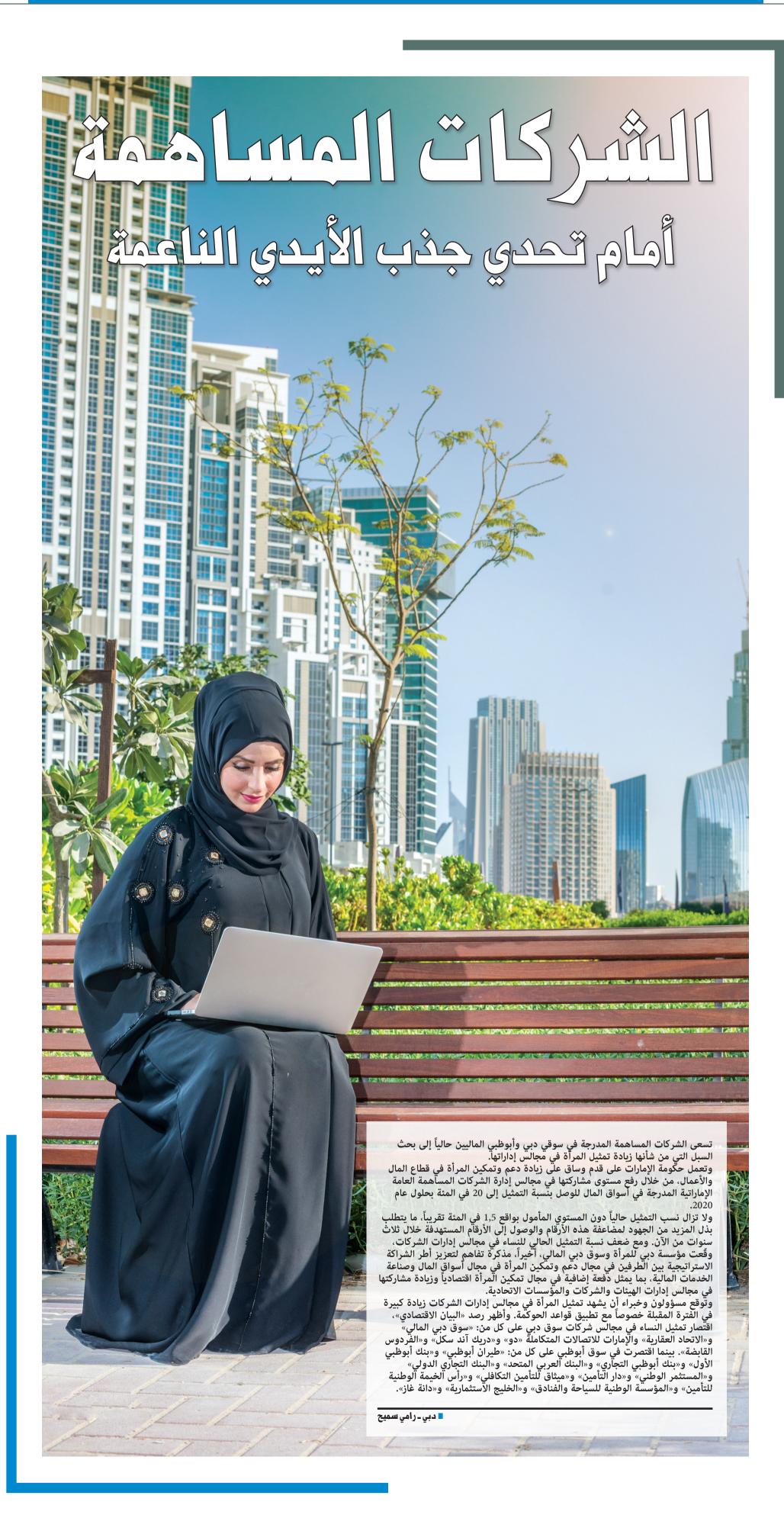
07



البوصلة مسؤول مصري: مشروع المليون وحدة مع "ارابتك" مازال قائم

قفزة متوقعة في تمثيل المرأة ب

مسؤولون وخبراء: النسبة الحالية لا تتجاوز 1.5% وخ

**Welcome to Dubai Financial Mark** 



## سوق دبي يتطلع إلى حضور أكبر للسيدات

أكد عيسي كاظم، رئيس مجلس إدارة شــركة ســوق دبـــي المالــي، أن تمكين المرأة والاستفادة من الكوادر النسائية الوطنية البارزة في مقدمة اهتمامات سوق دبي المالي عبر تاريخه، وسـجلت المرأة الإماراتية حضوراً في تشكيلة أغلب مجالس إدارات السوق المتعاقبة منذ تأسيسه وحتى الآن، علاوة على



الحضور الطاغي للعنصر النسائي ضمن فريق العمل، حيث تشكل السيدات ما نسبته 60 ٪ من إجمالي عدد موظفي السوق، مضيفا: «نحن نتطلع إلى حضور أكبر للسيدات الإماراتيات في مختلف الشركات المدرجة في السوق خلال المرحلة المقبلة».

