

# WMMF

منتدى مساندة المرأة Women Mentor Forum

المجلة الثانية - 2016



النسخة الثانية للمنتدى:  
"صعود السلم الوظيفي"

# WMF

Women Mentor Forum منتدى مساندة المرأة



WMForum



Women Mentor Forum Page



Women Mentor Forum



Women Mentor Forum Channel



Women Mentor Forum Page



WMForumKW



WMForum



[www.womenmentorforum.org](http://www.womenmentorforum.org)



[wmf@womenmentorforum.org](mailto:wmf@womenmentorforum.org)

# المحتوى

|   |    |
|---|----|
| عن «منتدى مساندة المرأة»                        | 2  |
| كلمة مؤسسة المنتدى                              | 4  |
| كلمة المستشار الإستراتيجي                       | 5  |
| النسخة الثانية من المنتدى: "صعود السلم الوظيفي" | 6  |
| الجلسة الأولى: صعود السلم الوظيفي – محلي        | ■  |
| الجلسة الثانية: صعود السلم الوظيفي – عالمي      | ■  |
| ما الذي حققها المنتدى                           | 21 |
| إحصائيات عن دور المرأة في القطاع المهني         | 23 |
| شركاء «منتدى مساندة المرأة»                     | 25 |

## عن «منتدى مساندة المرأة»

منتدى مساندة المرأة منظمة غير ربحية تسعى إلى مساندة المرأة العاملة في مسيرة تطورها ونموها في القطاع الخاص، وذلك في مجالي ريادة الأعمال وقطاع الشركات. ويسعى المنتدى إلى تحقيق هذه الأهداف من خلال تقديم فرص الإرشاد المهني، وخلق شبكة تعارف للمهنيات، وأيضاً خلق قاعدة لجمع البيانات ونشرها.

عن  
«المنتدى»

خلق قاعدة لإرشاد المهنيات الشابات العاملات في الشركات الخاصة وفي ريادة الأعمال، وتوجيههن لتحقيق النجاح في القطاع الخاص الكويتي.

هدفنا

مساندة النساء الكويتيات في القطاع الخاص وزيادة نسبة مشاركتهن في هذا القطاع بمعدل 5% كل خمس سنوات والوصول إلى نسب مشاركة لا تقل عن 35% للنساء في مراكز قيادية و 40% في مجال ريادة الأعمال.

رؤيتنا

الشفافية.  
الفاعلية.  
الفعالية.  
الطموح.

قيمنا

## البرنامج

برنامج «مائدة المرأة» معني بتبادل وتقديم خبرات مهنية وخبرات من عالم ريادة الأعمال بين سيدات ناجحات وشابات طموحات، وهو برنامج بشقين.

الشق الأول من البرنامج هو سلسلة من المنتديات الهادفة والتي تأتي تحت عناوين مختلفة، حيث يتم من خلالها دعوة رائدات في الأعمال وسيدات مهنيات في مناصب عليا لياشركن كمتحدثات يقدم من خبراتهم ونصائحهم للشباب والشابات، ويقام المنتدى المخصص لمواضيع ريادة الأعمال في شهر مايو من كل سنة أم المنتدى المخصص للمهن المؤسسية فيقام في شهر نوفمبر من كل سنة.

الشق الثاني من البرنامج هو برامج إرشادية مهنية تستفيد منها مشاركات شابات بشكل مباشر حيث يلتقين بشكل فردي بسيدات نحدث في مهنهن وسيدات نحدث في ريادة الأعمال ليتلقين الشابات النصيحة والمشورة بشكل خاص ومباشر.

وتقام المنتديات والبرامج الإرشادية المهنية بشراكة مع رائدات في الأعمال وسيدات مهنيات في مناصب عليا، حيث يقدم من تجاربهم ونصائحهم خلال مشاركتهم كمتحدثات في المنتديات بالإضافة إلى مشاركتهم كمرشدات مهنيات في البرامج الإرشادية المهنية.

وتقام الشراكات مع رائدات في الأعمال الذين أسسن شركات خلقت فرص عمل عبر السنوات وتنمو عام بعد عام وتساهم في تنويع الإقتصاد المحلي بحجمها الصغير أو المتوسط وعلمه المدء الطويل، ومع سيدات مهنيات نحدث في الوصول إلى مناصب عليا والذين بدورهن ساهمن في تعزيز الإقتصاد المحلي من خلال تمكين الشركات التي تعمل بالكويت علمه الإعتماد علمه القوم العاملة المحلية.

يدار فريق عمل مبادرة «مائدة المرأة» من قبل مؤسسة ومديرة المبادرة السيدة بسمة القصار والتي لديها خبرة 20 سنة في إدارة المشاريع الإعلامية والثقافية والمؤتمرات.

وتشارك الدكتورة العنود الشارخ، مدير استشاري لدم ابتكار للاستشارات الاستراتيجية، كمستشار إستراتيجي للمبادرة بالإضافة إلى المحاور الرئيسي لمنتديات التي تقام تحت إسم المبادرة، ولدم الدكتورة العنود باع طويل في مجال تمكين المرأة محليا، إقليميا وعالميا.

كما تنضم الآنسة لسلي معوض، مديرة العمليات لدم شركة كويت سبلايز، كمستشار إعلامي للمنتدى حيث تتولم الشؤون الإعلامية والإعلانية للمنتدى، ولدم لسلي خبرة تفوق العشر سنوات في مجال الإعلام الإقتصادي حيث تدير النواحي الإعلامية والإعلانية لشركات مدرجة وغيرها.

## فريق العمل

## كلمة مؤسسة المنتدى

أقبلت الكويت على مرحلة إقتصادية جديدة مع فتح السوق الكويتية للاستثمار المباشر وذلك عبر «هيئة تشجيع الاستثمار المباشر»، وقد شاهدنا مؤخراً تدشين مشروع ضخم للاستثمار المباشر لشركة طاقة عالمية كبرى يضم مصنع ومركز تدريب، ويعتبر هذا شىء مبشر لصالح القطاع الخاص الكويتي، إذ يتيح مشروع كهذا خلق فرص عمل عديدة في سوق العمل الكويتي. ولكن يبقى هناك تساؤل وهو هل سوق العمل الكويتي يستطيع توفير الكفاءات المطلوبة لتولي جميع أو على الأقل معظم الأدوار المطلوبة لإدارة مشروع كهذا، وهذا يعود بنا إلى حال القطاع الخاص الكويتي وما هو عليه، إذ يتم الاستعانة بكفاءات من خارج البلاد لفترات محدودة لتولي الكثير من المسؤوليات وخاصة التنفيذية في الشركات الخاصة.



