



مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة
NAMA WOMEN ADVANCEMENT ESTABLISHMENT



التنوع في قيادة الأعمال

المرأة في الاقتصاد:
أربع قيادات تُلهمن التغيير
تقرير عن النماذج القيادية

قائمة المحتويات

1	تمهيد	1.0
3	نظرة عامة عن النماذج القيادية الأربعة	2.0
5	النموذج القيادي رقم 1 السيدة علياء علي بسمرة	3.0
11	النموذج القيادي رقم 2 السيدة رنا زمعي	4.0
17	النموذج القيادي رقم 3 المكرمة لجينة محسن حيدر درويش	5.0
23	النموذج القيادي رقم 4 السيدة جياريا بارتبيان	6.0
27	نبذة عن مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة	7.0
29	نبذة عن مبادرة بيرل	8.0

شكر وتقدير:

تتقدم مبادرة بيرل ومؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة بالشكر لجميع الأطراف المعنية المشاركة في هذا البرنامج. ونود أن نعبر عن امتناننا لقادة الصناعة والمهنيين والمدبرين التنفيذيين، الذين سخرُوا من وقتهم للمقابلات التي أجريت كجزء من هذا التقرير. كما نود أن نشكر جميع الطلاب والجامعات الذين تعاونوا معنا لإجراء المقابلات وإعداد هذه التقارير.

إخلاء مسؤولية:

تمت دراسة النماذج الواردة في هذا التقرير من قبل المؤلفين بصفتهم الشخصية. إن الآراء والأحكام الواردة في هذا التقرير هي خاصة بالمؤلفين، ولا تمثل آراء مبادرة بيرل ومؤسسة نماء ومجلس محافظيهم وشركائهم وموظفيهم. كما لا تضمن مبادرة بيرل دقة البيانات الواردة في هذا المنشور، ولا تتحمل أي مسؤولية عن أية أخطاء أو سهوات، أو النتائج التي تم استنتاجها من هذه البيانات.

أعدّ التقرير

ياسمين العمري
المديرة التنفيذية،
مبادرة بيرل

شروتي سارديسي
مساعدة برنامج،
مبادرة بيرل

سانجاي سالو
مساعد برنامج مبتدئ،
مبادرة بيرل

ترجمة

أبو بكر العاني
abubakr@thelingtwist.com

الشكل والتصميم

رومي جون
مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة



تبين لنا من خلال المشاركات السابقة للطلاب أنهم بحاجة إلى الحصول على فرص للتعليم من المنظمات التي تتبنى أفضل الممارسات، الأمر الذي سيؤدي إلى تعليمهم إدارة الأعمال بشكل أفضل. كما أن ذلك يقدم للشركات فرص لنقل المعرفة والخبرات والتجارب عبر إلهام الجيل القادم من قادة الأعمال من خلال مشاركة القيم الداخلية لأعمال هذه الشركات ورؤيتهم المستقبلية. كما أتاحت لنا التقرير فرصاً للتعاون مع بعض رواد الجامعات وأعضاء هيئة التدريس، وكذلك الطلاب الملهمين في جميع أنحاء منطقة الخليج العربي، حيث شارك سبعة طلاب من أربع جامعات مختلفة في دراسة النماذج القيادية الواردة في هذا التقرير.

يركز التقرير على القيادات النسائية اللواتي يتمتعن بسيرة مهنية مؤثرة وملهمة، وسلطت الضوء على العوامل التي سهلت مسيرتهن المهنية والعوامل التي كانت بمثابة حواجز أمام تقدمهن المهني. كما سلط الضوء على التغييرات التي حدثت في القطاع الخاص على مر السنين فيما يتعلق بأدوار المرأة في الاقتصاد الإقليمي، والمشورة التي يقدمونها لقادة الأعمال في المستقبل من أجل إحداث تغيير إيجابي.

أود أن أشكر رائدات الأعمال من النساء اللاتي شاركن بوقتتهن وجهودهن لمشاركة إنجازاتهن المهنية وتاريخهن مع طلابنا المشاركين، وكذلك لمشاركة وجهات نظرهن القيّمة حول الطريق لتحقيق المزيد من المساواة في مكان العمل.

وأخيراً، أود أن أعرب عن امتناني لشريكنا في البرنامج، مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة، متفقين سوياً بأن الأعمال الإقليمية والنمو الاقتصادي يمكن أن يرتفع بشكل كبير من خلال إشراك النساء في مكان العمل بواسطة تبني سياسات التنوع الشامل والمساواة بين الجنسين. كما أنني أتطلع إلى توسيع نطاق هذا التقرير في المستقبل مع استمرار الدعم من مجتمع الأعمال والأوساط الأكاديمية.



ياسمين العمري
المديرة التنفيذية،
مبادرة بيرل

”
لطالما كان التنوع والشمول في مكان العمل موضوع نقاش في القطاعات الخاص والعام على مدى السنوات القليلة الماضية. والآن، باتت تعترف المنظمات بفوائد التنوع والشمول وبدأت بتبني المعايير الاجتماعية المتغيرة، التي تؤدي إلى سياسات واستراتيجيات الحوكمة ذات النطاق الواسع.“

تماشياً مع جهود مبادرة بيرل الداعية إلى تطبيق أفضل الممارسات المؤسسية في جميع أنحاء منطقة الخليج، وبالتعاون مع مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة، يسرني أن أقدم لكم تقرير بعنوان "المرأة في الاقتصاد: أربع قيادات تلهمن التغيير" الذي جمع بين مجموعة من الطلاب والشركات من أجل مناقشة وتعزيز قضية التنوع والشمول في مكان العمل. و بما أن الطلاب هم قادة الأعمال في المستقبل، فإنهم يمتلكون القدرة على بدء تغيير اجتماعي واقتصادي كبير. لذلك، من الضروري أن يشارك الطلاب في محادثات حاسمة فيما يتعلق بأهمية التنوع في الأعمال والفوائد الاقتصادية الكثيرة الناجمة عنها.

قام سبعة طلاب بالارتقاء مع أربع سيدات أعمال يتمتعن بسيرة مهنية مؤثرة وملهمة لغاية الحصول على مجموعة متنوعة من الآراء والأفكار النيرة حول ارتقائهن في مكان العمل، والمشاركة في مبادرات لاكتساب مهارات جديدة وصلها، والتغلب على الحواجز القانونية والثقافية، وتحقيق التوازن بين مسؤوليات الأسرة والعمل خلال رحلتهم نحو القمة في عالم الأعمال.

غالباً ما ينظر إلى أن امتلاك عقلية طموحة هي سمة ريادة إيجابية لدى قادة الأعمال من الذكور بشكل حصري، وأن المرأة بعيدة تمام البعد عن قطاعات مثل القطاع المالي والتكنولوجيا. تُظهر هذه التقارير أن المرأة يمكن أن تكون في مركز أي عمل وأنها تتمتع بمهارات قيادية قوية. من خلال نشر هذا الكتاب، يمكن لأجيالنا المستقبلية الاعتماد على أدلة إيجابية تكشف عن أسرار نجاح هؤلاء النساء الرائدات ومعتقداتهن وقيمتهم ودوافعهن، مع اكتساب فهم أكبر لطرق القيادة الجديدة.

إن التعرف على العوامل المؤثرة على نجاح المرأة سيسجع الطلاب على الخوض في عالم الأعمال التجارية وتبني الجدوى الاقتصادية للتنوع بين الجنسين في مكان العمل، وبالتالي تغيير الوضع الراهن وتمهيد الطريق لبيئة عمل أفضل للنساء.

أود أن أعرب عن امتناني لهذه القدوات الملهمة لمشاركة قصصها والتي تؤثر بشكل مباشر على الجيل الجديد، من أجل تشكيل ممارسات متنوعة وشاملة لكلا الجنسين كاستراتيجية لتعزيز أداء الأعمال.

كما أود أن أقدم خالص شكري لمبادرة بيرل لدعمها المستمر وتعاونها في تسهيل إجراء حوارات مثمرة حول أفضل ممارسات الأعمال بما يخص التنوع بين الجنسين في الخليج العربي، وسنواصل سوياً جهودنا لجعل هذا التنوع أحد ركائز الاقتصاد في المنطقة.



سعادة ريم بن كرم
مدير
مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة

”
بالرغم من أن النساء يمثلن نصف السكان، إلا أنهن يواصلن البقاء على هامش مجتمع الأعمال. فكيف يمكننا بناء أساس قوي لخلق مسار جديد للنساء؟ وكيف يمكننا إحداث تغيير ثقافي لإعادة اكتشاف الإمكانات المهمشة والطاقات المستبعدة؟“

نسعى دائماً في مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة إلى إزالة الحواجز والمفاهيم الثقافية التي تمنع النساء من الخوض والتطور في عالم الأعمال. كما نسعى لاتخاذ تدابير من شأنها خلق وتعزيز نظام بيئي في الأعمال التجارية ينوع القوى العاملة.

تعزى قلة وجود المرأة في عالم الأعمال إلى الافتقار إلى نماذج من القدوات الملهمة التي يمكنها توضيح المسارات المتنوعة للنجاح المهني والفرص الكثيرة المتاحة للنساء في عالم الأعمال. بالشراكة مع مبادرة بيرل، يسرني أن أقدم لكم الطبعة الثانية من تقرير "المرأة في الاقتصاد: أربع قيادات تلهمن التغيير"، وهي مجموعة من التقارير المفصلة لأربعة رائدات أعمال اللاتي مررن بالعديد من العقبات والتحديات للوصول إلى ذروة النجاح في قطاعاتهم في منطقة الخليج العربي.

نظرة عامة حول النماذج القيادية الأربعة

يقدم هذا المستند أربعة تقارير أعدها فريق من الباحثين وهم سبعة طلاب من جامعات مختلفة – تعرض لنا قصصاً ملهمة ومؤثرة لقيادات نسائية وارتقائهن الوظيفي، وتناقش آرائهن حول الحاجة إلى زيادة التنوع بين الجنسين في قيادة الأعمال في منطقة الخليج العربي.

قائدة الاعمال
السيدة علياء علي بوسمرة

أسم الطالب/الطالبة
روان برديس
ريحانة محي الدين

الجامعة
الجامعة الأمريكية في الشارقة

النموذج القيادي رقم 1:

السيدة علياء علي بوسمرة



يناقش هذا التقرير التنوع بين الجنسين في قطاع صناعة الطاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة، ويسلط الضوء على سيرة مسيرة مديرة الاستدامة الشغوفة والطموحة في شركة اينوك، الأنسة علياء بوسمرة، ويهدف إلى إظهار كيف يمكن لوجود إدارة تدعم التنوع في المنظمة أن يمكن المرأة من التطور وإثبات إمكانياتها بين القوى العاملة.

قائدة الاعمال
المكرمة لجينة محسن حيدر درويش

أسم الطالب/الطالبة
نوف المناعي
هيثم العميري

الجامعة
جامعة السلطان قابوس

النموذج القيادي رقم 3:

المكرمة لجينة محسن حيدر درويش



يسلط هذا التقرير الضوء على السيرة المهنية للمكرمة لجينة محسن حيدر درويش، نائبة رئيس شركة محسن حيدر درويش ش.م.م، ويناقش إنجازاتها والتحديات التي واجهتها خلال مسيرتها، كما يستعرض آرائها حول تطور التنوع بين الجنسين في مكان العمل، والعقبات الحالية التي تعيق زيادة هذا التنوع وحلول لتسهيله، ويقدم نصائح للجيل الجديد الذي يستعد لدخول القوى العاملة.

قائدة الاعمال
السيدة رنا زمعي

أسم الطالب/الطالبة
بسمة الحمدان
رزان المحمد

الجامعة
جامعة الأمير سلطان

النموذج القيادي رقم 2:

السيدة رنا زمعي



يتحدث هذا التقرير عن السيدة رنا زمعي، المديرية التنفيذية للاتصال المؤسسي في شركة نسما القابضة، ويعرض رحلتها من طالبة في تخصص علم الأحياء الدقيقة إلى اسم سعودي لامع في مجال التنوع والشمول واستراتيجيات التسويق المبتكرة. كما يناقش العوامل التي ساعدت السيدة زمعي لتحقيق إنجازاتها المهنية وتطلعاتها إلى وجود قوة عاملة متنوعة.

قائدة الاعمال
السيدة جيايريا بارتتيان

أسم الطالب/الطالبة
صافيان مصطفى

الجامعة
الجامعة الأهلية

النموذج القيادي رقم 4:

السيدة جيايريا بارتتيان



السيدة جيايريا بارتتيان، شريكة ورئيسة قسم استشارات إدارة المخاطر في شركة "كي بي إم جي" في البحرين. يتحدث التقرير عن خبراتها وتطلعاتها المهنية الأولية وتجاربها في شركة "كي بي إم جي"، كما يشير إلى تجربتها عندما أصبحت شريكة وكيف تنقلت بالسلم الوظيفي وصولاً إلى القمة.