وقال: إن سوق دبي تعاون مؤخراً مع مؤسسسة دبي للمرأة لتعزيز جهود تمكين المرأة في مختلف مجالات الأعمال بوجه عام وفي مجالس إدارات شركات المساهمة العامة المدرجة في السوق على وجـه الخصوص في إطار السياسات الوطنية وتوجيهات القيادة الرشيدة بشأن توفير كافة السبل الكفيلة بتحقيق التوازن بين الجنسين وتمهيد الطريق أمام حضور أكبر

وأضاف: واقع الحال أن للمرأة الإماراتية تاريخ حافل بالنجاحات، وما تحققه السيدات في الإمارات من تميز وحضور فاعل في كافة المجالات هـو بمثابة إرث عريق نفتخر به، حيث قدمت الإمارات نموذجاً يحتذى في هذا المجال بحيث سبقت المرأة الإماراتية نظيراتها في بقية الدول العربية سواء على صعيد التعليم أو العمل العام، أو إدارة الشركات والمجموعات العائلية أو تولى المناصب

واختته قائلا: إننا نتطلع للتعاون مع مؤسسة دبي للمرأة لمنح مســألة تمثيل المرأة في مجالس إدارات شركات المساهمة العامة دفعــةً قويةً خـلال المرحلة المقبلـة، عبر الاستفادة من قاعدة بيانات مؤسسة دبي للمرأة التي تضم عناصر نسائية بارزة ومتنوعة الخبرات ومجالات العمل بما يُمكن شركات المساهمة العامة المدرجة في السوق من استقطاب تلك الكفاءات النسائية إلى مجالس إداراتها.

## «طيران أبوظبي» تدعم المرأة

قال نادر أحمد الحمادي رئيس مجلس إدارة شركة طيران أبوظبي، المدرجـة فـي ســـوق أبوظبي المالي، إن شركته تضع على عاتقها زيادة تمثيل المرأة في إدارتها، مشيراً إلى اتخاذ الجمعية العمومية للشــركة في مارس الماضــي، قراراً بضم أول امرأة لمجلس الإدارة، بما يتماشي مع سياسة الدولة لفتح الأبواب على مصاريعها للمرأة ■ أروى الكندي لتبني الوطن جنباً إلى جنب مع



وأضاف الحمادي، أن المرأة هي شريك الرجل في عملية التنمية والبناء، مؤكداً أن المـرأة الإمـاراتية أثبتت كفاءتها وتميزها في كل ما تضطلع به من مهام ومسـؤوليات، حيـث يتميز أداؤها بالإبداع، مشيداً بالدور الهام الذي تلعبه المرأة بوجه عام، ومكانتها في المجتمع الإماراتي.

وانضمـت أروى الكنـدي في مـارس الماضي إلـي مجلس إدارة «طيران أبوظبي»، بخبرات تراكميــة في العمل الإداري لأكثر من 18 سنة، تدرجت في السلم الوظيفي إلى أن وصلت لشغل مديرة الإعلام والاتصال والناطق الرسمــي لطيران أبوظبي، وهي تحمل شهادة الماجستير في الاتصال مـن جامعـة الشارقة. وقالت الكندي، لـ «البيان الاقتصادي»: «ترشيحي لعضوية مجلس الإدارة، كان تجربة جيدة، شـجعني عليهـا رئيس مجلس الإدارة، وهي في الأساس ترجمة لسياسات القيادة الحكيمة في دولة الإمارات، التي تدعم المرأة بشكل كبير، وتسعى إلى تمكينها في

وأضافـت الكنـدي: «المـرأة الإماراتية أثبتت كفاءتهـا على مدار السنوات الماضية، وأصبحت نموذجاً يحتذى به لمعظم الدول العربية، ومع زيادة نسـب تمكينها في مجالس الشركات، سيسهم ذلك إيجاباً في تعزيز أوضاع الشركات وعطائها دفعة قوية». وأوضحـت أنها تعمل حالياً على عـدة ملفات حيوية في «طيران

مختلف النواحي الاقتصادية، لتبوؤ مكانة متقدمة على الصعيد

أبوظبي»، لدعم نجاحات الشركة لكي تكون الأكبر على الصعيد العالمي، مشيرة إلى أن مــجلس الإدارة يشــجع باسـتمرار وجود المرأة في المناصب العليا بالشركة، ويقدم لها كل الدعم

وأكدت الكندي إن هناك جهود حثيثة تبذلها الجهات المعنية في الدولة لتشـجيع المرأة على الترشـح لعضوية مجلس الإدارة وللمناصب القيادية، متوقعة إن يكون هناك تمثيل قوي للمرأة في الشركات المساهمة خلال السنوات القادمة.



■ تواجد نسائي ملحوظ في سوق دبي لا يتناسب مع ضعف التمثيل في مجالس الشركات المدرجة | البيان