باعترافنا أن ليس هناك نقص حقيقي بالكفاءات في سوق العمل الكويتي، إنما هناك نقص في تمكين الكفاءات، والنقص ليس فقط بالتدريب والتعليم، إنما هو بالتقصير في توجيه وحث الشباب والشابات نحو تحقيق النجاح الفعلي والمستدام في القطاع الخاص والذي يضمن التنمية المستدامة لسوق العمل الكويتي والإقتصاد. ومع تحقيق التنمية المستدامة، قد نحقق اكتفاء شبه ذاتي في سوق العمل والذي بإمكانه أن ينمو مع التوجيه الصحيح لإيصال أكبر عدد ممكن من الكويتيين إلى مناصب تنفيذية.

وتبقى المرأة تعاني من قلة الدعم والمساندة المطلوبة لتأهيلها لتولي مسؤوليات مراكز تنفيذية في القطاع الخاص، إذ تصل نسبة المرأة الكويتية في المراكز التنفيذية في القطاع الخاص إلى 14% فقط، وهذه نسبة قليلة جداً مقارنة بالنسب العالمية، إذ تبين أن النسبة الأدنى عالمياً هي 21%.

في المنتدى الثاني الذي أقيم في 2 نوفمبر 2016 تحت عنوان "صعود السلم الوظيفي"، كان هدفاً التناوب عن كيفية وصول المرأة إلى مراكز تنفيذية في القطاع الخاص، كما بحثنا عن المقومات الأساسية لتمكين المرأة لتحقيق النجاح في القطاع الخاص الكويتي.

ومن الأمور الذي كشف لنا هذا المنتدى الأخير أن هناك نقص في تفهم معنوي تمكين المرأة إقتصادياً، وقد يكون تصحيح هذا المفهوم هو الخطوة الأولى والضرورية تجاه وصول عدد أكبر من النساء إلى مناصب تنفيذية أو النجاح في ريادة الأعمال، فربما علينا أولاً معالجة هذا المفهوم قبل توقع زيادة نسبة النساء في مناصب تنفيذية، وربما يصبح هذا موضوعنا في المنتدى القادم بإذن الله.

### بسمة القصار

مؤسسة ومديرة مشروع «منتدى مساندة المرأة»

## كلمة المستشار الإستراتيجي

برهنت النساء الكويتيات في عالم الأعمال والمؤسسات أن الانطباع السائد عن كل من النساء والكويتيين عامة في مجال العمل لم يعد تصوير واقعي أو منصف. إن عملية خلق توازن ما بين مسؤولية الأمومة وتحقيق الطموح المهني بالمضي في صعود السلم الوظيفي يبقى أكبر تحدي للنساء الطموحات مهما كان مجال العمل وموقع تواجدها الجغرافي. إن النساء اللاتي ساهمن في المنتدى خير برهان على أن المرأة القيادية المعطاء هي قدوة للشابات في العمل ولأولادها في المنزل.



إننا في «إبتكار» نعزز بدعمنا للمشاريع غير الربحية والمنتديات التي تسلط الضوء على نجاحات السيدات والشباب والشابات، منها شراكتنا مع «منتدى مساندة المرأة» الذي قدم العديد من الأمثلة لكويتيات ذات كفاءات عالية باستطاعتهن تقديم خبراتهن لشباب وشابات الكويت وتوجيههم إلى طريق النجاح في القطاع الخاص الكويتي.

### د. العنود الشارخ

مدير استشاري لدى ابتكار للاستشارات الاستراتيجية  
مستشار إستراتيجي لـ «منتدى مساندة المرأة»

## النسخة الثانية من المنتدى: "صعود السلم الوظيفي"

وانضمت إليه المنتدء كل من:

- د. عبير العمر، مساعدة الرئيس التنفيذي للاتصالات والعلاقات العامة الحكومية في شركة "إيكويت للبتر وكيمويات"
- السيدة سلمة الحجاج، مدير عام الموارد البشرية في بنك الخليج
- السيدة منة الدباح، مديرة إدارة خدمة الزبائن في شركة الشايح
- السيدة شيخة الفليح، شريك في شركة "إرنست أند يونغ" الكويت

وأدارت الحوار مستشارة المنتدى الدكتورة العنود الشارخ، وهي المدير الاستشاري لشركة ابتكار التي تدعم المنتدى بتقديم البحوث الاقتصادية والاجتماعية عن دور المرأة الاقتصادية.

أقام منتدى مساندة المرأة النسخة الثانية من المنتدى لعام 2016 مساء يوم 2 نوفمبر في حديقة الشهيد تحت عنوان "صعود السلم الوظيفي"، حيث حاور كويتيات يشغلن مناصب تنفيذية في شركات محلية وشركات عالمية تعمل في الكويت، إذ هدف المنتدى تحفيز الشباب على المثابرة في التطور في مسيرتهن المهنية عبر تعريفهن بدور المرأة في تقدم القطاع الخاص وطرق انتهاز الفرص المهنية للوصول إلى مناصب عليا وكيفية مواجهة التحديات التي قد تواجهها المرأة في بيئة الأعمال.



شيخة الفليح



منة الدباح



سلمة الحجاج



د. عبير العمر



# حوار الجلسة الأولى: "صعود السلم الوظيفي" – محلي

## المتحدثات

- د. عبير العمر، مساعدة الرئيس التنفيذي للاتصالات والعلاقات العامة الحكومية في شركة "إيكويت للبترولوكيماويات"
- السيدة سلمة الحجاج، مدير عام الموارد البشرية في بنك الخليج

## لماذا عالم المؤسسات؟

أكدت **سلمة حجاج** أن القطاع الخاص لطالما كان اختيارها الأول من البداية ، وتقول سلمة أنه منذ تخرجها من الجامعة لم تفكر في العمل الحكومي بل كانت شابة يافعة لديها طموح كبير فبدأت في تسلق السلم المهني انطلاقاً من مؤسسة خاصة ونضجت مع مرور السنوات حتى وصلت إلى منصبها التنفيذي.

## مراحل حياة المرأة

الإنسان يمر بمراحل علم طول حياته، وحكت **سلمة** عن مراحل حياتها المهنية التي مرت بعدة محطات. فبعد 14 عام قضتها في الشركة الخاصة التي بدأت العمل بها بعد التخرج تزوجت وأنجبت أطفالها الثلاثة خلال تلك الفترة فقد انتقلت من مرحلة الموظفة حديثة التخرج ذات الطموح الكبير لتتغير أولوياتها مع بدئها لمرحلة جديدة من حياتها تتضمن وجود زوج وأطفال والتزامات عائلية لتصبح الموازنة بين العمل والعائلة أمر غاية في التحدي، ولذا قررت الإستقالة والتفرغ لعائلتها، وهو قرار لم يستمر أكثر من شهرين ومن ثم تراجعت عن القرار وعادت لتصبح امرأة عاملة منجزة.