كانت النتيجة الأولية المتوقعة للمقابلة هي بمثابة تحليل لمدى صعوبة الارتقاء في المناصب في اينوك من خلال قصة ملهمة نتجت من المعاناة وقوة الإرادة. بالرغم من أنها قصة ملهمة فعلاً، إلا أنها ليست مليئة بالمشاق أو العقبات. تتشارك اينوك رؤية الإمارات من خلال إدراج وتمكين المرأة في الأعمال، حيث أوضحت المقابلة كيفية تطبيق اينوك نظام إدارة التنوع في التوظيف والمبادرات الإدارية. إن الثقافة التنظيمية وإدارة التنوع هي شيء يستحق الثناء والتحدث عنه، ابتداءً من الدعم الذي تلقته السيدة بوسمرة من رؤسائها إلى الأنظمة البسيطة الفعالة مثل التقدير والجوائز التي تعقد في اينوك.

نبذة عن السيدة علياء بوسمرة

السيدة بوسمرة حاصلة على شهادة البكالوريوس في الهندسة الكيميائية وديبلوم دولي في الإدارة البيئية وماجستير في العلوم البيئية، وتمتلك السيدة بوسمرة شغف شديد وحماس لا حدود له لقطاع الطاقة والاستدامة. تعتقد السيدة علياء أن شغفها وحبها للعمل هو ما يلهمها لتكون لديها الشجاعة لمواجهة تحديات الدراسة وبدء مهنة في مجال كان يسيطر عليه الرجال بقوة. وبصفتها امرأة في منصب قيادي في شركة اينوك، تعتبر السيدة علياء نموذجاً يحتذى به للفتيات والنساء في دولة الإمارات اللواتي يشاركنها ذات التطلعات. كشفت دراسة أجرتها مبادرة بيرل عام 2018 أن التعرف على قدوات نسائية ذوات قصص ملهمة ومؤثرة، شجعت ارتقاء المرأة الوظيفي بنسبة 22% وبالتالي، فإن مشاركة قصة السيدة بوسمرة حول كيفية انتقالها من موظف مبتدئ إلى منصب إداري رفيع، سينقل بالتأكيد رسالة هادفة وملهمة إلى القيادات النسائية المستقبلية.

توظفت السيدة علياء مباشرة بعد تخرجها من الجامعة لتحقيق طموحها، حيث بدأت رحلتها في اينوك عام 2003 مع منصب مبتدئ في مديرية البيئة والصحة والسلامة. عملت كموظفة في الامتثال للصحة والسلامة البيئية حيث أظهرت قدراتها التقنية ومهاراتها وشغفها والتزامها ومنحت العديد من المسؤوليات والمهام المتنوعة، وسرعان ما ترفعت في مناصبها لتصبح بعد ذلك مسؤولة عن الامتثال البيئي لمجموعة اينوك.

نظرة عامة على صناعة الطاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة

شهدت صناعة الطاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة تحولاً في استراتيجيات اكتساب المواهب، حيث أن هذا القطاع مشهور بسيطرة الرجال عليه، وهي وصمة أدركت دولة الإمارات أنها بحاجة إلى تغييرها. وفقاً لصحيفة "غلف نيوز"، فإن النساء يشكلن أقل من 10% من نسبة الموظفين في قطاع الطاقة حول العالم. علاوة على ذلك، إن وجود النساء في الأدوار الفنية والميدانية، التي غالباً ما تؤدي إلى التطور والارتقاء الوظيفي، هو نادر جداً؛ بما نسبته حوالي 15% فقط على مستوى العالم (كاتاليس، 2019).

تعمل القطاعات الصناعة على توسيع مجموعة مواهبها مع زيادة حجم المنافسة والاستدامة، للوصول إلى سوق لم يصل بعد إلى تحقيق كامل إمكاناته، وهو المرأة في قطاع الطاقة. تشتهر دولة الإمارات العربية المتحدة بكونها إحدى الداعمين الرئيسيين للقضايا المتعلقة بتمكين المرأة، حيث تقوم حالياً بخطوة جريئة من خلال إدماج المرأة في صناعة الطاقة وتوفير المزيد من الفرص للنساء. وسيتم عرض آراء جديدة وأفكار فريدة إلى السوق، مما يوفر لدولة الإمارات ميزة تنافسية جديدة، وذلك لأن النساء قد يطرحن أفكاراً فريدة وجديدة ووجهات نظر مختلفة، ومع البروز الحالي للصناعة، فإن مثل هذه الأفكار الجديدة ستثير وتحت على نهج أكثر ابتكاراً واستدامة.

نبذة عن التقرير

تأسست شركة نפט الإمارات الوطنية (اينوك) في عام 1993 وهي واحدة من الشركات الرائدة في توفير النفط والغاز في الإمارات العربية المتحدة. من خلال المبادرات والبرامج المختلفة، تؤمن اينوك إيماناً راسخاً بتمكين المرأة.

أجرى الفريق مقابلة مع السيدة بوسمرة، رئيسة شؤون الاستدامة في مجموعة اينوك. حيث عبرت عن شغفها تجاه مسألتين رئيسيتين وهما: تحقيق الاستدامة وتقديم الدعم للقيادات النسائية المستقبلية في اينوك. سيكون هذا الأخير هو محور هذا التقرير، حيث أنه من الواضح أن شغفها تجاه التنوع بين الجنسين تشاطرها به اينوك أيضاً من خلال مبادراتها الحالية، كجوائز اينوك للنساء في مجال الطاقة ولجنة نساء اينوك.

النموذج القيادي رقم 1: السيدة علياء بوسمرة

أعدت هذا التقرير:
روان برديسي وربحانة محي الدين من الجامعة الأمريكية في الشارقة

الاسم:
علياء علي بوسمرة

المنصب:
مديرة الاستدامة لمجموعة اينوك

الشركة:
اينوك (شركة بترول الإمارات الوطنية)

الموقع:
دبي، الإمارات العربية المتحدة

قطاع الشركة:
الطاقة والبيئة

عدد سنوات العمل في القطاع:
16 سنة

اتخذت إدارة اينوك في عام 2008 قراراً استراتيجياً بدمج كفاءة استخدام الطاقة ووظائف إدارة الموارد مع قسم البيئة التابع لمديرية البيئة والصحة والسلامة، وجاء ذلك بعد نجاح العديد من مشاريع حماية البيئة التي نفذها القسم. ساعد عمل السيدة بوسمرة في إدارة الطاقة والموارد وتحسينها، تحت قيادة وتوجيه مديرها في شركة اينوك، على توفير أكثر من 3 ملايين درهم إماراتي كل عام. كان هذا علامة بارزة في مسيرة السيدة بوسمرة لأنها حددت مستقبلها ومسار الاستدامة في اينوك وشكلت نقطة التحول في مسارها الوظيفي، إذ مكّنها الدعم والتدريب من مديرها من اكتساب المهارات والكفاءات للتطور في مكان العمل واكتساب المزيد من الرؤية والتقدير وكسب المكافآت من خلال الترقّيات.

قررت إدارة اينوك في عام 2015 إطلاق مكتب للاستدامة كقسم إداري جديد في اينوك، وعينت السيدة بوسمرة رئيسة لشؤون الاستدامة لمجموعة اينوك بعد أن أظهرت مهارات القيادة والعمل الجماعي والمبادرة والخبرة التقنية الممتازة والذكاء والقدرة على تحقيق نتائج غير مسبوقه وإيجابية. ازدهرت الإدارة بقيادة السيدة علياء وخطت خطوات لا تصدق نحو التنوع والتنمية المستدامة. وقامت أيضاً هي وفريقها بتحسين ممارسات وعمليات شركة اينوك مما أمكنهم من توفير 11 مليون درهم إماراتي كل عام. تشعر السيدة بوسمرة بالرضا عن هذه الإنجازات العظيمة والتي قد تم تحقيقها من قبل فريق تقوده النساء في مجال غالباً ما يسيطر عليه الذكور ولعبت دور محفز في المنظمة لتعزيز المدخرات عبر المجموعة. كما أشارت السيدة بوسمرة إلى أن الفضل الحقيقي لتوفير الطاقة التي حققها اينوك يعود إلى وحدات العمل في اينوك التي نفذت هذه المشاريع.

أصبحت السيدة علياء بوسمرة وريثة الدعم التي حصلت عليه سابقاً وذلك من خلال اتباع أسلوب قيادة مماثل لرؤسائها وتمكنت من تكرار الثقافة الشاملة وروح الفريق بين مجموعتها. هذا يثبت دور استدامة وحيوية بيئة العمل في تنمية الدافع، ليس فقط لتلقي المساعدة ولكن أيضاً لتقدمها. كان الفريق متطلعاً على خطة التوسع التنظيمي المستقبلية لفريق عمل السيدة بوسمرة. حيث كان حماسها واضحاً لإضافة المزيد من الزملاء إلى الفريق المتحمس وكان المخطط التنظيمي المستقبلي الذي عرضته لمجموعة مكتب الاستدامة ملهماً، إذ كانت خطتها تنص على تنسيق كل فريق فرعي مع القيادات النسائية من قطاعات كالمهندسة البيئية والكيميائية. على الرغم من أن خطتها لإدارة التنوع تضمنت تقديم فرص متساوية لكل من الرجال والنساء، إلا أنها كانت تميل تماماً إلى التأكد من تعيين النساء.

تعزي السيدة بوسمرة إنجازاتها ونجاحها إلى الثقافة التنظيمية الداعمة في اينوك، والتدريب والحكمة من مديرها والجهود النشطة التي تبذلها اينوك لتحسين أدوار المرأة والمشاركة والتطور في مكان العمل. كانت ثقافة العمل واضحة منذ البداية عند دخول المقر حيث كان مزيجاً من الإيجابية والبهجة العامة، وكانت السيدة بوسمرة سعيدة بدعم رؤسائها لها.

تنسب السيدة علياء نجاحها إلى مديرها بشكل رئيسي، حيث كان شعاره الدائم كلما تم منح الجوائز والتقدير هو "إنجازي هو أنت يا علياء". مكنت جميع العوامل المذكورة أنفاً السيدة بوسمرة من النجاح من في الارتقاء في شركة اينوك، وولقت الثقافة التنظيمية نظام دعم مكّنها من التفوق في حياتها المهنية والحصول على منصب قيادي رفيع المستوى. كشفت دراسة أجراها مجلس البترول العالمي ومجموعة بوسطن الاستشارية في عام 2017 حول التنوع بين الجنسين في قطاع النفط والغاز، أن 36% من المشاركات في الدراسة حددن أن نقص الدعم والالتزام من القادة والمديرين هو عامل أعاق ارتقاؤهن الوظيفي.

ووفقاً للسيدة بوسمرة، فقد اشتمل نظام الدعم على قيام مديرها بمنحها رؤية من خلال تكليفها بمشاريع مختلفة مكنتها من الحصول على التقدير والمكافآت. وشمل نظام الدعم ذلك أيضاً مساندة مديرها لها على تطوير مجموعة مهارات شاملة من خلال تكليفها بالمشاريع الفنية بالإضافة إلى المهام الإدارية. بالإضافة إلى ذلك، مكنت المهام الإدارية السيدة من تكوين علاقة متينة مع ممثلي الحكومة لتستفيد منها في العمل مما ساعدها على كسب المزيد من التقدير. وتكرر السيدة بوسمرة أن التزام القيادة ونظام الدعم في اينوك نحو تدريب وتطوير المرأة لمواصلة الارتقاء الوظيفي والمشاركة كان حاسماً لإنجازاتها لتصبح رئيسة الاستدامة لمجموعة اينوك.

تعزيز التنوع

يعتبر الفريق أن السيدة بوسمرة محظوظة تماماً نظراً لعدم وجود عقبات وعوائق تقليدية وقفت في طريقها، حيث مكّنها نظام الدعم القوي من التخلص من أي شك في قدراتها واستغلال إمكاناتها على أكمل وجه. ومع ذلك، كانت التحديات التي يبدو أن السيدة بوسمرة واجتها هي معتقداتها الشخصية حول كيفية تصور وجود النساء في القطاع التقني الذكوري وكيف يمكنها التطور والارتقاء في مثل هذا القطاع، إذ أنها لم تتخيل أبداً أنها أن تصبح رئيسة شؤون الاستدامة!



