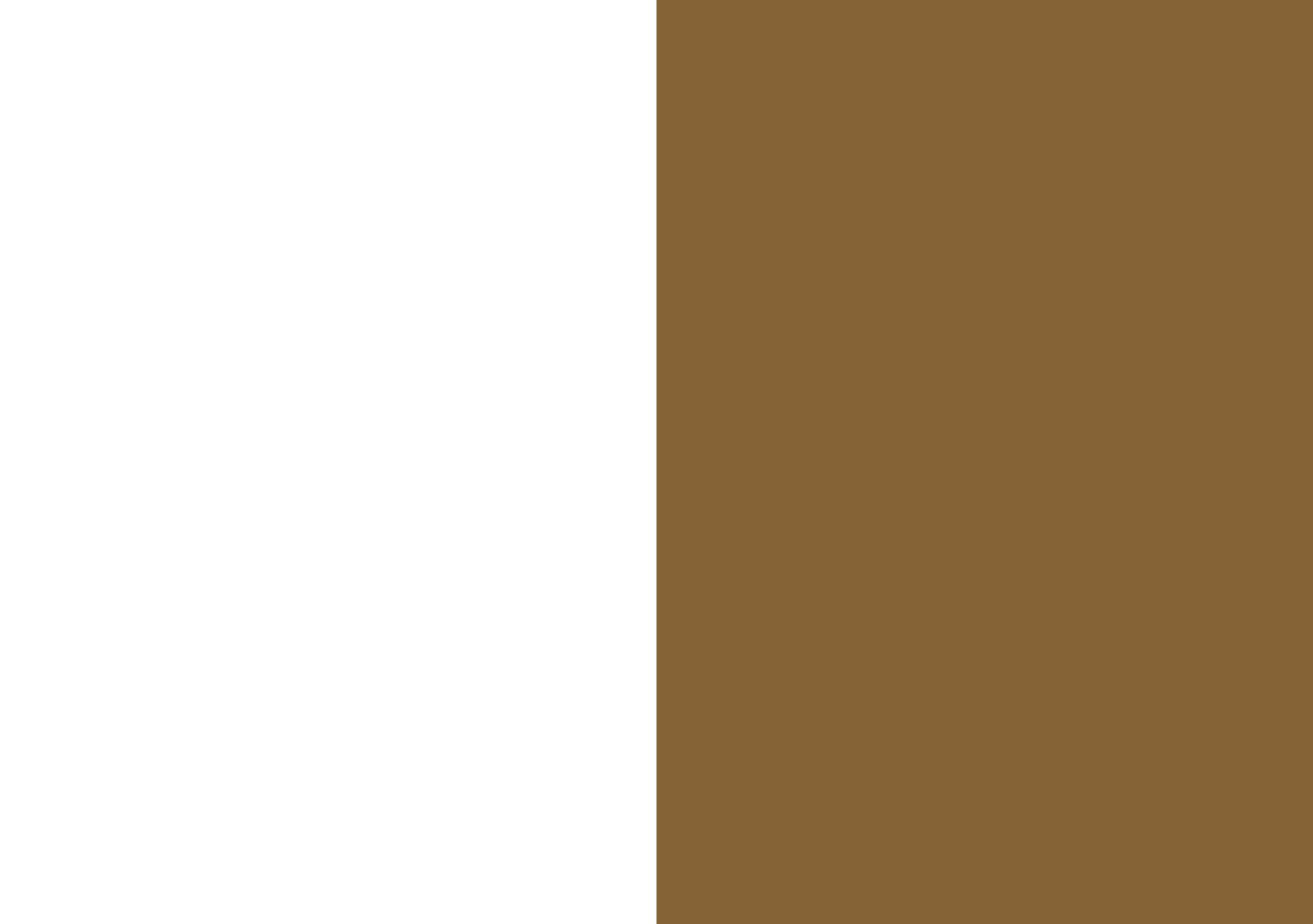




الاستراتيجية الوطنية
لتمكين وريادة المرأة
في دولة الإمارات العربية المتحدة

تمكين... مشاركة... ريادة

2021 - 2015





الاستراتيجية الوطنية
لتمكين وريادة المرأة
في دولة الإمارات العربية المتحدة

تمكين ... مشاركة ... ريادة

2021 - 2015



« إننا نتطلع إلى ضرورة الإسراع بمعدلات التنمية عن طريق وضع استراتيجية للتنمية الشاملة، نعتمد على التخطيط العلمي السليم ونستعين بالخبرات العالمية المتخصصة، بهدف إسعاد كل مواطن في دولة الإمارات العربية المتحدة وتحقيق آمال شعبها في التقدم والرخاء ..»

المغفور له بإذن الله

الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان

مؤسس الدولة طيب الله ثراه



«إن الاستراتيجية التنموية بالدولة اعتمدت مبدأ التوازن وتفعيل كل الإمكانيات المتوافرة دون استثناء، والأهم من ذلك أن هذه الاستراتيجية أخذت على عاتقها مواكبة حركة التطور والتحول التي يعرفها الاقتصاد العالمي وبما يمثله ذلك من تحديات»

صاحب السمو

الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان

رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة



«نحن نمكن المجتمع عن طريق المرأة. نحن نمكن اقتصادنا بتعزيز دور المرأة ونطور خدماتنا الحكومية عندما تتولى المرأة المناصب القيادية، ونطلق مشاريعنا التنموية التي تقوم على ادارتها المرأة»

صاحب السمو

الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم،

نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء

حاكم دبي



«إننا اليوم نفكر ونخطط لخمسين سنة مقبلة ولمصلحة الأجيال عبر بناء اقتصاد متنوع ومتين ومستدام لا يعتمد على الموارد التقليدية ويفتح آفاقاً واعدة تساهم في تعزيز مقومات وقدرات الدولة»

صاحب السمو

الشيخ محمد بن زايد آل نهيان

ولي عهد أبوظبي - نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة

المحتويات

| | |
|---|---|
| 1 | التقديم |
| 1 | مقدمة |
| 1 | المصطلحات والتعريفات |
| 2 | الإطار المفاهيمي العالمي لاستراتيجيات تمكين المرأة |
| 3 | • منظور النوع الاجتماعي |
| 3 | • عالمية حقوق المرأة |
| 3 | • مؤشرات التنافسية العالمية في مجال تمكين المرأة |
| 5 | المقارنات العالمية لجهود تمكين المرأة |
| 5 | فجوات النوع الاجتماعي والاحتياجات المستجدة |
| 6 | الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة 2015-2021 |
| 3 | • الرؤية |
| 3 | • الرسالة |
| 3 | • منظومة القيم |
| 3 | • منهجية إعداد الاستراتيجية |
| 3 | • الغاية من الاستراتيجية |
| 3 | • مرتكزات الاستراتيجية |
| 3 | • منهجية تلبية احتياجات المرأة |
| 3 | • إمكانات وعوامل نجاح الاستراتيجية |
| 3 | • أولويات الاستراتيجية |
| 3 | • الأهداف الاستراتيجية |
| 3 | • مراحل ومستويات تنفيذ الاستراتيجية |
| 3 | • المشاركون في إعداد الاستراتيجية |

التقديم

مجال الارتقاء بوضع المرأة الإماراتية، وتلبية احتياجاتها بما يتناغم مع استراتيجية حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة والحكومات المحلية.

وها نحن الآن نعمل على تحديث وتطوير الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة وحتى عام 2021؛ لقد كشفت لنا المراجعة الشاملة للسنوات الماضية أن الإنجازات التي تحققت على كافة الصعد فاقت التوقعات ولم تشكل التحديات إعاقة أمام طموحاتنا، بل مكنتنا من التفكير بشكل منهجي في طرح وسائل وطرائق أسهمت في تذليلها لنصل إلى مستويات جعلت العالم ينبهر بما تحققت للمرأة الإماراتية من مكاسب في فترة قصيرة من عمر الدولة.

وانطلاقاً من ذلك، فإننا نأمل أن تسهم هذه الاستراتيجية في رسم لوحة المستقبل الذي ننشده لوطننا وشعبنا، من خلال الشراكات مع المؤسسات الحكومية الاتحادية والمحلية ومؤسسات المجتمع المدني والمنظمات والهيئات الإقليمية والدولية، وأن تصبح الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في الإمارات العربية المتحدة 2021 إطاراً لها في وضع خطط وبرامج عملها؛ بما يسهم في جعل دولة الإمارات العربية المتحدة في مصاف الدول المتقدمة في مجال تمكين المرأة وريادتها.