وأكدت سلمة علم أنها اكتشفت مع مرور الوقت وتجارب الحياة أن كل مرحلة في حياة الإنسان تكون موقوتة بفترة محددة وتحديات خاصة بها تتغير بتغير مراحل العمرية، ومرحلة الأمومة كانت مؤقتة وستنتهي بكم الأطفال لتأتي بعدها مرحلة تنضج بها المرأة العاملة وتتغير نظرتها للأمور وترتيبها للأولويات، فالآن وبعد ثلاثين سنة من العمل المهني، تغيرت فيها نظرة وتقييم سلمة للعديد من الأمور.

وهنا توجه سلمة نصيحة للنساء بأن هذه الصعوبات ستختفي مع الزمن، فما كانت تراه منذ عشرين سنة مشكلة تؤرقها ويصعب حلها تراها الآن أمر بسيط يسهل حله، فنصرة الإنسان للأمور تختلف كلما نضج وكبر.

## الموازنة بين العمل والعائلة

وبينت **سلمة** أن نظرة الرجل للحياة المهنية تختلف عن المرأة، فهو يعتبر أن مهنته هي الجزء الأهم من حياته بينما ترى المرأة أنها جزء من حياة كاملة تشمل العمل والعائلة وغيرها، لذا يعاني الرجال صعوبة في التأقلم مع التقاعد أكثر من النساء.

وعن أهمية التوازن بين العمل والعائلة فكانت سلمة رغم انشغالها الشديد تضع الأولوية الأولي لعائلتها وذكرت عن ذلك أنها عادت ذات مرة من سفرة عمل فتوجهت مباشرة من المطار إلى حفلة ابنتها ذات الثلاث سنوات بالروضة لتكون بجانبها، لم يفهم زملائها الرجال هذا التصرف، ولكن سلمة تشرح أن هذه اللحظة وهي ترى طفلتها تتخرج من الروضة جزء هام من تجربة الأمومة قد لا تتذكر سلمة الآن تفاصيل تلك السفرة وقد لا تذكر ابنتها تفاصيل ذلك اليوم ولكن سلمة تذكر تفاصيل ذلك الحدث والشعور الغامر بالفخر والفرح وهي ترى ابنتها تكبر.

وتنصح سلمة بالتغلب على الصراعات التي تواجه كثير من الأمهات العاملات بالموازنة بين العمل والعائلة، وهذا ممكن طالما أن للإنسان ضمير حي يعلم كيف يعطيه كل أمر حقه، ومع الخبرة والنضج يصبح التوازن أمر أسهل وأهون على المرأة، وتروي سلمة أن قرار عودتها للعمل كان دافع لتكون أم أفضل ومصدر فخر لابنتها التي قالت أنها تريد أن تكبر وتصبح ناجحة مثل والدتها، كما شددت سلمة على قوة وصلابة المرأة الكويتية خصوصاً الجيل الحديث وقدرتها على تحقيق هذا التوازن.

وتعتبر **عبير** أن مفتاح النجاح في الموازنة بين العائلة والعمل يأتي من التسويات وإيجاد حل وسطي يرضي جميع الأطراف، وتكلمت عن مثال لمهمة عمل إلى (زيورخ) ومدتها ثلاث سنوات حيث لم يرغب ابنها الصغير في ترك مدرسته وأصدقائه والسفر معها لمكان غريب، ولذا توصلت عبير إلى تسوية في ابنها ومديرها في نفس الوقت حيث قللت المدة أربعة عشر شهراً تسافر وحدها وتزور الكويت في الإجازات لقضاء الوقت مع ابنها. وفعلاً قضت عبير فترة عملها كاملة وتعلمت الكثير من هذه التجربة وكله بفضل تلك التسوية الصغيرة بين التزاماتها العائلية ومتطلبات عملها، والتي ساعدتها على حصول منصبها التنفيذي.

وأكدت عبير أن المرأة ستعرض لظروف عائلية في حياتها ولكنه ليس عذراً لتضعفها لأن أثارها لو تمكنت من المرأة فسوف تضعفها ولن تعاود قوتها مباشرة، وعلى المرأة اعتبار الصعوبات فرص تتعلم منها التغلب على التحديات وبناء نفسها لتصبح أكثر قوة وحكمة.



## الأهل خير سند

تشبه **سلمة** علمه دور الأهل فيه مساندة المرأة ودعمها لتحقيق أهدافها وتذكر أن السبب وراء نجاحها مهنياً يكمن فيه تشجيع ومؤازرة زوجها وأطفالها، وتؤيد **عبير** سلمة بهذه النقطة بفضل دعم والدة وعائلة عبير ورعايتهم لطفلها وهو صغير أثناء عملها فيه (الكويت وزبورخ) لما استطاعت خوض تلك التجربة والنجاح فيه مهنتها وتربية إبنتها.

## إستثمر بنفسك بالتعلم والمبادرة

أكدت **عبير** أنه ليس هناك حد للتعلم، ولا يجب علمه أحدنا أن يعتمد كلياً علمه الشركة لتطويره، بل عليه العمل دائماً علمه زيادة حصيلته العلمية، وشددت عبير علمه أهمية التعلم المستمر موضحة أن العلم قوة فيه يد صاحبه وأنه لا يجب أن تنتظر من الشركة أن تقوم بكل شيء من أجلك بل علمه الموظف أن يبادر و يتأبر ليتعلم.

وذكرت مثالا عن حرصها علمه التعلم فكان أول ما تعلمته فيه عمل الموارد البشرية هو دورة فيه عمل التعويضات رغم أن الشركة فيه ذلك الوقت كانت فيه البدايات ولم تحتج عبير فيه عملها لممارسة هذا الأمر ولكن هذا العلم أفادها لاحقاً، كما أنه كلما أرسلتها شركتها لحضور دورة تدريبية، استغلت فترة وجودها فيه الخارج لأخذ دورة كأخرى ذلك ولو اضطرت للدفع من جيبتها الخاص، حتىه أن %٧٠ مما تعلمته لم تكن الشركة لتحتاجه وقتها ولكن ظهرت له الحاجة مع مرور الوقت وتختم عبير بقولها أن استثمارها فيه نفسها من المقومات الهامة التيه أوصلتها إله منصبها التنفيذي.

## اجتياز التحديات

أكدت **عبير** أن الحياة المهنية ليست مفروشة بالورد خصوصاً فيه شركة خاصة تتسم بالتحديات، وكثير من التحديات والصعوبات التيه تعرضت لها تجعل أيه امرأة تقول سأستقيل حتىه أنها خلال الفترات الصعبة فيه مهنتها كانت تأتيها عروض عمل من الخارج تجعل من ترك عملها والانتقال لشركة أخرىه أسهل طريق للهروب، وتؤكد عبير علمه أهمية قناعتها الرامية إله مواجهة التحديات لا الهرب منها، لأنها تريد أن تثبت للمحيطين بها سواء نساء أو رجال أنهم قادرون علمه حل المشاكل بالقليل من العزم والمثابرة، وتتصح عبير بعدم الاستسلام فيه لحظة غضب أو حزن فهذه أخطر لحظة يأخذ بها الإنسان قرار، بل علمه قرارك أن يكون موزون بعدما فكرت به بهدوء وعقلانية بعيداً عن الانفعالات العاطفية ولتكون راض عنه لا نادم.



