول آمنة عبدالله الشحي، مديرة حضانة قصر الأطفال في وزارة شؤون الرئاسة: «كانت الجائزة بمثابة الأوسكار في مجال رعاية الطفولة». يقبل هذا المركز أطفال الموظفين والموظفات في وزارة شؤون الرئاسة، ما يضمن توفير كل الدعم الممكن للآباء والأمهات العاملين في الحكومة. تستحق خدمات الحضانة كل الثناء لتمييزها في معايير متعددة: البرنامج التعليمي، صحة الأطفال وسلامتهم، البيئة

المادية، ترتيبات العاملين في الحضانة، العلاقات مع الأطفال والشركات مع الأسر والمجتمعات. تعمل الحضانة حسب إرشادات المنهج الإبداعي لمرحلة ما قبل المدرسة، وهو منهج شامل يقوم على الأبحاث ويساعد الأطفال على التعلم من خلال الاستكشاف. وقالت آمنة عبدالله الشحي: «لا نعطي إجابات للأطفال، بل نشجعهم على إيجاد الإجابات بأنفسهم. إنه مفهوم التركيز على الاستكشاف والاكتشاف كوسيلة من وسائل التعلم. أمامنا 43 هدفاً لتحقيقها في عام واحد، وتضع المعلمات خططهن حول هذه الأهداف ويحاولن تحقيقها بحلول نهاية العام الدراسي. ويجري تعديل هذه الأهداف وفقاً لمتطلبات كل طفل، حيث لا توجد صيغة واحدة تناسب جميع الأطفال. يساعدنا هذا الأسلوب في تنشئة أطفال واثقين من أنفسهم ومبدعين في مهامهم المستقبلية، ويتعلمون مهارات التفكير النقدي مدى الحياة والتي



ستفيدهم عندما يكونون مستعدين للمرحلة التالية في حياتهم». هناك خمسة فصول في الحضانة، والتي تقبل الأطفال من سن ثلاثة أشهر إلى 4 سنوات. ويجري الحفاظ على نسبة عدد الأطفال إلى عدد المعلمات مع مراعاة عدد الأطفال في الفصل الواحد. فعلى سبيل المثال، في المستوى الأول، يوجد ثلاث معلمات وأربع مساعدات لكل 20 طفلاً. وفي جميع الفصول الدراسية، هناك مناطق مختلفة للنشطة، بما في ذلك منطقتي التغذية والعناية بالأطفال. ويدير الحضانة مجموعة من الكوادر الوطنية ومتخصصات في دراسات الطفولة المبكرة من جامعات الدولة. وقد أصبحت الحضانة على مر السنين، كما تقول آمنة عبدالله الشحي، «مركز السعادة في الوزارة». وأضافت: «لدينا الكثير من المناسبات الخاصة يشارك في فعاليتها جميع موظفي الوزارة، إن كان لديهم أطفال في الحضانة أم لا». وتترنّ جدران المبنى بصور

«الخريجين» وتتحدث آمنة عبدالله الشحي بكل فخر عن إنجازاتهم مع انطلاقتهم نحو المرحلة التالية في حياتهم التعليمية. وتصف عائشة الخاطري، وهي موظفة في قسم المنح الدراسية بالوزارة، الحضانة بأنها «نعمة كبيرة في حياتي».

وتضيف «لقد كانت هذه الحضانة بمثابة المنقذة لحياتي. إنني مرتبطة جداً بأطفالي وأنا سعيدة ومحظوظة بشرف حملهم معي إلى مكان عملي. لقد استفاد أطفالي الستة من هذه الحضانة، وتخرج ثلاثة منهم». وتابعت: «لديّ توأم يبلغان من العمر ثلاثة أشهر في هذه الحضانة، وأنا سعيدة بتمكني من رؤيتهما وقتما أشاء والمشاركة في جميع أنشطتهما. من الأهمية بمكان أن تبقى الأم قريبة من أطفالها خلال السنوات الأولى من عمرهم، وأنا سعيدة أن متاح لي هذه الفرصة في المكان الذي أعمل فيه. إنها

ليست مجرد حضانة حيث يمكنني وضع أطفالي أثناء ساعات العمل. المعلمات هنا ساهمن في بناء شخصية أطفالي وعلموهم التعاطف والاحترام، وهذه أمور في غاية الأهمية في الثقافة الإماراتية».

تم تجهيز الحضانة بكل التسهيلات، من قاعات التغذية إلى غرفة الغسيل والغسالات ومجففات الغسيل المستقلة لكل فصل. كما يزور طبيب الحضانة أربع مرات في الشهر للعناية بصحة الأطفال والتأكد من نموهم الصحيح. ويتم إعداد تقارير طبية لكل طفل، ويمكن لأولياء الأمور مناقشة حالة طفلهم الصحية مع الطبيب.

كما تركز الحضانة على الأنشطة واللعب خارج جدرانها، إضافة إلى الطعام الصحي والالتزام بأسلوب حياة سليم والاهتمام بالاحتياجات الفردية والنظام الغذائي للأطفال. ■



حضانة هيئة كهرباء ومياه دبي

■ تساعد الشركات ذات التفكير المستقبلي والرؤية الاستراتيجية الآباء والأمهات الجدد من خلال توفير الرعاية النهارية للرضع والأطفال في أماكن العمل، باعتبار أن أولياء الأمور العاملين فيها يحتاجون إلى منح أطفالهم أفضل رعاية ممكنة بالقرب منهم.

هيئة كهرباء ومياه دبي جهة رائدة في تطبيق نظام الحضانة في أماكن العمل، وتسعى الهيئة لتحقيق سعادة الأم العاملة ورضاها وازدهارها الوظيفي. وعبر مساعدة 249 طفلاً على البقاء على

مقربة من أمهاتهم، تحقق هيئة كهرباء ومياه دبي درجة متقدمة في تحسين معنويات موظفيها والاحتفاظ بهم لفترات طويلة وجذب المزيد من الكوادر الراغبة بالعمل معها.

أنشأت الهيئة أولى حضاناتها عام 2010 في المكتب الرئيسي لـ 37 طفلاً. وافتتحت الحضانة الثانية في منطقة القوز في عام 2013 لـ 42 طفلاً. أما أكبر حضانة حتى الآن فتقع في منطقة ورسان، وافتتحت في عام 2015 بطاقة استيعابية لـ 102 طفل. وافتتحت أحدث حضانة



في منطقة الروية في عام 2019
وتستوعب 68 طفلاً.

افتتحت هيئة كهرباء ومياه دبي هذه
الحضانات تماشياً مع قرار مجلس
الوزراء رقم 19 لعام 2006 بشأن
إنشاء مثل هذه المراكز في الدوائر
الحكومية والمؤسسات العامة
لتوفير الرعاية للأطفال الموظفين.

واعتباراً من عام 2019، تفخر هيئة
كهرباء ومياه دبي بأن لديها أكبر عدد
من دور الحضانة بين المؤسسات
الحكومية في دبي، وقد استفادت
1,036 موظفة من هذه الخدمة
منذ عام 2010. كما تستوعب هذه
الحضانات أطفالاً من أصحاب
الهمم، وفي عام 2018، حققت
الحضانات نسبة 98 في المائة في

مؤشر رضا الأمهات.
توفر الحضانة بيئة الرعاية المحفزة
وتدعم أولياء الأمور وتعمل على
تربية الأطفال ليكونوا ناجحين في
مراحل حياتهم التالية.

وتخطط الأنشطة المختلفة بشكل
يومي لمساعدة الأطفال على
الاندخاط في بيئتهم من خلال اللعب



أن هناك فصولاً دراسية مختلفة
حسب الأعمار، ويجري الحفاظ
على نسبة عدد الأطفال إلى عدد
المعلمات والمشرفات ليحصل جميع
الأطفال على الاهتمام الشخصي
اللازم. ■

والاستكشاف والتعلم النشط
والتفكير الإبداعي والنقدي. وهناك
سبعة مجالات مختلفة للتعلم تشمل
النمو البدني والرياضيات واللغة
والنمو الشخصي والاجتماعي
والعاطفي.

تقبل الحضانة الأطفال الصغار من
عمر 3 أشهر وحتى 4 سنوات، كما

الحضانات في مقار العمل وزارة شؤون الرئاسة

2011



مركز رعاية الأطفال
التابع لوزارة شؤون
الرئاسة بدأ عمله
في عام 2011
باستيعاب 45 طفلاً

تهدف الحضانات أو
مراكز رعاية الأطفال إلى
خدمة الأمهات العاملات
في القطاع الحكومي



يمكن للآب إحصار طفله
(إذا كانت زوجته لا تعمل
في القطاع الحكومي)



تحتاج سياسات تحقيق تمكين المرأة
إلى بنية تحتية تدعمها، تحقق تلك
البنية التحتية أهدافاً واسعة في تعزيز
حياة الأسرة، ما يمنح المواطنين
الإماراتيين القدرة على بناء مجتمع
قوي ومتماسك.



«ثقتنا في قدرة المرأة
على الإسهام بصورة
مؤثرة في الوصول
بدولة الإمارات إلى
المصاف الأولى في كل
القطاعات كبيرة.. ونحن
مستمرون في دعمها
وتذليل كل ما قد يعترض
طريقها من عراقيل».

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد
آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس
مجلس الوزراء حاكم دبي

دليل التوازن بين الجنسين



ومؤسساتها للاستفادة من إمكانيات الموظفين وخبراتهم على أفضل وجه. ويقدم إجراءات عملية يمكن أن تتخذها المؤسسات في القطاعين العام والخاص، وتشمل هذه الإجراءات خمسة مجالات بارزة، وهي الالتزام والمتابعة، والسياسات والبرامج، ومشاركة كادر الموظفين، والقيادة، والتواصل. ويصف الدليل الإجراءات والمقاربات التي يمكن اعتمادها لفهم مؤشرات الأداء الرئيسية ومؤشرات التوازن بين الجنسين في دولة الإمارات بشكل كامل. على أن يستخدم هذه الإجراءات الموظفون من المدراء العامين ووكلاء الوزارة وكبار المسؤولين التنفيذيين وأعضاء مجلس الإدارة ومدراء الموارد البشرية في المؤسسات العامة والخاصة. ولا يساعد تطبيق هذه الإجراءات الموظفين فحسب، بل يؤثر بشكل إيجابي أيضاً على الشركات التي تتبع هذه الإرشادات من ناحية زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء ورفع مستوى القدرة التنافسية. ويقدم الدليل أيضاً أفضل الممارسات والسياسات التي نجحت في إحداث التغيير الإيجابي وساعدت في رسم معالم مجتمع أكثر شمولية وتماسكاً، وخلق بيئات عمل على درجة عالية من المهنية. ■

■ أثمر التعاون المشترك بين مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية خلال السنوات الثلاث الماضية تنفيذ عدد من المشاريع والمبادرات المهمة، وفي مقدمتها تعاونهما المشترك في إعداد وتطوير «دليل التوازن بين الجنسين: خطوات عملية للمؤسسات في الإمارات العربية المتحدة»، والذي أطلقه المجلس رسمياً في شهر سبتمبر من عام 2017 كأول دليل من نوعه على مستوى المنطقة ما يبرز الدور الذي يلعبه مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين. يحدد دليل التوازن بين الجنسين أفضل الممارسات والسياسات لتعزيز عملية تمكين المرأة الإماراتية، مع الأخذ بعين الاعتبار أهداف رؤية الإمارات 2021 والمعايير الدولية والتشريعات في دولة الإمارات العربية المتحدة. ويساهم دمج مبادئ دليل التوازن بين الجنسين في الوفاء بالتزامات دولة الإمارات بخطة التنمية المستدامة لعام 2030 التي وضعتها الأمم المتحدة، والتي تعمل بدورها على تعزيز مكانة الدولة نموذجاً عالمياً للتوازن بين الجنسين. يتعامل الدليل مع التحديات الرئيسية في أماكن العمل ويوفر الحلول والأدوات للتغلب عليها. ويحدد الدليل خارطة طريق لدولة الإمارات



أنجيل غوريا، الأمين العام
لمنظمة التعاون الاقتصادي
والتنمية، خلال كلمته حول
أهمية دليل التوازن بين
الجنسين.