والله ولي التوفيق

فاطمة بنت مبارك

رئيسة الاتحاد النسائي العام

الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية

رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة

أم الإمارات

لقد شهدت دولة الإمارات العربية المتحدة منذ تأسيسها على يد المغفور له بإذن الله الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان «طيب الله ثراه» تحولات كبرى وسريعة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لا سيما في مجال النهوض بقضايا المرأة ومشاركتها المجتمعية، وحظى تمكين المرأة باهتمام خاص من قبل القيادة الرشيدة بقيادة صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة وتبوأَت المرأة مكانة فريدة ومرموقة في كافة قطاعات الدولة، وأصبحت دولة الإمارات العربية المتحدة نموذجاً فريداً يحتذى به في مجال التنمية البشرية، مما مكّن المرأة الإماراتية بفضل السياسات الراحية لحقوق الإنسان من اعتلاء الوظائف القيادية.

إن دولة الإمارات العربية المتحدة سعت منذ قيامها عام 1971 إلى تقديم المشروعات التنموية من أجل النهوض بالإنسان على أرض الدولة بشكل عام وبالمرأة على وجه الخصوص، في المجالات التعليمية والصحية والثقافية وبرامج التوعية المختلفة، فنرى أن فتاة الإمارات توجد اليوم في كل موقع من مواقع العمل والبناء، وتؤدي دورها الطبيعي في الحقول والمجالات المختلفة؛ إذ لا بد من إشراك المرأة في عملية التنمية جنباً إلى جنب مع الرجل وذلك من خلال توعية المرأة بأهمية دورها في المجتمع، مع إتاحة كافة الفرص لتأهيلها لأداء هذا الدور ولتكون عضواً منتجاً في مجتمعها.

إن من أبرز المبادرات التي أطلقها الاتحاد النسائي العام الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة في عام 2002، وسباق التطوير الذي تشهده الدولة يدفعنا لأن نعمل على تقييم الاستراتيجية وتحديثها وتطويرها، ومتابعة تنفيذها بشكل دوري يمكننا من رفع سقف طموحاتنا في

مقدمة

الاستراتيجية التي تعبر عن الأولويات والاحتياجات الملحة والمستجدة للمرأة في الإمارات العربية المتحدة، وتضمن تفعيل دورها وجعلها شريكاً أساسياً في تحقيق رؤية الإمارات 2021 من جهة، وبما يضمن الوفاء بالالتزامات الدولية للدولة من جهة أخرى.

إن الاستراتيجية الوطنية لتمكين وزيادة المرأة الإماراتية (2015-2021) ستكون مرجعية لكافة المؤسسات والهيئات العاملة في الدولة في القطاع العام (الاتحادي والمحلي) والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، في وضع خطط وبرامج عملها من أجل توفير حياة كريمة تقوم على أسس صحية واجتماعية وتعليمية وثقافية وبيئية واقتصادية عالية الجودة للمرأة الإماراتية.

والله ولي التوفيق

إن الاستراتيجية الوطنية لتمكين وزيادة المرأة الإماراتية تمثل خطة وطنية لتفعيل مشاركة المرأة في الإمارات العربية المتحدة في مختلف ميادين الحياة، بما يعزز الاستفادة من طاقاتها الكامنة في مسيرة التنمية المستدامة للدولة. وتستند الاستراتيجية إلى تحليل واقع التقدم المحرز في الدولة خلال السنوات الماضية في مجال السياسات والتشريعات والخدمات الموجهة لتمكين المرأة، بهدف الحفاظ على المكاسب المتحققة والبناء عليها، من أجل توظيف الطاقات البشرية النسائية في قيادة المستقبل.

إذ تسعى الاستراتيجية الوطنية لتمكين وزيادة المرأة الإماراتية (2015-2021) إلى متابعة مسيرة تقدم المرأة في الدولة والتي أرسى دعائمها المغفور له بإذن الله سمو الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان طيب الله ثراه، وسمو الشيخة فاطمة بنت مبارك؛ رئيسة الاتحاد النسائي العام، الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، رئيس المجلس الأعلى للأمومة والطفولة؛ من أجل تمكين المرأة بمختلف فئاتها العمرية وخصائصها الاجتماعية والاقتصادية، والذي يدعم ويساند ويكمل مسيرتها صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة وإخوانه حكام الإمارات.

وتعتبر هذه الوثيقة ثمرة تعاون مشترك بين الاتحاد النسائي العام والمؤسسات المعنية على الصعيدين الاتحادي والمحلي، ومؤسسات المجتمع المدني في الدولة، وقد تم إعدادها وفق منهج تشاكري وبأسس علمية اعتمدت على إجراء دراسات قطاعية من أجل تحليل الواقع وبيان نقاط القوى والضعف في السياسات والبرامج التي تنفذها المؤسسات المختلفة لتمكين المرأة، ومن ثم عقد مجموعة من ورش العمل للتباحث مع الشركاء حول ملامح

المصطلحات والتعريفات

ترد في الاستراتيجية مجموعة من المصطلحات والمفاهيم الخاصة، يمكن تعريفها وتفسيرها على النحو الآتي:



1. منهجية أفضل الممارسات Best Practices Methodology :

وهي إسهامات مميزة في مجال تحسين ظروف المعيشة، وتُعرّف من قبل منظمة الأمم المتحدة والمجتمع الدولي باعتبارها مبادرات ناجحة في مجال تحسين جودة الحياة للأفراد، ويجب أن تتميز هذه الإسهامات بعدة خصائص هي :

- أن يكون لها أثر واضح وملحوس في تحسين جودة حياة الأفراد؛
- أن تكون نتيجة للمشاركة الفعالة بين القطاع العام والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني؛
- أن تتمتع بالاستدامة الاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، والبيئية.

2. منهجية تحليل تأثير العوامل الخارجية والبيئة المحيطة في تمكين المرأة (PESTEL) :

يقصد بها عملية استكشاف العوامل والمتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والبيئية والقانونية، وذلك من أجل تحديد الفرص والتهديدات الموجودة في بيئة الفئة المستهدفة أو المنظمة الخارجية المباشرة وغير المباشرة، ومعرفة مصادر هذه الفرص والتهديدات من خلال تجزئتها إلى عناصر وأجزاء فرعية، وفهم علاقات التأثير التي بينها وبين الفئة المستهدفة أو المنظمة من جهة أخرى.

3. مؤشرات التنافسية العالمية Global Competitiveness Indicators :

يعتبر مفهوم التنافسية مفهوماً مستحدثاً وهو من المفاهيم المرتبطة بالمؤشرات الاقتصادية، والاجتماعية، والتشريعية، والسياسية، والبيئية،

والإعلامية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتي تحدد قدرة المؤسسات أو الحكومات على تقديم منتجات أو خدمات بشكل أكثر كفاءة وفعالية، وبشكل تنافسي على المستوى الدولي، مما يعني نجاحاً مستمراً في مستوى الرضا العام للمستفيدين والمنتفعين.

4. التنافسية :

والتنافسية كما عرفها مجلس الإمارات للتنافسية: «هي القدرة على تحقيق الرضا على المدى الطويل مع الحفاظ على عملية التوازن بين الإنتاجية وجودة الحياة».

5. المعايير المرجعية Benchmarks :

هي المعايير القياسية المرجعية لنشاطات مماثلة في مؤسسات أو دول أخرى يشهد لها بالتميز. وهي عبارة عن حدود مرجعية تستخدم لتقارن بها معايير وجودة الأداء، ومن ثم فهي بمثابة توقعات عامة حول مستويات الإنجاز والخصائص العامة للخدمات المتوقع أن تقدمها المؤسسة قيد الدراسة. ويسمى بعض المتخصصين معايير المقارنة التحسينية Benchmarking والتي يتم عن طريقها اقتباس وتطبيق عناصر التفوق لأفضل الممارسات بما يضمن تحسينات مستمرة لضمان مسايرة التقدم التقني، ويمكن أن تحدث المقارنات التحسينية داخل نفس الدولة الواحدة لمقارنة مؤسساتها المختلفة أو مع نماذج لمؤسسات عالمية أو بين دول تقدم خدمات مماثلة.

6. التمكين :

التنمية. ويفرض التخطيط للنوع الاجتماعي تضمين المرأة في الأنشطة التنموية بصورة فاعلة وذلك بالتناول الواضح لأنماط المشاركة واحتياجات المرأة والرجل للمساعدة في كل خطوات وضع السياسات والبرامج.

10. الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي :

هي الموازنات الحكومية التي يتم إعدادها استناداً إلى تقدير الاختلاف في أدوار واحتياجات كل من النساء والرجال في المجتمع. وتهدف هذه الموازنات إلى تجسيد احتياجات المرأة كما للرجل من مختلف الفئات المجتمعية خلال جميع مراحل وضع السياسات، بما في ذلك أثناء التخطيط لإعداد الموازنة، والتنفيذ، والمتابعة، والتقييم، وهي ليست موازنات منفصلة للمرأة ولكنها موازنات تخطط وتنفذ وتتابع بطريقة مستجيبة لاحتياجات النوع الاجتماعي.