## أهمية دور الـ "Mentor"

أكدت **سلمة** أن دور التشجيع والنصح من أحد زملاء عملها السابقين كان له الفضل في عودتها لاستكمال مسيرتها المهنية.

وتحكي سلمة أنها بعد ما قررت الإستقالة عن العمل تلقت إتصال من زميلها يحثها على العودة للعمل مُذكراً إياها بطموحاتها وإنجازاتها التي إستطاعت تحقيقها بفضل عزميتها، وبعد إقناع من هذا الزميل عادت بعد شهرين لتعمل في القطاع النفطي شبه الحكومي، فبفضل محادثته التشجيعية على الهاتف، أحدثت سلمة نقلة نوعية في مسيرتها العملية.

كما تحدثت **عبير** عن تأثير النصح الإيجابي الذي تلقت من والدتها وعائلتها في تعزيز مسيرتها المهنية بشكل أكثر جدية.

وحكت عبير عن تجربة توظيفها في شركة إيكويت للبترولوكيماويات حيث كانت تعمل في مشروعها الخاص ولكن لم تكن تأخذه بأهمية بالغة حتى شجعته والدتها على أن تتخذ خطوات أكثر جدية في مهنتها ، وفي إحدى المرات رأته شقيق عبير إعلان لشركة دولية ستفتح مشروع في الكويت وهي «إيكويت» وتتلائم مع طموح عبير في العمل مع شركة أجنبية فحثها على التقدم لهذه الوظيفة حتى أنه جلب لها نموذج التوظيف من قسم الموارد البشرية وبعد تشجيع منه تقدمت وتعينت لتبدأ مرحلة جديدة في مسيرتها المهنية.

كما رأت عبير أن على المدراء والقادة تقديم التشجيع والإرشاد الصحيح للمرأة وإستغلال قدراتها ومهاراتها، وتضرب مثال بأحد الموظفين التي عادت من إجازة الوضع وكانت في حالة حماسة لمباشرة مهام عملها وقلق من ضياع كل ما بنته لانقطاعها فترة طويلة عن العمل فأخذت عبير دور المرشد ونصحتها وطمأنتها لتبشر عملها، في هذه الحالة على المدير الماهر استغلال هذه المعنويات العالية وتوكيل المهام لهذه الموظفة كما أنها ستكون فرصة مناسبة لها لثقل قدراتها واستكمال مسيرتها المهنية.

## إيجاد قاعدة تسند المرأة

تحدثت **عبير** عن تأثير الديوانية الإيجابي في خلق ترابط بين فريق العمل من الرجال خارج العمل حيث تتوثق علاقتهم في العمل وخارجه بفضل مجالس الديوانية والنشاطات المشتركة التي يقومون بها سوياً حتى لو كانوا من أقسام مختلفة، وهذا ينعكس بالإيجابية على نجاحهم بالعمل حيث يسندون بعضهم بعض بحكم الألفة التي بينهم.

المرأة لا تجد نفس الفرص المتاحة للرجال من خلال الديوانية والتي تستطيع بها التواصل مع الزملاء خارج العمل، لتوطيد العلاقات وبناء قاعدة متينة وصلبة تسندها وتدعمها نفسياً وإجتماعياً ومهنياً.



## صوت المرأة

لضمان النجاح، علمت المرأة إيصال رأيها للآخرين والتصرف بحزم ومنطقية في المواقف الصعبة، بالإضافة إلى تقديم القيمة المضافة بعملها.

حكيت **عبير** عن موقف صعب تعرضت له مع أحد المسؤولين التنفيذيين، فبعد ما عملت فترة طويلة علمت تطوير استراتيجية مهمة لشركتها لعشر سنوات قادمة تتضمن خطة لمواردها البشرية، وقف أحد مسؤولي التنفيذ يسألها عما تتحدث! عندها استشاطت غضباً وأحسست أن كل عملها قد ضاع هباءً، ولكنها تمالكت أعصابها وذكّرت نفسها بالقيمة المضافة التي تضيفها للشركة، وشددت علمت أهمية مواجهة أي رفض بهدوء مع تذكّر وذكر القيمة المضافة لعملك، وعدم التصرف بعاطفية وتسرع في المواقف المحرجة أو الصعبة.

قالت عبير أنها تعتقد أن مشكلة المرأة أنها لا تُسوّق لنفسها وإنجازاتها، فهي تعمل مع الجنسين وترى الفرق حيث يطرق الرجل الباب ليتحدث عن إنجازاته علمت عكس المرأة التي نادراً ما تسوّق لنفسها، وبالنسبة لمجلس الإدارة وغيره فإن أبسط ما يقال أنه عند المناقشة وعندما تتكلم المرأة بحزم يُنظر لها بأنها عدوانية بينما يعتبر الرجل حازم وهذا سببه أن الرجل لم يتعود أن يصدّر القرار من المرأة. كما أضافت أنها عندما تكون في مجال العمل وفي المجتمعات تعتبر نفسها موظفة بين موظفين ولا تضع أي اعتبار لجنس الموظف، وهنا يصبح التعامل بالعمل بدون أي تمييز.

وتحدثت **سلمة** عن الأثر الذي تواجهه المرأة العاملة في عالم ذكوري، فهي في البداية لم تكن تفكر في الأمور من مبدأ التمييز أو أن بعض المشاكل تحدث لأنها امرأة، ولكن بعد مرور الأيام لاحظت وجود نوع من التمييز فتقول: "كنت أعمل عملي ولم أكن أحس بهذه التفرقة ومع الأيام بدأت أرى أنه هناك نوع من التمييز".

وتذكر سلمة تجربة مرت بها تُكرس هذا المعنى، ففي أحد الدورات التدريبية طُلب من المشاركين قراءة كتاب عن الإدارة، فكانت سلمة الشخص الوحيد الذي قرأه كاملاً بينما اكتفت البقية وكانوا زملائها من الرجال بقراءة ملخصه أو تصفحه سريعاً، ثم بدأوا تطبيقاً لحل الاسئلة علمت مضمون الكتاب وكان التطبيق نفسه يُوزع مرتين علمت المستويات الفردي والجماعي، فحققت سلمة أعلى من 80% علمت المتسوية الفردي بينما حققت في مجموعتها 67%! فأشار المدرب عليهم بالتشاور في السبب، وبعد نقاش تبين أن سلمة بالرغم من معرفتها للأجوبة الصحيحة لم تتكلم بصوت عال ومسموع فتجاهلها زملائها الذين كانوا يتكلمون بصوت عال، حتى وصلت إلى مرحلة امتنعت من محاولة ابداء رأيها مع انها كانت تعلم أن رأيها صحيح ونتيجة هذا أن مجموعتها حصلت علمت تقييم ضعيف. وهنا نصحت سلمة بما تعلمته من هذه التجربة وهو أن علمت النساء التكلم بصوت عال وبكامل الثقة لكي تكون مسموعة في العمل.