مجالس الإدارة كسياسة عامة

قوائمهم الترشيحية

توقع مسؤولون وخبراء أن يشهد

تمثيـل المرأة فـي مجالـس إدارات

الشركات زيادة كبيرة في الفترة

المقبلة خصوصا مع تطبيق قواعد

وأفادوا بأن هناك مساعي حثيثة لزيادة مساهمة المرأة بشكل فعال

في إدارات الشركات المساهمة لا

سيما وأن نسب التمثيل لا تزال دون

المستوى المأمول بواقع 1,5 ٪ تقريباً. وأكد الدكتور عبيد الزعابي، الرئيس

التنفيذي لهيئة الأوراق المالية والسلع

بالإنابة، حرص الهيئة على تمكين

المرأة الإماراتية وتشجيعها على ممارسة دور أكبر في مجالس إدارة

وقال الزعابي، لــ«البيان

الاقتصادي»، إن الهيئة سـوف تستمر

في اتباع نهج تشـجيع الشركات على

ترشيح السيدات للمشاركة في مجالس

الإدارة كسياسة عامة، وبما يتطابق

مع أفضل الممارسات العالمية في

وأضاف: إن الهيئة تعمل على

تمكين المرأة سواء من خلال زيادة

مشاركتها في مجالس إدارة الشركات

المساهمة العامـة أو فـى الإدارة

التنفيذية العليا لهذه الشركات، وذلك

في إطار نشر وتعزيز مفاهيم حوكمة

وأشار إلى جهود هيئة الأوراق

المالية في هذا الصدد، وفي مقدمتها

إصدار «القرار المعدل لحوكمة

الشركات ومبادئها والتعريف بها.

الشركات المدرجة.

■ هيئة الأوراق المالية تشجع الشركات على ترشيح السيدات في

■ كبار المساهمين لديهم القدرة على إضافة العنصر النسائي إلى

■ عبيد الزعابي

الشركات رقم 7/ ر.م لسنة 2016 بشأن الشـركات المسـاهمة العامة» الذي المـرأة عن 20 ٪ من تشـكيل مجلس الإدارة مع التزام الشـركات بالإفصاح عن أسباب تعذر تحقيق تلك النسبة. التزام لجنة الترشيحات والمكافآت الشركات من خلال مزايا وبرامج

تحركات إيجابية

معايير الانضباط المؤسسى وحوكمة تضمن اشتراط ألا تقل نسبة تمثيل وأوضح أن القرار تضمن أيضا بالشركات المدرجة بتشجيع ترشح المرأة لعضوية مجالس إدارات تحفيزية وتدريبية.

وقال المستشار الاقتصادي والمحلل المالي زياد دباس: إن الإحصائيات الأخيـرة تشـير إلى أن نسـبة تمثيل المـرأة في مجالس إدارات الشـركات

المساهمة المدرجة في سوقي دبي

وأبوظبي تبلغ 1,5 %، وهناك تحركات



قترح وضاح الطه أن يقوم كبار المستثمرين، خصوصاً من الجهاتِ الحكومية أو شبه الحكومية بالمبادرة بترشيح العنصر النسوي وفقاً للمعايير المعتمدة حاليا مع الأخذ بعين الاعتبار أن الترشيح المقترح يشكل «إضافة» نوعية لمجلس الإدارة.

وطالب الطه بضرورة الاستفادة من «مبادرة المرأة في مجالس الإدارة» في مؤسسة دبي للمرأة التي استهدفت تأهيل المرأة الإماراتية وإزالة العوائق التي تحول دون وصولها لإدارة المؤسسات.

إيجابية في هذا الشــأن لزيادة نسب تمثيلها خلال السنوات الثلاث المقبلة. وأشار إلى أن العنصر النسائي يحتل نسبة 15 ٪ من مقاعد مجالس إدارات غرف التجارة والصناعة ويساهم بما نسبته 10 % من قيمة القطاع الخاص على إضافة العنصر النسائي لمجالس

وذكر أن تعديلات ضوابط الحوكمة لعام 2015 تراعى أن يكون بين المرشحين لعضوية مجلس الإدارة مرشح واحد من العنصر النسائي على الأقل، مشيراً إلى أن كبار المساهمين في الشركات المساهمة لديهم القدرة

# «ديلويت»: 12 % حصة النساء عالمياً في مجالس الشركات

كشـف تقريــر لشــركة «ديلويــت»، أكبر شـركة خدمات مهنيـة حـول العالم، أن حصة النساء العالمية من مقاعد المجالس الإدارية تمثل نحو 12 ٪، فيما ينحصر عدد النساء اللواتي يترأسن المجالس الإدارية

بنسبة 4 ٪ عالمياً. وأوضح التقرير انه على الرغم من ارتفاع نسبة الفرص المتاحة للنساء للمشاركة في سوق العمل بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، لكن لا تزال المنطقة

متأخرة في هذا المجال. وتقول «ديلويت»: «لا شك أن الشركات والحكومات تعمل حالياً على إحداث

في مكان العمل، إلا أنّ هذه التغييرات لا تزال حتى اليوم غير متسـاوية وغير

تغییرات عدیدة علی صعید تعزیز

ثقافة التنوع وتفعيل عملية إشراك المرأة

وأفادت أن هناك العديد من المبادرات التي تجرى في المنطقة لتعزيز دور المرأة ومساعدتها على تبوؤ المناصب القيادية، وتغيير طريقة التفكير لنشر ثقافة التنوع في مكان العمل. كما تتيح هذه المبادرات للشركات الفرصة للاستفادة من المنافع الاقتصادية الناجمة عن هذا التغيير، واعتماد مناهج عمل جديدة للاستفادة



من إمكانات الموظفين مجتمعة والتفعيل الكامل لرأس المال البشري. وتشير الأبحاث إلى أهمية تواجد فريق إداري متنوع ومتوازن على صعيد الجنسين يساهم إلى حدٍ كبيـر في تعزيــز وضع الحلول المبتكرة وتحسين الأداء الاقتصادى والقدرة التنافسية للشركات، وهذا ما يعطي لتولي النساء مناصب القيادة في المجالس الإدارية قيمة اقتصادية مضافة. ولا يتم ذلك إلا عن طريق تنفيذ استراتيجية شاملة ومتكاملة تعنى برفع مستوى التنوع وتعزز ثقافة المشاركة في