11. تقييم أثر النوع الاجتماعي :

ويقصد بها فحص المقترحات الخاصة بالسياسات للتأكد ما إذا كانت ستؤثر في كل من الرجل والمرأة تأثيراً مختلفاً أم لا، والأخذ بالاعتبار إدخال التعديلات على تلك المقترحات للتأكد من القضاء على أي تمييز موجود بها.

12. العنف ضد المرأة :

هو أي اعتداء مبني على أساس الجنس، يتسبب في إحداث إيذاء أو ألم جسدي أو نفسي للمرأة، ويشمل التهديد بالاعتداء، أو الضغط، أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في إطار الحياة العامة أو الخاصة.

يقصد به في سياق الاستراتيجية إزالة كافة المعوقات الثقافية، والتشريعية، والاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والإدارية وغيرها إن وجدت والتي من شأنها أن تعطل وتعرق مشاركة المرأة في مختلف القطاعات وتقلل من فرصها في التنمية والحياة. كما أنها أيضاً عملية الوصول إليه ما نصبو إليه وتنمية القدرات الذاتية للفرد؛ بهدف المشاركة الإيجابية في تشكيل حياته الشخصية وحياة مجتمعه في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

7. التدابير الخاصة المؤقتة :

هي التعجيل بتحسين وضع المرأة لتحقيق مساواتها الفعلية أو الموضوعية بالرجل لإحداث التغييرات الهيكلية والاجتماعية والثقافية الضرورية لتصحيح الأشكال والآثار الماضية والراهنة في التمييز ضد المرأة، وهذه التدابير ذات الطابع المؤقت.

8. النوع الاجتماعي :

يقصد به الأدوار الاجتماعية والتنموية التي يحددها المجتمع لكل من الرجل والمرأة وفق العادات والتقاليد والقيم السائدة في مجتمع ما وفي فترة زمنية معينة. وورد استخدامه في الاستراتيجية في إطار التأكيد على الاهتمام باحتياجات كل من المرأة والرجل في رسم السياسات وسن التشريعات وتصميم المشاريع والبرامج.

9. التخطيط المستجيب للنوع الاجتماعي :

يأخذ مدخل التخطيط للنوع الاجتماعي في الاعتبار تضمين قضايا النوع الاجتماعي واحتياجاته في جميع برامج التنمية ومشروعاتها في إطار خطط

13. التنمية البشرية :

وتقلل من فرصها في التنمية والحياة؛ ويقصد بالفئات الضعيفة من النساء في المجتمع اي النساء اللاتي يحتجن للمزيد من الحماية والرعاية كالمراة المطلقة، الأرملة، المسنة، المعيلة، المرأة بدون مأوى، والمعاقة، والتي تعاني من صعوبات في التعلم، والتي تعاني من تخلف في النمو العقلي أو البدني، والفقيرة، والمرأة الضعيفة من حيث قدرتها ووصولها لمراكز القوة...إلخ، إذ تعتبر هذه الفئات من أكثر الفئات حاجة لتوجيه برامج التمكين والإدماج في عملية التنمية الشاملة المستدامة.

17. المؤسسات الداعمة للمرأة :

هي تلك المؤسسات التي تراعي في أنظمتها وإجراءاتها احتياجات المرأة وخصوصيتها، وتوفر بيئة عمل محفزة وداعمة للمرأة وتمكنها من الموازنة بين وظيفتها ودورها الإيجابي وما يشمله من التزامات أسرية ووظيفية.

18. الشركاء :

هم الجهات أو المؤسسات أو الأفراد الذين تجمعهم صفات أو اهتمامات أو أهداف أو قواسم مشتركة في أداء خدمة معينة، وهم يعملون ضمن هدف مشترك مما يمهّد لتكاتف جهودهم واتحادهم معاً أو تحالفهم بشكل جزئي أو كلي، بهدف تحقيق مصلحة مشتركة أو لتشكيل كتلة قوة للتغيير أو تقديم خدمة، وقد يكون هذا التعاون والتحالف قصير الأمد أو طويل الأمد.

19. المساءلة المجتمعية :

هي القدرة على تقديم إجابة وتحمل المسؤولية، والاستدعاء للمحاسبة على الأفعال واستحقاق اللوم، وهي الاعتراف بالمسؤولية عن الأفعال والمنتجات والخدمات والقرارات والسياسات وتحملها، وتتضمن مراحل الإدارة والحوكمة

هي التوازن بين المقتضيات الاقتصادية، والقضايا الاجتماعية، والاهتمامات البيئية، والديناميكية الديموغرافية، مع اعتبار أن الإنسان هو وسيلتها وهدفها؛ ومن هذا المنطلق يعتبر احترام حقوق كل أفراد المجتمع نساءً أو رجالاً، كحولاً أو شباباً، ريفيين أو حضريين، من أهم الأسس المرافقة والمساندة لعملية التنمية.

14. التنمية الشاملة :

تعني توفير الآليات والأساليب والوسائل لكل فرد للحصول على فرص متساوية ومتكافئة؛ وهي بهذا المفهوم تركز على البعد الإنساني، أي أنها تجعل الفرد مشاركاً مستفيداً من عمليات التنمية، وتشمل عملية التنمية أربعة عناصر رئيسة هي: الإنتاجية، والعدالة الاجتماعية، والاستدامة، والتمكين.

15. المشاركة في عملية التنمية (الإدماج في التنمية) :

وتشير إلى إشراك الفئات الضعيفة بشكل مباشر في عمليات التنمية والتي تهدف إلى بناء قدرات الناس للحصول على الموارد والتحكم بها والفرص، نحو الاعتماد على الذات، وتحسين جودة الحياة، وهي تعني إدماج النساء والرجال، والشباب والكبار في السن، والمسأوة بينهم في الحصول على الفرص والمنافع والموارد المتاحة في المجتمع، وتعتبر هذه عناصر أساسية في تمكين البشر.

16. تمكين وإدماج الفئات ذات الخصوصية :

ويقصد به إزالة كافة المعوقات الثقافية، والتشريعية، والاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والإدارية والمعمارية، وأية معوقات أخرى، والتي من شأنها أن تعطل وتعرقل مشاركة المرأة الضعيفة وذات الاحتياجات الخاصة في مختلف القطاعات

والتنفيذ في نطاق الدور أو المركز الوظيفي، وتشمل الالتزام بتقديم التقارير والتفسير وتحمل مسؤولية العواقب الناجمة. ولا يمكن أن توجد المساواة إلا مع الممارسات المحاسبية المناسبة بمعنى آخر غياب المحاسبة يعني غياب المساواة، ولذا فلا بد من وجود المساواة سواء من الجهات الرقابية أو المجتمع بشكل عام.

20. المسؤولية المجتمعية :

هي تكامل اهتمامات المؤسسات الربحية في المجتمع والبيئة من حيث العمليات المختلفة وتفاعلها مع كافة المتعاملين على أساس طوعي، وهذا يعني الحفاظ على التواصل المستمر مع كافة الجهات المعنية على أساس من القيم الأخلاقية واحترام المجتمعات المحلية والموظفين والبيئة وهي مصممة لتوفير قيمة مستدامة للمجتمع ككل.

21. مجتمع المعرفة :

إنه ذلك المجتمع الذي يقوم أساساً بنشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط المجتمعي: الاقتصاد، والمجتمع المدني، والسياسة، والحياة الخاصة، وصولاً لترقية الحالة الإنسانية باطراد، أي إقامة التنمية الإنسانية.

الإطار المفاهيمي العالمي لاستراتيجيات تمكين المرأة

ما هو متعارف عليه في مجتمع ما وخلال فترة زمنية/ تاريخية ما. فالتعريف التنموي للنوع الاجتماعي لا يهتم بالمرأة فقط، بل يهتم بالرجل والمرأة وأدوارهما، ويرتكز على مفاهيم المساواة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة، والعدالة وتكافؤ الفرص والتمكين، وتكامل الأدوار بينهما.