كما أضافت سلمة أن علمت المرأة العاملة أن تفكر بالقيمة التي تستطيع أن تضيفها مستغلة الصفات التي تمتلكها هي كإمرأة وتعزيزها بمجال العمل وهم قدرتها علمت حل المشاكل بدون حساسية، القدرة علمت فهم المواضيع والتحاور بهدوء وحب التعاون والإنجاز الجماعي وليس الفردي.

## صعود السلم الوظيفي

أكدت **سلمة** أن السلم الوظيفي يصعد الإنسان خطوة بخطوة ببذل المجهود حتى يصل إلى مرحلة من النضج المهني تؤهله ليكون ذا قرارات فاعلة في عمله وهنا يبدأ بحثه عن تحديات جديدة تتلائم مع هذا النضج.

وضربت سلمة مثال بقرار إنتقالها بعد مسيرة عمل مهنية ومزهرة إستمرن على مدى 10 سنوات من القطاع النفطي الحكومي إلى القطاع المصرفي الخاص الذي لا يقل عنه في التحديات ويقاس به النجاح بقدرات وجهود الانسان بغض النظر عن كونه رجل أو امرأة، لكن سلمة استطاعت اجتياز تحديات هذا القطاع أيضا وصعودها للقمّة.

وأضافت **عبير** أن النضوج المهني يتضمن إتخاذ القرارات الصعبة بعقلانية وتروٍ بعيداً عن العواطف.

وضربت مثال بقرار سفرها إلى (زيورخ) للعمل في أحد مناصب الشركة هناك وهي فرصة يتنافس عليها العديد من التنفيذيين في الشركة، ورغم أنه قرار صعب إلا أنها أخذت هذه الفرصة بعدما درست الموضوع بمنطقية دون التأثير بالعواطف من جميع الجهات ، بعدها سافرت عبر وقضت فترة تعلمت بها الكثير عن العيش وحدها والتعامل مع زملاء عمل من بيئة مختلفة عن بيئتها وكانت هذه الفرصة سبب مهم في وصول عبير لمركزها القيادي اليوم.

وتختم عبير بقولها أن هناك مراحل في حياة الإنسان المهنية تعتبر الوقت المناسب لخوض تجارب واغتنام فرص معينة تتوافق مع متطلبات المرحلة، وأضافت عبير: "السلم الوظيفي عبارة عن ماضٍ وحاضر ومستقبل ، وأهم ما يجب التركيز عليه هو الحاضر فالحاضر هو العتبة التي ستنتقل للمستقبل ودون التركيز ستسقط أما الماضي فهو قد مر وانتهى ولا فائدة من العيش به ، وتضيف أن الإنسان يُقيم بالتأثير الذي يتركه وليس بأية شئ آخر فالحياة مداورة ، فهي تقلد مناصبها التنفيذية لوجود شاغراً خلاه غيرها واستطاعت ملأه بقدراتها وبفضل بيئة معينة أهلتها لتتقلد هذا المنصب.

وأكدت عبير أن ما هو أهم من المناصب هو الإنجاز الذي نحققه، فتقلد منصب لا يعني شئ من غير إرث نتركه لمن يأتيه بعدنا.



## المرأة هي صانعة الإيجابية

الإيجابية هي أساس المعنويات العالية والقدرة على الابتكار والعطاء، وهو أمر ذكرت **عبير** أنها تعززه دائماً مع موظفيها عبر تقدير عملهم وحثهم على التطور والتقدم، ومع موظفيها تحرص على أن يرجعوا إلى عائلاتهم وهن سعداء بعملهم ليحكيوا لابنائهم عن إنجازاتهم بالعمل ويزداد احترام أبنائهم لهم، لأنهم يشعرون أن أمهاتهم مهمات، وينتقل لابنائهم تقدير العمل ووقت العمل منهن.

وقد اكتسبت عبير هذه الخصال من والدتها التي تستمر دائماً في منحها السعادة وتشجيعها والإطراء عليها حتى لو أظرت على فستانها الذي ربما ليس جديداً ولكن تعلم والدتها أن الإطراء البسيط الذي تقدمه لابنتها قبل ذهابها إلى العمل سيملاها بالإيجابية وسينعكس إيجابياً على يومها بالعمل، فحتى التشجيع الصغير يحدث الأثر الإيجابي الكبير.

وختمت عبير أن واجبنا كمواطنين أن نعمل نحو التطبيق والفعل لتحقيق رؤيتنا التي تصبو نحو المساواة والاستدامة والمواطنة، وعلينا كنساء صنع الإيجابية وتعليم أبنائنا كيف يقدمون قيمة مضافة للمجتمع.



## نصائح المتحدثات

"إن واجبنا كمواطنين أن نعمل نحو التطبيق والفعل لتحقيق رؤيتنا التي تصبو نحو المساواة والاستدامة والمواطنة"

**"علماء المدراء والقادة تقديم التشجيع والإرشاد الصحيح للمرأة للمساهمة في نجاحها"**



"كل مرحلة في حياة الإنسان تكون موقوتة بفترة محددة وتحديات خاصة بها تتغير بتغير مراحلها العمرية"

"علماء النساء التكلم بصوت عال وبكامل الثقة لكي تكون مسموعة في العمل"





## حوار الجلسة الثانية: "صعود السلم الوظيفي" – عالمي

**المتحدثات** : السيدة منى الدباح، مديرة إدارة خدمة الزبائن في شركة الشايح  
: السيدة شيخة الفليج، شريك في شركة "إرنست أند يونغ" الكويت

### التخطيط والتركيز هما البداية إلى النجاح

أكدت **شيخة الفليج** على أن امتلاك خطة مهنية واضحة وطريقة لتطبيقها للوصول إلى الأهداف هو سبب النجاح الأول في القطاع الخاص الذي لا يعرف المحاباة والتساهل خاصة في الشركات العالمية مثل إرنست ويونغ.

وتحدثت شيخة عن أنها كانت تهوى الرياضيات منذ الصغر ووجدت أن أفضل دراسة لها هي المحاسبة وأفضل مهنة لها هي التدقيق، لذا عمدت إلى نيل شهادة في المحاسبة وتقدمت لعدة شركات منها إرنست أند يونغ أحد الشركات القيادية في السوق ليتم قبولها وتبدأ مهنتها.