دبي - البيان

■ راشد البلوشي

09

تمكين في مختلف إدارات

سوق أبوظبي

أفاد راشد البلوشي، الرئيس التنفيذي لسوق أبوظبي للأوراق المالية، بأن تمكين المرأة في

مسيرة التنمية الاقتصادية الشاملة التي تشهدها دولة الإمارات هــو نهج رسـخته قيادتنا الرشـيدة خلال

السنوات الماضية، مشيراً إلى أن سـوق أبوظبـي يسـعى دائما لكي يكون للمرأة دور رائدٌ في جميع

الشركات ذات العلاقة بعمل السوق

من إجمالي 68 شركة مدرجة.

عضوية مجالس الإدارة.

سواء كانت مساهمة عامة أو خاصة مدرجة أو شركات وساطة. وقال: عملنا في سوق أبوظبي على تمكين المرأة في مختلف الإدارات طيلة السنوات الماضية حيث وصل عدد الموظفات في

السوق إلى 58 موظفة أي ما نسبته نحو 48 ٪ تقريبا من إجمالي

عدد الموظفين البالغ 122 موظفاً، كما يستحوذ العنصر النسائي

على 38 ٪ من مجموع المناصب القيادية والإشرافية في السوق.

وأضاف البلوشي، لـ «البيان الاقتصادي»، إن عدد الأعضاء من

العنصر النسائي في مجالس ادارات الشركات المدرجة في سوق أبوظبي للأوراق المالية وصل إلى 12 عضوة في 12 شركة وذلك

وتابع: بالطبع نحن نشجع من جانبنا في السوق على زيادة

العدد خلال المرحلة القادمة، لكن ذلك يحتاج لرفع الوعي لدى

المساهمين بالدرجة الأولى لبلوغ الهدف المنشود، لكن يبقى

الـدور على مدى وعى المساهمين بتعيين أو انتخاب المرأة في

وأوضح انه على صعيد دور المرأة كمستثمرة في سوق أبوظبي، فقد شهد تطوراً كبيراً منذ تأسيس السوق حيث بلغ إجمالي قيمة تداولات المستثمرات الإماراتيات، بيعاً وشراءً، خلال العام الماضي نحـو 3,8 مليارات درهم أي ما نسـبته حوالـي 7,4 ٪ من إجمالي

قيمة تداولات المستثمرين الإماراتيين في نفس العام والتي بلغت

ووفق البلوشي، بلغت القيمة السوقية للأسهم التي تعود ملكيتها

للمـرأة الإماراتيـة نحو 20 مليار درهم مع نهايـة عام 2016 أي ما

نسبته نحو 5 ٪ من القيمة السوقية للأسهم المملوكة للمستثمرين

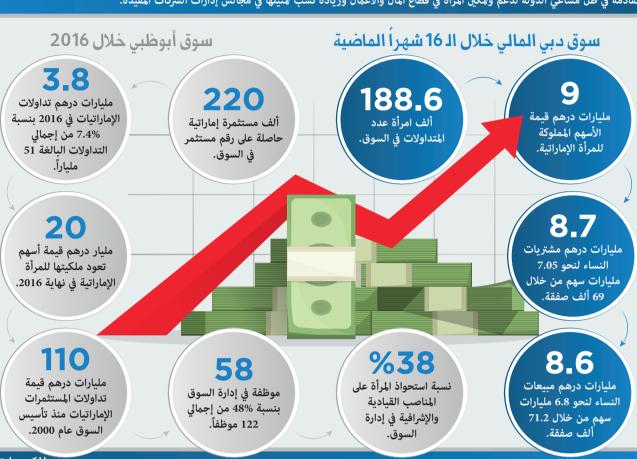
الإماراتيين والتي بلغت 401 مليار درهم، ووصل عدد المستثمرات الإماراتيات الحاصلات على رقم مسـتثمر في السوق نحو 220 ألف

# إدارات الشركات المدرجة

## طط لرفعها إلى 20 % خلال 3 سنوات

## حصة كبيرة من تداولات الأسهم

تستحوذ المرأة الإماراتية على حصة كبيرة من تداولات الأسهم في بورصتي دبي وأبوظبي، وسط توقعات بارتفاع هذه النسبة إلى مستويات غير مسبوقة في السنوات القادمة في ظل مساعي الدولة لدعم وتمكين المرأة في قطاع المال والأعمال وزيادة نسب تمثيلها في مجالس إدارات الشركات المقيدة.



## ■870 عضو مجلس إدارة بالشركات المدرجة في السوقين خلال 2016 بينهم 14 امرأة فقط

## ■ ضوابط الحوكمة نصت على أن يكون بين المرشحين لمجلس الإدارة امرأة واحدة على الأقل



إعداد: رامي سميح- غرافيك: حازم عبيد

الإدارة من خلال التصويت لهم أو إضافتهم إلى قوائمهم الترشيحية بحيث تتم مراعاة الخبرة والتخصص عند الاختيار.