كيف يمكننا تحقيق ذلك؟ خارطة طريق لتحقيق التوازن بين الجنسين

يقدم دليل التوازن بين الجنسين
خمسة محاور رئيسية لإحراز
التقدم في هذا المجال:





3.5.1

مؤشر التوازن بين الجنسين

■ يُعد مؤشر التوازن بين الجنسين الذي أطلقه مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين عام 2016 أحد المؤشرات الوطنية لدولة الإمارات لتقييم أداء المؤسسات الحكومية في تعزيز التوازن بين الجنسين.

ويتناغم المؤشر مع رؤية الإمارات 2021 لتعزيز جهود الدولة في دعم مشاركة المرأة في التنمية الوطنية حسب أعلى المعايير الوطنية والعالمية والتي تشمل المؤشرات الوطنية للوزراء ومؤشر المساواة بين الجنسين في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ■

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم مع الفائزين في مؤشر التوازن بين الجنسين









معالي ريم بنت إبراهيم
الهاشمي عند استلامها
الجائزة من صاحب السمو
الشيخ محمد بن راشد آل
مكتوم



على يمين الجهة المقابلة:
سمو الشيخ عبدالله بن زايد
آل نهيان عند استلامه الجائزة
من صاحب السمو الشيخ
محمد بن راشد آل مكتوم



على اليمين: صاحب
السمو الشيخ محمد
بن راشد آل مكتوم مع
الفائزين في مؤشر التوازن
بين الجنسين



إجازة الأمومة في دولة الإمارات العربية المتحدة

منذ عام 2016، تم زيادة إجازة
الأمومة من 60 يوماً إلى 90
يوماً لموظفي الحكومة

KEY

إجازة مدفوعة الأجر

إجازة غير مدفوعة الأجر

استراحة يومية *

* بعد استئناف العمل، يحق
للأمهات العاملات تكفيض
ساعات العمل بمعدل ساعتين
لسنة واحدة، ويمنح الآباء
إجازة أبوة لمدة تتراوح بين ثلاثة
وخمسة أيام في جميع إمارات
الدولة.





«نسعى في الفترة
المقبلة إلى رفع نسبة
مشاركة المرأة في التمثيل
الدبلوماسي وفي القوى
العامة وفي بعثات الدولة
إلى المنظمات الدولية»

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد
آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس
مجلس الوزراء حاكم دبي

3.6

المرأة في السلك القضائي

يمثل عدد القضاة في محاكم دولة الإمارات شهادة واضحة على جهود تمكين المرأة.

ولا يوجد قيد قانوني يمنع المرأة من شغل منصب القاضي.

وتشير التقارير الإعلامية إلى أنه اعتباراً من عام 2017، كان هناك 592 موظفة يعملن في دائرة القضاء في أبوظبي، والتي تضم محاكم العين والظفرة، منهن 11 قاضية و62 امرأة يشغلن مناصب قيادية في المحكمة و17 عضوة في السلطة القضائية وسبع مساعدات للمستشارين ومحاميات وسبع مديرات إداريات و29 امرأة يعملن مديرات أقسام في المحكمة. ■

■ في أكتوبر من عام 2008، أدت أول قاضية إماراتية اليمين الدستورية، وقررت حكومة أبوظبي في عام 2016 أنه بإمكان الرجل والمرأة شغل منصب القاضي، حيث كان المنصب حكراً على الرجال في الماضي.

ويوجد حالياً قاضيات في المحاكم المالية ومحاكم التركات والمحاكم المدنية ومحاكم الأحوال الشخصية والمحاكم الجنائية،



معالي نورة بنت
محمد الكعبي

عضو مجلس الوزراء، وزيرة
الثقافة والشباب



الجيل الجديد من النساء الإماراتيات يحدد معالم الإبداع وآفاق الثقافة الإماراتية

برزت في دولة الإمارات العديد من النساء المؤثرات إيجابياً على الثقافة والمجتمع الإماراتي بفضل مواهبهن الفنية.

■ المشهد يتغير الآن بسرعة في ظل مواهبهن التي تحتل مركز الصدارة في شتى المجالات من فن وثقافة في الإمارات وخارجها. وتلتزم دولة الإمارات العربية المتحدة بسياسات التوازن بين الجنسين في هذا القطاع من خلال توفير منصة للمبدعات الإماراتيات لترك بصماتهن على المشهد الإبداعي للبلاد. في الإمارات هناك العديد من النساء المؤثرات اللاتي أثرن بشكل إيجابي على ثقافة المجتمع الإماراتي من خلال مواهبهن الفنية. المبدعة الإماراتية واعية ومتعلمة ومثقة، وقد سعت إلى تطوير نفسها في مختلف ميادين الإبداع، فأصبحت لها بصمة مميزة في الفنون بمختلف أنواعها، وقدمت الكثير إلى الفن الإماراتي، سواء في التشكيل أم المسرح أم الإذاعة والتلفزيون أم الإخراج. تدعم دولة

الإمارات المواهب الإبداعية للمرأة من خلال التعرف على مهاراتها وتشجيعها على استغلال الفرص العالمية لإبراز قدراتها. أنا فخورة بما تحققه المرأة الإماراتية من إنجازات في القطاع الثقافي والإبداعي، وقدرتها على تمثيل الدولة، وجذب انتباه الجمهور العالمي لأعمالها الفنية خلال المشاركة في المحافل والمعارض العالمية منها -على سبيل المثال- اختيار الشاعرة والمخرجة نجوم الغانم لتقديم العمل التجهيزي «عبور» في الجناح الوطني لدولة الإمارات، ضمن فعاليات بينالي البندقية 2019، كما كانت نجوم الغانم الشاعرة الوحيدة من الخليج العربي التي نُشرت لها قصيدة ضمن الكتاب «الديوان الجديد»، وهو أحد مشاريع دار النشر البريطانية «Gingko»، احتفالاً بالذكرى المئوية

الثانية لكتاب الشاعر الألماني غوته «الديوان الغربي الشرقي»، وهو إنجاز مهم يحق للمرأة الإماراتية أن تفخر به. تلقى الأعمال الإبداعية للفنانات والمصممات الإماراتيات إشادة واسعة، لاسيما المشاركة المشرفة لفرح القاسمي في معرض «آرت بازل»، والتي استطاعت من خلال صورها وأعمالها تسليط الضوء على المشهد الإبداعي المحلي. فضلاً عن عشرات المعارض الفنية المحلية والعالمية، والتي يكون للعنصر النسائي حضور مميز فيها. نحن نحرص في وزارة الثقافة والشباب على الاحتراف بالرائدات.. الرعيل الأول من المبدعات اللواتي عشن وعاصرن تاريخ الدولة قبل التأسيس وبعده، وعلى سبيل المثال، فقد أطلقنا، بالتعاون مع رجل الأعمال خلف الحبتور، وبالتزامن



أعزّز كثيراً بالقدرات الرائعة التي تتمتع بها مبدعاتنا الشابات، ومن النماذج الدالة على ذلك ما شاهدته في معرض مشاريع تخرّج طالبات كلية الفنون والصناعات الإبداعية في جامعة زايد، الذي أقيم في مايو الماضي في منارة السعديات بأبوظبي. لقد تطابقت تجارب هؤلاء الفنانات الشابات تماماً مع التطوير المستمر في صناعة الفن الذي تسعى إليه دولة الإمارات، وفي الوقت عينه الحفاظ على أصالة التراث المحلي، فمن خلال التقنيات التي استخدمناها، نجحنا في ترويج الثقافة المحلية بطريقة إبداعية وابتكارية، الأمر الذي يعكس رؤيتنا المتمثلة في وضع الإمارات العربية المتحدة على الخريطة الثقافية العالمية، وفي الوقت عينه الحفاظ على الهوية الوطنية.

لقد شهدت رحلة تمكين المرأة وتعزيز مكانتها الكثير من الإنجازات ونحن نقدر الدعم الذي توليه القيادة الرشيدة لها وتمكينها من تبوؤ مختلف المناصب القيادية التي عزّزت حضورها ومكانتها في المجتمع، حتى أضحت تمكين المرأة قصة نجاح حقيقية نفاخر بها الأمم. ■

مع الاحتفالات بيوم المرأة الإماراتية، جائزة «عوشة بنت خليفة السويدي للشعر النبطي»، وهي جائزة سنوية ستتولى الوزارة الإشراف عليها وإدارتها، وذلك تخليداً للبرث الشعري الكبير الذي يمثله إبداع هذه الشاعرة التي تشتهر بلقبها «فتاة العرب» وتكريماً لمكانتها وموهبتها الشعرية وترسيخاً لدور المرأة الإماراتية وحضورها المؤثر على الساحة الثقافية والأدبية المحلية والعربية. لقد باتت توظيف التقنيات الحديثة والتطور التكنولوجي المتسارع في قطاع الثقافة والفنون أمراً ضرورياً بما يساهم في بلورة توجهات وممارسات فنية جديدة لدى الأجيال الشابة. فعلى سبيل المثال، أجرت وزارة الثقافة والشباب دراسة باستخدام ذكاء السرب الاصطناعي لأول مرة في المنطقة العربية بمشاركة خبراء من قطاع الثقافة والفنون. تناولت الدراسة التحديات التي تواجه المبدعين في مجالات الفنون الإسلامية، واستطعنا من خلالها التعرف على نتائج وتوصيات ساعدتنا في رسم مستقبل الثقافة والفنون، وأطلقنا كنتيجة لهذه الدراسة منصة «البردة».



معالي
عهود بنت خلفان
الرومي



وزيرة دولة للتطوير
الحكومي والمستقبل



التوازن بين الجنسين والسعادة

تركيز الحكومة على تحقيق التوازن بين الجنسين والبرنامج الوطني للسعادة والإيجابية يكملان بعضهما في مسيرة التنمية والازدهار.

■ تضمن دولة الإمارات فرصاً متكافئة لمواطني الدولة نساءً ورجالاً ليحققوا طموحاتهم. إن تحقيق التوازن بين الجنسين في مجالات الحياة والعمل يمثل محوراً أساسياً في فلسفة قيادة دولة الإمارات.