وتكمل شيخة أنها كانت تنوي قضاء سنتين في الشركة ريثما تبني خبرة ثم تنتقل لدراسة الماجستير والبحث عن خيارات مهنية أخرى، ولكنها استمرت وتطورت في عملها حتى أكملت ثلاثة عشر عاماً في إرنست أند يونغ حيث تعلمت الكثير من معاملات عملائها من المصارف وشركات العقارات والرعاية الصحية والشركات العائلية حتى نالت منصب شريك، كما أن شيخه كانت تملك خطة مستقبلية واضحة للتطور وصعود السلم المهني في مهنتها وهذا ما حداها للتمسك بعملها بالشركة رغم عروض العمل العديدة التي أتتها.



## النجاح يأتيه بتحقيق الذات

أن تصل أخيراً خيراً من ألا تصل أبداً.

تحدثت **مُنه الدباج** عن إغتمام الفرص وأن لكل تجربة يمر بها الإنسان هي فرصة جديدة ليتعلم منها ويطور من منها.

وتكلمت **مُنه** عن تجربتها المهنية حيث عملت لخمس سنوات كمهندسة بعد نيلها شهادة في الهندسة المدنية حيث لم تجد نفسها في مهنة الهندسة، وخلال هذه الفترة تزوجت وبعدها وسافرت مع زوجها إلى الولايات المتحدة لاستكمال دراسته وهناك أنجبت أطفالها.

وحكت قائلة أنه أثناء فترة غربتها وتربيتها لأطفالها كانت من أكثر المدافعين عن تفرغ المرأة للتربية وتنشئة أطفالها وكُون عملها شمساً ثانوياً، ولكن آراء الإنسان تتغير بنموه ونضجه في الحياة لذا وبعد عشرة سنوات تعلمت فيها **مُنه** الكثير من الدروس من تجربة الأمومة عادت مرة أخرى للكويت وهي في سن 33 عاماً تقدمت للعمل في وظيفة معلمة في وزارة التربية حيث قضت أسبوعين فقط في هذه الوظيفة وقررت البحث عن فرصة أخرى.

فتقدمت للعمل في بنك الكويت الوطني حيث تم قبولها، وهناك تعلمت الكثير من شخصيات نسائية مؤثرة ألهمتها كثيراً، وبعد عشر سنوات انتقلت إلى تحد جديد حيث انضمت لشركة محمد حمود الشايع وعملت في مجال التجزئة.

وبرغم مرور **مُنه** بعدة محطات في حياتها المهنية حتى وصلت لمركزها الحالي إلا أنها ممتنة لهذه التجارب التي ساعدتها على البحث وإيجاد العمل الذي تستطيع أن تتفان به فيه وتصبح في مركز تنفيذي.

## أهمية الـ Mentor لنجاح المرأة

المرشد الصحيح يدلك على الطريق الصحيح ويساعدك على النجاح.

أكدت **شيخة** على إيمانها بهذه المقولة التي اختبرت صدقها شخصياً، وحكت أنه في إحدى الدورات التدريبية في مجال القيادة للنساء اكتشفت أمور كثيرة عن شخصيتها والتي تؤثر على تقدمها الوظيفي، كما اكتشفت شيخة أنها تعتقد قدوة نسائية بعملها تفهمها كإمرأة وتفهم طبيعة عملها، وهنا أدركت شيخة أهمية وجود مرشدة امرأة توجهها في حياتها المهنية وتساعد على التغلب على صفات لا تفيد بالعمل منها الخجل من التحدث عن إنجازاتها، وتعلم قول كلمة "لا"، وتوكيل المهام للأعضاء الآخرين من فريق عملها، كما أن من خلال الإرشاد المهني تعلمت كيف توازن بين حياتها المهنية وحياتها الشخصية حتى قبل أن تصبح أم، وهذا البرنامج الإرشادي المهني ساعدها على التطور المهني حتى وصلت لمنصب شريك في الشركة.

وتشاركها **مُنه** الرأي، فكانت لها قيادات نسائية رائعه في البنك والاتي تعلمت منهم فن الإدارة والالتزام، ومنها مديرتها التي كانت لها قدوة بسبب ثقافتها ولباقتها التي أبهرت **مُنه** حتى أرادت أن تصبح مثلها في المستقبل، فتعلمت منها المهنية والثقة بالنفس والقدرة على خوض التجارب والنجاح بها، وأيضاً تعلمت منها الموازنة بين البيت والعمل، كما أنها كانت مرشداً مؤثراً في مسيرتها المهنية.

## تحقيق المعادلة الصعبة

%

شددت **شيخة** علمه أهمية الموازنة بين العمل والعائلة.

وتحكيه شيخة أنه أثناء فترة ترشحها لمنصب شريك حملت، لذا خافت أن يؤثر خبر حملها علمه فرصها بالترقية ولكن تبين لها أن ذلك لم يؤثر علمه بل زادها عزيمة ومثابرة وبعد إنجابها لطفليها التوأم إتخذت قرار بتغيير نمط عملها ليناسب مع وضعها كأم فأصبحت ملتزمة بالانصراف الساعة الرابعة كل يوم ولا تتأخر عن قضاء باقيه اليوم مع عائلتها الجديدة وبناتها الصغار، وهذا تم بعد التفاهم مع زملائها ومدرائها، كما أصبحت تنضم عملها وتحرس علمه أن الاجتماعات لا تحدد بعد الساعة الثالثة، وهذا التغيير لم يؤثر علمه كفاءتها بل وكان زملائها شديدي التفهم لوضعها العائلي الجديد كأم حديثة.

وهنا نصحت شيخة بعدم الخوف من توضيح أموركم العائلية أو الشخصية الجديدة للزملاء والمدراء، إذا إقتضيه الأمر تغيير نمط عملكم لفترة محددة.

## مدرسة الأمومة

أكدت **منة** أن الأمومة كانت من أهم التجارب التي مرت بها والتي صقلت شخصيتها وساعدتها في حياتها المهنية.

فتقول أن الأمومة معجزة بحد ذاتها وهي معجزة الخلق والتربية، فتعلمت من الأمومة ما فادها في حياتها المهنية منها الصبر وحل الخلافات والموازنة بين الأمور والقدرة علمه تحمل أعباء العمل وإدارة الوقت، فالتدريب الذي تأخذها المرأة من الأمومة لا يقارن بأي تدريب ولا أي عمل فالأمومة بحد ذاتها مدرسة.

## نقاط قوة لدى امرأة

شددت **منة** علمه أهمية أن تعتنق المرأة طبيعتها الأنثوية في مجال العمل وأن لا تتخذ أسلوب إدارة الرجل في العمل بل علمه العكس.