وأشار دباس إلى أهمية مذكرة التفاهــم التي جــرى توقيعهــا أخيراً بين مؤسسة دبي للمرأة وسوق دبي المالى بهدف زيادة تمثيل النساء إلى 20 ٪ فـي مجالس إدارات الشـركات المساهمةُ العامة، ما سينعكس إيجاباً على اقتصاد دولة الإمارات.

## تمثيل نسائي

الاستشاري الوطني بمعهد تشارتره لـــلأوراق الماليــة والاســتثمار فــى الإمارات، إن نسبة تمثيل المرأة في مجالـس إدارات الشـركات تعتبر ضعيفة نسبياً تدور حول 1,5 ٪ مقارنة بنسبة تمثيل مرتفعة في مؤسسات وهيئات أخرى، إذ تصل إلى 22,5 ٪

وقال وضاح الطه، عضو المجلس



■ مروة الفرماوي

نصت على أن يكون بين المرشـحين

لعضوية مجلس الإدارة مرشح واحد

على الأقل من العنصر النسائي وتلتزم

الشركة بالإفصاح عن الأسباب في

حال عدم ترشيح أي عنصر نسائي

كما تلتزم بالإفصاح عن نسبة تمثيل

العنصر النسائي في مجلس الإدارة

ضمن تقريرها السنوي عن الحوكمة.

تقوم بدور كبير في هذا الصدد.

وأشار إلى إن هيئة الأوراق المالية

وطالب المحلل المالى وخبير أسواق 27,5 ٪ في تشكيل مجلس الوزراء. وأضاف الطه: «خالال عام 2016،

وقــال حســين:«لا بد مــن وضع أطر قانونية وتنظيمية جديدة لتعزيز نمـو وإنتاجية المرأة، كمـا إن توفير برامـج التدريـب المهـاري تسـاعد



■ فاطمة الشامسي

الأسهم عمرو حسين بضرورة زيادة نسـب وصـول المـرأة إلـى مجالس إدارات الشركات، وتوفير البرامج التي تدرب رائدات الأعمال وتساعدهن على الوصول إلى أسواق ذات قيمة



في المجلس الوطني الاتحادي وإلى

## رائدات أعمال



كان هناك ما يقارب من 870 عضو مجلس إدارة للشركات الإماراتية المدرجـة في سـوق دبـي وأبوظبي يمثلون 111 شركة (47 في دبي و 64 شركة في أبوظبي)، وبلغ عدد النساء العضوات 14 امرأة فقط. ولفت الطـه إلى أن تعديل ضوابط الحوكمة بموجب القرار رقم 225 لسنة 2015،

المرأة على تحسين قدرتها في إدارة وأشار حسين إلى أن جميع الدراسات الدولية تؤكد وجود علاقة إيجابية وقوية بين وجود تمثيل نسائي في

مجالس إدارات الشركات والأداء المالى لها إذ أثبتت دراسات كثيرة أن التمثيل النسائي قدم قيمة مضافة إلى مجالس الإدارة.

بين الجنسين» الصادر عن منتدى الاقتصاد

العالمي في عام 2016، أن تحقيق المساواة

الاقتصادية بين الجنسين قد يستغرق ما

يصل إلى 170 عامًا، وهو أمر غير مقبول.

وأظهرت دراسات البنك الدولى أن الشركات

التى تمتلكها نساء تشكل 38 ٪ فقط

من عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة

الرسمية في الأسواق الناشئة، ومن بين

النساء اللاتي أسسن شركات، استطاع 10

٪ فقـط الوصول إلى رأس المال المطلوب

لتنمية شركاتهن.

دبي - البيان

#### مناصب رئيسية وقالت حمـدة الهاملـي، رئيس إدارة الموارد البشرية في شركة أبوظبي الوطنيـة للطاقـة «طاقـة»، المدرجة في ســوق أبوظبي المالي، إن مشاركة الإناث مهمة في مستقبل الشركات

بشكل عام ولشركة طاقة على وجه الخصوص. وأضافت الهاملي: إن شركة

«طاقة» تدعم بقوة مشاركة النساء في

عملياتها العالمية، مشيرة إلى أن هناك

عدة نساء تشغل مناصب رئيسية في

كل من إدارة الشركات والعمليات في

وتوقعت مروة الفرماوي، المهندسة

المدنيـة فـي برنامـج الشـيخ زايـد

للإسكان، أن يشـهد تمثيل المرأة في

مجالس إدارات الشـركات زيادة كبيرة

في الفترة المقبلة خصوصا مع التزام

الشركات بتطبيق قواعد الحوكمة،

مشيرة في الوقت ذاته إلى أن المرأة

باتت تحقق نجاحات وإنجازات كبيرة

في المناصب القيادية ولديها مرونة

كبيرة في توزيع المهام وإدارة الوقت.

بدورها، قالت فاطمة عبدالله

الشامسي، عضو في مجلس إدارة

أعمال أبوظبي،: إن المرأة الإماراتية

نجحت في الفترة الماضية من تحقيق

إنجازات كبيرة على الصعيد الاقتصادي

وتمكنت من الوصول إلى عدة مناصب

قيادية عليا في الـوزارات والمجلس

الوطني الاتحادي، وبالتالي فان زيادة

تمثيلها في الشركات المساهمة

سيكون بمثابة دفعة إيجابية.

أبوظبي وعلى الصعيد الدولي.