يساهم تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء بشكل مباشر في تحقيق هدف حكومة دولة الإمارات بأن تكون ضمن أفضل خمس دول في العالم بحلول 2021، وذلك وفقاً لمؤشر السعادة العالمي والذي يقيس تقييم الفرد لمستوى المعيشة، والرضا عن الحياة، والإمارات تواصل تحقيق أهدافها الموضوعية في هذا الإطار وبالتالي ضمان مجتمع متوازن ومتماسك.

إعلان صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس

الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله، تشكيل مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين عبر منصة القمة العالمية للحكومات في دورتها الثالثة عام 2015، بهدف تمكين المرأة في العمل والأسرة وعالمياً، يعكس أولوية ملف تمكين المرأة في توجهات القيادة، ويؤكد رؤية سموه بأن دولة الإمارات تمكن المجتمع بالمرأة.

لقد حقق مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين العديد من الإنجازات بقيادة حرم سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة، سمو الشخة منال بنت محمد بن راشد آل مكتوم رئيسة مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين.

تمكين المرأة من أداء دور قيادي في مختلف المجالات ينعكس على

المجتمع ويعزز بيئة العمل في كل القطاعات، ما يؤثر بشكل مباشر على تنافسية الدولة في مختلف المجالات ويعزز ريادتها بيئة حاضنة للتطور.

المفهوم الشامل لجودة الحياة في دولة الإمارات يتبنى تكافؤ الفرص وتعزيز التوازن بين الجنسين في مختلف القطاعات، الأمر الذي نجد ترجمته عملياً في نسبة الكوادر النسائية في الحكومة والمجلس الوطني الاتحادي والقطاع الخاص والمؤسسات الأكاديمية والمجتمعية، وفي المواقع القيادية التي تشغلها المرأة الإماراتية بدءاً من أول رئيسة للمجلس الوطني الاتحادي، مروراً بتسع وزيرات في الحكومة، ومئات القيادات في القطاع الحكومي ورائدات الأعمال في الدولة.

لهم أفضل مستويات جودة الحياة،
والوصول إلى الهدف النهائي
المتمثل في بناء أسعد مجتمع في
العالم. ■

ويسهم التكامل في الرؤى بين
توجهات الدولة لتحقيق التوازن بين
الجنسين، وجهود البرنامج الوطني
للسعادة وجودة الحياة في ترسيخ
بيئة عمل محفزة للموظفين توفر





معالي
شما بنت سهيل
فارس المزروعى

وزيرة دولة لشؤون الشباب



الوزيرة الإماراتية الشابة تُلهم الحكومات والشباب حول العالم

تؤمن حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة بأن الشباب يمثلون الركيزة الأساسية لأي دولة لتحقيق النجاح في الحكومات والأسواق العالمية.

■ في شهر فبراير عام 2016 توليت منصب وزيرة دولة لشؤون الشباب في الإمارات، وكنت أبلغ من العمر حينها 22 عاماً، وقد دخلت موسوعة «غينيس» للأرقام القياسية كأصغر شخص يحصل على منصب وزير في العالم.

هذا السجل «في موسوعة غينيس للأرقام القياسية» هو شرف كبير بالنسبة لي لأنه يمثل قصة أكبر، وأنا فخورة بأن أكون جزءاً منها. فهي تمثل حركة ديناميكية متكاملة للدول التي تضع الشباب في موقع القيادة. وتمثل أيضاً القادة الشباب الذين يعملون بالنيابة عن فئة الشباب، بدلاً من تسليم هذه المهمة لفئات أكبر سنّاً تتولى معالجة قضاياهم وتتصرف بالنيابة عنهم.

تبلغ نسبة السكان الذين تقل أعمارهم عن 35 عاماً في دولة الإمارات العربية المتحدة 49 في

المائة، وتصل هذه النسبة إلى 60 في المائة في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وتبرز هذه الأرقام وحدها الأهمية الكبيرة للقضايا المتعلقة بعمل الشباب وتمكينهم وتنمية قدراتهم. واستحدثت قيادة دولة الإمارات هذا الدور الوزاري لتعزيز عملية التنمية لفئة الشباب «15-35 سنة» في جميع مجالات الحياة. لذلك، يغرس هذا التكليف بذور المسؤولية عندي في المقام الأول. إنها مسؤولية تسرني ولا تخيفني لأنها تكشف عن أهمية فئة الشباب اليوم في مسيرة بناء مستقبلنا.

وتسهم «مبادرة أساسيات الشباب 101» في تمكين الشباب، لا سيما النساء، من خلال رفع مستوى الوعي المعرفي في جميع مجالات الحياة عبر طرح أهم التجارب والخبرات على شباب الإمارات، فالمبادرة تمنح قوة حقيقية للشباب

من خلال المعلومات الضرورية للتعامل مع التغيرات والتحديات من الطفولة إلى سن الرشد، إذ تم تحديد المجالات الخمسة الرئيسية للتحوّلات عند الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و35 عاماً بالتعليم والتوظيف وبناء الأسرة والصحة والمشاركة المدنية.

يشكّل كل منعطف ضمن هذه التحوّلات مساراً خاصاً في حياة الشباب وأسرهم ومجتمعاتهم ودولتهم. إذ تقدم «مبادرة أساسيات الشباب 101» دروساً وجلسات تدريبية وبيانات، وتوفر مجتمعاً قائماً بذاته لتوفير المعلومات المهمة وتقديم الدعم للشباب للمرور عبر هذه التحوّلات الأساسية. فعلى سبيل المثال، يحقق تزويد الشباب بالمهارات اللازمة لسوق العمل في المستقبل تمكين المرأة من خلال توفير المعرفة وتكوين نظرة ثاقبة للتعرف على الوظائف المتوفرة



فإن الفكرة التي تبرز حولهن هي «اتبع سعادتك» كما يقول جوزيف كامبل؛ نساء يستثمرن في شغفهن ويعملن على إنجازه بكل إخلاص. الشباب الإماراتي عهد إليه تشكيل ملامح مستقبل الدولة. وتؤمن حكومة دولة الإمارات بأن الشباب هم المورد الجوهري الجديد للنجاح في سوقنا العالمي الناشئ. فالحكومة تؤمن أن الشباب غير مجبرين على الانتظار حتى يبلغوا من العمر 40 عاماً ليتمكنوا من إضافة قيمة أو تكوين ثقافة أو تعزيز دورهم في الاقتصاد، نريدهم أن يكونوا في قمرة القيادة من الآن، وهم في مكانهم الحالي، مع الالتزام بمنهم أرضية أقوى للوقوف عليها. ورسالتنا للشباب هي - انضموا إلى حركة المجتمع، وشاركوا بأصواتكم ومواهبكم واحتياجاتكم وإبداعكم وأفكاركم. أخبرونا بما تحتاجونه لتحقيق النجاح وكونوا جزءاً من فريق كبير يكتب مستقبل دولة الإمارات. لا يجب أن تكون النتائج مثالية، فمشاركتهم الحقيقية ستغير حياة الناس ومسار بلدنا. هذه أعظم دعوة لهم... من بلدهم! ■

والاستعداد للمستقبل ومواجهة التنافسية في عالم الغد. إن السمة الأساسية التي تجعل المرأة ناجحة في حياتها هي سمة التعاطف، أي القدرة على فهم مشاعر الآخرين. إن التعاطف سمة أساسية في القائد الحقيقي، وتجسد النساء ذلك بشكل طبيعي، فهو يزيح الأنانية جانباً ويقود إلى احترام كل الناس. فعندما نحترم بعضنا بعضاً، ونضع أنفسنا في موقع الآخرين ونعمل الخير للجميع، ينجح الجميع. وفي دولة الإمارات العربية المتحدة، ينظر الكثيرون إلى سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك، (أم الإمارات)، بكل فخر واعتزاز لأنها تتمتع بأجمل الصفات والقيم. فلا مثيل لمنزلتها السامية وكرمها، وقد صنعت بيئة مميزة ترفع من قدر النساء، ما عزز ثقتهن بأنفسهن وإيمانهن بدورهن الأساسي في تطور البلاد وتحقيق النجاح في القرن الحادي والعشرين. أنا فخورة برؤية العديد من الوزيرات والنساء الناجحات في المجالات المختلفة، من القوات المسلحة إلى الرعاية الصحية والذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا ومجالات العلوم والهندسة. بالنسبة لي



مؤسسات تمكين المرأة



الفصل

4

«العمل ركن أساسي من أركان تقدم
المجتمع، وعلى المجتمع أن يعمل
على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له،
وتهيئة الظروف الملائمة لذلك»

دستور دولة الإمارات العربية المتحدة،
المادة 20









الاتحاد النسائي العام

التي تواجه المرأة، ونظم برامج مختلفة لمحو الأمية وأقام ندوات التدريب المهني لمساعدة النساء ووفر لهن خدمات أسرية وحملات صحية. وينفذ الاتحاد مشروع «اعرفي حقوقك» لتثقيف النساء حول القوانين واللوائح المحلية والاتحادية، وتعريفهن بالحقوق التي يكفلها دستور دولة الإمارات العربية المتحدة وقوانين البلاد.

التمكين الاقتصادي للمرأة يقع في صلب مهام الاتحاد النسائي العام، وقد تم تصميم مشروع الأسر الوطنية المنتجة لتوليد وظائف مناسبة للعمل من المنزل، فهذا المشروع يساعد النساء على الاستفادة من التقنيات الجديدة ومواكبتها.

وتم إطلاق مشروع «المرأة والتكنولوجيا» في 2006 للتركيز على التدريب والتطوير المهني وتخطيط الأعمال من أجل الاستدامة، إضافة إلى التدريب على تكنولوجيا المعلومات

■ يعتبر الاتحاد النسائي العام من أعرق المؤسسات في دولة الإمارات العربية المتحدة التي تدعم قضايا المرأة. أسست سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك، (أم الإمارات)، الاتحاد النسائي العام في 27 أغسطس 1975، ليكون مظلة لجميع الجمعيات النسائية في دولة الإمارات، وليعمل على تمكين المرأة وتشجيعها على القيام بأدوارها في ريادة الأعمال. ويساعد الاتحاد النسائي العام المرأة على العمل في العديد من المناصب على المستويات المحلية والإقليمية والدولية.

يشارك الاتحاد النسائي العام في المؤتمرات النسائية الدولية ويشجع المشاركة السياسية للمرأة الإماراتية ومنذ عام 2004، كان تعزيز دور البرلمانيات واحداً من أهم المبادرات التي يقوم بها الاتحاد النسائي العام.

ومنذ تأسيسه، تعامل الاتحاد النسائي العام مع التحديات

باستخدام منهاج «إمكانيات مايكروسوفت اللامحدودة»، وكذلك توفير فرص التواصل في مجال التطوير المهني بين النساء والتبادل المعرفي وبناء القدرات. وحسب الأبحاث التي أجراها الاتحاد النسائي العام، اقترحت قوانين وتعديلات جديدة على القوانين المعمول بها في الدوائر الحكومية المختلفة.

يبحث الاتحاد النسائي العام في الأدوار المختلفة التي تلعبها المرأة وأهمية كل منها في تحقيق البيئة الصحية. ويقدم الاتحاد خدمات صحية ونفسية متخصصة تدعم دور

المرأة كأم ومربية للأجيال في عملية التنمية.