خلال المهام الأولى للسيدة بوسمرة في شركة اينوك، كان مطلوباً منها زيارة المواقع الميدانية – حيث كانت هي المرأة الوحيدة الحاضرة هناك – والتواجد في الموقع بين العاملين الميدانيين جعلها تشعر بعدم الارتياح. كما طلب منها ارتداء المعاطف، ويوصفها مواطنة إماراتية ترتدي العباة التقليدية فقد ثبت أن ذلك يمثل تحدياً آخر من نوعه، كما لم يعتاد العاملون في الموقع على وجود امرأة لديها المهارات الفنية والكفاءة للعمل بجانبهم. كان الأمر متروكاً لها وهي خريجة حديثة في ذلك الوقت، للتغلب على هذه العقبات وإثبات نفسها لتكون مؤهلة تقنياً عندما يتعلق الأمر بقياسات وتفاصيل ومعلومات محددة للغاية تتعلق بعمل الموقع. كما هو موضح سابقاً، يعتقد مديرها أن السيدة بوسمرة هي إضافة قيمة لمجموعة اينوك وسيواصل في تقديم الدعم لها كلما استدعى الأمر.

بصفتها امرأة، فإن السيدة بوسمرة على علم بالعوائق والتحديات التي تواجه ارتقاءها الوظيفي والتي تواجهها العديد من النساء في مكان عملهن. لطالما اعتقدت أن أعلى منصب يمكنها أن تصله هو كبير موظفي الامتثال لشؤون البيئة والصحة والسلامة، ويرجع ذلك إلى أن قطاع الطاقة والبيئة محفوف بالمخاطر وقابل للتغيير، حيث يكون هناك حالات طارئة (أحياناً في منتصف الليل) وسيتمتعين على الإدارة العليا الإسراع إلى الموقع، في ذلك الوقت تساءلت السيدة بوسمرة كيف ستكون قادرة على الاستجابة لحالات الطوارئ بالسرعة التي تتطلبها الحالة، وبالتالي، إعتقدت بأن مثل هذه الوظيفة تعتمد بشكل كبير على أن يكون الموظف رجلاً حيث يغادر المنزل في منتصف الليل لحالات الطوارئ في الموقع.

من المتعارف عليه أنه حين تنضم النساء إلى القوى العاملة، فإنهن يعلنن ذلك وفقاً لشروط ذكورية معمول بها حول العالم، وكان على النساء في القوى العاملة تشكيل أنفسهن للقيم الحالية والمعايير الذكورية لما يعتبر سلوكاً مهنيًا وكفاءً في مكان العمل. وبينما أن التركيبة الديموغرافية للعمل تغيرت بشكل كبير في دولة الإمارات، إلا أن الرجال لا يزالون يسيطرون على مكان العمل في مجالات عدة بشكل عام.

بالعودة إلى نظام الدعم، تمكنت السيدة بوسمرة من التغلب على تحدياتها من خلال مثابرتها وحماسها، بالإضافة إلى الدعم المقدم من الشركة وقادتها. ساعدت شركة اينوك السيدة على الإدراك أنه لكي تكون قائدة لا يجب أن يكون لديها نفس الأدوار والواجبات التي ستكون لدى القائد الرجل. لقد أدركت أن الرجال والنساء يمكن أن يكونوا متساويين في الذكاء والمهارة وأن يكونوا قادة أكفاء على حد سواء، لكن لكل منهم طريقته الخاصة في القيادة. يتعلق الأمر كله بشركة اينوك وكيف لها أن تساعد المرأة لتصبح رائدة وتتقدم في مكان العمل من خلال تزويد النساء بالموارد والأدوات اللازمة للتنافس على المساواة مع نظرائهم من الذكور.

References

Enoc.com. (2016). Available at: https://www.enoc.com/portals/0/ModuleContent/PDF/Sustainability%20Report/enoc-sustainability-report-v15_digital.pdf

ENOC at a Glance. (n.d.). Retrieved from <https://www.enoc.com/en/about-us/enoc-at-a-glance>
Enoc.com. (2017). Available at: <https://www.enoc.com/portals/0/ModuleContent/PDF/Annual%20Review%202017.pdf>

lea.org. (2019). Energy and Gender. Available at: <https://www.iea.org/topics/energyandgender/>

Kemp, L. & Zhao, F. (2015). Influences of Cultural Orientations on Emirati Women's Careers. Personnel Review, 45 (5). doi:10.1108/PR-08-2014-0187

Koffel, C. & Said, W. (2018). Key Findings on Women in the Economy: UAE Outlook. Retrieved from https://www.pearlinitiative.org/pi_admin/publications/vi_ewenpdf?filename=article-20180301053539.pdf

Noland, M., Moran, T., & Kotschwar, B. (2016). Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. Peterson Institute for International Economics. Retrieved from <https://www.piie.com/publications/working-papers/gender-diversity-profitable-evidence-global-survey>

Tam, C. (2018). Gender diversity in energy sector is critical to clean energy transition. [online] lea.org. Available at: <https://www.iea.org/newsroom/news/2018/march/commentary-gender-diversity-in-energy-sector-is-critical-to-clean-energy-transit.html>

Tapp, L. (2016). Making a case for workplace diversity in energy sector. [online] Gulfnews.com. Available at: <https://gulfnews.com/business/analysis/making-a-case-for-workplace-diversity-in-energy-sector-1.1929011>

Untapped Reserves: Promoting Gender Balance in Oil and Gas. (2017). World Petroleum Council and The Boston Consulting Group. Retrieved from https://www.world-petroleum.org/docs/docs/Gender/B CGWomenInOilandGasInfographic_July_2017.pdf

Women in Energy - Gas, Mining, and Oil: Quick Take. (2019). Retrieved from <https://www.catalyst.org/research/women-in-energy-gas-mining-oil/>



كلمات حكيمة من السيدة بوسمرة

من المهم أيضًا مراعاة الدعم الداخلي للعائلة والأصدقاء من أجل التقدم الوظيفي للفرد. تشير دراسة حديثة إلى أن الدعم والتشجيع والمشورة من العائلات يمكن أن يؤثر بشكل كبير على المسارات الوظيفية للمرأة الإماراتية، خاصة وأن المجتمع العربي يتأثر بشكل كبير بالعلاقات الاجتماعية (كيمب وزهاو، 2015).

تتذكر السيدة بوسمرة دائمًا كلمات مديرها ومرشدها عندما تمت ترقيتها إلى منصب أعلى من منصبه: "علياء، إنجازي هو أنت، إذا استطاعت المنظمة الاعتراف بك، فقد اعترفت بإنجازاتي، لأن إنجازي هو أنت علياء." تمسكت السيدة بوسمرة بهذه الكلمات حيث حفزتها على أن تدعم النساء هي الأخرى، وأرادت أن تمثل النساء المؤهلات في دور قيادي كبير حتى تلهم النساء الأخريات، بأن لا يظفن من متابعة الوظائف في المجالات التي يهيمن عليها الذكور. إنها تريد أن تذكرهن بأنه من الممكن للمرأة أن تكون ناجحة وأن تصل إلى مناصب عليا في صناعة النفط والغاز. تقول السيدة بوسمرة أنه يجب على الفئة الشابة التأكد من أن المنظمة التي يختارون العمل بها لديها ثقافة تنظيمية داعمة ونظام دعم لتمكينهم من الوصول إلى مستويات أعلى.

لقد مكّنت مهارات السيدة بوسمرة وكفاءتها وشغفها وذكاها وابتكاراتها وقدراتها القيادية شركة اينوك من أن تكون أكثر استدامة وكفاءة في استخدام الطاقة وتوفير ما يصل إلى 11 مليون درهم إماراتي كل عام، ووجود المزيد من النساء في القوى العاملة وفي المناصب القيادية، تخيل كم ستكون نتائج المنظمة أفضل. يقدم معهد بيترسون للاقتصاد الدولي أدلة قوية على أن تواجد القيادات النسائية في مناصب عليا مثل الرئيس التنفيذي، مدير العمليات، المدير المالي... إلخ، يمكن أن يزيد من الربحية التنظيمية (نولاند، موران، وكوتشوار، 2016). علاوة على ذلك، فقد كشفت دراسة أجراها مجلس البترول العالمي ومجموعة بوسطن الاستشارية، أن تحقيق التوازن والتنوع بين الجنسين في صناعة النفط والغاز سيحسن من حل المشكلات ويزيد من الإبداع ويقلل من اتخاذ القرارات الخطرة (2017). لذلك، فإن وجود المزيد من النساء في القوى العاملة مع المزيد من الأدوار وفرص المشاركة وفرص المناصب القيادية يمكن أن يساعد المنظمات على أن تنجح أكثر.

دعم النظم والثقافات التنظيمية التي تمكّن المرأة وتدعمها في التقدم الوظيفي والمناصب القيادية لها أهمية كبيرة، حيث يمكن أن يساعد المرأة في التغلب على الحواجز والتحديات التي تعيق تطورها في مكان العمل، وخاصة بالنسبة للنساء اللواتي يمارسن وظائف في المجالات التي يهيمن عليها الذكور عادة. كشفت دراسة مجلس البترول العالمي ومجموعة بوسطن الاستشارية في عام 2017 (المذكورة سابقاً) عن التنوع بين الجنسين في صناعة النفط والغاز، حيث قاموا بإجراء مسح على أكثر من 38 شركة عالمية وتبين أن سبب نقص النساء في الإدارة العليا هو أن 57٪ من النساء يحصلن على دعم أقل من الرجال و36٪ من النساء يفتقرن إلى الدعم من كبار المديرين.

وجود أنظمة دعم للنساء في المنظمات من المحتمل أن يحل العديد من الحواجز التي تواجهها المرأة على طول مسار التقدم الوظيفي. على سبيل المثال، من أكبر العقبات التي تواجهها المرأة على مدار حياتها المهنية هي نقص الدعم من المشرفين وكبار القادة، وانخفاض الوعي بالفرص الوظيفية وتجاهل الترقيات (دراسة 2017). ونظرًا لأن معظم كبار المديرين والمديرين التنفيذيين في قطاع الطاقة والبيئة هم من الرجال، فإن تصور 48٪ من الرجال بأنه لا يوجد عدد كاف من النساء المؤهلات في الصناعة للوصول إلى المناصب العليا هو أمر مثير للقلق (دراسة 2017). تمكنت السيدة بوسمرة من الوصول إلى منصب إداري رفيع لأن نظام الدعم في اينوك حسن من مهاراتها وأتاح لها السبيل للحصول على التقدير والمكافآت، وجعلها على دراية بفرص التقدم الوظيفي. لذلك، فإن وجود أنظمة دعم يمكن أن يساعد المرأة على الازدهار في مكان العمل حيث يمنحها مديروها فرصًا للتألق واكتساب التقدير. يمكن أيضًا تغيير آراء الرجال في مكان العمل عن مؤهلات المرأة وقدراتها للوصول إلى المناصب العليا.

نبذة عن السيدة رنا زمعي

دعت حاجة تولي المسؤوليات داخل القوى العاملة إلى ذهاب السيدة زمعي إلى مكتب الوظائف بحثاً عن فرصة عمل، حيث أثمرت جهودها في تأمين منصب تعليمي مطلوب إلى حد ما ووشغلتها لمدة عام واحد، وعلى الرغم من ساعات التنقل الطويلة والراتب القليل، توقفت تجربتها التعليمية عندما بدأت تواجه صعوبات أثناء حملها الثاني مما اضطرها إلى ترك وظيفتها في التدريس. بالإضافة لوجود عوامل أخرى، مثل عدم وجود مكافآت مالية جيدة وحوافز أخرى، دفعتها أيضاً إلى ترك منصبها. على الرغم من أن التدريس كان شغفها إلا أن تلك الصعوبات تغلبت عليها ووتركت المدرسة التي كانت تدرس بها.

خلال تلك الفترة، كان زوج السيدة زمعي مريضاً، ووجدت نفسها وعائلتها يعانون من الناحية المالية ومع أنها كانت عاطلة عن العمل، إلا أنها رفضت الاعتماد على الدعم المالي من عائلتها، فحولت السيدة زمعي الوضع الصعب إلى وضع إيجابي من خلال البحث عن فرص عمل لدعم أطفالها ودفعتها رغبته في أن تكون مستقلة، وحاجتها إلى مصدر دخل مستقر إلى جانب توقعات الآخرين المتدنية، إلى عدم ترك أي جهد في سعيها إلى العمل.