انتخابها مؤخراً عضواً بمجلس إدارة «الاتحاد العقارية» كأول امرأة في تاريخ الشركة، إن المرأة في الإمارات تتنافس وبجدارة على الصدارة في مجالس الإدارات سـواء القطاع الاتحادي أو المحلي أو شبه الحكومي وذلك بفضل الأهمية

أول عنصر نسائي

قالت رجاء المزروعي، التي تم

في «الاتحاد العقارية»

التي توليها قيادتنا الرشيدة لتعزيز ■ رجاء المزروعي دور المرأة ومشاركتها في التنمية

المستدامة وتفعيل دورها وحضورها على المستويات الإقليمية

وأضافت المزروعي لـ «البيان الاقتصادي»: ترشيحي لمجلس إدارة الاتحاد العقارية كان محاولة جريئة لدعم دور النساء في إدارة الشركة التي يغلب عليها الرجال، وبالفعل حصلت على دعم الإدارة والمستثمرين للظفر بهذا المنصب.

وأوضحت المزروعي أن دعم صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتـوم، نائـب رئيس الدولة رئيس مجلس الـوزراء حاكم دبي، رعاه الله، للمرأة وتأكيده المستمر عن دورها في دعم الاقتصاد، وضعنا على الطريق الصحيح وترجم هذا في ترشيحي لهذا المنصب

وأشارت إلى أن الشركة ستعقد اجتماعاً الأسبوع الحالى لمناقشة استراتيجيتها في السنوات القادمة، وسأعمل من جانبي على عدة ملفات هامة وحيوية نهدف من خلالها نقل قصص نجاح الشركة

وقالت رجاء المــزروعي، إن زيادة نسـب تمثيل المرأة لإماراتية في مجالس الشركات يتماشي مع سياسة الدولة لفتح الأبواب على مصاريعها للمرأة لتبنى الوطن جنبا إلى جنب مع الرجل، بعدما أثبتـت المـرأة كفــاءتها وتـميزها في كل مـا تضطلع به من مهام

وتتمتع رجاء المزروعي بخــبرات تراكميـة في العــمل الإداري لأكثر من 18عاماً وتـــدرجت في السلم الوظيفي إلى أن وصلت لشغل منصب نائب رئيس أول التسويق والاتصال المؤسسي في سلطة مركز دبي المالي، وهي خريجة كليات التقنية العليا في أبوظبي واستكملت دراستها ونالت شهادة الماجستير في إدارة الأعمال في القيادة والإدارة الدولية من جامعة

## خلق بيئة تمكينية يضيف المليارات

خلصت دراسات البنك الدولي، وصندوق النقد، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، إلى إمكانية إضافة مليارات الـدولارات إلـى الاقتصاد العالمـى من خلال خلق بيئة تمكينية للمرأة، وزيادة مشاركتها في القوة العاملة، وتشجيع ريادتها للأعمال، وتحسين إنتاجيتها، وهو ما سيدفع نمو الاقتصادات المحلية ويجعل الدول أكثر تنافسية.

وتشير الدراسات إلى أن 55 ٪ فقط من النساء في القوة العاملة مدفوعة الأجر عالميًا، ولا تزال مصدراً غير مستغل للنمو، ورغـم أنهن أصـل لا يقـدر بقيمة وذوات

عائـد مضمـون، إلا أنه لم يتم الاسـتثمار لإطلاق الإمكانات الكاملة للمرأة، وفق صحيفة «فاينانشال تايمز». وعلاوة على ذلك، من المنطقى غلق الفجوة بين الجنسين على مستوى الاقتصاد الكلى والشركات على حد سواء، وأثبتت الأبحاث وجود علاقة طردية بين عدد النساء في مجلس الإدارة وارتفاع

ورغم الدلائل الكاسحة على فوائد الاستثمار في ريادة المرأة لقطاع الأعمال وفي أماكن العمل إلا أن التقدم في هذا الشأن تعثر. ويقدر تقرير «الفجوة العالمية

قال على ماجـد المنصـوري، رئيس دائرة التنمية الاقتصادية أبوظبي: إن الإمارات تقود المنطقة في دعم تمثيل المرأة على مستوى القوة العاملة الوطنية والقطاعات ذات الصلة، مشيراً إلى أن المشاركة الفاعلة للمرأة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية هي عامل نجاح كبير يؤثر بشكل إيجابي على النمو والتطوير الاقتصادي والاجتماعي بشكل

وأكد المنصوري أن القيادة الرشيدة في دولة الإمارات تذلل التحــديات والعوامل التي تحد من تحقيق الإمكانيات

الكاملة للمرأة بشكل عام، مشيراً إلى مقولة صاحب السمو الشيخ محمد بن راشـد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الـوزراء حاكم دبي «رعـاه الله»، «نحـن تــجاوزنا مرحلـة تمكين المرأة، نحن نمكًن المجتمع عن طريق

اقتصادية أبوظبي: المرأة عامل نجاح

وأوضح أن مساهمة المرأة ودورها في الصناعات والمجالات المتطورة تحقق بفضل بدعم ورعاية القيادة الرشيدة، التى ستســـتمر فى مساعيها لتمكين المرأة من خلال برامسج ومبادرات أبوظبي - البيان





# الشركات: عزوف النساء وراء ضعف التمثيل

#### دبي ـ البيان

أرجعت غالبية الشركات المقيدة في بورصتي دبي وأبوظبي السبب وراء عدم زيادة تمثيل المرأة في مجالس إدارتها إلى عزوف ترشح أي عنصر نسائي عند فتح باب الانتخابات، وفق رصد لـ«البيان الاقتصادي» استناداً لتقارير حوكمة الشركات لعام 2016.