أطلق الاتحاد النسائي العام في 19 يونيو 2013 مبادرة «كوني جاهزة»، وهي تركز على تمكين المرأة وتطوير مهاراتها في إدارة الطوارئ والأزمات والكوارث.

كما جرى إطلاق الحملة الوطنية للوقاية من سرطان عنق الرحم خلال الفترة نفسها بالتعاون مع هيئة الصحة في أبوظبي وهيئة الصحة في دبي، ومجموعة «تم» للعمل التطوعي وجمعية الإمارات الطبية. ويعمل الاتحاد النسائي العام أيضاً على تنفيذ البرامج التي تساهم في

مكافحة انتشار التدخين بين الأطفال والمراهقين، وفي الوقت نفسه تُنفذ مشاريع متنوعة حول التوعية الغذائية والحدائق المدرسية، مما يعزز أنماط الحياة الصحية. ■

2002

2001

1998

1997

1984

1978

1975

مشروع المسح
الوطني لخصائص
الأسرة المواطنة

إطلاق مشروع
الأسر الوطنية
المنتجة

الانضمام إلى
لجنة تنسيق العمل
النسائي في
الخليج والجزيرة
العربية

تأسيس مركز
الصناعات التراثية
والحرفية للنساء

إطلاق استراتيجية
محو الأمية وتعليم
المرأة في دولة
الإمارات العربية
المتحدة

الانضمام إلى
اتحاد المرأة
العربية

إطلاق جائزة
«أم الإمارات»
للأم المثالية

المساهمة في
تعديل أنظمة إجازة
الأمومة. الانضمام
إلى منظمة المرأة
العربية.

سمو الشيخة فاطمة بنت
مبارك، «أم الإمارات»،
توجه بتخصيص يوم 28
من شهر أغسطس من
كل عام للاحتفال بـ «يوم
المرأة الإماراتية».

إطلاق برنامج تعزيز
دور البرلمانيات
والتمكين
السياسي للمرأة
في عام 2004.

2018

2016

2015

2014

2006

2004

إطلاق المنصة
الإلكترونية التفاعلية
ليوم المرأة في دولة
الإمارات

إطلاق الاستراتيجية
الوطنية لتمكين
وريادة المرأة في
دولة الإمارات

إطلاق المبادرة الوطنية
لإدماج النوع الاجتماعي
في دولة الإمارات
العربية المتحدة في عام
2006، بالتعاون مع
برنامج الأمم المتحدة
الإنمائي

تدشين
الاستراتيجية
الوطنية لتقدم
المرأة

تأسيس مكتب
الرؤية

الإعلان عن تأسيس
مركز التطوير للإبداع
والابتكار

فوز الاتحاد النسائي
العام بأول جائزة
لأفضل خدمة حكومية
في القطاع الاجتماعي
في القمة العالمية
للحكومات

إطلاق برنامج المرأة
والتكنولوجيا في دولة
الإمارات، بالتعاون مع
مايكروسوفت

افتتاح مكتب الاتصال
التابع لمكتب الأمم
المتحدة للمرأة

المصدر: الاتحاد النسائي العام



مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين



■ اعتمدت حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة قراراً بتأسيس مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين في شهر مايو 2015، بهدف تقليص الفجوة بين الجنسين في كافة قطاعات الدولة، من أجل تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة للمشاركة في عملية التنمية المستدامة، وتحقيق رؤية الدولة والتأثير محلياً وإقليمياً ودولياً في ملف التوازن بين الجنسين. يشرف المجلس على تنفيذ أفضل الممارسات والعمليات من أجل تحقيق أهداف المؤسسات الاتحادية في مجال التوازن بين الجنسين والتي تدعم رؤية دولة الإمارات لتكون واحدة من بين أفضل 25 دولة في العالم في المساواة بين الجنسين بحلول عام 2021.

يعنى المجلس بدور مهم في وضع السياسات واعتماد الممارسات



صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، وسمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان، وسمو الشيخ عبدالله بن زايد آل نهيان، خلال الجلسة الافتتاحية لمجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين.

التنظيمية الصحيحة وتنفيذ القوانين التي تُحدث التغيير المطلوب في المعايير المجتمعية. وهذه هي العوامل الضرورية التي تمنح الزخم اللازم لصنع مجتمع يكون فيه التعامل مع الرجال والنساء لضمان التوازن بين الجنسين وتكافؤ الفرص.

يمثل تحقيق التوازن بين الجنسين جزءاً أساسياً من رؤية الإمارات 2021، التي تعمل على جعل دولة الإمارات واحدة من أفضل 25 دولة في العالم للمساواة بين الجنسين ضمن هذا الإطار الزمني. كان ذلك الهدف الأساسي وراء تأسيس مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين في عام 2015. ووصف صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله، تشكيل المجلس بأنه خطوة جديدة في مسيرة تمكين المرأة الإماراتية. وبتوجيه من القيادة الحكيمة، يهدف المجلس إلى منح النساء فرصاً اجتماعية واقتصادية متكافئة وأكثر تنوعاً. ترأس المجلس حرم سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان، نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة، سمو الشيخة



منال بنت محمد بن راشد آل مكتوم،
رئيسة مؤسسة دبي للمرأة.

مسؤوليات المجلس:

يتعاون المجلس منذ تأسيسه مع
مختلف المؤسسات الحكومية
للمساهمة في تنفيذ السياسات
التي تقود إلى إحداث التغيير. كما
يراجع الممارسات والتشريعات
القائمة ويوصي بسياسات جديدة
تدعم المرأة، وقد نجح في تنفيذ
تلك السياسات. فعلى سبيل
المثال، جرت مراجعة قانون الأمومة

في دولة الإمارات في عام 2016
بناءً على توصية من مجلس
الإمارات للتوازن بين الجنسين. وتم
رفع إجازة الأمومة من شهرين إلى
ثلاثة أشهر للموظفات في الدوائر
الحكومية.

• مراجعة واقتراح تشريعات
وسياسات وبرامج لتحقيق التوازن
بين الجنسين في مجال العمل.
• التوصية بتفعيل القوانين واللوائح
والقرارات والاتفاقيات الدولية ذات
الصلة بالتوازن بين الجنسين في
مجال العمل، بما يحقق عدم التمييز
ضد المرأة.

• دراسة ومراجعة ومتابعة تقارير
التنافسية العالمية والتقارير الدولية
والعمل على وضع التوصيات
لتقليص الفجوة بين الجنسين في
مجال العمل.
• تقديم تقارير دورية ومؤشرات
التوازن بين الجنسين المتعلقة
بالتقدم الحاصل والمبادرات
والمشاريع والمتطلبات ورفعها
لمجلس الوزراء لتحقيق الأهداف
المرجوة.

الأهداف

تقليص الفجوة بين
الجنسين في كل
قطاعات الدولة

تعزيز مكانة دولة
الإمارات في
تشريعات التوازن بين
الجنسين

تصنيف دولة الإمارات
نموذجاً يحتذى لتحقيق
التوازن بين الجنسين

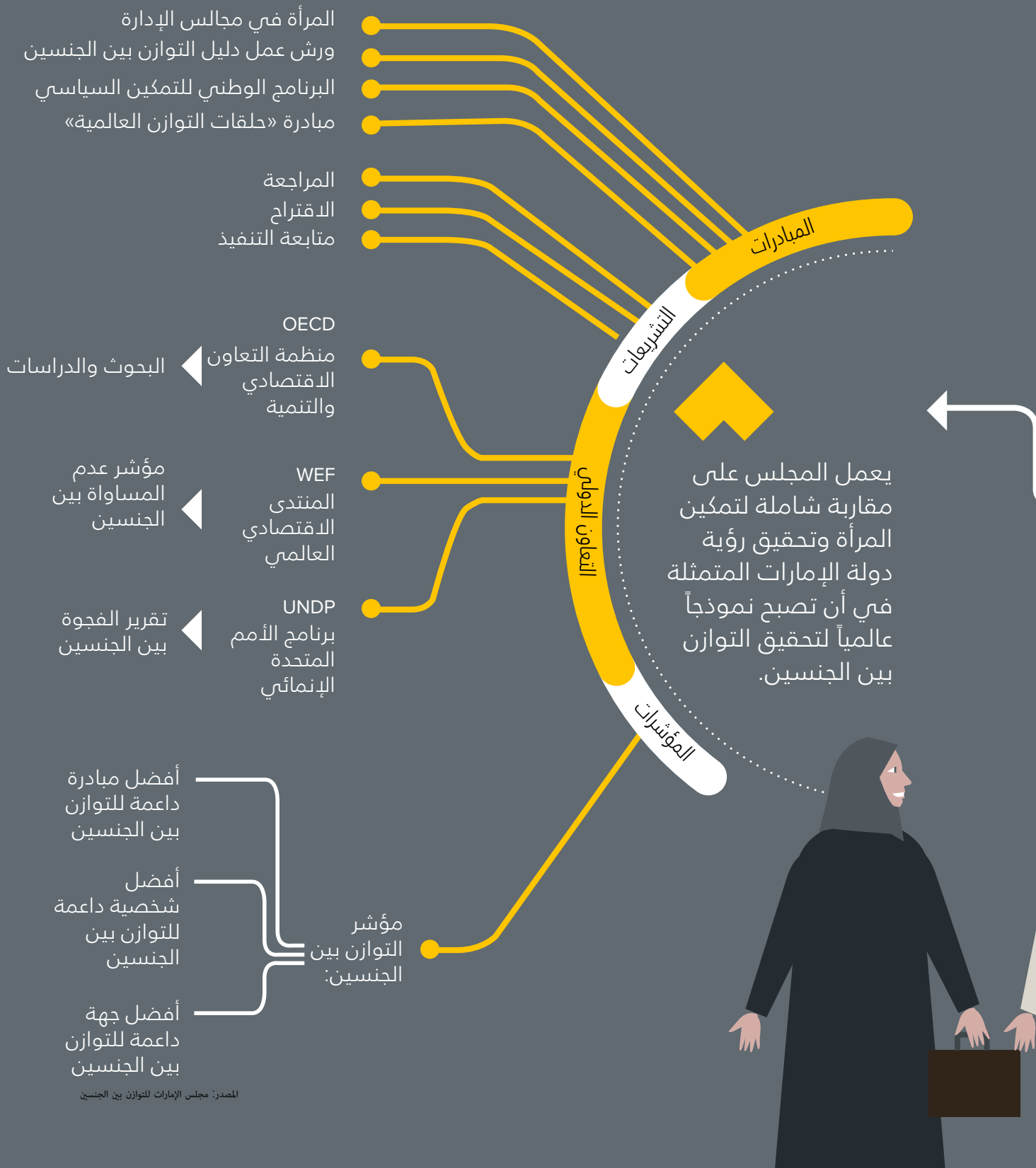
تعزيز وضع دولة
الإمارات في تقارير
التنافسية العالمية فيما
يخص التوازن بين
الجنسين

الرؤية

«الإمارات نموذج
عالمي للتوازن
بين الجنسين»

لدى المجلس مجموعة
من الأهداف التي
تساهم في تحقيق
رؤية دولة الإمارات
العربية المتحدة.