إن أدوار الرجال والنساء في المجتمعات والمؤسسات القائمة تختلف بصفة عامة؛ وبناءً على ذلك فإن احتياجاتهم تختلف، وعادة يتم تحديد نوعين من هذه الاحتياجات:

أ. احتياجات عملية

وتظهر نتيجة للوضع القائم الذي يوجد فيه كل من النساء والرجال نتيجة للأدوار الموكلة إلى كل منهما في المجتمع، وهذه الأدوار تستند إلى أن النساء باعتبارهن أمهات وربات بيوت وموفرات للاحتياجات الأساسية، هن مسؤولات عن أي قصور في الأحوال المعيشية أو العملية مثل: الغذاء، المياه، المسكن، الدخل، الرعاية الصحية والتشغيل. وترتبط هذه الاحتياجات باستراتيجية المحافظة على البقاء لكل من الرجال والنساء الذين يعيشون في المستوى الاجتماعي والاقتصادي المنخفض ومقابلة هذه الاحتياجات وحدها يزيد من العوامل التي تجعل النساء في وضع متدنٍ في مجتمعاتهم، ومن ثم لا تؤدي إلى المساواة بين المرأة والرجل.

ب. احتياجات استراتيجية

فهي تلك الاحتياجات المطلوبة للتغلب على وضع النساء مقارنة بالرجال في المجتمع، وترتبط بعملية تمكين المرأة، وتختلف طبقاً للإطار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي الذي تمت صياغتها فيه، وعادة تهتم بقضايا تمكين المرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

تضمنت الأدبيات المختلفة تعريفات عدة لمفهوم التمكين تمحور الكثير منها حول تمكين الإنسان ليصبح عضواً فاعلاً في مجتمع قادر على القيام بأدوار معينة. وفي هذا السياق شهد مفهوم حقوق المرأة والنهوض بها وتمكينها العديد من التطورات عبر التاريخ، فقد كان التركيز سابقاً على مسألة إشراك المرأة في التنمية، وتمكينها من مصادر الدخل المختلفة عبر برامج تهدف إلى بناء قدراتها الإنتاجية، ولكن تغير هذا التوجه مع مؤتمر الأمم المتحدة في نيروبي عام 1985، إذ تحولت النظرة السائدة آنذاك حول حقوق المرأة من مفهوم "المرأة في التنمية" إلى مفهوم "النوع الاجتماعي والتنمية" الذي يهدف إلى قياس توزيع الأدوار والمسؤوليات بين كل من النساء والرجال. وبشكل عام؛ أصبحت هذه المفاهيم جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات النهوض وتمكين المرأة

1. منظور النوع الاجتماعي

اعتمد ممثلو 189 دولة إعلان ومنهاج عمل بيجين في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (4-15 أيلول/سبتمبر 1995)، الذي كان التزاماً دولياً من أجل الوصول إلى أهداف المساواة والتنمية والسلام لجميع النساء. وقد حدد هذا المنهاج 12 مجالاً للنهوض بالمرأة هي: الفقر، التعليم والتدريب، الصحة، العنف، النزاع المسلح، الاقتصاد، صنع القرار، الآليات المؤسسية، حقوق الإنسان، وسائل الاتصال، البيئة، والطفلة. وقد كان منهاج بيجين الخطوة الأولى نحو ترجمة المطالبة بحقوق المرأة إلى أهداف استراتيجية ينبغي للحكومات والمجتمع الدولي والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص اتخاذها.

وبشكل عام؛ يعتبر النوع الاجتماعي من المفاهيم الاجتماعية التي تتغير مع تغير الزمن ومع تغير الثقافات داخل المجتمع الواحد ومن مجتمع إلى آخر. وهو يختلف اختلافاً جوهرياً عن مفهوم الجنس؛ إذ يقصد بالنوع الاجتماعي الأدوار والعلاقات والمسؤوليات التي يقوم بها كل من المرأة والرجل ومكانتهما وفق

وباعتبار أن استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي هي استراتيجية شاملة، فيجب أن تتعامل مع البيئة التي يتم فيها تصميم البرامج والسياسات، وتلك التي يتم تنفيذ هذه البرامج والسياسات فيها. وهكذا فإنه يجب أن يصاحب الاستراتيجية التي تعمل على إدماج اعتبارات النوع الاجتماعي في إعداد البرامج استراتيجية تضمن أن بيئة العمل هي بيئة حساسة للنوع الاجتماعي تضمن المساواة في الفرص لكل من الرجال والنساء، كما يجب أن يتوفر قدر كاف من بناء القدرات والموارد البشرية التي تضمن التطبيق الناجح لإدماج النوع الاجتماعي.

وعليه؛ فإن إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في التنمية يعني تقييم الآثار المترتبة على أية خطة عمل (السياسات والتشريعات والبرامج) على كل من المرأة والرجل، والأخذ بعين الاعتبار احتياجات كل من النساء والرجال كجزء لا يتجزأ منها في مرحلة تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث تستفيد النساء والرجال على قدم المساواة.



ومن هذا المنطلق فإن استراتيجيات تمكين المرأة لم تعد تهتم فقط بتوفير فرص التعليم والعمل والمشاركة للمرأة، بل اتجهت نحو إدماج منظور النوع الاجتماعي في السياسات التنموية، وذلك من منطلق أن الاهتمام المطلق بالنهوض وتمكين المرأة دون النظر إلى النصف الآخر من المجتمع قد يخلق فجوة اجتماعية واقتصادية وفكرية بين كل من الرجل والمرأة.

وعليه فإن المرحلة القادمة من استراتيجية تمكين وريادة المرأة يجب أن تركز على تطبيق أفضل الممارسات في إدماج مفهوم النوع الاجتماعي كآلية عمل من أجل ضمان تكافؤ الفرص بين النساء والرجال دون تمييز بينهما على أساس النوع، وذلك بما يكفل مشاركتها معاً بشكل متساوٍ في العملية التنموية، وبما لا يتعارض مع الخصوصية الثقافية والاجتماعية لدولة الإمارات؛ إذ تهدف عملية إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في التنمية إلى تضيق وتقليص الفجوة في الفرص الإنمائية المتاحة للنساء والرجال والعمل على تحقيق العدالة بينهم، كجزء لا يتجزأ من استراتيجية المؤسسات وسياساتها.

ونقطة البداية في هذا المنهج تتمثل في إجراء تحليل شامل وجاد لأوضاع التنمية، وليس افتراضات مسبقة عن أدوار ومشاكل المرأة، وذلك لأن التجارب أوضحت أن قضايا النوع الاجتماعي تختلف باختلاف الدول والأقاليم والمواقف، وأيضاً باختلاف الزمان، وفي نفس الوقت فإن تحليل النوع الاجتماعي الدقيق يكشف عن وجود أولويات واحتياجات مختلفة، إلى جانب عدم المساواة بين الجنسين في الفرص والنتائج، ويهتم إدماج النوع الاجتماعي بكل هذه المشاكل، ومع ذلك فإن منهج إدماج النوع الاجتماعي لا يستبعد الحاجة لوجود سياسات وبرامج ومشروعات مخصصة للمساواة بين الجنسين، وسوف يعتمد المستوى الذي سيتم التدخل عنده على الاحتياجات والأولويات الخاصة والتي أوضحها تقييم الوضع المستجيب للنوع الاجتماعي.

2. عالمية حقوق المرأة

5. ارتكز العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية عام 1966 على مبدأ المساواة بين الجنسين حسبما أقرّ الفصل الثالث المشترك لكليهما الذي ينص على "أنّ الدول الأطراف تتعهد بضمان مساواة الذكور بالإناث في حقّ التمتع بجميع الحقوق المنصوص عليها في هذين العهدين".
6. أكد إعلان الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة 1993؛ والذي يُعتبر الوثيقة الأولى الدولية لحقوق الإنسان التي تعالج حصرياً وصراحة قضية العنف ضد المرأة؛ أن هذه الظاهرة تنتهك حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة وممارستها للحريات الأساسية أو تقوضها أو تحول دون التمتع بها. ويذكر الإعلان أن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي يأخذ أشكالاً عديدة مختلفة ويُمارس في مجموعة من البيئات بما فيها تلك التي تعاني من أزمات. فهذا العنف متجذر بشكل عميق في العلاقات الهيكلية بين المرأة والرجل والتي تغيّب فيها المساواة.
7. وضع منهاج عمل بيجين 1995 "جدول أعمال لتمكين المرأة" والذي تم التوقيع عليه من كافة الحكومات ويُنظر إليه على أنه "شرط أساسي مسبق لتحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام". ويضم المنهاج تحليلاً على أساس النوع الاجتماعي للمشكلات والفرص في 12 مجالاً مثيراً للقلق، بالإضافة إلى جملة من المعايير الواضحة والمحددة للإجراءات التي يجب أن تتخذها الحكومات ومنظومة الأمم المتحدة والمجتمع المدني، بما فيها القطاع الخاص متى كان ذلك ملائماً. كما ينص المنهاج على الالتزام العالمي الأول بتعميم مراعاة المنظور القائم على النوع الاجتماعي باعتباره المنهجية التي سيتم من خلالها تحقيق تمكين المرأة.