وأظهر رصد «البيان الاقتصادي»، اقتصار تمثيل النساء في مجالس شركات سوق دبي على كل من: «سوق دبي المالي» و«الاتحاد العقارية» والإمارات للاتصالات المتكاملة «دو» و«دريك آند سكل» و«الفردوس

بينما اقتصرت في سوق أبوظبي على كل من: «طيران أبوظبي» و«بنك أبوظبي الأول» و«بنك أبوظبي التجاري» و«البنك العربي المتحد» و«البنك التجاري الدولي» و«المستثمر الوطني» و«دار التأمين» و«ميثاق للتأمين التكافلي» و«رأس الخيمة الوطنية للتأمين» و«المؤسسة الوطنية للتأمين» و«المؤسسة الوطنية للسياحة والفنادق» و«الخليج الاستثمارية»

#### عمار

وقالت شركة «إعمار العقارية»، في تقرير الحوكمة لعام 2016، إنها تشجع العنصر النسائي وتدعمه بشكل متواصل، حيث تقلدت عناصر نسائية أرفع المناصب داخل إيمانا منها بكفاءتهن وسعيا منها إلى الاستفادة من خبراتهن.

وأضافت «إعمار»: «فتحنا باب الترشح لعضوية المجلس لكل من تتوفر فيه الشروط



■ سوق أبوظبي يسعى إلى تعظيم الوجود النسائي في شركاته | **البيان** 

القانونية بما في ذلك العناصر النسائية إلا إنه لم يتقدم أي عنصر نسائي بطلب للترشح».

#### باركة

في سياق مواز، قالت شركة «ماركة» إن مجلس إدارتها لا يضم حالياً تمثيلا للإناث، إذ إنه في وقت التأسيس لم تكن متطلبات التنوع قد سنت بعد، وعقب ذلك لم ترد للجمعية المنعقدة في عام 2016، ترشيحات لأية مرشحة لمنصب المدير، على الرغم من الإعلانات والدعوات.

وأشارت «ماركة» إلى عزمها تطبيق قواعد التنوع الجديدة في فرصة ترشيح المديرين المقبلة بإصدار بيان واضح يتضمن إشارة محددة إلى دعم ترشيح النساء في الجمعية العامة المقبلة التي سيتم خلالها التصويت على مناصب المديرين.

### شراق

وقالت شركة «إشـراق العقارية»، إن مجلس إدارتهـا لا يضم أي عنصر نسـائي، حيث لم يتم استلام أي طلب للترشح خلال الانتخابات الماضية، مشـيرة إلى أن سياسة التمييز بين

الرجل والمرأة أمر ممنوع نهائياً من قبل سياسة وقوانين الشركة.

وأوضحت انـه لا توجد أية قيـود تمنع ترشـح وتسـلم المرأة لأي مناصب إدارة أو مهنية أو قيادية أو عضوية في مجلس الإدارة، مشـيرة إلى أن إجـراءات الدعوة لانتخابات أعضاء مجلس الإدارة كانت سليمة ومفتوحة للجميع دون أية قيود.

### الواحة

من جانبها، قالت شـركة «الواحــة كابيتال» إنها ستتخذ الإجراءات اللازمة لتشجيع النساء

على الترشح إلى منصب عضو مجلس الإدارة

قالت شركة «الخليج

الاستثمارية» إنها كانت سباقة

فى تطبيق حوكمة الشركات

لمنح دور أكبر للمرأة في مجال

إدارات الشركات المساهمة

مع سعى إدارة الشركة لتمكين

المرأة وتفعيل دورها في تولي

وأوضحت الشركة، أنه تم

انتخاب سميرة عبد الحميد التركي عضواً في مجلس إدارة

الشركة منذ مارس 2015،

وكذلك تـم انتخابها لرئاسـة

لجنة الترشيحات والمكافآت.

المناصب القيادية.

#### في الانتخابات المقبلة لأعضاء مجلس الإدارة التي ستجرى في 2018.

سيراميك رأس الخيمة وقالت شركة «سيراميك رأس الخيمة»، ان مجلس إدارتها الحالي تـم انتخابه في أبريل 2015، ولم يتقدم أي عنصر نسـائي للترشح لعضويـة المجلس في ذلك الوقت، مشـيرة إلى انها ترحب بترشـح العنصر النسـائي مع انتهاء مدة عضوية المجلس الحالي والمقررة في 25 أبريل 2018.

وأوضحت شركة أبوظبي الوطنية للتأمين وأوضحت شركة أبوظبي الوطنية للتأمين «أدنيك» أن مجلس إدارتها لا يضم عنصرا نسائيا، مشيرة في الوقت ذاته إلى أن النظام الأساسي للشركة لا يمنع من ترشح المرأة لعضوية مجلس الإدارة، إذ قامت الشركة بفتح باب الترشح لعضوية المجلس للفترة من 2016 حتى 2019 أمام جميع المساهمين ولم يترشح أي عنصر نسائي.