وتقول أن بين أدوار المرأة والرجل تكامل فالمرأة بسبب طبيعتها الأنثوية تتمتع بذكاء اجتماعي وصبر يفوق أقرانها من الرجال، لذا فتولي المرأة للقيادة باستخدام أساليبها الأنثوية هو سر نجاحها خصوصاً لو كانت في مجال شديد التنافس.



## كويتية في شركة عالمية

أكدت **شيخة** أن في القطاع الخاص لا يوجد تساهل أو محاباة خصوصاً في الشركات العالمية مثل إرنست أند يونغ.

وتقول شيخة أنها في البداية كانت الفتاة الكويتية الوحيدة بين أربع كويتيين جدد في شركة تضم 180 موظف من خلفيات وجنسيات مختلفة، عندها قررت شيخة إثبات نفسها من خلال مئذنتها وعملها الجاد في ساعات عمل طويلة حتى الخامسة والنصف مساءً والعمل لساعات متأخرة أحياناً وكذلك العمل في الإجازات وأثناء مواسم إقفال الميزانيات وزحمة الأعمال حتى استطاعت بإجتهادها التدرج والترقي حتى أصبحت أحد أصغر الشركاء في الشركة.

وتوافق **منى** هذا الرأي موضحة أنه في شركة ضخمة مثل محمد حمود الشايع يشكل عدد العاملين بها 44000 موظف من جنسيات مختلفة وفي بيئة عمل تنافسية وشديدة الاحترافية لا مجال فيها للخطأ، وتنصح علم أن الشخص عليه البحث عن القيمة المضافة التي يستطيع أن يقدمها للعمل وأن يسأل نفسه عن ما يميزه عن بقية، كما عليه بتقديم جودة عمل عالية، وكان الوصول لمركزها الحالي بمثابة تحدي حيث أثبتت نفسها بعملها الدؤوب وشغفها الذي انعكس على عملها وأدائها لنجاحها.

## التكيف مع التحديات الجديدة

تحدثت **منى** عن إختلاف العمل لدى القطاعات المختلفة وضرورة التكيف لاستمرارية العمل.

وحكت عن نمط العمل في البنك الذي كانت تعمل به مقارنة بقطاع التجزئة، فالإجتماعات بالبنك كانت تستمر لمدة أقصاها ساعتين أما أول إجتماع خاضته **منى** في شركة محمد حمود الشايع فقد استمر 8 ساعات متواصلة، كما أن بسبب طبيعة العمل بالتجزئة أصبحت **منى** تنتقل كثيراً بين الدول التي تعمل بها الشركة، وهذا تغيير عن النمط الذي اعتادته في البنك ولكنها تكيفت بسرعة مع تحديات عملها الجديد وازدهرت به أيضاً، وهذا تأكيد على أهمية التكيف مع العمل لكي يستطيع الفرد أن ينجح وينجح.



## الإستمرارية للوصول إلى قمة النجاح

وعن فرص العمل في شركات عالمية، أكدت **شيخة** أن الفرص متاحة للكويتيين وللكويتيات لكن المشكلة تكمن في الإستمرارية بالعمل، إذ يواجهون تحديات هم لم يتوقعوها وليس م مؤهلين لمواجهتها مثل العمل لساعات طويلة، بيئة العمل المختلفة، والموازنة بين الحياة الشخصية والمهنية، فعادة ما يتوجهون لشركات أخرى خلال سنتين فقط من عملهم في شركة عالمية، وهذا طبعاً لا يخدم تقدمهم مهنيًا. كذلك أكدت **منه** أن المرأة تستطيع بالإرادة والإصرار التغلب على كل التحديات وتحويلها لفرص تغتنمها للنجاح.

وَضربت مثالاً لذلك بالموظفات السعوديات العاملات في متاجر الشاي السبعمئة المنتشرة في المملكة العربية السعودية، ومع توجه الشاي للعمالة النسائية السعودية بقطاع التجزئة لديه مع قانون الدولة لتأنيث العمل في قطاعات معينة، في 2008 بدأت 18 فتاة سعودية يعملن بجد واجتهاد رغم العقبات التي تواجه المرأة السعودية من التزامات عائلية وعدم تقبل بعض الأهل لعمل البنات، بالإضافة لصعوبات التنقل وطبعاً التعامل مع العملاء والزلاء الذين لم يتقبلوا في البداية عمل امرأة سعودية كباتعة في محل للتجزئة، إلا أن الثمانية عشرة فتاة أصبحن 4000 امرأة سعودية تعمل في محلات الشاي منهن نساء قياديات أصبحن مدراء عمليات لعدد من العلامات التجارية تحت مظلة الشاي، فقد تمكن هؤلاء الفتيات من الإستمرار بالعمل رغم كل الصعوبات والتحديات التي واجهتهم وتحقيق النجاح ببراعة في مجال صعب كالجزئة والوصول لمراكز قيادية أيضاً في مجالهن.

وفي الختام حثت منه الفتيات على الاستمرار بالعمل دون توقف أو يأس وأن يسرن حتى يصلن إلى أهدافهم ويحققن النجاحات.



## نصائح المتحدثات

"من المهم التكيف والاستمرار  
بالعمل حتى نصل إلى أهدافنا  
ونحقق النجاحات"

"العمل الدؤوب والشغف سر  
النجاح"



منى الدباح

"خطة مهنية واضحة هو سبب  
النجاح الأول في القطاع الخاص"

"من المهم أن يكون لك مرشد  
يقدم لك النصح والإرشاد في  
حياتك المهنية"



شيخة الفليح

# المشاريع التي حققناها حتى اليوم

## المنتدى الأول: "الاستدامة في ريادة الأعمال"

تم تدشين منتدى مساندة المرأة كمنظمة برؤية حقيقية تجاه تمكين المرأة اقتصادياً من خلال المنتدى الأول. وحضر المنتدى أكثر من مائة مشارك معظمهم من الشباب الطموحات في ريادة الأعمال، كما حصل المنتدى على تغطية إعلامية رائعة من قبل الصحافة والتلفزيون والإعلام الإلكتروني.

## المجلة الأولى للمنتدى

تم نشر نتائج المنتدى الأول في أول إصدار لمنتدى مساندة المرأة، وتضمنت المجلة جميع النصائح والخبرات التي قدمتها المتحدثات في المنتدى.

## تدريب مرشدات مهنيات

تم تدريب أول مجموعة من المرشدات المهنيات في ريادة الأعمال من خلال ورشة عمل متخصصة، حيث تم تدريبهن على التقنيات والأساليب المحترفة لتدريب الشباب الطموحات وضمان نجاح البرنامج الإرشادي بمستوى مهني ذو فاعلية عالية.