بكل جرأة وشغف لوضع قدراتها في العمل وكسب دخل لعائلتها، أخذت السيدة زمعي بنصيحة أختها الصغرى التي اقترحت عليها التقديم لشركة نسما. في ذلك الوقت، كانت شركة نسما تبحث عن مسوق لشركة فرعية صغيرة تضم قوة عاملة مكونة من أربعين شابة من ذوي الاحتياجات الخاصة يعملن في التطريز الإلكتروني. احتاجت الشركة إلى اختصاصي تسويق للمساعدة في الإعلان عن المنتجات وبيعها، وعلى الرغم من أن خلفية السيدة زمعي كانت علمية، فقد عرفت أنها ستتفوق في هذا المشروع الجديد، لأنه لديها مهارات قوية في البيع والإقناع من شأنها أن تمكنها من التعامل مع منصبها الجديد. كانت مقابلتها في الشركة بداية الإنطلاق في مسيرتها المهنية، حيث سرعان ما أعجبت ببيئة العمل الجديدة وشعرت بالإلهام، وأرادت أن تكون جزءاً منها. تم توظيفها وأخذت على عاتقها تمثيل منظماتها، وذهبت إلى المعارض وأجرت حملات تسويقية، وجلبت الأعمال لشركتها واكتسبت احترام زملائها بسبب حماسها ورغبتها في التفكير خارج حدود المألوف، مما أحدث ثورة في عمليات الشركة.

تشغل السيدة زمعي حالياً منصب المديرية التنفيذية للاتصال المؤسسي في شركة نسما القابضة، وهي تمثل قوة العمل النسائية الواعدة في المملكة العربية السعودية التي ترتقي بقدراتها وجودتها. ولدت السيدة زمعي في مدينة الخبر لعائلة عاملة، حيث كان والديها موظفان. شغل والدها منصباً في مطار الملك فهد، بينما كانت والدتها من بين الخريجين الأوائل من كلية الخياطة والنسيج الأولى في المملكة العربية السعودية.

تصف السيدة رنا زمعي عائلتها بأنها مصدر إلهامها الرئيسي. اكتسبت السيدة زمعي منذ الصغر حساً بالمسؤولية والدافع للنجاح، حيث تأثر مسارها غالباً بأبائها الراحلة. لقد قامت والدة السيدة زمعي بإخراج المهارات القيادية فيها ودفعتها وأخواتها إلى التفوق والازدهار في حياتهم المهنية. شجعتهما والدتها دائماً على البحث عن حلول لأي مشاكل تواجهها في الحياة ولم تقبل أبداً الكسل أو الأعذار الضعيفة، مؤمنة إيماناً راسخاً بضرورة القيام بالعمل الشاق بنفسها، فقد زرعت والدتها المهارات القيادية في بناتها منذ الصغر، وسعت لتربيتهن ليصبحن قائدات مستقبلي قادرات على إحداث التغيير وإضافة القيمة إلى مجتمعاتهن.

خلفية تاريخية

كان موضوع العلوم هو الموضوع المفضل للسيدة زمعي في المدرسة، وسعياً وراء هذا الشغف اختارت علم الأحياء الدقيقة كتخصص في جامعة الملك عبد العزيز في جدة بالإضافة إلى انضمامها لفريق كرة السلة بالجامعة كجزء من الأنشطة خارج المنهج الدراسي.

على الرغم من أنها تزوجت في عامها الثاني في الكلية وحملت بابنها الأول في عامها الرابع، إلا أن هذا لم يمنعها من إكمال دراستها. وعند التخرج، كانت فرص العمل شحيحة ولم يكن للسيدة زمعي سوى خيارين: إما العمل كمعلمة أو العمل في مشفى. اختارت السيدة زمعي أن تكون أمًا وربة منزل بكامل طاقتها وكل ما توفر لديها وقت إضافي، كانت تقوم بالعمل التطوعي مثل ترجمة للمسلسلات التلفزيونية الشهيرة.

النموذج القيادي رقم 2:
السيدة رنا زمعي

أعدت هذه الدراسة:

بسمرة الحمدان ووزان المحمد من جامعة الامير سلطان

الاسم:

السيدة رنا زمعي

المنصب:

المديرية التنفيذية للاتصال المؤسسي

الشركة:

شركة نسما القابضة

الموقع:

جدة، المملكة العربية السعودية

قطاع الشركة:

رأس المال الاستثماري والأسهم الخاصة

عدد سنوات العمل في القطاع:

سنة ونصف



كانت أول موظفة داخل الشركة تقوم بتصميم مؤشرات الأداء الرئيسية بشكل هيكلي، وتحديد الأهداف ومناقشة تقييمات الأداء. كانت السيدة زمعي متحمسة للغاية، حيث سعت للحصول على مستويات أداء أعلى، وسعت جاهدة لتغيير الأمور لتعزيز أرقام مبيعات الشركة ومساعدتها على كسب التقدير والمكانة من خلال تغيير الوضع الراهن. أضافت السيدة زمعي معنى جديدًا لعمليات الشركة وأنشطتها اليومية، وأحدثت ثورة في كيفية إنجاز العمل في الشركة من خلال الخروج من النطاق المعتاد، والاستفادة من مواقع جديدة وإحداث تغيير مثمر تمامًا.

إلى جانب واجباتها الرسمية كممثلة للتسويق، انخرطت السيدة زمعي في العمليات الدقيقة للشركة من خلال زيارة المصانع في جدة لضمان جودة المنتجات، مما ساعد على تحسين المبيعات بشكل كبير من العام 2011 إلى 2012. وبسبب اجتهادها، أعطتها الإدارة مسؤوليات جديدة كمدرسة للنساء العاملات في مصنع. في حين أن نسما للتطوير كانت مبادرة مؤسسية اجتماعية لشركة نسما، إلا أن المشروع كان ناجحًا جدًا لدرجة أن السيدة زمعي اضطرت إلى البحث عن تمويل من مصادر أخرى لدعم التدريب وأنشطة التوسع الأخرى في المصانع، بالإضافة إلى التوافق مع متطلبات برنامج نطاقات.

بعد وقت قصير من شغل منصب مديرها الذي كان في إجازة، تمت ترقية السيدة زمعي إلى مديرة بالنيابة، حيث كان لديها معرفة كافية لشغل هذا المنصب، إلى جانب الصفات التي تمتلكها والتي طبقتها في العمل؛ مثل الصدق والنزاهة وأخلاقيات العمل القوية والتفاني الكامل في مسؤوليات وظيفتها. ذهبت السيدة زمعي إلى أبعد الحدود في خدمة المنظمة واستثمرت وقتها وجهودها في تحسين ظروف العمل لموظفيها. استمرت السيدة زمعي في النجاح، وفي عام 2013، أصبحت مديرة عامة وازداد نطاق مسؤولياتها.

أحد الإنجازات الرئيسية للسيدة زمعي كان في عام 2013 كان تعيينها مديرة مركزية، مما أضاف المزيد إلى مسيرتها كقائدة ورفعت مسؤولياتها إلى مستويات غير مسبوقة. بعد فترة وجيزة، افتتحت ثلاثة مصانع للتطوير وأنشأت حضنة أطفال كوسيلة لمساعدة زميلاتنا داخل الشركة. لاحظت الإدارة العليا جهود السيدة زمعي وتواصلت معها بشأن تقديم وتنفيذ نموذج عملها في الشركات الفرعية الأخرى.

تبنّت السيدة زمعي المسؤوليات الجديدة بالكامل، وأخذت دورها الجديد بحماسة، متسلقة سلم الشركة بسرعة عالية وبثقة كبيرة، ومدعومة بكل إنجازاتها من خلال نظام الدعم القوي داخل الشركة. كانت واحدة من العديد من النساء السعوديات اللواتي ترجمن الأقوال إلى أفعال وأحدثن فرقًا في المناصب القيادية للنساء في المملكة العربية السعودية. إن التحديات المهنية التي واجهتها السيدة في حياتها ستلهم أولئك الذين يقابلونها بما في ذلك زملائها في العمل والمديرين والطلاب والمتدربين.

تؤمن السيدة زمعي بالمساواة، كونها غير متحيزة وتؤمن برد الجميل، حيث أن معاملة الناس بالمساواة هو شعارها، لأنها على يقين أنه كما تدين تدارن. عندما تم سؤالها حول ما إذا كانت واجهت أي تحيز في مكان العمل، فقد اعترفت بأنه يحدث مع الزملاء الذين يقاومون التغيير أو يشعرون بالتهديد بسبب حماسها وثقتها. وتعتقد السيدة زمعي أن القادة الجيدين يهتمون برضاء رأس المال البشري قبل أي شيء. وتكرر أن القادة بحاجة إلى إعطاء الأولوية لاستدامتهم البيئية ودعم تنوع وشمول القوى العاملة من جميع الخلفيات والقدرات.

طلب الشيخ صالح التركي – رئيس مجلس إدارة شركة نسما القابضة، ونموذج يحتذى به؛ تعلمت منه السيدة زمعي وأعجبت بأساليب إدارته وقيادته – من السيدة زمعي أن تشغل منصب المدير التنفيذي للاتصال المؤسسي في شركة نسما للتعامل مع جميع اتصالات الشركة وأن تكون عضوة في لجنة المسؤولية الاجتماعية للشركة. وقد نقلتها هذه المسؤوليات الجديدة من المستوى التشغيلي إلى مستوى الإدارة التنفيذية، وقبلت هذه الترقية بكل فخر وامتنان. عندما تم الإعلان عن رؤية 2030، كانت السيدة زمعي تتبنى بالفعل مسبقًا العديد من المبادئ التي تدعو إليها الرؤية؛ مثل التنوع وتوظيف المزيد من النساء وزيادة معدل توظيف السعوديين وفرض المزيد من المساواة والنزاهة، وغيرها.

تعتبر السيدة زمعي الصبر إحدى صفاتها، وخاصة ضرورة لتمهيد الطريق نحو القيادة الناجحة، وتفخر بما حققت حتى الآن، وتسعى دائمًا لصقل مهاراتها وتحسين قدراتها بما يتجاوز إنجازاتها الحالية. في الوقت الحاضر، تعمل كعضوة في مجلس إدارة شركة ماجد للتنمية المجتمعية، وكذلك عضوة في الكلية التقنية الحكومية، إلى جانب تقديم الخدمات الاستشارية والإرشادية لرواد الأعمال في مختلف المجالات. وهي حاليًا استشارية رائدة في تصميم وإطلاق منشآت التصنيع في المملكة العربية السعودية.

تقول السيدة أن مواجهة التحديات هي جزء طبيعي من إدارة الأعمال، ويتعلق الأمر بكيفية مواجهتك لكل تحدٍ والتغلب على الحواجز مع التفاني والخبرة المتراكمة والمهارات التي يطورها المرء على مر السنين. وبحكم منصبها، تمكنت السيدة زمعي من التغلب على جميع حواجزها الشخصية والمهنية، وخلق توازن بين العمل والحياة والارتقاء فوق كل ما تجلبه الحياة من خلال خبرتها ومثابرتها. كما قالت "إن القيادة لا تأتي عن طريق الصدفة"، إنها سمة يتم تغذيتها وصلاحها من خلال الخبرة وتحديات الحياة. إن محاولة التغلب على الحواجز هي التي تحدد القادة الحقيقيين، وقد أثبتت السيدة زمعي أن لديها ما يلزم لتكون قائدة قوية، ليس فقط عندما دعمت عائلتها ماليًا في أوقات الحاجة، بل عندما خلقت أيضًا فرصًا للآخرين وتحسين ظروف عملهم الحالية. أطلقت السيدة حملات تسويقية ناجحة وجلبت المزيد من الأعمال لشركتها وتحسين أفاقها وزيادة توسعها.



السيدة زمعي والوضع الحالي للتنوع في الأعمال

تقول السيدة زمعي أن النساء الآن أكثر قوة وأن الشركات مهتمة بترقية النساء المؤهلات بما يتماشى مع رؤية 2030. وبسبب قيادة السيدة، كانت نسما متقدمة على منحى مبادرات التنوع، بتحقيق العديد من أهداف رؤية 2030 مسبقاً. نسما لا توظف النساء "للاستعراض"، بل تلتزم بتوظيف النساء المؤهلات والمستحقات.

على الرغم من أن السيدة زمعي كانت الأولى في مجالها، إلا أنها تتطلع إلى رؤية المزيد من النساء المؤهلات في الصناعة وتستخدم تأثيرها لتشجيع المزيد من النساء. حيث تقوم بذلك من خلال التطوع في الكلية التقنية وتعليم وتوجيه الشابات المهتمات بالصناعة. لقد اتخذت قرار التطوع في أيام الجمعة التي من المفترض أن تكون مخصصة لأسرتها، لكنها تقوم بذلك بصورة جزئية من أجل تقدير ذكري والدتها الراحلة التي فقدتها في عام 2018.

كانت إحدى مبادرات السيدة زمعي بما يتعلق في النساء في التنوع هو تغيير اسم منتدى نسما النسائي إلى منتدى التنوع والشمول، ليشمل الجميع داخل المنظمة. ولدعم الشمولية، تحافظ السيدة زمعي على سياسة الانفتاح للبقاء بقرب الموظفين.