إلى ذلك، قالت شركة «داماك العقارية» إن مجلس إدارتها لا يضم أي عنصر نسائي، فيما تسعى إدارة الشركة لترشيح المرأة خلال انتخابات مجلس الإدارة القادمة.

#### انة

في سياق مختلف، قالت شركة «دانة غاز»، إن مجلـس إدارتها يتألـف من 12 عضواً من بينهم فاطمة عبيد الجابر التي تشغل منصب مدير التشـغيل في مجموعـة الجابر والمدير التنفيذي للمجموعة في أبوظبي.

دو وأكدت شركة الإمارات للاتصالات المتكاملة «دو» انها تدرك جيداً أن تنوع الخبرات والمشاركة النسائية يساهم في إضافة جودة وفعالية إلى قرارات المجلس كما يزيد من وجهات النظر البناءة.

وأشارت «دو» إلى أن العنصر النسائي يمثل نسبة 10 في المئة من مجلس إدارة الشركة، من خلال هناء الرستماني، التي تمتد خبراتها على مدار 15 عاماً في قطاعات الأعمال الحيوية في قطاع البنوك والخدمات المالية.

# «نون النسوة» في مجالس الإدارة.. لم يترشح أحد!!



## 3 اتجاهات دولية للتمثيل النسوي في مجالس الإدارات

على الرغم من وجود «قبول عام» للتمثيل النسوي في مجالس إدارات الشركات المدرجة إلا أن هناك اختلافاً في طريقة تنفيذ هذا (القبول) من قبل هيئات الأدراق المالية.

الاتجاه الأول هو اللجوء إلى قانون (صارم) ملـزم يحـدد حصـة (Quota) للتمثيـل النسـائي في مجالس الإدارات وتبنت هذا الاتجاه الرويج في عام 2005 وبلجيكا في

الاتجاه الثاني: يفضل متبنو هذا الاتجاه

وفي حالة عدم الالتزام يجب أن يكون هناك تفسير مقنع ومقبول، وقد تبنت هذا الاتجاه دول مثل بريطانيا وأسبانيا واستراليا.
الاتجاه الثالث: ترك الموضوع كلياً بيد مجالس الإدارات دون توجيه أو تدخل

الانجاه التالت: برك الموصوع كليا بيد مجالس الإدارات دون توجيه أو تدخل والأمثلة كثيرة في هذا الاتجاه. في النرويج، التي تبنت الاتجاه الأول

إلى اللجوء إلى قانون مر مفاده الالتزام

أو التفسير أي الالتزام بتعليمات حوكمة

الشركات في ما يتعلق بالتمثيل النسوي

أدى قانون الحصة إلى رفع نسبة التمثيل النسوي في مجالس الإدارات من 5 % في عام 2001 إلى 40 % في عام 2001 وأدى هذا التسارع إلى إنتاج صدمة (خارجية المنشأ) أثرت على خبرة وزيادة واستقلال عضو مجلس الإدارة بحسب دراسات بهذا الصدد. وفكرة الحصة النسوية في مجلس الإدارة تبنتها دول أوروبية أخرى منها ألمانيا وفرنسا.

بساي وطرسه. وأظهـرت دراسـة أعدهـا بنــك «كريدي ســويس» أن الشــركات التــي تتضمــن

مجالـس إداراتها امرأة واحـدة على الأقل حققت متوسط عائد على الملكية 14,1 ٪ خـلال الفتـرة 2005-2015 مقابل 11,2 ٪ للشـركات التـي تألف مجلـس إدارتها من الرجال فقط. ولم تجد دراسـات أخرى ارتباطاً قوياً بين أداء الشركة وتمثيل المرأة في مجلس الإدارة.

وتوصلت إحدى الدراسات حول مدى أهمية التمثيل النسوي في مجالس الإدارة، إلى أن متوسط عدد أعضاء مجلس الإدارة قد بلغ 8، ووصفت هذه الدراسات أن

بمعدل 14 ٪، علماً بأن الدراسات مستقاه من بيانات 20 دراسة أجريت على 3097 شركة نُشرت في مجلات أكاديمية واستقت تلك الدراسات بياناتها من دول ناشئة و62 ٪ من دول ذات دخل مرتفع، كما أشارت إلى أن المتوسط الموزون العام للارتباط بين نسبة تمثيل المرأة مع الأداء المالي للشركات كانت صغيرة.

نسبة مشاركة المرأة كانت «منخفضة»

للشركات كانت صعيره. وارتفعت نسبة تمثيل المرأة في اكبر 100 مؤيدو شـركة مدرجة في مؤشرفاينانشـال تايمز المشار

100 البريطاني إلى 26 ٪ في يونيو 2014 يينما كانت 1.25 ٪ في عام 2010. أما على صعيد الاتحاد الأوروبي فقد بلغت نسبة تمثيل المرأة في مجالس إدارات 2015 ٪ في عام 2015 مرتفعة من 11,9 في عام 2010. ومناك اتحاه بقول بأننا لسنا بحاحة الى

وهناك اتجاه يقول بأننا لسنا بحاجة إلى اثبات تأثير إشراك المرأة في مجلس إدارة شركة على انه إيجابي فالخلاصة التي يراها مؤيدو هذا الاتجاه (وأكثرهم محامون) أن المشاركة حق وهو الأصح. دبي ـ البيان