وضعت منظمة الأمم المتحدة مجموعة من المواثيق الدولية لحقوق الإنسان لتكون مرجعية للدول في توفير المعايير الأساسية لتوفير الحياة الكريمة للإنسان، وذلك من منطلق المساواة في الحقوق وعدم التمييز بين بني البشر في الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وفي ضوء ذلك فإن الاعتراف الدولي بحقوق المرأة مر عبر مجموعة من المراحل على النحو الآتي :

1. اعتبر ميثاق الأمم المتحدة عام ١٩٤٥ مبدأً المساواة بين الجنسين مبدأً أساسياً مؤكداً على الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الإنسان وقيّمته وبالحقوق المتساوية للنساء والرجال.
2. جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 ليؤكد على أهمية هذا المبدأ معلناً أن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان دونما تمييز من أي نوع، ومؤكداً أن حق التمتع في هذه الحقوق والحريات الأساسية "يكون على أساس المساواة في الكرامة والحقوق".
3. اعترفت الاتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة عام 1952 "بحق التصويت في جميع الانتخابات وبأهلية الانتخاب في جميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام وتقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف العامة وكل ذلك بشروط تساويهن مع الرجال دون أي تمييز".
4. أقرت الاتفاقية الخاصة بجنسية المرأة المتزوجة عام 1957 بأنه "لا يجوز للدولة عند اكتساب أحد مواطنيها باختياره جنسية دولة أخرى ولا لتخلي أحد مواطنيها عن جنسيته أن يمنع زوجة هذا المواطن من الاحتفاظ بجنسيتها". وتعترف هذه الاتفاقية للمرأة الأجنبية المتزوجة بحقوقها في اكتساب جنسية زوجها إذا طلبت ذلك.

- إطار من سيادة القانون واحترام حقوق الإنسان.
11. يعتبر إطار عمل هيوغو 2005 الذي يبلغ عمره 10 أعوام أول خطة تشرح وتصف وتفصل العمل المطلوب من كافة القطاعات والأطراف الفاعلة المختلفة للحد من خسائر الكوارث. ويوفر الإطار أداة لدمج منظور قائم على النوع الاجتماعي في كافة صور إدارة مخاطر الكوارث، بما في ذلك عمليات تقييم المخاطر وآليات الإنذار المبكر.
12. كانت اتفاقيات مؤتمر كانكون المنبثقة عن المؤتمر السادس عشر للأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ في عام 2010 السياسة العالمية الأولى للتغير المناخي التي تضم إشارات متعددة للمساواة بين الجنسين. ومنذ ذلك الحين، تحققت مكاسب عديدة لتعزيز مشاركة المرأة في المفاوضات ولترسيخ المساواة بين الجنسين في الوثائق المنبثقة عن الاتفاقية الإطارية وكذلك في صندوق المناخ الأخضر وصندوق التكيف وصناديق الاستثمارات المناخية. وفي مؤتمر الأطراف الثامن عشر المنعقد في الدوحة عام 2012، اتخذ قرار بتعزيز التوازن بين الجنسين وتحسين مشاركة المرأة في المفاوضات الخاصة باتفاقية الأمم المتحدة الإطارية المعنية بتغير المناخ وفي تمثيل الأطراف في الهيئات المؤسسات بموجب الاتفاقية أو بروتوكول كيوتو.
13. وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلى أن دولة الإمارات العربية المتحدة حرصت على الانضمام والتصديق على عدد من الاتفاقيات الدولية والانضمام إلى المنظمات الإقليمية والدولية، وقد صادقت الدولة على العديد من اتفاقيات حقوق الإنسان مثل:

8. وفرت اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة التي تم اعتمادها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979 وأصبحت نافذة عام 1981، إطاراً شاملاً لتوجيه كافة الإجراءات القائمة على حقوق الإنسان والتي تهدف لتحقيق المساواة بين الجنسين. ويُفهم عدم المساواة بين الجنسين في إطار هذه المعاهدة على أنه نتيجة لممارسة التمييز ضد المرأة. وتضع الاتفاقية تعريفاً للتمييز وتحدد مجموعة من الخطوات التي يتعين على الدول اتخاذها للقضاء عليه، وتؤكد على حقوق المرأة في مجالات محددة، وتضع شروطاً على إجراءات التصديق والرقابة ورفع التقارير والمسائل الإجرائية الأخرى.
9. قامت الأهداف الإنمائية للألفية 2005 فعلياً بتجميع كافة الاتفاقيات السابقة، بما فيها المتعلقة بحقوق المرأة وتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، ودمجها في مجموعة واحدة من الأهداف الرئيسية والمعايير المطلوبة للمجتمع التنموي. وقد اتخذ إعلان الألفية الذي استمدت منه هذه الأهداف موقفاً واضحاً من حيث اعتبار المساواة بين الجنسين حقاً في حد ذاته وعاملاً لدفع عملية التنمية. كما أن المجتمع التنموي الآن بصدد مراجعة الدروس المستفادة لقياس مدى التقدم نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وذلك بغية تسريع وتيرة التقدم قبل الموعد النهائي المحدد لتحقيق هذه الأهداف في عام 2015 والتمكين لوضع خطة تفصيلية للتنمية لما بعد عام 2015.
10. تتألف وثائق الأمم المتحدة التوجيهية بشأن المرأة والسلام والأمن من قرارات مجلس الأمن 1325 (2000) و1889 (2009) المعنية بالمرأة والسلام والأمن و1820 (2008) و1888 (2009) و2106 (2013) و2122 (2013) المعنية بالعنف الجنسي في النزاع المسلح. وقد شكلت هذه القرارات الأسس التي انبثقت عنها جهود مجتمع الأمم المتحدة الرامية لتوسيع دور المرأة في المناصب القيادية في كل جانب من جوانب منع نشوب النزاعات وحلها، بما في ذلك جهود صنع السلام وبنائه، وتحسين حماية النساء والفتيات ضمن

3. مؤشرات التنافسية العالمية في مجال تمكين المرأة وتقليص الفجوة بين الجنسين

يتميز مفهوم التنافسية بشكل عام بالحدثة حيث ظهر الاهتمام بمفهوم التنافسية مع بداية التسعينات كنتاج للنظام الاقتصادي العالمي الجديد وبرزت ظاهرة العولمة، وكذا التوجه العام لتطبيق اقتصاديات السوق؛ ويتداخل مفهوم التنافسية مع عدة مفاهيم أخرى، من بينها النمو والتنمية الاقتصادية وازدهار الدول مما يصعب من تحديد تعريف دقيق ومضبوط للتنافسية؛ ومن المهم ذكره هنا أن تنافسية الدول حالياً تعني مدى قدرتها على رفع مستويات معيشة مواطنيها وتلبية رغبات المستفيدين، والتنافسية تعني القدرة على تزويد المنتفعين بمنتجات وخدمات بشكل أكثر كفاءة وفعالية من المنافسين الآخرين في السوق الدولية، مما يعني نجاحاً مستمراً لهذه المؤسسة على الصعيد العالمي في ظل غياب الدعم والحماية من قبل الحكومة، ويتم ذلك من خلال رفع إنتاجية عوامل الإنتاج الموظفة في العملية الإنتاجية (العمل، رأس المال، رأس المال البشري والتكنولوجيا)، وهذا ما يؤدي إلى تميز تلك الدولة أو المؤسسة إما في مجال / خدمة معينة أو في كافة المجالات المحددة كمؤشرات ثابتة لقياس مدى التميز والتفوق.

ف نجد أن تنافسية الدول تقاس بعدد كبير من المؤشرات المستعملة لقياس القدرة التنافسية لأية دولة مع كافة دول العالم وأحياناً تستخدم لبيان القدرة التنافسية داخل نفس الدولة وفيما بين المؤسسات التي تعمل وفق مجالات محددة.

ويقوم المنتدى الاقتصادي العالمي بإصدار تقارير سنوية متخصصة حول مؤشرات التنافسية العالمية (Competitiveness Indicators Global) بشكل عام، وفي مجال مؤشرات التنافسية العالمية لتقليص وردم الفجوة بين الجنسين



- الإعلان الدولي لحقوق الإنسان.
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.
- اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.
- اتفاقية حقوق الطفل.
- الاتفاقية رقم (29) لسنة 1930 بشأن العمل الجبري أو الإلزامي.
- الاتفاقية رقم (89) لعام 1948 المعنية بالعمل ليلاً (النساء).
- الاتفاقية رقم (100) لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.
- الاتفاقية رقم (105) لسنة 1957 بشأن إلغاء العمل الجبري.
- الاتفاقية رقم (111) لسنة 1958 بشأن التمييز في المهنة والاستخدام.
- الاتفاقية رقم (138) لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام.
- الاتفاقية رقم (182) لسنة 1999 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال.
- وقد نصت المادة 125 من الدستور على أن تقوم حكومات الإمارات باتخاذ ما ينبغي من تدابير لتنفيذ القوانين الصادرة عن الاتحاد والمعاهدات والاتفاقيات الدولية التي يبرمها، بما في ذلك إصدار القوانين واللوائح والقرارات والأوامر المحلية اللازمة لهذا التنفيذ، وللسلطات الاتحادية الإشراف على تنفيذ حكومات الإمارات للقوانين والقرارات والمعاهدات والاتفاقيات الدولية والأحكام القضائية الاتحادية. وعلى السلطات الإدارية والقضائية المختصة في الإمارات، تقديم كل المساعدات الممكنة لسلطات الاتحاد في هذا الشأن.