تعتقد السيدة زمعي أن قبول التنوع يبدأ من القمة، حيث تقع على عاتق قيادة المنظمة مسؤولية تمكين المرأة والنهوض بها في جميع المجالات. تلعب النساء الآن العديد من الأدوار القيادية داخل نسما، وقد أصبحت رؤية النساء في القيادة أكثر شيوعاً. وتمكنت السيدة زمعي من شق طريقها لأن لديها قيادة داعمة. في العقود السابقة، كانت هناك تحديات اجتماعية وثقافية ونمطية واجهتها النساء في مناصب معينة. ومع ذلك، فإن القيادة في نسما القابضة دعمتها بشكل إيجابي للغاية حتى وصلت إلى مكانها الحالي.

قالت السيدة زمعي عن نفسها أنها شخص شجاع وطموح ويعمل بجد، مما ساعد في تقدم قيادتها في القوى العاملة السابقة التي كان يسيطر عليها الذكور في المملكة العربية السعودية. قبل رؤية 2030، أدركت أن التحيزات الجنسانية هي حواجز أمام مشاركة المرأة وانخراطها في القوى العاملة. وأدت التوقعات المجتمعية للمرأة، إلى جانب الأنماط الثقافية الاجتماعية، إلى عوائق هيكلية في عالم الشركات والاقتصاد السعودي بشكل عام. ومع ذلك، فقد لاحظت العديد من التغييرات الإيجابية ويسعددها أنها كانت في طليعة التغيير، وترى العديد من التغييرات الإيجابية في تمكين المرأة ودخولها في القوى العاملة، وهي سعيدة لأنها كلفت بالعمل قبل سنوات.

تشارك نسما القابضة في العديد من المشاريع والمبادرات الاجتماعية في جميع أنحاء المجتمع والتي تجسد التنوع الاجتماعي وكذلك الشمولية للجميع، وتم اكتشاف العديد من القدرات النسائية المختلفة في نسما، وتعتقد السيدة زمعي أنه يجب أن يكون لدى النساء وظائف أكثر تنوعاً وترغب برؤية المزيد من النساء في مجال تكنولوجيا المعلومات أو الطيران، وكلاهما متاح في نسما القابضة. من الجدير ذكره، بأن مهنة الطاهي في نسما القابضة تشغله امرأة، كما قامت نسما بتعيين أول كابتن طيارة سعودية في فريق نسما للطيران. وأخيراً، فإن رئيس قسم تكنولوجيا المعلومات في شركة نسما القابضة هو امرأة أيضاً.

تري السيدة زمعي أن زيادة أدوار المرأة في شركتها وصناعة رأس المال الاستثماري والأسهم الخاصة ساهمت في نجاحها، وتؤمن بقوة بأن قيادة منظماتها ملتزمة بدعم مشاركة المرأة وتقديمها في مكان العمل إلى جانب استمرار منديات التنوع والشمول السنوية في نسما القابضة. تشارك السيدة زمعي في مبادرات "المرأة في التنوع" في دول مجلس التعاون الخليجي، وكذلك في توسيع المصانع التي توظف النساء ذوات الاحتياجات الخاصة في جميع أنحاء البلاد.

وذكرت السيدة زمعي أن مفهوم التنوع في شركة نسما القابضة هو مفهوم واسع للغاية ويشمل الجنسية والنوع الاجتماعي والعمر والخبرة الشخصية والقدرات البدنية، وعوامل أخرى تجعل القوة العاملة فريدة من نوعها. تعود السيدة زمعي قوة عاملة من النساء تعمل في مصانع نسما في أنحاء مختلفة من المملكة العربية السعودية.

في الواقع، عندما استطاعت المرأة القيادة في السعودية، رأت السيدة زمعي في ذلك فرصة عمل لتقديم منتجات السيارات الفاخرة المبتكرة للسائقات، لإضافة لمسة شخصية إلى سياراتهن. كما أنها ترشد العديد من الشباب في المنظمات المختلفة كنموذج يحتذى به سعد سلم القيادة بالتفاني والالتزام.

دروس مستفادة

في نهاية المقابلة، نصحت السيدة زمعي أنه يجب على النساء أن يتقبلن اختلافاتهن وتفردهن، لأنه على الرغم من وجود المزيد من فرص العمل، فإن المنافسة تزداد حدة. كما تؤمن السيدة زمعي بضرورة الحفاظ على الصحة الجيدة من أجل أن تكون منتجاً أكثر في حياتك المهنية وكذلك في المجتمع ككل.

لقد مرت المملكة العربية السعودية بعمليات تحول اجتماعي ضخمة تتعلق بالعولمة والمعاصرة والانفتاح على الثقافات الأخرى، مما مكن مفهوم التنوع في مكان العمل من أن يصبح أكثر شمولاً على مر السنين، بما في ذلك التنوع بين الجنسين. وأخيراً، أثرت رؤية الحكومة السعودية 2030 على المرأة السعودية بشكل إيجابي حيث دفعتها وقادتها نحو قطاعات مختلفة ومسؤوليات مؤسسية مهمة في وقت قصير، حيث أصبح كل من الحكومة والقطاع الخاص سباقيين في تطبيق السياسات والممارسات المتنوعة المتعلقة بتعيين المرأة ودعم إمكاناتها الكاملة ومشاركتها الاقتصادية.

على الرغم من أن النساء يشكلن الآن عدداً جيداً في القوى العاملة في العديد من القطاعات، إلا أنهن غير حاضرات إلى حد ما في الإدارة العليا. فعلى ما تعرقل وظائفهم في الإدارة عقبات اجتماعية كلية وتنظيمية سببها غياب السياسات التي تحمي النساء من أي تحيزات في مكان العمل. ويوجد في بعض قطاعات الاقتصاد عوائق هيكلية لمشاركة المرأة أكثر من غيرها من القطاعات، وفي شركات الاستثمار من المرجح أن تكون العوائق في عدم التزام الإدارة العليا بالتنوع الاجتماعي.

كانت السيدة زمعي محظوظة لانضمامها إلى نسما القابضة، وهي شركة رأس مال استثماري وشركة أسهم خاصة، حيث قدمها المدير إلى غرفة تجارة حائل، وكانت أول امرأة سعودية تناقش فرص الاستثمار التجاري مع نسما. في ذلك الوقت، كان هناك عدد قليل من النساء اللواتي يملكن الخبرات المناسبة والمؤهلات المهنية في المملكة العربية السعودية، لكن هذا تغير، مع وجود عدد أكبر من النساء المؤهلات مهنيًا..

تقوم العديد من المنظمات في المملكة العربية السعودية حالياً بترويج دعم المرأة في مكان العمل وفقاً لاستراتيجيات التنوع التي تدعّمها رؤية 2030 وتروج لها. وتؤمن السيدة زمعي بشدة أن الاقتصاد والصناعات والشركات يمكن أن تزدهر من خلال الشمول، حيث أن الأعمال المتنوعة أقوى وأكثر تنافسية وأكثر نجاحاً. تتمتع الشركة بثقافة قوية تدعم النساء في القوى العاملة، لأن القيادة لديها التزام قوي تجاه مشاركة المرأة وانخراطها في القوى العاملة. ساعدت مبادرات التنوع الأولية لرؤية 2030 على تسهيل قيام الشركات بتطبيق سياسة التنوع في مكان العمل.

References

Zumai, Rana. "Rana Zumai: Corporate Communications Executive at Nesma Holding Co." LinkedIn, www.sa.linkedin.com/in/Ms. Zumai-zumai-71b875177

Nesma Holdings. (2019). Founder. Retrieved from <https://www.nesma.com/page/founder>

لطالما كان طلمي دائما أن أكون في طليعة الأنشطة الاجتماعية الاقتصادية والخيرية في البلاد. في حين أنني شغلت مناصب ذات نفوذ في العديد من المنظمات المحلية والدولية، إلا أن مشاركتي كعضوة في مجلس الشورى لمدة ٦ سنوات وعضوة في مجلس الدولة منذ عام ٢٠١٥، كانت قد عمقت رؤيتي وتجربتي بشأن القضايا الأساسية التي يواجهها المجتمع العماني بشكل عام، والنساء والأطفال بشكل خاص. وكوني شكلت جزءاً من مختلف اللجان ومجموعات العمل، أدى ذلك إلى استيعاب كميات كبيرة من البيانات، مما أدى إلى تطوير صياغة الاستراتيجية وتنفيذها. إلى جانب ذلك، فقد مكنتني ذلك أيضاً من التواصل مع كبار الأعضاء الآخرين، لحل العديد من القضايا الاجتماعية والاقتصادية والسياسية."

إنجازات المكرمة لجينة

تم انتخاب المكرمة لجينة رئيسة لمجموعة محسن حيدر درويش في الفترة ما بين عام 2015 إلى عام 2017 ضمن إطار الحوكمة المؤسسية التي اعتمدها المجموعة. كان والدها مصدراً للتوجيه المستمر في حياتها المهنية، فقد منحها القوة ووجهها في جميع مساعيها. وهي المساهم الرئيسي في مجموعة حيدر درويش التي تأسست قبل نصف قرن. تم تحويل أعمال الملكية العائلية إلى شكلها الحالي ككيان مؤسسي في عام 1987، وقد شهدت الشركة على مدار العقود تقدماً هائلاً، مدعوماً بالتخطيط الاستراتيجي والإدارة المهنية.

المكرمة لجينة هي عضوة في الهيئات الحكومية المختلفة، مثل اللجنة الاستشارية للبرنامج الوطني لتطوير القيادات التنفيذية في القطاعين الحكومي والخاص، الذي صممه وأطلقه ديوان البلاط السلطاني. وهي مبادرة من قبل فريق عمل الشراكة بين القطاعين العام والخاص. يُهيء البرنامج قادة القطاع العام في عُمان بقدرات التحليل والإنجاز للاستفادة من الفرص الناشئة للاقتصاد الكلي والجزئي في السلطنة. لجينة هي رئيسة جمعية الصداقة العمانية الإيطالية، وجمعية الصداقة العمانية الصينية. وترأست المكرمة لجينة أيضاً نادي سيداب، وهي أول امرأة عمانية تصبح رئيسة نادي كرة قدم، وهي أيضاً عضو في منتدى المرأة الخليجية.

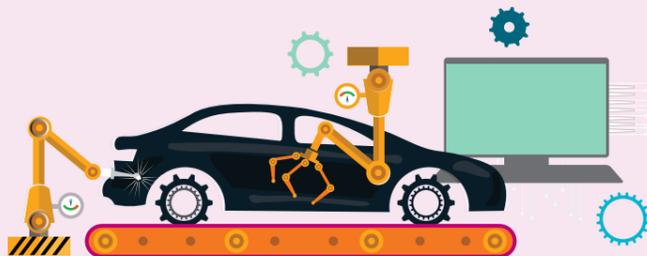
نبذة عن المكرمة لجينة محسن حيدر درويش

المكرمة لجينة محسن حيدر درويش هي نائبة رئيس مجلس إدارة شركة محسن حيدر درويش، وهي مجموعة تساهم في دفع عجلة النمو الاقتصادي في السلطنة منذ عام 1987. لجينة محسن حيدر درويش هي واحدة من أبرز النساء في عُمان بسبب موقعها في القطاعين العام والخاص ومساهماتها في المجتمع العماني. هي واحدة من أوائل النساء العضوات في مجلس الشورى، كما أصبحت عضوة في مجلس الدولة بمرسوم ملكي منذ نوفمبر 2015، وتم إعادة تعيينها في عام 2019 لمدة أربع سنوات أخرى. علاوة على ذلك، تم تكريمها كواحدة من أبرز النساء في العالم العربي منذ عام 2005 من خلال حصولها على العديد من الجوائز على المستوى العالمي والعربي والخليج.

خلفية تاريخية

لجينة محسن درويش هي من مواليد عام 1969 في مدينة مسقط العمانية، وهي ابنة محسن حيدر درويش، مؤسس مجموعة "محسن حيدر درويش"، الذي لطالما كان داعمها الأول. هي الابنة الكبرى في الأسرة وقد نشأت في بيئة عمانية نموذجية، حيث حظيت بحب كبير بفضل دعم والديها وأخواتها. حصلت لجينة على شهادة الثانوية العامة من مدرسة حكومية في مسقط، وبعد ذلك تخرجت من جامعة السلطان قابوس بشهادة في الأدب الإنجليزي، ثم عملت كمحاضرة في نفس الجامعة وانضمت لاحقاً إلى شركة عائلتها.