رئيسية لقادة الفكر من جميع أنحاء العالم تهدف إلى تطوير أفكار جديدة وتقديم حلول تحقق التقدم في هذا المجال.

وفي العام نفسه، استضاف المجلس أول اجتماع للجنة الأمين العام للأمم المتحدة رفيعة المستوى بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة، والذي جمع ممثلين عن حكومات وقادة في قطاع الأعمال والتعليم والمجتمع المدني. كما جرى إطلاق مؤشر التوازن بين الجنسين في الإمارات العربية المتحدة، الذي احتفل بالأفراد والكيانات ممن بذلوا أقصى جهدهم من أجل تعزيز مسيرة تمكين المرأة. وتشمل الفئات الثلاث للجوائز، أفضل شخصية داعمة للتوازن بين الجنسين، وأفضل جهة حكومية اتحادية داعمة للتوازن، وأفضل مبادرة لدعم التوازن. وركزت خطة العمل الاستراتيجية للمجلس لعام 2019 على تطوير دور المرأة من خلال مبادرات عدة. ■

وبالإضافة إلى العمل على مختلف القضايا المحلية، ساهم المجلس أيضاً في جعل دولة الإمارات نموذجاً للتوازن بين الجنسين على المستوى الدولي يشارك المجلس بانتظام في المؤتمرات العالمية ويستضيف فعاليات دولية ومسؤولين من دول العالم بهدف تعزيز التكافؤ بين الجنسين، كما يرحب بالشراكات ومبادرات التعاون وينظم الدورات التي تصب في مصلحة هذه المهمة الطموحة. في عام 2017، أطلق المجلس مبادرة «حلقات التوازن العالمية» ، في الدورة الحادية والستين للأمم المتحدة «لجنة وضع المرأة» في نيويورك. وتم إطلاق هذه المبادرة لتقليص الفجوة بين الجنسين في المساهمة الاقتصادية للمرأة والتوصية بمبادرات مبتكرة لدعم البرنامج العالمي للمساواة بين الجنسين وإصدار ونشر التقارير والإرشادات حول توصيات سياسات النوع الاجتماعي، إضافة إلى تأسيس قاعدة بيانات لخبراء النوع الاجتماعي، من خلال توفير منصة



أعضاء مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين مع سمو الشيخ حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم، ولي عهد دبي



منتدى المرأة
العالمي الذي
عقد في دبي

مؤسسة دبي للمرأة

■ تأسست مؤسسة دبي للمرأة في عام 2006 بأمر أصدره صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله، بموجب القانون رقم 24. ترأس المؤسسة حرم سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان، نائب رئيس مجلس الوزراء وزير شؤون الرئاسة، سمو الشيخة منال بنت محمد بن راشد آل مكتوم، رئيسة مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين. وكجهة حكومية لإمارة دبي وحسب المرسوم التأسيسي، تهدف المؤسسة إلى تشجيع وتسهيل مشاركة المرأة الإماراتية في القوى العاملة وحركة المجتمع.

مبادرات بارزة أطلقتها مؤسسة دبي للمرأة منذ تأسيسها مثل برنامج الإمارات للقيادات النسائية بهدف صياغة برامج مخصصة لتدريب وتطوير القيادات النسائية الإماراتية.

وتشمل مهام المؤسسة إجراء الأبحاث المكثفة للتعرف على وضع

المرأة ضمن القوى العاملة في دبي وتحديد عدد النساء العاملات، إضافة للمبادرات الهادفة إلى زيادة فرص تطوير المرأة.

وأعلن عن الخطة الاستراتيجية الخمسية للمؤسسة (2017-2021) لتعزيز مساهمة المرأة في الاقتصاد. وتتماشى الخطة مع رؤية وأهداف مؤسسة دبي للمرأة، وستشكل الأساس للمرحلة المقبلة من عمل المؤسسة المستمر لتعزيز مشاركة المرأة الإماراتية في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وتأثيرها في مختلف المجالات.

وتقوم الخطة الاستراتيجية للمؤسسة على أربعة محاور أساسية، يشمل كل منها عدداً من المبادرات النوعية لتحقيق رؤية وأهداف المؤسسة خلال خمس سنوات. وتتضمن الأولويات الاستراتيجية المدرجة في الخطة الأدوار التالية:

- محفزة للتغيير - تقديم التوصيات لتشكيل السياسات وتطوير مبادرات جديدة تهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة الإماراتية في جميع القطاعات.

- مركزاً للبحوث والمعارف - استخدام البحوث والدراسات المتعمقة وتطوير قواعد البيانات البحثية وتبادل المعرفة للدفع بعجلة مشاركة المرأة الإماراتية في مختلف المجالات والقطاعات.

- التمثيل والشراكات الاستراتيجية - تعزيز الشراكات الاستراتيجية في القطاعين العام والخاص وزيادة تمثيل المرأة الإماراتية من خلال مبادرات متكاملة وعالية التأثير.

- التنمية وبناء القدرات - تطوير برامج تفاعلية مخصصة مع المؤسسات الرائدة حول العالم بما يصب في الارتقاء بقدرات المرأة وبمهارات جيل جديد من القيادات النسائية. ■



مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة

■ انطلقت مؤسسة «نماء» للارتقاء بالمرأة في العام 2015، بموجب مرسوم أصدره صاحب السمو الشيخ الدكتور سلطان بن محمد القاسمي عضو المجلس الأعلى حاكم الشارقة، برئاسة سمو الشيخة جواهر بنت محمد القاسمي، قرينة صاحب السمو حاكم الشارقة. تسعى المؤسسة من خلال استراتيجيتها إلى توفير البيئة والظروف المواتية لتعزيز تكافؤ الفرص بين الجنسين، وتحقيق التكامل الاقتصادي والاجتماعي الشامل. وتعمل من خلال مؤسساتها الثلاث، مجلس سيدات أعمال الشارقة، ومجلس «إرثي» للحرف المعاصرة، وأكاديمية «بادري» للمعرفة وبناء القدرات، على تبني وتفعيل برامج ومبادرات داعمة ومحفزة للمرأة في المجالات الاقتصادية والمهنية والاجتماعية. وتهدف أكاديمية بادري – ذراع نماء لبناء القدرات والتطوير، إلى تعزيز ومكافأة وعرض أعمال صاحبات المشاريع وتعزيز قدراتهن نظرياً ومهنيّاً.

تحقق الأكاديمية هذه الأهداف من خلال تقديم منصة لرائدات الأعمال الطموحات لتبادل الخبرات وتطوير مهاراتهم وتمكينهن من تحقيق إمكاناتهن الكاملة.

تتمكن المرأة في الأكاديمية من الوصول إلى المعرفة وبناء القدرات وتنمية المهارات عبر مجموعة من البرامج والمبادرات، بما في ذلك ورشات العمل والتدريب في مجال ريادة الأعمال (مثل مهارات الاتصال والمهارات الاجتماعية وتطوير السمات الشخصية والمهنية والذكاء الاجتماعي والذكاء العاطفي وغيرها من المهارات التي تمكّن المتدربة من العمل بشكل جيد مع الآخرين)، ومنصات التعلم الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت، والموارد الرقمية، إضافة إلى حاضنات الأعمال.

ويهدف مجلس «إرثي» للحرف المعاصرة إلى تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً من خلال إحياء الحرف التقليدية وتحديثها، بالإضافة إلى خلق مستقبل مستدام لهذه الحرف

والحرفيات من خلال التعاون التجاري على المستوى الدولي.

يقدم المجلس سرداً جديداً للحرفيات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وجنوب شرق آسيا ووسط آسيا من خلال تطوير مهاراتهم الفنية والمهنية عبر برامج التنمية الاجتماعية وتبادل المهارات على المستوى الإقليمي.

كما يسعى المجلس أيضاً إلى الحفاظ على الحرف الإماراتية التقليدية وتنمية قدرات الجيل القادم من الحرفيات والمصممات من خلال إشراك الشابات وتزويدهن بالفرص التدريبية والتوجيه اللازم.

ويتعاون المجلس أيضاً مع المنظمات الأهلية والدولية كجزء من نهجه الشامل في تطوير بيئة تتحقق فيها إمكانات المرأة بشكل كامل. (إرثي، 2019) ■



4.5

مجالس سيدات الأعمال

تفتخر دولة الإمارات العربية المتحدة بوجود عدد من مجالس سيدات الأعمال البارزة. وتساهم المجالس في ضمان اتخاذ الإجراءات الفعّالة لزيادة مساهمة المرأة في مسيرة النمو الاقتصادي.

مجلس سيدات أعمال أبوظبي

تأسس مجلس سيدات أعمال أبوظبي في عام 2001 بموجب قرار مجلس إدارة غرفة تجارة وصناعة أبوظبي رقم 62 لعام 2001 ليؤكد أهمية الدور الذي تلعبه المرأة كشريك استراتيجي في التنمية الشاملة لإمارة أبوظبي.

يساعد المجلس المرأة بكل الأدوات اللازمة وفرص التدريب لمساعدتهن على التطور كسيدات أعمال ومبدعات في القطاع الخاص. ويقدم المجلس خدمات استشارية لإزالة العوائق التي تواجهها سيدات الأعمال ورائدات الأعمال التجارية، كما يعزّز ثقافة إطلاق المشاريع للمرأة في بيئة أعمال تتسم

بالتنافسية. ويركز على الأبحاث العلمية والتطوير في مجال ريادة الأعمال.

وتهدف مبادرة حاضنات الأعمال المبتكرة والمتكاملة إلى دعم المشاريع الإبداعية والمبتكرة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والخدمات. ويشارك المجلس في مختلف المؤتمرات الدولية التي تركز على تمكين المرأة.

كما يدعم برنامج «مبدعة» الذي ينفذه المجلس الأعمال التجارية التي تتم من المنزل، حيث يقدم القروض أو الضمانات أو الاستثمارات بالإضافة إلى فرص التدريب والمعارف التسويقية والمساعدة الفنية.

وسعى المجلس في خطته الاستراتيجية الخمسية (2015-2019) إلى تعزيز ريادة المرأة وخلق ثقافة الإبداع والابتكار. وساعدت حملته الوطنية الثالثة حول ريادة الأعمال 2017 في تحفيز سيدات الأعمال وصاحبات المشاريع الإبداعية والمبتكرة، ومنهن خريجات الجامعات والمعاهد العليا وصاحبات المشاريع، والبدء في وضع الأفكار والمشاريع الجديدة موضع التنفيذ.

مجلس سيدات أعمال دبي

تأسس مجلس سيدات أعمال دبي في عام 2002 تحت مظلة غرفة تجارة وصناعة دبي، وترأسه الدكتورة رجا عيسى صالح القرق،



رئيس مجلس الإدارة. ويعد المجلس جزءاً من منظومة مجالس سيدات الأعمال التي جرى تشكيلها تحت رعاية اتحاد غرف التجارة والصناعة لرعاية وتنمية قدرات سيدات الأعمال والشابات المواطنات اللاتي اخترن الدخول في عالم الأعمال.