ويتضمن هذا التقرير دليلاً عالمياً لفجوة النوع (GGGI) The Global Gender Gap Index (يهدف لقياس الفجوات بين الرجال والنساء ومدى التقدم الحاصل عليها على مرور الزمن كواحدة من أهم عناصر المساواة الجندرية، وذلك من خلال أربعة ركائز أو مجالات تنافسية رئيسية هي:

1. المشاركة الاقتصادية والفرص:

تقاس هذه الركيزة من خلال ثلاثة مفاهيم رئيسية هي مدى المشاركة الاقتصادية، والأجر، والترقي والتطور الوظيفي، وتقاس من خلال خمسة متغيرات، هي:

- معدل مشاركة النساء بقوة العمل مقابل الرجال (عاملين وباحثين عن عمل).
- معدل المساواة بالأجر بين الرجال والنساء عن العمل ذاته (معدل النساء مقابل الرجال).
- معدل الدخل التقديري الذي تجنيه النساء مقابل الرجال.
- معدل النساء في مواقع صنع القرار، النساء بالوظائف القيادية العليا، والمديرات.
- معدل النساء المحترفات والعاملات بالمجال التقني / الفني.

Global Gender Gap Indicators بشكل خاص ومنذ عام 2006، ويمثل الأخير جل اهتمامنا بهذا السياق، حيث أنه يعتبر من أهم وأبرز التقارير المتخصصة بهذا المجال، حيث يوفر مقارنات شمولية وتفصيلية تساعد الدول على معرفة موقعها من مراتب التنافسية العالمية في مجال المساواة بين الجنسين من خلال مؤشرات تقليص فجوة النوع، ومقارنة نفسها مع باقي الدول، وعليه فإنه يعتبر مفيداً لرسم خريطة الطريق نحو تطويرها وتميزها ليس فقط من خلال تميزها داخلياً وإنما كذلك عالمياً فتستطيع الدولة من خلاله تحديد موضعها ورتبتها، ثم تقرر ما يجب فعله للوصول لأفضل المراتب التنافسية بمجال تمكين المرأة وتقليص فجوة النوع من خلال إجراء المقارنات المعيارية (Benchmarking) مع الدول ذات المراتب المتقدمة بهذا المجال واعتماد مؤشراتها كمعايير مرجعية للتنافسية (Benchmarks)، ومن ثم إجراء تحليل معمق لمواضع الخلل لتبين أهم مسبباته، وأخيراً وضع الخطط الاستراتيجية والتنفيذية واتخاذ الخطوات العملية التي تترجم كمبادرات وبرامج وأنشطة في هذا المجال للوصول بمؤشراتها إلى أفضل المراتب من التفوق التدريجي.

ويحدد التقرير العالمي لفجوة النوع الاجتماعي للعام 2013 (The Global Gender Gap Report 2013). والصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، إطار عمل شامل للمقارنات المعيارية العالمية (Benchmarking) في مجال فجوات النوع الاجتماعي، حيث أنه يصنف الدول بمراتب وفق مدى تقدمها بمجال ردم وتقليص فجوة النوع الاجتماعي ويعرّف بالدول التي تعتبر نموذجاً ومثالاً يحتذى بتقسيم مواردها المتوفرة وتوزيع الفرص بشكل عادل بين النساء والرجال، بغض النظر عن مستوى تلك الموارد (بغض النظر عن تصنيف الدولة من حيث مدى غنى مواردها) أو مقدار دخل الدولة.

النوع الاجتماعي من حيث مجموع العلامات الكلية والتي تحدد مرتبة الدولة بهذا المجال وهي نتيجة حتمية لإنجاز الدولة في كل مجال من المجالات التنافسية الأربعة أعلاه. ولذلك نجده يعرض لتنافسيته بصورة تفصيلية كذلك، الأمر الذي يمكن أية دولة من معرفة وضعها وقياسه ومقارنتها عالمياً (Global Benchmarking) مع الدول المتقدمة في هذه المجالات وبالتالي تحديد الجوانب التي يجب عليها معالجتها والخطوات الواجب اتخاذها للوصول لأرقى مراتب التنافسية العالمية بهذا المجال.

ومن الجدير بالذكر أن هذا التقرير يحول كل الأرقام والنسب إلى معدلات للتمكن من قياس فجوة النوع، وكذلك يربطها بمعايير المساواة بحيث يكون الواحد الصحيح أعلاها والصفير أدناها، وكذلك فإنه قد حدد قيمة العلامة الكلية (أي العلامة المعيارية للمساواة) لأي مؤشر من هذه المؤشرات هي الواحد الصحيح في حالة وجود المساواة الجندرية وما دونه من عدم المساواة بين الجنسين لصالح الرجال يأتي متدرجاً من أربع منازل مئوية تقل عن الواحد الصحيح، وبحالة أن يكون المجموع فوق الواحد الصحيح يعني ذلك ردم فجوة النوع وعكسها لصالح النساء، ومن المهم الإشارة إلى طريقة القياس التي صمم هذا التقرير ليتبعها، وهي من خلال ثلاثة مفاهيم:

1. احتساب الفجوات في الوصول للموارد والفرص بدلاً من المستويات الحالية للموارد أو الفرص في هذه الدول، وبعيداً عن مستوى تقدم الدولة بشكل عام.
2. النظر إلى الفجوة من حيث المخرج أو النتيجة وليس من حيث المدخلات أو الآليات أو السياسات المطبقة.
3. تصنف الدول بناءً على مؤشر المساواة الجندرية بدلاً من مؤشر تمكين المرأة فالهدف معرفة مدى المساواة الجندرية أكثر من تحديد قن الطرف الذي يكسب المعركة بين الجنسين.

2. التقدم المحرز بمجال الالتحاق بالتعليم:

تقاس هذه الركيزة بمعدلات التحاق الإناث مقابل الذكور بالتعليم، وتقاس من خلال أربعة متغيرات، وهي:

- معدل الأمية بين الإناث مقابل الذكور.
- معدل التحاق الإناث الصافي في التعليم الأساسي مقابل الذكور.
- معدل التحاق الإناث الصافي في التعليم الإعدادي مقابل الذكور.
- معدل إجمالي التحاق الإناث بالتعليم الثانوي مقابل الذكور.

3. الصحة والبقاء على قيد الحياة:

وتقاس هذه الركيزة من خلال عاملين، هما:

- معدل الجنس عند الولادة.
- مدى العمر الصحي المتوقع عند الولادة.

4. التمكين السياسي:

وتقاس هذه الركيزة الفجوة بين الرجال والنساء في الوصول لأعلى مستوى من مستويات اتخاذ القرار، ومن خلال ثلاثة متغيرات هي:

- معدل النساء في البرلمان مقابل الرجال.
- معدل النساء في مناصب وزارية أولى (رتبة وزيرة) مقابل الرجال.
- معدل عدد السنوات التي شغلت بها النساء منصب رئيسة دولة / رئيسة حكومة.