بدأت حياتها المهنية كموظفة في قسم الموارد البشرية في شركة محسن حيدر درويش، ثم أخذت تتسلق السلم الوظيفي، حتى ترأست قسم الاستعانة بالموارد البشرية الخارجية. أثناء عملها في الشركة، تم انتخابها مرتين لمجلس الشورى في مدينة مسقط عام 2005، وكانت واحدة من أول امرأتين تم انتخابهما في لهذا المنصب. وفي نوفمبر 2015، اختارها السلطان قابوس كعضوة في مجلس الدولة، وأعيد انتخابها لولاية أخرى في نوفمبر 2019. ووفقاً لتجربتها السياسية، أشارت إلى أنه:



النموذج القيادي رقم 3: المكرمة لجينة محسن حيدر درويش

أعد هذه الدراسة:
نوف المناعي وهيئتم العميري من جامعة السلطان قابوس

الاسم:
المكرمة لجينة محسن حيدر درويش

المنصب:
نائبة رئيس مجلس الإدارة

الشركة:
محسن حيدر درويش ش.م.م

الموقع:
مسقط، عُمان

قطاع الشركة:
السيارات والإلكترونيات والمنتجات الهندسية

عدد سنوات العمل في القطاع:
25 سنة

كانت لجينة في السابق عضوة في العديد من المنظمات المميزة الأخرى، مثل المنتدى العربي الدولي للمرأة، ومجلس الغرف التجارية والصناعية العمانية، ومجلس المركز العماني لترويج الاستثمار وتنمية الصادرات. إضافة إلى ذلك، تم ترشيحها كرائدة عالمية شابة من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي في عام 2005. وفي قطاع الخدمات التطوعية، كانت عضوة في مجلس إدارة جمعية دار العطاء الخيرية التي تم تشكيلها في عام 2002.

في عام 2001، فازت المكرمة لجينة بجائزة "أفضل رائدة أعمال شابة للعام"، وجائزة "شعلة التميز" في عام 2002. وفي عام 2005، تم تصنيفها كقائدة عالمية شابة من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي، وأصبحت من ضمن قائمة أفضل 250 قائد حول العالم. كما تم اختيارها كرائدة في دول مجلس التعاون الخليجي من قبل مجلة أموال في فرنسا، من بين ثمانية عشر سيدة أعمال في الخليج. وفي عام 2006، تم ترشيحها كواحدة من 27 امرأة رائدة في عُمان من قبل وزارة التنمية الاجتماعية.

ظهرت المكرمة لجينة عدة مرات في مجلة فوربس الشرق الأوسط:

- احتلت المرتبة 13 في قائمة أقوى 50 سيدة أعمال في أول إدراج لها على الإطلاق، وفي عام 2008، احتلت المرتبة 21 في نفس الفئة.
- في عام 2013، تم تصنيفها في المرتبة 18 من بين أكثر النساء العربيات تأثيراً من الحكومة والشركات العائلية.
- في عام 2014، احتلت المرتبة 24 من بين أقوى 200 امرأة في الأعمال العائلية.
- في عامي 2016 و2017، ظهرت أيضاً كواحدة من أقوى 100 سيدة أعمال عربية.
- حصلت على المرتبة 34 من بين سيدات الأعمال الأقوى من قبل مجلة فوربس الشرق الأوسط عام 2020.

قامت المكرمة لجينة بفخر بتمثيل نساء عُمان ودول مجلس التعاون الخليجي في مختلف القمم العالمية والإقليمية في مسقط وجنيف وديبي والسويد. في عام 2018، تحدثت في المنتدى العام لمنظمة التجارة العالمية في جنيف، حيث ألقت محاضرة بعنوان "القيادة من وراء الحجاب" حول أهمية القيادات العمانية، كما قامت بالحديث في افتتاحية المؤتمر العالمي للنقل الطرقي في مسقط عام 2018، وحضرت جائزة القيادات النسائية في الشرق الأوسط من قبل المؤتمر الدولي لتنمية الموارد البشرية، وجائزة المرأة للتميز في قاعة الشهرة، مضيئة ذلك إلى قائمتها من الجوائز والإنجازات المرموقة. بعد ذلك في عام 2019، فازت المكرمة لجينة بجائزة أفضل شخصية للبيع بالتجزئة العالمية، وجائزة التميز لرائدات الأعمال لعام 2018 من جائزة الشرق الأوسط للتميز، وجائزة المرأة الملهمة من جوائز أفضل امرأة عمانية للعام 2019، وقد تم تكريمها بجائزة أفضل امرأة عربية عن "الإنجاز في الأعمال" من قبل منظمة لندن العربية في عام 2019، والتي ركزت على النساء اللواتي يخشين الانتقام بسبب جرائم الشرف، ليس فقط في

العالم العربي، ولكن في جميع أنحاء العالم، وتبعها بالفوز بالجائزة الذهبية، كأفضل رائدة أعمال لعام 2019 لجائزة الأعمال الإبداعية في لندن، وأخيراً جائزة ميدل إيست إيكونوميك دايجست (ميد) كأفضل رائدة للعام 2019.

التحديات التي واجهتها

تلقت لجينة الدعم من والدها الذي ألهمها وشجعها على الاستمرار والنجاح منذ بداية حياتها المهنية. كان أهم تحد لها هو إيجاد توازن بين حياتها المهنية وحياتها الشخصية، وتلبية عبء التوقع الناجم عن كونها ابنة رائد أعمال مخضرم.

إنها ليست ابنة وأخت فحسب، بل هي أيضاً زوجة وأم، مثل العديد من سيدات الأعمال. كانت البيئة مصدر قوتها، وتغلبت على التحدي المتمثل في إدارة حياتها المهنية والشخصية معاً، لأنها مصممة وحازمة بشدة وتمتلك قدرات قوية في تعدد المهام، والتي تمكنها من تحقيق التوازن بين مسؤوليات الأعمال والأسرة. كما أن المهارات الشخصية القوية لديها هي عنصر رئيسي آخر من عناصر النجاح.

هناك تحد آخر يواجه لجينة، وهو تغيير النظرة العامة بأن النجاح والعمل لا يعتمدان على الخلفية العائلية، بل يعتمد على الجهد المستمر والدؤوب من الاجتهاد والعزم والصبر، (برنامج حلو الوصال 2020)، واختتمت الحديث بالرجوع إلى تجاربها وقالت:

في رأيي، النجاح مصطلح نسبي. يرجع النجاح، إلى حد كبير، إلى التصميم والتصور والعمل الجاد. كما قال أحدهم ذات مرة، "كلما عملت بجد كلما أصبحت أكثر نجاحاً". النجاح في الحياة يتحدد بما تفعله كل يوم، هذا هو السبب في أنني مؤمنة بشكل كبير بالعمل الجاد كل يوم، النجاح طويل الأمد ولا يمكن للمرء إلا أن يكتسبه اكتساباً."

رأي لجينة حول الوضع الحالي للتنوع في الأعمال

تعتقد المكرمة لجينة أن المرأة العمانية على وجه الخصوص تواجه العديد من التحديات عندما يتعلق الأمر بالاندماج في أسواق العمل. وتشمل هذه التحديات وعي النساء بأنفسهن، والبحث عن نجاح سريع، وخلق توازن بين واجبات العمل والأسرة والحوافز المجتمعية والثقافية، وإيجاد التمويل لمشروعهن. تنطوي هذه العملية على مرحلة من فهم الذات إلى العمل الجماعي.

من خلال خبرتها لسنوات عديدة، وصفت المكرمة لجينة جهود المرأة العمانية في مجال ريادة الأعمال بأنها أكثر مثالية من جهود نظرائها الرجال. وقد قاد جلالته السلطان قابوس بن سعيد الطريق بتشجيع وبدء العديد من الإصلاحات وخاصة من خلال التعليم وفرص العمل، حيث يتم التماس آراء النساء بشكل متزايد ويتم إعطاء صوتهن الآن أهمية أكبر. التعليم المهني هو الآن تقدم طبيعي للمرأة العمانية - أكثر من نظرائهن من الرجال. وبالنظر إلى أن المجتمع العماني يقدر بشكل متزايد الدور الذي تلعبه المرأة العمانية، فهي مسألة وقت قبل أن تتساوى النساء مع نظرائهن من الرجال خطوة بخطوة.

الخطوة الأولى نحو تمكين المرأة اقتصادياً هي: رفع درجة وعي المرأة بحقوقها وقدراتها، حيث أن تحفيز النساء لريادة الأعمال هو جانب مهم لتمكين المرأة، لتصبح أكثر استقلالية ولتتجز الكثير.

بالنسبة لبعض النساء، ينشأ الحافز لريادة الأعمال من الظروف والتعطش للنجاح والاستقلالية. هناك بعض الدوافع التي تدفع النساء إلى ريادة الأعمال، مثل الرغبة في الحصول على دخل إضافي، عدم الرضا عن العمل الحالي، أو الرغبة في مواصلة الأعمال العائلية (مثال: من خلال الميراث).

البحث عن النجاح السريع هو خطأ يرتكبه رواد الأعمال الشباب اليوم. تعتقد المكرمة لجينة أن النجاح في الحياة يتحدد بما تفعله كل يوم. إن امتلاك شغف للتعليم يساعد الجميع على توسيع آفاقهم وفهم العالم بشكل أفضل. وكرائدة أعمال، تعتقد المكرمة لجينة أن اتخاذ القرارات وعدم الخسارة فيما تنوي تحقيقه، هو ما يساعدك بالفعل على المضي قدماً نحو تحقيق إنجازاتك، وأن تتعلم من هذه الأخطاء، ثم تعمل على تحقيق هدفك، فجميعنا نرتكب أخطاء.

تعتقد المكرمة لجينة أن المشاركة في إدارة متطلبات الأسرة والأعمال هي التحدي الرئيسي الذي تواجهه المرأة في مكان العمل. حيث تجد النساء في بعض الأحيان أنفسهن مقيدات في المنزل بسبب البنية الاجتماعية التي تتمثل في أن واجباتها الأساسية هي الأمومة، وتجد المرأة صعوبة في إيجاد توازن بين الأعمال المنزلية والعمل المكتبي، ولكن يجب أن يفهم أفراد الأسرة، وخاصة الآباء والأزواج أدوارهم في خلق هذا التوازن، لأن هذا الدعم مهم وضروري للنساء، لأداء عملهن دون ضغط أو أخطاء.

يقول رولاندر (1995) بأن التمكين له ثلاثة أبعاد: على المستوى الشخصي، في العلاقات الشخصية، وعلى أساس جماعي. يؤدي تمكين المرأة في الأنشطة الاقتصادية ومشاركتها العالية في سوق العمل إلى مكاسب اقتصادية عديدة، بما في ذلك الوصول إلى فرص العمل التي توفر مصدراً دائماً للدخل، فضلاً عن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة على الصعيد الوطني، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي. تقدم سيدات الأعمال مساهمة كبيرة في الاقتصادات الوطنية من خلال مشاركتهن في الشركات الناشئة، ونموهن في الأعمال التجارية الصغيرة والمتوسطة (الأمم المتحدة، 2006). كما أنه يزيد من القدرة التنافسية للمرأة في سوق العمل في ضوء اقتصادات السوق، والخصخصة والعولمة، وخفض معدلات البطالة.



دروس مستفادة

نتعلم من المكرمة لجينة أن الطموحات والإيمان بالذات هي العوامل الأساسية لتحقيق نجاح المرأة في الأعمال. فيجب على النساء أن يؤمنن بأنفسهن من أجل حل المشاكل والتحديات بين الجنسين. النجاح يأتي فقط من العمل الجاد والتفاني المستمر، والتعليم أيضاً مهم على جميع المستويات. وأخيراً، ينبغي تشجيع النساء على الاستفادة من الفرص المتاحة لتطوير الذات وتمكين المرأة.

تؤثر العوائق المجتمعية والثقافية والتحديات التاريخية على مشاركة المرأة في القوى العاملة، حيث تختلف بيئة العمل والعلاقات بين الجنسين في العالم العربي عن الدول الغربية. تتحكم العادات المجتمعية والثقافة الإسلامية (الشريعة) في حقوق المرأة في العمل، حيث تعتمد حقوق المرأة العاملة في الأسواق على الشريعة الإسلامية التي تنص على حماية المرأة وخلق بيئة عمل أخلاقية. هناك العديد من الممارسات الثقافية المتعلقة بأدوار الجنسين والروابط الاجتماعية والعمل. إن الدور الأكثر أهمية للمرأة حسب الثقافة العربية هو كونها ربة بيت وأم، وبالتالي تتمتع المرأة بتقدير محدود لأنها غالباً ما تعتمد على الرجل في الجوانب المادية والقانونية والاجتماعية. هناك أيضاً قيود على العديد من النساء في التنقل داخل بلادهن، ولا تسمح بعض البلدان للنساء بالسفر دون الحصول أولاً على إذن ولي أمرها للسفر إلى الخارج. ومع ذلك، تم حل معظم هذه التحديات والتغلب عليها بعد ما أعلن جلالتها النهضة التي منحت حقوقاً منصفة وعادلة للمرأة، لتلعب دوراً مهماً في تنمية البلاد كشريك في عصر النهضة.