يعتبر المجلس منظمة غير ربحية ومنصة رائدة لتطوير القدرات الشخصية والمهنية للمرأة العاملة في إمارة دبي. ويوفر المجلس فرص التعليم والتدريب والتواصل للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة وتلبية الطموحات المهنية

لسيدات الأعمال في دولة الإمارات. ويساعد مجلس سيدات أعمال دبي في إبراز القضايا الرئيسية وتوفير المعلومات وتجميع الموارد وتشجيع الروح القيادية ودعم العمل المسؤول والضروري لرعاية وتلبية متطلبات سيدات الأعمال في الدولة.

وقد ارتفع عدد المنتسبات لمجلس سيدات أعمال دبي بنسبة 10 في المائة في الربع الأول من عام 2019، ليصل إجمالي عدد الأعضاء إلى 949 عضوة، مقارنةً بـ 864 عضوة في نهاية عام 2018.

وتعكس هذه الزيادة الكبيرة في عضوية المجلس الدور المهم الذي يلعبه في دعم سيدات الأعمال وتعزيز قدرتهن التنافسية.

ويمثل هذا الارتفاع في عدد الأعضاء حافزاً آخر لجذب أعداد أكبر من سيدات الأعمال في دبي وتطوير مهاراتهم الإدارية والقيادية والاستراتيجية، ويبرز ارتفاع سيدات الأعمال اللاتي أصبحن جزءاً لا يتجزأ من بيئة الأعمال في دبي واللاعبين الرئيسيين في النمو الاقتصادي للإمارة. (مجلس سيدات أعمال دبي، 2019)



في الأعلى: مجلس سيدات أعمال أبوظبي. الصفحة المقابلة: ورش عمل ونقاشات ينظمها مجلس سيدات أعمال دبي.

القطاعات الاقتصادية التقليدية وغير التقليدية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

ويوفر مجلس سيدات أعمال الشارقة الاستشارات للأعضاء لمساعدتهن على توسيع معارفهن التجارية، وكذلك التدريب الجيد في مجالات الأعمال والأمور التقنية. (مجلس سيدات أعمال الشارقة، 2019).

مجلس سيدات أعمال الشارقة

تأسس مجلس سيدات أعمال الشارقة في عام 2002 لدعم مشاركة النساء في عالم الاقتصاد بمختلف قطاعاته.

يساهم المجلس في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية للإمارة من خلال دعم دمج المرأة في الحياة الاقتصادية بشكل كامل ومساعدتها في تحقيق إمكاناتها. كما يساعد المجلس سيدات الأعمال والكفاءات على تحقيق طموحاتهن في

معالي الدكتورة أمل
عبدالله القبيسي

الرئيسة السابقة للمجلس
الوطني الاتحادي



تمثيل كامل: النساء البرلمانيات

أصبحت المرأة الآن في مناصب قيادية مهمة ورائدة في مختلف المجالات، بما في ذلك المواقع القيادية الحكومية والبرلمانية والسياسية، إضافة إلى عملها في تنمية الأسرة وتحقيق رفاهية المجتمع.

■ تختار المرأة الإماراتية بشكل متزايد العمل في مختلف القطاعات بما في ذلك الانضمام للعمل البرلماني، وكان لي الشرف العظيم في إطار دعم وتمكين المرأة في العمل البرلماني أن أكون أول عضوة منتخبة في المجلس الوطني الاتحادي، وذلك في انتخابات عام 2006، وأن أكون أول امرأة تنتخب رئيساً للبرلمان في العالم العربي في 18 نوفمبر عام 2015. وهناك الكثير من القرارات المؤثرة والمبادرات المهمة التي أطلقتها القيادة الرشيدة للدولة لدعم وتمكين المرأة الإماراتية، إذ شكلت نسبة الإناء في المجلس الوطني الاتحادي 22.2 في المائة في انتخابات الفصل التشريعي الرابع عشر، و 17.5 في المائة في انتخابات الفصل التشريعي الخامس عشر، و 22.5 في المائة في انتخابات الفصل التشريعي

السادس عشر، فيما تشكل 50 في المائة من جملة مقاعد المجلس في انتخابات 2019. وأصدر صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة، حفظه الله، القرار رقم (1) لسنة 2019 الخاص برفع نسبة تمثيل المرأة في المجلس الوطني الاتحادي إلى 50 في المائة، وبالتالي دخوله حيز التنفيذ بالتزامن مع الفصل التشريعي التالي للمجلس. الانضمام للمجلس الوطني مسؤولية كبيرة وهو واجب وطني وأمانة، وعلى كل عضو بالمجلس سواء أكان رجلاً أم امرأة أن يتحلى بروح المسؤولية الموضوعة على عاتقه، والعمل معاً لبناء مستقبل أفضل لوطننا، انطلاقاً من رؤية القيادة الحكيمة لدولتنا وتطلعاتنا نحو المستقبل وفق رؤية الإمارات 2021 ومئوية الإمارات 2071، ويجب عليهم نقل أفكار وتطلعات

وطموحات الأجيال الشابة إلى المجلس، واتخاذ القرارات وتقديم التوصيات والمشاركة في صنع القرار بما يخدم مصالح البلد. واستطاعت الإمارات ترسيخ ريادتها وقيادتها إقليمياً وعالمياً على صعيد تمكين المرأة لاسيما في العمل البرلماني، وأثبتت المرأة الإماراتية للعالم بأسره تميزها في تولي مناصب قيادية وأبدعت فيها وأدارتها بكفاءة واقتدار، وينبغي على عضوات المجلس أن يكنّ خير سفيرات لدولة الإمارات من خلال مشاركتهن في الفعاليات البرلمانية المختلفة إقليمياً ودولياً، وأن يلعبن دوراً ملموساً من خلال الدبلوماسية البرلمانية في الدفاع عن قضايا الدولة ومواقفها ورؤاها. المرأة الإماراتية اليوم ممثلة بشكل جيد في معظم القطاعات المهمة في دولة الإمارات، فهي بدأت تحظى بدعم وثقة القيادة منذ عهد

المغفور له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، طيب الله ثراه، وهو الذي أولى تمكين المرأة اهتماماً كبيراً، إيماناً بأنها شريك رئيس في تنمية المجتمع وتطوره على المستويات كافة.

لقد مرت القرارات والمبادرات خلال مسيرة دعم وتمكين المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة بثلاث مراحل أولها هي مرحلة التأسيس والبناء من خلال تعليم المرأة والفتاة والطفلة الإماراتية وتسليحها بالعلم والمعرفة لبناء قدراتها وصقل أفكارها وتنمية معارفها، فضلاً عن توفير الوظائف المناسبة لها وفقاً لقدراتها ومؤهلاتها وحسب ظروف المجتمع في تلك المرحلة، ومن ثم جاءت المرحلة الثانية وهي مرحلة تمكين المرأة في مختلف القطاعات، تلتها مرحلة استشراف مستقبل المرأة وزيادة دورها بشكل فاعل ومؤثر في المجتمع ووصولها للأرفع

المناصب وتبوئها لمواقع مرموقة في الدولة والسعي لتحقيق التوازن بين الجنسين في شتى القطاعات. ومن القرارات والمبادرات المهمة التي شكّلت منعطفاً مهماً في تطور حياة المرأة الإماراتية، تأسيس أول جمعية نسائية عام 1973، وتأسيس الاتحاد النسائي عام 1975، وتأسيس المجلس الأعلى للأمومة والطفولة في عام 2003، وإطلاق مؤسسة التنمية الأسرية عام 2006، فضلاً عن إطلاق استراتيجية محو الأمية وتعليم المرأة في الدولة عام 1975، وما تبعها من وضع برامج وخطط ومبادرات سنوية، ما أسهم في انخفاض نسبة الأمية، إذ بلغت 27 في المائة عام 1985، ثم وصلت إلى 10 في المائة عام 2010، وإلى أقل من 1 في المائة عام 2013.

علاوة على ذلك، تم التعاون بين جمعيات الاتحاد النسائي العام

ووزارة التربية والتعليم في توفير نظام الدراسة عن بُعد «الانتساب» مراعاةً لظروف المرأة الأسرية واحتياجاتها، وتم إنشاء مدرسة الشرطة النسائية، وإتاحة الفرصة للفتيات للالتحاق بالعمل الشرطي من خلال دعمها بإنشاء الكليات المتخصصة، وكذلك إنشاء مدرسة «خولة بنت الأزور العسكرية».

لقد تم إنشاء مجالس لسيدات الأعمال على مر السنين في إطار صقل مهارات النساء كسيدات للأعمال في المجتمع والمساهمة في تنمية اقتصاد الدولة. إن أحد أبرز البرامج التي أنشأتها القيادة الرشيدة لتعزيز وتأکید دور المرأة في التنمية والتطوير هو «مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين» الذي ترأسه سمو الشیخة منال بنت محمد بن راشد آل مكتوم، وإعلان دليل التوازن بين الجنسين لدعم بيئة العمل بين الجنسين، ليكون مرجعاً



معالي الشیخة
لبنى بنت
خالد القاسمي



عضو سابق في مجلس
الوزراء كوزيرة دولة للتسامح



التميز بين الجنسين تحدٍ صعب

تمكّني من زمام أمورك، حاربي من أجل ما تؤمنين به، واحترمي الرجال كشركاء على قدم المساواة معك. لست بحاجة للتنافس معهم، لكن يمكنك التعايش معهم على مبادئ المساواة.

■ لا يوجد شيء اسمه «حبة دواء سحرية» يمكن إعطاؤها لتحقيق التوازن بين الجنسين، فالمسار الوحيد لتحقيق ذلك هو ما يجب أن تقوم المرأة به لجعل المساواة بين الجنسين أمراً واقعاً، إذ لا يمكن أن تكون المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هبة من الرجال من أصحاب التفكير السليم. ومن حقنا أن نعتبر متساوين وأن نتشارك في كل الصلاحيات، ويجب على النساء السعي للحصول على حصة في السلطات المختلفة عندما يرفض الرجال منهن تلك الحصة. يساعد نظام الحصص في الوقت الحاضر لتحفيز النساء والرجال للعمل معاً على تحقيق المساواة. ولكن الحصص ليست سوى وسيلة واحدة لتمكين المرأة من بين الكثير من الوسائل، إذ تحتاج النساء إلى السعي نحو التميّز بفضل قدراتهن.