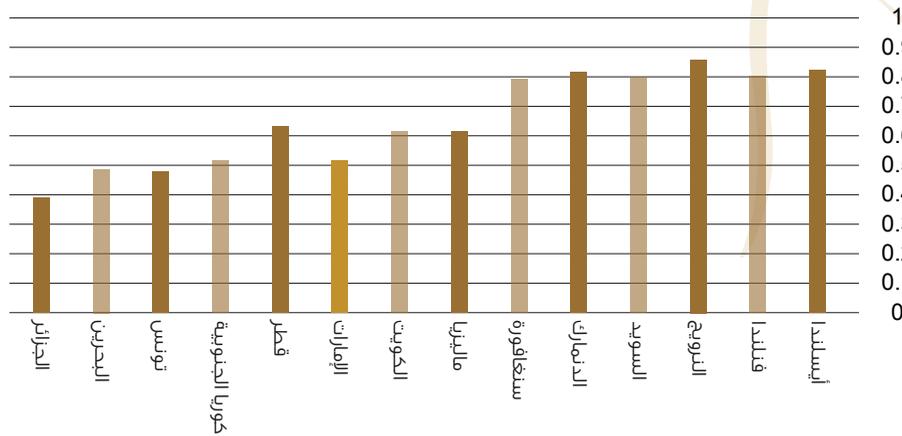
إن الدليل العالمي لفجوة النوع يصنف تنافسية 136 دولة في مجال ردم فجوة

المقارنات المعيارية لجهود تمكين
المرأة في الدولة



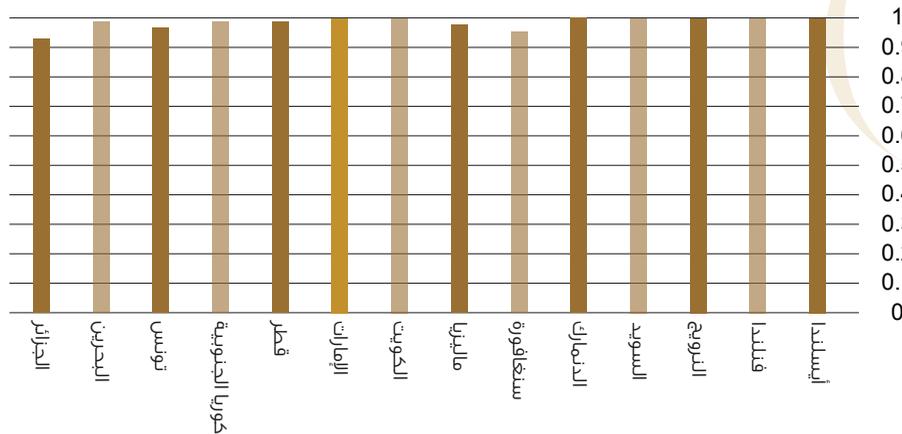
شكل رقم (1)

ترتيب الدول حسب مؤشرات التنافسية في ردم الفجوة بين الجنسين
فيما يتعلق بالمشاركة الاقتصادية والفرص



شكل رقم (2)

ترتيب الدول حسب مؤشرات التنافسية في ردم الفجوة بين الجنسين
فيما يتعلق بتحصيل التعليم



تسعى الاستراتيجية الوطنية لتمكين وزيادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة (2015-2021) إلى تعزيز تنافسية الدولة في المؤشرات العالمية وخاصة فيما يتعلق بتقليص الفجوة بين الجنسين. ومن هذا المنطلق ولأغراض التخطيط الاستراتيجي، فقد تم الاستناد إلى مؤشرات الفجوة العالمية بين الجنسين 2014 الصادرة عن المنتدى الاقتصادي العالمي لإجراء المقارنات المعيارية لمعرفة التصنيف والترتيب العالمي لدولة الإمارات العربية المتحدة.

إن المؤشرات التالية تقارن ترتيب الدولة مقارنة مع الدول الحاصلة على أول خمس مراتب عالمياً وهي أيسلندا، فنلندا، النرويج، السويد والدنمارك، وأول خمس دول عربياً وهي الكويت، قطر، تونس، البحرين والجزائر، كما تمت مقارنة وضع دولة الإمارات العربية المتحدة مع بعض الدول الآسيوية مثل سنغافورة، ماليزيا وكوريا الجنوبية.

جدول (1)

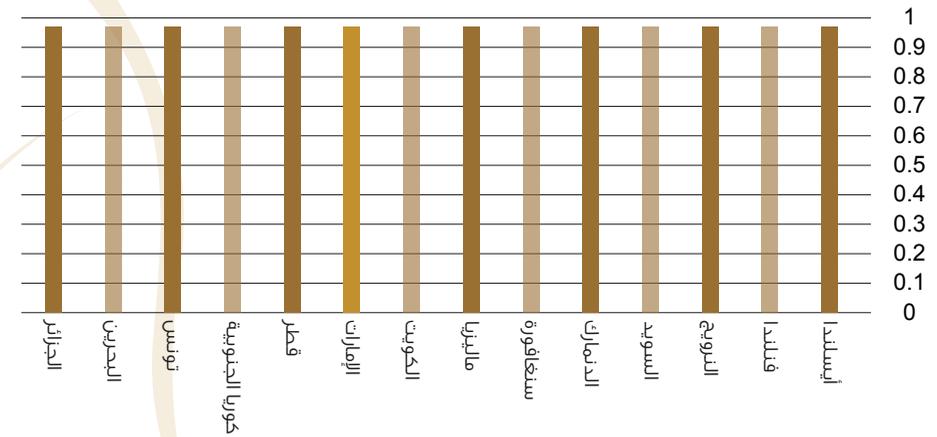
ترتيب الدول حسب مؤشرات التنافسية في ردم الفجوة بين الجنسين

| الدولة | التصنيف / الترتيب العالمي من بين 142 دولة | مجموع النقاط |
|----------------|---|--------------|
| أيسلندا | 1 | 0.859 |
| فنلندا | 2 | 0.845 |
| النرويج | 3 | 0.837 |
| السويد | 4 | 0.817 |
| الدنمارك | 5 | 0.803 |
| سنغافورة | 59 | 0.705 |
| ماليزيا | 107 | 0.652 |
| الكويت | 113 | 0.646 |
| الإمارات | 115 | 0.644 |
| قطر | 116 | 0.640 |
| كوريا الجنوبية | 117 | 0.640 |
| تونس | 123 | 0.627 |
| البحرين | 124 | 0.626 |
| الجزائر | 126 | 0.618 |

فجوات النوع الاجتماعي والاحتياجات المستجدة

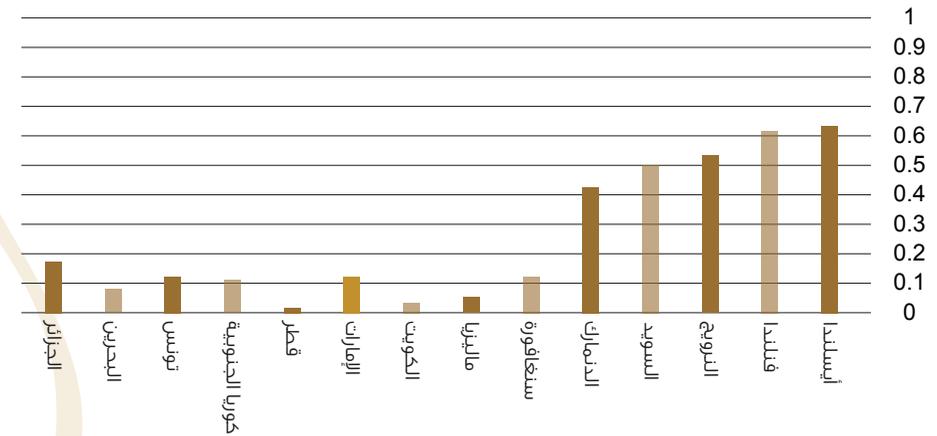
شكل رقم (3)

ترتيب الدول حسب مؤشرات التنافسية في ردم الفجوة بين الجنسين
فيما يتعلق بالصحة والبقاء على قيد الحياة



شكل رقم (4)

ترتيب الدول حسب مؤشرات التنافسية في ردم الفجوة بين الجنسين
فيما يتعلق بالتمكين السياسي



3. إن مؤشرات التنافسية وخاصة فيما يتعلق بالفجوة بين الجنسين تدعو في مجال التمكين السياسي إلى ضرورة تقليص الفجوات فيما يتعلق بنسبة عدد النساء في المجلس الوطني الاتحادي وعدد النساء في المناصب الوزارية والقيادية مقارنة بالرجال.

4. إن خطة الأمم المتحدة للتنمية ما بعد 2015 تتطلب من حكومات دول العالم بذل المزيد من الجهود من أجل وضع نهج سياسة متكاملة لضمان التنمية الاقتصادية الشاملة، والتنمية الاجتماعية الشاملة والاستدامة البيئية ضمن خطة التنمية التي تلبى تطلعات جميع الشعوب من أجل عالم خالٍ من العوز والخوف تركز على الموضوعات التالية:

- الصراع والهشاشة.
- التعليم.
- الاستدامة البيئية.
- الحكم.
- النمو والعمالة.
- الصحة.
- الجوع والأمن الغذائي والتغذية.
- عدم المساواة.
- ديناميكيات السكان.
- الطاقة.
- الماء.

إن المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، كانت وما زالت محظوظة بوجود الإرادة السياسية المؤمنة والداعمة لكافة البرامج الرامية إلى تمكينها وتحقيق تكافؤ الفرص بينها وبين الرجل على مختلف الأصعدة، إلا أن الآمال مازالت معقودة نحو تفعيل تلك الجهود لتزداد مشاركتها في التنمية المستدامة للدولة.