يعتمد تعزيز التنوع من خلال زيادة تمكين المرأة على العديد من العوامل، مثل التعليم، وزيادة الوعي الاجتماعي، بالإضافة إلى فرض الأنظمة الحكومية في مكان العمل. التعليم هو العامل الرئيسي في زيادة المعرفة بحقوق المرأة وقدرتها على إدارة التحديات، لأنه يساعد على تطوير المهارات والثقة بالنفس لدى المرأة.

يمكن تحقيق تمكين المرأة من خلال اتخاذ خطوات للقضاء على عدم المساواة بين الرجل والمرأة في أقرب وقت ممكن من خلال:

- 1 وضع أنظمة للمشاركة المتساوية للمرأة في جميع الجوانب السياسية والتعليمية والاجتماعية والمهنية.
- 2 الاهتمام بتعليم المرأة وتنمية مهاراتها وتوظيفها وصحتها عن طريق القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- 3 اعتماد سياسات لتحسين ورفع مستوى حياة المرأة وخاصة في المهن التقليدية.

References

Halualwisa. (2019). Muscat. Retrieved on 20 October 2019 from:

<https://soundcloud.com/alwisa/d6gyiv7jdelf>.

Mhdoman.com. (2019). Mohsin Haider Darwish LLC. Retrieved on 17 August 2019 from:

<http://www.mhdoman.com>.

Nlcp.nlp.om. (2019). National Leadership and Competitiveness Program - About Us - Advisory Committee - Chairperson of Mohsin Haider Darwish LLC. Retrieved on 26 August 2019 from:

<http://nlcp.nlp.om/en/about-us-1/advisory-committee/the-honorable-lujaina-bint-mohsen-darwish>.

Rowlands, J. (1995). Empowerment examined. Development in Practice 5(2), 101-107.

Skjønberg, E. (1996). Kjønnforskningi et utviklingsperspektiv. H. Holter (ed.), Hun oghan. Kjønnforskningopolitikk (Oslo: PaxForlag A/S).

United Nations. (2006). Entrepreneurship and e-business development for women. New Delhi: United Nations.

نبذة عن السيدة جيابريا بارتبيان

الأكاديمية: انضمت السيدة بارتبيان إلى دورة في المحاسبة القانونية (تحديداً في المراجعة الداخلية) والتي شاركت فيها العديد من الشركات الكبيرة في كوالالمبو، ماليزيا، مما أتاح لها الفرصة للتفاعل مع أكثر من 200 شركة عبر عدد من القطاعات، مثل الشحن والعقارات والألعاب والتعليم وشركات التأمين وغيرها الكثير. لم ترع هذه المنظمة تعليمها فحسب، بل عرضت عليها أيضاً إجازة دراسية مدفوعة الأجر أثناء دراستها. لقد تقدمت بتعليمها من خلال مسار الدراسة الذاتية، مع الاستمرار في العمل من خلال المحاسبة القانونية، وأكملت دورة المحاسبين القانونيين في غضون 3 سنوات. بدأت حياتها المهنية مع "كي بي إم جي" بعد أن أكملت 7 سنوات مع هذا الجمع الغفير. لعب هذا دوراً مهماً في نموها، نظراً لأنه أتاح لها الفرصة للدراسة واكتساب خبرة العمل في وقت واحد.

تحديات مكان العمل:

خلال الفترة المبكرة من انتقالها إلى البحرين، كانت كل من الشركة والمؤسسات العميلة، أماكن عمل يهيمن عليها الذكور بشكل عام، ولا سيما في المناصب القيادية العليا. شكّل هذا تحدياً لها وفرصة استغللتها في الوقت ذاته. نظراً لطبيعة السوق في البحرين، غالباً ما كان أحد أعضاء مجلس الإدارة مرتبطاً أيضاً مع عدد من الشركات في أدوار مختلفة. مكنتها قدرتها على خلق انطباع جيد من بناء سمعتها المهنية داخل السوق مع إحالات إلى عملاء وفرص إضافية، من خلال شبكة من كبار المتخصصين. كما عزز هذا مستوى الحذر والاجتهاد الذي طبّقته في عملها، من منطلق أن الخطأ البسيط يمكن أن يكون له تأثير مضاعف داخل هذه الشبكة ويؤثر على ثقة العملاء وسمعتها المهنية.

العوامل الدعمة للسيدة بارتبيان

الشخصية: باشرت السيدة بارتبيان مسيرتها المهنية عن طريق الصدفة البحتة عندما قدمت الفرصة نفسها. في حين لم يسبق لأحد من أفراد عائلتها العمل في مجال التدقيق أو شركة مراجعة الحسابات سابقاً، كان والدها هو الذي شجّعها على منح نفسها فرصة الانسحاب إلى (كي بي إم جي في ماليزيا) وكانت هذه بداية رحلتها في الشركة. وبفضل خبرتها القوية وحصولها على دعم قوي من قبل والديها، انتقلت جيابريا بعد أربع سنوات، إلى كيه بي إم جي، البحرين.

المهنية: ذكرت السيدة بارتبيان أن جزءاً كبيراً من إلهامها جاء من داخل الشركة، أي زملاءها ورؤسائها في العمل والشريك الإداري. كما كان الدعم الذي تلقته من العملاء المتعاونين هو الذي حفّزها لبناء سمعة طيبة من التحديات والفرص التي تعاملت معها.

**النموذج القيادي رقم 4:
السيدة جيابريا بارتبيان**

أعدت هذه الدراسة:
صافيان مصطفى من الجامعة الأهلية

الاسم:
السيدة جيابريا بارتبيان

المنصب:
شريكة ورئيسة قسم استشارات إدارة المخاطر

الشركة:
كيه بي إم جي، البحرين

الموقع:
المنامة، البحرين

قطاع الشركة:
الخدمات المهنية

عدد سنوات العمل في القطاع:
26 سنة



التنوع في كيه بي إم جي:

عادة ما تكون ساعات العمل المعتادة في قطاع الخدمات المهنية طويلة، ويمكن أن تصبح شاقة اعتمادًا على مدى ازدهار الموسم. تعتقد السيدة بارتبيان أن هذا هو السبب الرئيسي وراء عدم انجذاب النساء نحو الوظائف في قطاع الخدمات المهنية. ومع ذلك، يعد هذا أيضًا مصدر قلق كبير للشركات داخل هذا القطاع، حيث تكافح من أجل إشراك واستبقاء المهنيات من النساء إلى المستويات العليا. من الضروري أن يكون لديك فريق متفاعل للغاية ومتنوع يدعم ويتعاون بشكل استباقي لضمان قدرتهم على موازنة عبء العمل أثناء نموهم في الشركة، مع دعم بعضهم البعض. تؤمن شركة "كيه بي إم جي" بنموذج فعال للتوازن بين العمل والحياة، حيث تتيح الشركة لأفرادها سهولة العمل من المنزل أو عن بعد عند الضرورة، كما أن ساعات العمل تكون أقصر عند انتهاء فترة موسم الذروة وفي أيام السبت وما إلى ذلك. تثق الشركة في موظفيها لاستخدام هذه المرونة لصالح الأفراد والشركة.

بصفتها امرأة وشريكة في كيه بي إم جي، تؤمن السيدة بارتبيان بأهمية التوازن بين العمل والحياة وموازنة التزامات العمل والأسرة، مع التخطيط المناسب وتحديد الأولويات.

تطور التنوع في كيه بي إم جي

أشارت السيدة بارتبيان إلى أنها وفريق التوظيف في شركة "كيه بي إم جي" في البحرين بذلوا جهودًا كبيرة نحو جذب النساء المؤهلات وذوات الخبرة للانضمام إلى الشركة. كيه بي إم جي هي شركة شاملة وتوفر فرصًا متساوية بغض النظر عن النوع الاجتماعي والجنسية والعرق والعمر وما إلى ذلك، وتسعى باستمرار نحو الترحيب بالناس من مجموعة متنوعة من الخلفيات والمهارات المتعددة.

كانت شركة "كيه بي إم جي" توظف في السابق خريجي المحاسبة فقط، ولكنها اليوم توظف من مجموعة من التخصصات المختلفة، بما في ذلك خبراء من القطاعات الرقمية والتسويق والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، والمخاطر والمحاسبة الجنائية والاستدامة وما إلى ذلك، وجميعهم يعملون لتقديم خدمات عالية الجودة تلبّي توقعات ومتطلبات العملاء.

على مدى السنوات الأخيرة، شهدت الشركة زيادة في عدد الخريجين الجدد، بما في ذلك النساء، الذين انضموا إلى الشركة. كما أن الفترة الزمنية لتقدم المسار الوظيفي للمرأة انخفض بشكل كبير على مر السنين، وهناك رغبة متجددة في جلب نساء مهنيات وطموحات ذوات مهارات عالية، ومؤهلات جيدًا من جيل الشباب المهتمات بالتكنولوجيا.

تشجع السيدة بارتبيان النساء على لعب دور نشط في الصناعة، واغتنام الفرص الصعبة، وموازنة حياتهن المهنية مع الالتزامات العائلية. إنها تؤمن بأنه بإمكان المرأة أن تتفوق في أي مهنة تختارها، من خلال المثابرة والالتزام، إلى جانب وجود الدعم من الأسرة وزملائها من المهنيين.

الخاتمة:

إن مسيرة السيدة بارتبيان وقيادتها شهادة حقيقية على الإلهام والريادة، كما أنها دليل على التزام "كيه بي إم جي" تجاه التنوع والتوازن بين العمل والحياة. المسيرة المهنية للقائدات مثل السيدة بارتبيان يجب أن تنشر على نطاق أوسع من قبل المنظمات، للإحتفاء بقائداتهم والعمل على بناء فرص وأنظمة لدعم النساء المهنيات. يوضح هذا التقرير هذه كيف يمكن لمكان العمل الداعم دفع عاملة موهوبة لتصبح قائدة، ودعم نموها ونجاحها مهنيًا وشخصيًا، وبالتالي، فإنها ستعود بالفائدة على الشركة من حيث المهارات والقيمة والإلهام.



مجلس إرثي للحرف المعاصرة

يهدف مجلس إرثي للحرف المعاصرة إلى إحياء الحرف التقليدية الأصيلة والحفاظ على التراث الحرفي وضمان استدامته، وذلك من خلال دعم مجتمع الحرفيات في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وأسيا الوسطى وجنوب شرق آسيا، وتمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً من خلال برامج التدريب المهني والفني للارتقاء بمهاراتهن وتطويرها.

ويوفر المجلس منصة رائدة تجمع الحرفيات بمصممين وفنانين عالميين لتعزيز الشراكات الإبداعية والمهنية، واستحداث فرص تجارية جديدة لإشراك الحرفيات الإماراتيات في الأسواق العالمية، كما يعمل على تطوير الحرف التقليدية ووضعها في قالب عصري من خلال الدمج بين تقنيات الحرف التقليدية وتطوير أساليب حديثة لتقديم منتجات وتصاميم إماراتية معاصرة ومبتكرة.

يسعى المجلس أيضاً إلى تأسيس اقتصاد يقدر المرأة الحرفية، من خلال توفير أسواق مستدامة في مجال الحرف التقليدية والمعاصرة، حيث أثمرت جهود المجلس عن عرض مجموعاته ومنتجاته في أبرز الفعاليات العالمية مثل معرض لندن للتصميم، و"ميزون ديكسيبيسيون" في باريس، و"داون تاون ديزاين" في دبي.

ويأخذ مجلس إرثي للحرف المعاصرة على عاتقه الحفاظ على تراث الحرف التقليدية، وإطلاق إصدارات تمثل مرجعاً يوثق ثقافتها ويروي حكاية إرثها الأصيل وتاريخها العريق، وتوجت هذه الجهود بإعلان منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة "اليونسكو" إدراج إمارة الشارقة في شبكة المدن المبدعة، بصفتها "مدينة الحرف والفنون الشعبية" عام 2019.

ويعمل مجلس إرثي - التابع لمؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة - على تحقيق أهدافه برعاية قرينة صاحب السمو حاكم الشارقة، سمو الشبيخة جواهر بنت محمد القاسمي، رئيسة مؤسسة نماء.