## المنتدى الثاني: "صعود السلم الوظيفي"

نجد المنتدى الثاني بجذب عدد أكبر من المشاركين حيث قارب عدد الحضور 150 شخص، منهم سيدات قياديات في شركات خاصة. تم توزيع استبيان لتقييم المنتدى وحصل مستو التقييم على تقييم 4.4 من 5، كما حصلت نقاشات المنتدى على تقييم 4.4 من 5 من حيث الجودة، هذا بالإضافة إلى الآراء المشجعة حول فاعلية المنتدى.

## المجلة الثانية للمنتدى

وهي المجلة التي في متناول يديكم، ننشر فيها جميع النصائح والمعرفة التي تم طرحها ومناقشتها من قبل النساء القياديات اللاتي تم دعوتهن للتأور في المنتدى الثاني.



## إحصائيات ودراسات عن المرأة في مجال العمل وريادة الأعمال

دراسة قامت بها الدكتورة لبنى القاضي من جامعة الكويت، بناءً على إحصائيات في عام 2015

فارق التعليم:

- < نسبة الإناث بشهادات متوسطة 47.24%، بينما نسبة الذكور بشهادات متوسطة 43.03% (الإناث أعلى من الذكور)
- < نسبة الإناث بشهادات عالية 30.04%، بينما نسبة الذكور بشهادات عالية 14.75% فقط

فارق المشاركة في النشاط الاقتصادي بين المتزوجين:

- < 73.56% للرجال، و 61.77% للنساء
- < نسبة مشاركة المرأة في العمل بين 25 سنة و 44 سنة تصل إلى حوالي 81.5%
- < بينما في السن ما بعد 45 تتراجع النسبة إلى 48.7% وما تحت

بناء على تقرير أصدرته شركة أي تي كيرني في 2015

النساء في مراكز عليا:

- < نسبة النساء في مراكز عليا في العالم تتراوح ما بين 21% إلى 35%، ولكن في الكويت 14% فقط
- < وعلى مستوى مجالس الإدارة، ففي 2014 النسبة العالمية كانت 14%، ولكن في الكويت النسبة 1.7% فقط،
- < بينت الدراسة أن 55% من النساء يؤمنون أن فرص عملهم متساوية مع الرجال، و 85% من الرجال يؤمنون بأن فرص العمل متساوية بين الجنسين

## احصائيات ودراسات عن المرأة في مجال العمل وريادة الأعمال

النساء في مجال ريادة الأعمال:

- < عالمياً، نسبة الرجال والنساء في مجال ريادة الأعمال هي لكل 2.1 رجل هناك امرأة واحدة
- < في الكويت، نسبة الرجال الذين يملكون عملهم الخاص هي 7%، ونسبة النساء 2% فقط
- < وتبين الدراسة وبناءً عن ردود المشاركين في الدراسة أن هذا الفرق نتيجة عن أسباب إجتماعية حيث أن النساء لم يحصلوا على الدعم ليصبحوا صاحبات أعمال خاصة
- < الصعوبات التي تواجهها النساء، عوضاً عن رأس المال والبيروقراطية وإجراءات تأسيس مشاريع، هي تكمن في صعوبة وجود من يرشدهم ويساندهم وهذا ما يسمى بـ (mentor)، فرص النساء لوجود من يسندهم ويرشدهم ويقدم لهم النصيحة ضئيلة وهي أقل من 15%
- < فخلق بيئة مشجعة لريادة الأعمال مهمة لنجاح المشاريع
- < وهناك ربط قوي بين نسبة المبادرات التي تسند المرأة في ريادة الأعمال ونسبة النساء في ريادة الأعمال، وهذا ما نراه في بلدان مثل الدنمارك، السويد، والنرويج، وهي بلدان تبوء أعلى 10 دول من حيث نسبة النساء في ريادة الأعمال
- < المساندة مطلوبة للنساء مع التركيز على التمويين، ووجود ال mentors وفرص لحضور منتديات ومؤتمرات تخص المرأة

### دراسة مؤتمر المرأة في عالم المؤسسات بتنظيم من «صناعات الغانم» و«الخليج»

المرأة في مراكز عليا

- < يجب أن يكون في آليات عمل ونظم لمساندة المرأة لإتاحه لها الفرصة للوصول إلى مراكز عليا والتي تستحقها وتوسعها إليها لتحقيق طموحاتها المهنية
- < 7 من بين 10 نساء تؤمن بأن الحواجز التي تمنعها من الوصول إلى مراكز عليا هي عدم حصولهم على المساندة من قبل التنظيم الإداري، زمن وجود تحيز للرجال في ميدان العمل، وعدم وضوح اللوائح الإدارية، حيث أن 55% من النساء يؤمنون بأن الرجال لديهم فرص أكبر وأسرع للوصول إلى مراكز عليا، كما أنهم يؤمنون بأن التطوير الوظيفي والتدريب وفرص الترقية أهم عاملين للصعود الوظيفي.
- < كما يطمحون إلى زيادة نسبة الورش العملية والدورات ووجود منظمات لتمكينهم مهنيًا بالإضافة إلى المؤتمرات
- < ويجب أن يكون هناك جهد من قبل الجميع، سواء من قطاع العمل أو الجهات الأكاديمية والمجتمع لتقليص الفروقات في نسبة تبوء المراكز العليا بين الجنسين في مجال العمل

## الشركاء

### ابتكار للاستشارات الاستراتيجية

وتشارك الدكتورة العنود الشارخ، مدير استشارية لدم ابتكار للاستشارات الاستراتيجية، كمستشار إستراتيجي للمبادرة بالإضافة إلى المحاور الرئيسة لمبادرات التي تقام تحت إسم المبادرة، ولدم الدكتورة العنود باع طويل في مجال تمكين المرأة محلياً، إقليمياً وعالمياً.



### فضة أبو خمسين

فضة أبو خمسين عضو فريق عمل مندم مساندة المرأة حيث تتولم الشؤون الإدارية للمندم.



### كويت سبلايز

تدير لسلمة معوض شركة كويت سبلايز التي تعمل كمستشار إعلامي للمندم بتولم الشؤون الإعلامية والإعلانية للمندم، ولدم لسلمة خبرة تفوق العشر سنوات في مجال الإعلام الإقتصادي حيث تدير النواحي الإعلامية والإعلانية لشركات مدرجة وغيرها.



### حديقة الشهيد

ترعم حديقة الشهيد فعاليات وبرامج المندم حيث تستضيفها في مرافقها. وتعد حديقة الشهيد معلم كويتي يحكم تاريخ الكويت وثقافتها.



### أباتشي للتصوير

تتخص أباتشي للتصوير في شتم أنواع التصوير الفوتوغرافي والفيديو، حيث أصبحت الرائدة في تقديم هذه الخدمات في الكويت.



### MMC للضيافة

تتفرد شركة MMC للضيافة بنوعية الخدمات التي تقدمها حيث أن الخدمات مشخطة والأطباق فريدة ومحضرة من قبل كبار الطهاة الشهيرين.