ويجب أن يفخر الرجل بتميّز النساء، وأيضاً مكافأة هذا التميّز بشكل مستقل تماماً عن كون المتميّز رجلاً أم امرأة. يعتمد تمكين المرأة على عنصرين، العنصر الأول هو عنصر «العملية»، أي التقدم من مرحلة عدم المساواة بين الجنسين إلى المساواة. والعنصر الثاني هو «القدرة»، عندما تتولى المرأة مهام ومسؤوليات القيادة. وإذا كان تمكين المرأة يظهر كهدية أو منحة من الرجال، فلا يمكن اعتبار ذلك تمكيناً. لا تصل معظم الدول، للأسف، إلى المستوى المطلوب في المساواة بين الجنسين. وحسب الهدف الخامس لأهداف التنمية المستدامة، وفيما يفصلنا عن سنة 2030، سنة تحقيق أهداف التنمية المستدامة، يعيش ما يقرب من 40 في المائة من الفتيات والنساء

في العالم -أي حوالي 1.4 مليار نسمة - في دول تفشل في تحقيق المساواة بين الجنسين. فالتغيير ممكن فقط من خلال العمل الجماعي والمسؤولية المشتركة. إن التمكين والإدماج يمثلان مفتاح مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، إذ تعمل دولة الإمارات العربية المتحدة على تحقيق ذلك من خلال تحويل اقتصادها نحو المعرفة والابتكار والبحث والتكنولوجيا وتشجيع ذلك التحوّل. ففي عام 2005 صاغ دان بوتنر، المستكشف والصحافي الحائز على جوائز عدة، مصطلح «المناطق الزرقاء»، في إطار التأكيد على الفوائد التي تجنى من تحقيق المساواة للمرأة، فالدراسات حول هذه «المناطق الزرقاء» (حيث يعيش الناس حياة أكثر صحةً وعمراً أطول من أي مكان آخر في العالم حيث



المؤسس ودعم رؤيته، وتضع الاستراتيجيات والمبادرات الوطنية والعالمية من أجل تحقيقها. يمهد القادة الطريق أمام تمكين المرأة، ونرغب أن نرى الشابات سفيرات لمسيرة التغيير.

تمكّني من زمام أمورك، حاربي من أجل ما تؤمنين به، واحترمي الرجال كشركاء على قدم المساواة معك. لست بحاجة للتنافس معهم، لكن يمكنك التعايش معهم على مبادئ المساواة. هناك الكثير من الأمثلة لفتيات صغيرات قمن بتغيير ملامح العالم من حولهن. ومن أهم الأمثلة الناشطة الباكستانية في مجال الدفاع عن حق الفتيات في التعليم، مالالا يوسفزاي، التي عارضت حركة طالبان، وتعرضت لإطلاق النار لكنها نجت واستمرت في كفاحها من أجل تعليم البنات، لتصبح أصغر حائزة على جائزة نوبل للسلام. لا حدود للإنجازات إذا تمكنت الفتيات والنساء من تولي زمام أمورهن. ■

تصل الأعمار إلى أكثر من 100 عام لم تحدد التغذية ونمط الحياة النشط على أنهما عاملان مهمان فحسب، بل أكدت الدراسات أيضاً أهمية النسيج الاجتماعي للمجتمع.

وإذا نظرنا إلى دول مثل إيطاليا أو اليونان أو اليابان أو ولاية كاليفورنيا الأمريكية، وفي جميع المجتمعات التي يعمر فيها السكان بشكل استثنائي، نجد أن تلك المجتمعات تتميز بسمّة تمكين المرأة فيها، وهذه إشارة واضحة إلى أن الحياة الصحية والسعيدة والعمر المديد من المزايا التي لا يُمكن أن تتحقق دون تمكين المرأة، سواءً في دولة الإمارات أو في أي مكان آخر في العالم.

المغفور له بإذن الله، الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، طيّب الله ثراه: أكد أن «المرأة نصف المجتمع... أنا نصير المرأة.. أقولها دائماً لتأكيد حقها في العمل والمشاركة الكاملة في بناء وطنها». وتواصل قيادتنا الحكيمة السير على خطى الوالد

استخدام البيانات لدفع عجلة التمكين الاقتصادي للمرأة

تتمثل استراتيجية الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء في التعاون مع المؤسسات التي تستخدم البيانات لصنع سياسات تخدم مصالح المرأة الإماراتية.

■ الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء هي الهيئة الرسمية في دولة الإمارات العربية المتحدة المكلفة بجمع وتحليل البيانات التي تستخدم بعد ذلك لدعم المؤسسات الشريكة في صنع السياسات والبرامج القائمة على الأدلة والمستجيبة لاحتياجات المجتمع. لقد عملت الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء بشكل مكثف على أجندة التوازن بين الجنسين في جميع الوزارات، لتوفير البيانات لعملية تطوير السياسات والمحافظة على المراتب التنافسية والابتكارية المتقدمة لدولة الإمارات على الساحة الدولية. وتعكس البيانات حقائق لا جدال فيها على الأرض، وتتمثل استراتيجيتنا في التعاون مع المؤسسات التي تستخدم بياناتنا لصنع سياسات تخدم مصالح المرأة الإماراتية. إنني فخور بالعمل في هذا المجال

بصفتي عضواً في مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين، وهو الكيان الحكومي الذي يستخدم بياناتنا بانتظام ويقدم برامج ومقترحات على صعيد السياسات. ووفقاً لأحدث بيانات سوق العمل، فإن 66 في المائة من موظفي الحكومة الاتحادية في دولة الإمارات من النساء. يشير ذلك إلى تفضيل المرأة الإماراتية للعمل في القطاع الحكومي. ويستفيد صناع السياسات من هذه البيانات ويتم دراستها للإجابة عن الكثير من الأسئلة من بينها: «هل تختار المرأة الإماراتية العمل في المؤسسات الحكومية بسبب المزايا الأفضل أو ساعات العمل الأقل أو بسبب قلة الفرص في القطاع الخاص؟». وتساعد بيانات الأبحاث في فهم التفضيلات بشكل أفضل، ما يمنحنا القدرة على وضع السياسات الفعالة وتنفيذها كتمثل هذه البيانات

إحدى أهم الأدوات المستقبلية الداعمة لجهود الدول والرامية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في العالم. يحتاج صناع السياسات للبيانات، ليس لوضع وضبط سياساتهم فحسب، بل للتحقق أيضاً من صحة البيانات واختبارها وتعزيزها وإصلاح ما يحتاج إلى إصلاح فيها. ولهذا السبب، لدينا علاقات متينة مع صانعي السياسات الرئيسيين في الدولة، ونتأكد دائماً من أن البيانات التي ننتجها وننشرها دقيقة وتمثل الواقع ويعتمد عليها. لا يمكن تحقيق ذلك دون التأكد من أن أعضاء فرقنا على دراية بأحدث الممارسات والمبادئ الإرشادية والمنهجيات العالمية. لتحقيق التوازن بين الجنسين بطريقة عادلة، يجب أن تكون الاستراتيجية مدفوعة بالاستحقاق. وفي الوقت الذي نحافظ فيه على مقاييس



الهيئة مشاريع ومسوحات لجمع البيانات، بشكل حصري أو بالتعاون مع مؤسسات أخرى، فعلى سبيل المثال، قامت الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء بالتواصل مع «مؤسسة الإمارات» لإجراء مسح لآراء الشباب، والذي أجري بالتعاون مع وزيرة الدولة للسعادة في عام 2016.

بالإضافة إلى ذلك، تراقب الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء وتحلل بشكل دقيق مؤشرات وتقارير المنظمات الدولية. وتوفر هذه التقارير نظرة مقارنة قيّمة حول المرتبة التي تحتلها دولة الإمارات على مؤشرات مهمة بما في ذلك مؤشرات النوع الاجتماعي. ويتم استخدام التحليل لوضع التوصيات الخاصة بالسياسات والبرامج الجديدة لدعم المرتبة المحرزة أو المحافظة عليها.

وفي إطار تمكين النساء، ندعو الشباب والشابات إلى تحمل المسؤوليات المشتركة، فشباب اليوم من الجنسين هم قادة المستقبل الذين سيعملون معاً على رفعة بلدنا العزيز والتقدم نحو المسار الذي حددته قيادتنا الحكيمة لتصبح الإمارات العربية المتحدة أفضل دولة في العالم بحلول عام 2071. ■

التوازن، نحتاج إلى التأكد من أن إبرة المؤشر لا تميل إلى جنس معين على حساب الجنس الآخر.

وقد جاء تكريم الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء عن فئة أفضل جهة اتحادية داعمة للتوازن بين الجنسين «على مستوى الهيئات والمؤسسات» في دولة الإمارات العربية المتحدة، ليؤكد التزام الهيئة القوي بتعزيز ثقافة التوازن بين الجنسين في الدولة. وكانت الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء أول هيئة اتحادية تنشئ مختبراً للتوازن بين الجنسين في عام 2016، وهي مبادرة داخلية تهدف إلى تفعيل برامج ومبادرات التوازن بين الجنسين داخل الهيئة.

تجمع الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء البيانات النوعية والكمية، بما في ذلك البيانات الإدارية من الشركاء مثل وزارات الصحة والتعليم والاقتصاد وغيرها من الوزارات والمؤسسات الأخرى، وأيضاً من خلال المسوحات المختلفة مثل مسح القوى العاملة. كما تجمع الهيئة البيانات بشأن النوع الجنساني من دراسات استقصائية عدة تُجرى على أساس دوري، مثل استطلاعات القوى العاملة أو مسح الدخل والإنفاق الأسري. أما بالنسبة للبيانات النوعية، فتجري



الخاتمة الطريق نحو المستقبل

■ تقرير التوازن بين الجنسين الصادر عن مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين مبادرة لتسليط الضوء على الالتزام الثابت لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة ومؤسساتها بهذه القضية وسرعة تطبيق التوصيات وتنفيذ التشريعات والممارسات لإحداث تغيير حقيقي من خلال تحقيق التوازن بين الجنسين في الدولة.

ويمكن استخدام هذا التقرير كدليل إرشادي للشركات في الدولة لتطوير أفضل الممارسات والالتزام بتعزيز التوازن بين الجنسين على كل المستويات يقدم التقرير شرحاً للأعمال التي تقوم بها المؤسسات التي تخدم هذا الهدف كأمثلة يحتذى بها. وسوف يتضمن التقرير التالي التكافؤ بين الجنسين عدداً أكبر من الشركات، وخاصة شركات القطاع الخاص، كأمثلة عن الخطوات التي يمكن اتباعها لخدمة الهدف ذاته. كما يتطلع مجلس الإمارات للتوازن

بين الجنسين أن يتم استخدام التقرير كأداة مرجعية من قبل الحكومات والمنظمات في تطوير وتنفيذ السياسات التي تراعي التوازن بين الجنسين والبرامج المتعلقة ذات الصلة في قطاعاتها المختلفة. ومن المجالات المهمة التي يجب على الشركات العمل عليها مسألة توفير بيئة عمل أكثر ملائمة للنساء حتى لا يُحرمن من العودة إلى العمل بسبب قيامهن بواجباتهن الأسرية. ونتوقع قيام أعداد أكبر من الشركات بتقديم خدمات رعاية الأطفال في أماكن العمل للأمهات العاملات وتوفير خيارات العمل من المنزل لهن.