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة www.irthi.com



مجلس سيدات أعمال الشارقة
SHARJAH BUSINESS WOMEN COUNCIL

مجلس سيدات أعمال الشارقة

منذ تأسيسه في عام 2002، كرس مجلس سيدات أعمال الشارقة جهوده لتحقيق الاحتواء الشامل للمرأة في القطاع الاقتصادي، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال والمشاريع النسوية المستدامة في إمارة الشارقة - دولة الإمارات العربية المتحدة.

يتبنى المجلس نهجاً متكاملًا يهدف إلى دعم مشاريع الأعمال والشركات التي تمتلكها وتديرها سيدات الأعمال، بالإضافة إلى تقديم المساعدة والمشورة اللازمة للسيدات الراغبات بإطلاق أعمالهن في الشارقة، فضلاً عن دعمهن من خلال إقامة شراكات مع المؤسسات الحكومية والخاصة في دولة الإمارات وخارجها، إلى جانب توفير الفرصة لهن للترويج لمشاريعهن في مختلف المنصات الاقتصادية والمهنية على المستويين المحلي والعالمي.

ويعتبر مجلس سيدات أعمال الشارقة أحد المؤسسات الثلاث التابعة لمؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة.

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة www.sbwc.ae



أكاديمية للمعرفة وبناء القدرات
EDUCATION & DEVELOPMENT ACADEMY

أكاديمية بادري للمعرفة وبناء القدرات

تسعى أكاديمية بادري للمعرفة وبناء القدرات إلى تعزيز ودعم مفهوم ريادة الأعمال لدى المرأة، من خلال تطوير مهاراتها المهنية والنظرية.

تعمل الأكاديمية على تحقيق هذه الأهداف عبر توفير منصة لرائدات الأعمال لاستعراض التجارب، وتطوير الخبرات، للمساهمة في رفع الوعي والثقة بقدراتهن.

وتوفر الأكاديمية سبيل الوصول إلى المعرفة وتطوير المهارات من خلال مجموعة من البرامج والمبادرات، والتي تشمل ورش العمل والبرامج التدريبية، ومنصة تعليم إلكترونية، ومصادر رقمية، إلى جانب حاضنات الأعمال.

وتعتبر أكاديمية بادري للمعرفة وبناء القدرات إحدى المؤسسات الثلاث التابعة لمؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة.

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة www.badiri.ae



مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة
NAMA WOMEN ADVANCEMENT ESTABLISHMENT



الرؤية

عالم مُنصف للمرأة

مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة

انطلقت مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة في عام ٢٠١٥، بموجب مرسوم أميري أصدره صاحب السمو الشيخ الدكتور سلطان بن محمد القاسمي عضو المجلس الأعلى حاكم الشارقة، برئاسة سمو الشبيخة جواهر بنت محمد القاسمي، قرينة صاحب السمو حاكم الشارقة.

تسعى نماء إلى توفير العوامل والبيئة الداعمة لتعزيز التوازن بين الجنسين، وتحقيق التكامل الاقتصادي والاجتماعي الشامل، حيث تركز في رؤيتها وفلسفتها على أن الارتقاء بالمرأة محور أساسي لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمعات.

تعمل نماء من خلال مؤسساتها الثلاث، مجلس سيدات أعمال الشارقة، ومجلس إرثي للحرف المعاصرة، وأكاديمية بادري للمعرفة وبناء القدرات، وبالتعاون مع عدد من المنظمات والمؤسسات المحلية والدولية، على تبني وتفعيل برامج ومبادرات داعمة ومحفزة للمرأة في المجالات الاقتصادية والمهنية والاجتماعية، وفق منهج متكامل يضمن لها وللمجتمع تفعيل كافة قدراتها.

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة www.namawomen.ae

الرسالة

تسعى نماء إلى توفير بيئة داعمة للمرأة لتسهيل وصولها إلى الخدمات والمعارف والموارد والأنظمة المساندة من خلال شبكة تنموية متكاملة ترتقي بقدراتها الكامنة.



هدف المبادرة

نشر ثقافة مؤسسية قوامها المساواة والشفافية في منطقة الخليج

تعمل مبادرة بيرل التي تأسست في عام 2010 في منطقة الخليج على تحسين المساواة والشفافية المؤسسية، وتضم المبادرة شبكة تتوسع يوماً بعد يوم من قادة الأعمال في المنطقة الملتزمين بالارتقاء بالعمل الجماعي، وتقديم نموذج إيجابي للقيادة، وتبادل المعرفة والخبرات لدعم مجتمعات الأعمال والطلاب في المنطقة وإقناعها بتطبيق أعلى المعايير.

الشراكات الاستراتيجية

تأسست المبادرة بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة للشراكات.

ترتبط المبادرة بشراكة استراتيجية مع الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

تواجدنا

تعمل مبادرة بيرل في جميع أنحاء منطقة الخليج في منطقة الشرق الأوسط.

الميزات الرئيسية:

- مؤسسة تركز على منطقة الخليج
- مؤسسة تقودها التنافسية
- مؤسسة مستقلة غير هادفة للربح
- مؤسسة أسسها قطاع الأعمال في الخليج لخدمة قطاع الأعمال في الخليج

المواضيع الرئيسية ذات الأهمية:

موضوعات مختصة بالحوكمة

- أفضل الممارسات في مكافحة الفساد.
- التنوع في قيادة الأعمال.
- أفضل الممارسات في إعداد التقارير المؤسسية.

الحوكمة حسب القطاع

- الحوكمة في الشركات متناهية الصغر، والصغيرة، والمتوسطة.
- الحوكمة في الشركات العائلية.
- الحوكمة في مؤسسات العطاء الاجتماعي والمؤسسات غير الربحية.
- الحوكمة في القطاع التقني.

نقل المعرفة

- تعهد قطاع الأعمال.
- التعليم التنفيذي.

تؤمن مبادرة بيرل إيماناً راسخاً بقوة التعاون وقدرته على مضاعفة الأثر في بناء اقتصاد مزدهر في منطقة الخليج يدعمه قطاع خاص يتبنى الحوكمة الرشيدة باعتبارها أحد أسس النمو المستدام.

وتعمل مبادرة بيرل مع الشركات الإقليمية والدولية العاملة في منطقة الخليج وغيرها من المؤسسات الدولية لتعزيز نظرة أعمق وأكثر تقدراً للجدوى الاقتصادية المرتبطة بتنفيذ الحوكمة المؤسسية.

الإنجازات الرئيسية:

يناير 2021

177 ★★★★★

فعالية وورشنة عمل في منطقة الخليج.

29

تقريراً ومنشوراً عن الرؤى الإقليمية.

40

جامعة مشاركة من مختلف أنحاء منطقة الخليج.

413

متحدثاً إقليمياً ودولياً رفيع المستوى.

8,667

مشاركاً في الفعاليات من مختلف أنحاء منطقة الخليج.

7,337

طالباً جامعياً تم التواصل معهم خلال ورش العمل ومسابقات دراسات الحالة.



أعمالنا:

من أجل الوصول إلى مجتمعات الأعمال والطلاب والتأثير فيها، تقوم مبادرة بيرل بما يلي:



مشاركة الرؤى:

لقوم بإصدار ونشر التقارير والرؤى والمعلومات وأفضل الممارسات لمساعدة مؤسسات الأعمال في تعزيز قدراتها بصورة مستقلة.



بناء شبكات للتواصل:

تجمع بين القادة وصناع القرار من قطاع الأعمال والقطاع الحكومي والمجتمع المدني من أجل مشاركة أفضل الممارسات والمساعدة في زيادة الفرص الاقتصادية في المنطقة إلى أقصى درجة.



بناء قاعدة معرفة:

تساعد في بناء قاعدة معرفية عن طريق الجمع بين الخبراء وفادة الأعمال عبر استضافة سلسلة من ورش العمل، والندوات الحوارية، وحلقات النقاش، والدورات التدريبية.



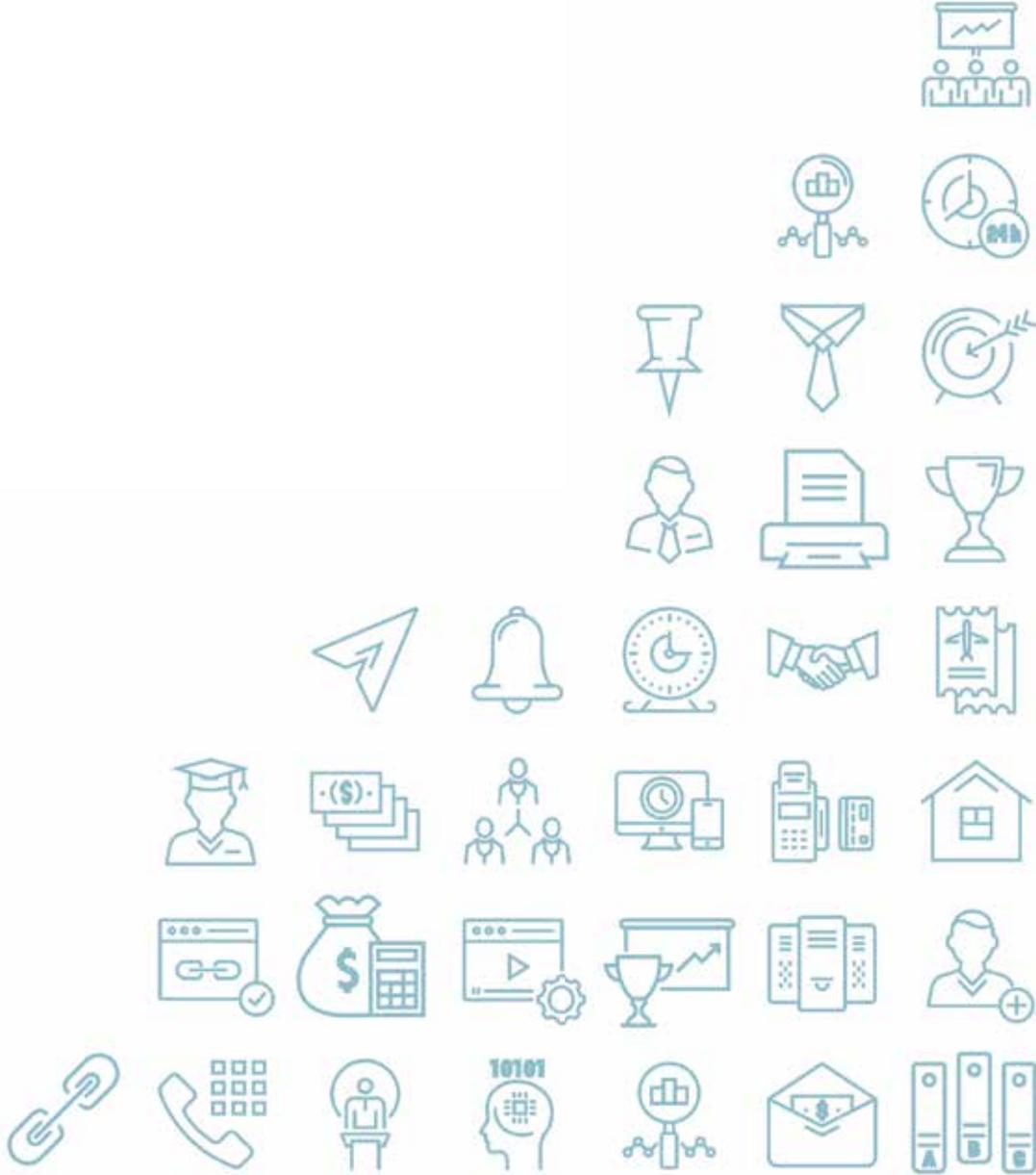
تحفيز الإجراءات:

إن تركيزنا على تضامير الجهود وإحداث أثر هو ما يوجهنا نحو ضمان التعاون مع المجتمع لتحفيز الإجراءات وزيادة الفرص للجميع.

إذا كنت ترغب في أن تصبح شركتك شريكة لمبادرة بيرل، فيرجى التواصل معنا عبر البريد الإلكتروني:

enquiries@pearlinitiative.org.





مؤسسة نماء للارتقاء بالمرأة
NAMA WOMEN ADVANCEMENT ESTABLISHMENT

NAMA Women Advancement Establishment

T +971 (6) 594 1262
F +971 (6) 523 9339
ص.ب. 2334
الشارقة، أ.ع.م. | Sharjah, U.A.E.
info@namawomen.ae
www.namawomen.ae

@namawomen

#نماءالمرأة
#NamaWomen



Pearl Initiative

T +971 (6) 779 2672
F +971 (6) 515 4066
PO Box 26666
Sharjah, U.A.E.
enquiries@pearlinitiative.org
www.pearlinitiative.org
@pearlinitiative

#PearlInitiative