ومع تأسيس العديد من مجالس الأعمال وفي ضوء الدعم المقدم لأصحاب المشاريع، نتوقع إقدام أعداد أكبر من النساء على تأسيس شركات صغيرة ومتوسطة الحجم في الدولة. ويجب على القطاع الخاص أيضاً زيادة عدد الموظفين وضمان حصولهن على إجازة أمومة،

والاستثمار في تطوير قدراتهن من خلال تقديم خدمات التدريب لإعدادهن بشكل أفضل لمواجهة تحديات العصر الرقمي. نأمل أن يحقق هذا التقرير التأثير المطلوب على كل الجهات، وأن تلتزم بمستقبل مستدام من خلال زيادة عدد النساء الموظفات لديها على جميع المستويات وفي المناصب القيادية وعلى نطاق واسع. إن هذا التقرير أداة ومُمكن لتشجيع مواطني دولة الإمارات والمقيمين فيها على إحداث التغيير الحقيقي والتقدم بكل قوة وثقة نحو تحقيق التوازن بين الجنسين. ■



References and citations

- Abu Dhabi Chamber of Commerce. (2019, May 12). Abu Dhabi Businesswomen Council and Women Empowerment Committee of the French Business Council organize a session on the Concepts of Economic Finance. Retrieved from <https://www.abudhabichamber.ae/en/Pages/NewsDetails.aspx?ItemId=211>.
- Abu Dhabi Chamber of Commerce and Finance, Media Centre. (2019, May 21). During their participation in the 5th Cairo Woman Empowerment Summit, Abu Dhabi Businesswomen Council presents its journey of women economic and development empowerment. Retrieved from <https://www.abudhabichamber.ae/en/Pages/NewsDetails.aspx?ItemId=212>.
- Abu Dhabi Securities Exchange (ADX) Celebrates Emirati Women's Day. Retrieved from <https://www.adx.ae/English/pages/NewsDetails.aspx?viewid=20190828083222>.
- Abusief, F. (2018, December 26). Emirati women will occupy 50% of Federal National Council seats for first time. Retrieved from <https://emirateswoman.com/uae-federal-national-council/>.
- Achkhanian, M. (2018, October 29). Book featuring 24 inspiring Emirati women released. Retrieved from <https://gulfnnews.com/uae/education/book-featuring-24-inspiring-emirati-women-released-11886715>.
- Abdullah, A. (2016, December 26). Women face physical abuse, family differences in Sharjah. Retrieved from <https://www.khaleejtimes.com/nation/sharjah/sharjah-offered-shelter-to-19-victims-of-domestic-violence>.
- Al Nahyan, S. bint S. bin K., & Stephens, M. (2018, March). Empowering Women in Remote Communities and Safeguarding Heritage: The Case of Sougha, a Khalifa Fund Initiative- mbrsg.ae. Retrieved from [Remote-Communities-and-Safeguard](https://www.mbrsg.ae/getattachment/15186c1a-d099-4c28-93dc-48ff29b0a5ca/Empowering-Women-in-Remote-Communities-and-Safeguard).
- Al Ghadeer. (n.d.). hr Crafts: about us. Retrieved October 20, 2019, from <https://alghadeeruaecrafts.ae/en/about.aspx>.
- Ahmad, A. (2018, October 28). UAE women prosecutors play vital role in investigations. Retrieved from <https://gulfnnews.com/going-out/society/uae-women-prosecutors-play-vital-role-in-investigations-1.2081371>.
- Council of Foreign Relations. (2018). Growing Economies Through Gender Parity. Retrieved from <https://www.cfr.org/interactive/womens-participation-in-global-economy/>.
- Cookman, L. (2018, June 5). UAE ranks highest for gender equality in GCC, says Human Development Report. Retrieved from <https://www.thenational.ae/uae/uae-ranks-highest-for-gender-equality-in-gcc-says-human-development-report-1.737261>.
- DBWC. (Dubai Business Women Council). Mission & Objectives. Retrieved from <http://www.dbwc.ae/about-us/mission-and-objectives>.
- Dubai Chamber of Commerce. (2018, April 19). UAE Passes Equal Pay Legislation To Narrow Gender Gap. Retrieved from <http://www.dubaichamber.com/dubaistartuphub/uae-passes-equal-pay-legislation-narrow-gender-gap/#>.
- Dubai Corporation for Ambulance Services. (2017, November 9). Dubai now has a pink ambulance for women and children. Retrieved October 27, 2019, from <https://www.ambulance.gov.ae/en-us/Media-Centre/News/Pages/Dubai-now-has-a-pink-ambulance-for-women-and-children.aspx>.
- Dubai Customs. (n.d.). Dubai Customs: Child care. Retrieved October 20, 2019 from <https://www.dubaicustoms.gov.ae/en/SocialResponsibility/Csr/ChildCare/Pages/default.aspx>.
- Dubai Taxi Corporation. (2019). Dubai Taxi. Retrieved from <https://www.dubaitaxi.ae/en/Our-Services/Ladies-And-Family-Taxi>.
- DFWC. (2016). Dubai Foundation For Women & Children. Retrieved November 27, 2019, from <https://www.dfwac.ae/>.
- Emirates 24/7. (2019, March 7). Mona Al Marri rings DFM Gender Equality bell as part of International Women's Day celebrations. Retrieved from <https://www.emirates247.com/news/emirates/mona-al-marri-rings-dfm-gender-equality-bell-as-part-of-international-women-s-day-celebrations-2019-03-07-1.680690>.
- Export.gov. (2019, July 8). United Arab Emirates - Education. Retrieved from <https://www.export.gov/article?id=United-Arab-Emirates-Education>.
- Ewa'a. (2010). Everybody can help. Retrieved from <http://www.shwc.ae/portal/everybody.can.help.aspx>.
- Federal Competitiveness and Statistics Authority. (2018, January 7). Retrieved from <https://fcsa.gov.ae/>.
- Economist Intelligence Unit (EIU). (2014). UAE Economic Vision: Women in Science, Technology and Engineering. Retrieved from https://eiuperspectives.economist.com/sites/default/files/ENGLISH%20UAE%20Vision%20Women%20FULL%20-%20WEB_0.pdf
- Harnessing the power of data for gender equality. (2019). Retrieved from https://data.em2030.org/wp-content/uploads/2019/07/EM2030_2019_Global_Report_English_WEB.pdf.
- Irthi. (n.d.). Irthi Contemporary Crafts Council. Retrieved November 20, 2019, from <http://irthi.com/>.
- Knoema Data Enterprise Solutions. (2019, October 28). United Arab Emirates Adult literacy rate, 1960-2018. Retrieved from <https://knoema.com/atlas/United-Arab-Emirates/topics/Education/Literacy/Adult-literacy-rate>.

Media Office, Government of Dubai. (2017, April 18). Manal Bint Mohammed launches Dubai Women Establishment's Strategy for 2017-2021. Retrieved from <http://www.mediaoffice.ae/en/media-center/news/18/4/2017/dwe.aspx>.

Media Office, Government of Dubai. (2019, March 7). Mona Al Marri rings DFM Gender Equality bell as part of International Women's Day celebrations. Retrieved from <https://www.mediaoffice.ae/en/media-center/news/7/3/2019/-منى-المري-تقرع-جرس-التوازن-بين-الجنسين-في-سوق-دبي-المالي-بمناسبة-يوم-المرأة-العالمي>. ASDX.

Miller, L. J., & Lu, W. (2018, September 19). These Are the Economies With the Most (and Least) Efficient Health Care. Retrieved from <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-09-19/u-s-near-bottom-of-health-index-hong-kong-and-singapore-at-top>.

Ministry of Community Development. Laws and Legislations (2019, October 26). Retrieved from <https://www.mocd.gov.ae/en/about-mocd/laws-and-legislations.aspx>

Ministry of Community Development. (2019). Apply for Social Aid. Retrieved November 27, 2019, from <https://www.mocd.gov.ae/en/services/request-for-social-financial-assistance.aspx>.

Permanent Mission of the United Arab Emirates to the United Nations. (2019, July 9). UAE partners with UN Women to build Arab women's capacities in military, peacekeeping fields. Retrieved from <https://www.un.int/uae/news/uae-un-women-announce-second-round-military-and-peacekeeping-training-programme-women-2020>.

Sheikh Zayed Housing Programme. (2019). Retrieved from <https://www.szhp.gov.ae/Default.aspx>.

SBWC. (Sharjah Business Women Council). Philosophy. Retrieved from <https://sbwc.ae/content.php?page=1>.

Sadaqat, R. (2018, December 18). UAE leads the region on global index. Retrieved

from <https://www.khaleejtimes.com/uae-leads-the-region-on-global-index>.

Sharjah Social Services Department. (2011). <https://sssd.shj.ae>. Retrieved 2019, from <https://sssd.shj.ae/>.

Strata Manufacturing. (n.d.). Emiratisation. Retrieved October 19, 2019, from <http://strata.ae/website/emiratization>.

Tashakova, O. (2016, May 1). UAE women rising in positions of power and influence. Retrieved from <https://www.khaleejtimes.com/business/local/uae-women-rising-in-positions-of-power-and-influence>.

Thomson Reuters (Ed.). (2016). Reports - Women's Forum : Global Women's Forum Dubai 2016 report. Retrieved October 20, 2019, from <http://www.womens-forum.com/reports/>.

WAM. (2018, June 6). United Arab Emirates University launches UAE Human Development Report 2018. Retrieved from <http://wam.ae/en/details/1395302692742>. (WAM, 30-10-2019)

WAM. (2018, August 28). Female investors hold 3.5 billion shares with market value of AED20 bn: Abu Dhabi Securities Exchange. Retrieved from <http://wam.ae/en/details/1395302705542>.

WAM. (2018, September 29). UAE partners with UN Women to build Arab women's capacities in military, peacekeeping fields. Retrieved from <http://wam.ae/en/details/1395302710874>.

WAM. (2019, October 28). President directs increasing Emirati women's representation in FNC to 50 per cent in next parliamentary term. Retrieved 1n.d., from <https://www.wam.ae/en/details/1395302725875>.

WAM. (2019, October 29). UAE Cabinet approves 2020 Federal Budget. Retrieved from <https://www.wam.ae/en/details/1395302798444>.

World Economic Forum. (2016). The Global Gender Gap Report 2016. Retrieved from

http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/?doing_wp_cron=1574261219.7011959552764892578125.

World Economic Forum. (2018, October 1). www3.weforum.org. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf.

World Economic Forum. (2018, October 1). Country profiles: UAE. Retrieved from <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=ARE>.

UAE Cabinet (Ministry of Cabinet Affairs). Mohammed Bin Rashid approves new law on equal pay. Retrieved April 2018, from <https://uaecabinet.ae/en/details/news/mohammed-bin-rashid-approves-new-law-on-equal-pay>.

UAE Cabinet (Ministry of Cabinet Affairs). UAE CABINET APPROVES NEW POLICIES TO EMPOWER EMIRATI WOMEN. Retrieved October 20, 2019, from <https://uaecabinet.ae/en/details/news/uae-cabinet-approves-new-policies-to-empower-emirati-women>.

UAE Embassy in US. (2019). Women in the UAE. Retrieved October 28, 2019, from <https://www.uae-embassy.org/about-uae/women-uae>.

UAE Government portal. (n.d.). Information and services: Health and fitness . Retrieved October 28, 2019, from <https://www.government.ae/en/information-and-services/health-and-fitness/health-insurance>.

UAE Government Portal. (n.d.). Retrieved from <https://www.government.ae/en/about-the-uae/the-uae-government/the-federal-judiciary>

Zawya. (2018, December 4). UAE Cabinet approves new policies to empower Emirati women. Retrieved from https://www.zawya.com/mena/en/legal/story/UAE_Cabinet_approves_new_policies_to_empower_Emirati_women-WAM20181204135722047/.