ومما تجدر الإشارة إليه أن الدراسات التحليلية القطاعية التي تم إجراؤها من أجل تقييم جهود تمكين المرأة في مختلف المجالات والتي تم اعتمادها كدراسات مرجعية بنيت عليها هذه الاستراتيجية كأحد أهم المرتكزات، والتي سلطت الضوء على واقع تحقق بعض الإنجازات ضمن مسيرة تقدم وتمكين المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، إلا أنها أيضاً قدمت بعض الإضاءات حول أبرز الفجوات التي تواجهها، وكذلك على أهم الاحتياجات المستجدة في مجال تمكين وإدماج النساء بالدولة في عملية التنمية الشاملة المستدامة من محاور وبرامج ومبادرات.

ويمكن إيجاز أهم فجوات النوع الاجتماعي مصنفةً ضمن مجالات التنافسية العالمية حسب منهجية تحليل تأثير العوامل الخارجية والبيئة المحيطة PESTEL Analysis كالتالي:

1. تعتبر الفجوة المعرفية والمتمثلة في قصور البيانات والمعلومات والدراسات المتعلقة بقضايا المرأة من أهم التحديات التي تعيق عمليات التخطيط الاستراتيجي.
2. تعدد الجهات المعنية بتمكين وزيادة المرأة على الصعيدين الاتحادي والمحلي وعدم وجود آلية وطنية رسمية تعنى برسم السياسات والتخطيط لإدماج قضايا المرأة من منظور النوع الاجتماعي في مختلف المؤسسات العاملة بالدولة، ومن ثم التشبيك معها في هذا الشأن يعتبر من أبرز التحديات.

10. مازالت فرص التعليم التقني والمهني محدودة؛ والمتمثلة في توفير جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية والتي تتضمن بالإضافة إلى المعارف العامة دراسة التكنولوجيات والعلوم المتصلة بها واكتساب المهارات العملية المتصلة بالممارسات المهنية في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية وخاصة للإناث؛ فعلى الرغم من أن الفترة الماضية شهدت تغييراً في تفضيلات المرأة في التعليم من خلال الالتحاق بالمعاهد الفنية والمهنية، إلا أن نسب الالتحاق في هذه المجالات مازالت متدنية، كما أن فرص التعليم التقني والمهني لا تتوفر في كافة إمارات الدولة.
11. إن واقع المرأة ذات الإعاقة يشير إلى أنه على الرغم من وجود مبادرات من أجل إدماجها في التعليم النظامي، ووجود مؤسسات توفر خدمات الرعاية لهذه الفئة، إلا أنه من الملاحظ محدودية فرص التعليم المتاحة لهذه الفئة وتركزها في المدن الرئيسية فقط.
12. تشكل الأمراض المزمنة وغير المعدية التحدي الأكبر في الوقت الحالي أمام تحقيق الأهداف الصحية للمجتمع بشكل عام وللمرأة بشكل خاص، وتمثل هذه الأمراض في داء السكري، أمراض القلب والأوعية الدموية، أمراض السرطان، وأمراض الصحة النفسية.
13. على الرغم من وجود بعض البرامج الرامية إلى زيادة الوعي الصحي لدى الفتيات، إلا أن هناك غياب للدراسات والأبحاث الميدانية للتحقق من الوضع الصحي لهذه الفئة، والوصول للعوامل المعيقة والمساعدة لتحقيق صحة الفتيات، فالبرامج المطروحة في مجال النهوض بصحة الفتيات لم تكن شاملة، وذلك لنقص البيانات والدراسات المتعلقة بصحة الفتيات مما يصعب معرفة تأثير هذه البرامج.
14. تفأوت الأنظمة الصحية من إمارة لأخرى يعتبر من أهم التحديات الصحية التي تواجه المرأة؛ وخاصة أن عدم تطبيق نظام التأمين الصحي على كافة إمارات الدولة يجعل تكلفة العلاج عالية خصوصاً بالنسبة للمرأة ذات

5. تدني نسبة مشاركة المواطنات العاملات في القطاعات المهنية والفنية مقارنة بالوظائف الإدارية.
6. تباين القوانين المنظمة لعمل المرأة في القطاع الحكومي (الاتحادي والمحلي) والقطاع الخاص وعدم مراعاتها لاحتياجات المرأة والمرتبطة بالوضع والأمومة، حيث تعتبر أحد الأسباب الرئيسية لتسرب المرأة من سوق العمل.
7. عدم وجود أنظمة وبيئة داعمة لعمل المرأة تراعي دورها الإيجابي في ظل عدم تكامل وتبادل الأدوار بين الرجل والمرأة داخل الأسرة، على الرغم من دخول المرأة لسوق العمل والدور الإنتاجي (مثل توفير الحضانة داخل أماكن العمل، وتوفير المواصلات، وعدد ساعات العمل).
8. على الرغم من الارتفاع النسبي في أعداد النساء الفنيات والإداريات العاملات في المستشفيات والمراكز الصحية وغيرها من المهن الفنية في القطاعات الأخرى، إلا أن نسبة المواطنات في مثل هذه المهن عموماً متدنية، الأمر الذي يتطلب خلق بيئة عمل جاذبة للمرأة.
9. إن التحول إلى مجتمع المعرفة يؤكد أهمية البحث العلمي بكافة أنواعه وأساليبه، الأمر الذي يتطلب إعداد النشء بمقومات الولوج في ذلك المجتمع، إلا أن واقع إحصاءات التعليم تبين أنه رغم الجهود المبذولة من أجل النهوض بتعليم المرأة، فإن 31.5% من الإناث المواطنات هن من حملة الشهادة الثانوية، في حين أن التوجهات العالمية في الدول المتقدمة هو ألا يقل المستوى التعليمي لـ 80% من السكان عن الشهادة الثانوية. كما أن بيانات وزارة التربية والتعليم تبين أن التوجه للمجال العلمي مازال محدوداً بين طلاب الثانوية؛ حيث كانت نسبة الإناث المنتسبات للمسار الأدبي في الثانوية العامة قد بلغت 69.8% بين المواطنات في الصف الثاني الثانوي، و71.7% في الصف الثالث الثانوي في عام 2010.

الدخل المحدود، ناهيك عن أن نظام التأمين الصحي الحالي لا يغطي كافة المتطلبات الأساسية للنهوض بصحة المرأة وأسرتها.

15. في ظل تسارع وتيرة الحياة، والانفتاح على الثقافات المتعددة ظهرت أنماط سلوكية دخيلة على المجتمع الإماراتي، كالإدمان على الكحوليات والمسكرات والمخدرات والتدخين، خاصة بين فئة الشباب، كما ظهرت حالات العنف الأسري، وتحول معظم الأسر إلى أسر مستهلكة بعد أن كانت الأسر في دولة الإمارات أسراً منتجة بطبيعتها، وارتفعت نسبة الطلاق، وظهر جيل جديد مشتمت الأفكار والقيم خليط بين عدة ثقافات، مما انعكس ذلك على الهوية الوطنية والانتماء والولاء الوطني.

16. بشكل عام، تعتبر المرأة ذات الإعاقة والمسننة والمرأة المقيمة في المناطق النائية من الفئات التي مازالت تعاني من قصور البرامج والخدمات الموجهة إليها؛ إذ تواجه هذه الفئات صعوبات أمام وصولها إلى فرص التمكين والمشاركة والريادة، نتيجة تركيز العديد من الخدمات والبرامج في المدن الرئيسية من جهة، ونتيجة الأنماط الثقافية السائدة من جهة أخرى.

17. يساهم القطاع المنزلي بشكل كبير في التلوث البيئي في الإمارات العربية المتحدة، ومازال وعي المرأة بأدوارها في الحفاظ على استدامة البيئة من أجل أجيال المستقبل متواضعاً.

18. على الرغم من حرص المشرع على سن التشريعات الداعمة للمرأة إلا أنه لا توجد آلية منصوص عليها في القوانين تفيد ضرورة إجراء المراجعة الدورية لهذه التشريعات لضمان استجابتها لمستجدات الحياة من جهة، والتزام الدولة في المواثيق الدولية من جهة أخرى.

19. هناك حاجة إلى تسهيل وتبسيط إجراءات وصول المرأة إلى الخدمات التشريعية والقضائية، ففي كثير من الأحيان نرى أن هذه الإجراءات تأخذ حيزاً كبيراً من الوقت، إلى جانب عدم معرفة المرأة بطبيعة هذه الإجراءات ومتطلباتها.

الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة 2015-2021

العدالة: التنمية والعدالة الاجتماعية أساسان لتحقيق السلام والأمن، لذا تسعى الاستراتيجية إلى إزالة الفوارق الاجتماعية والاقتصادية وتوفير الإنصاف بما يضمن تمتع المرأة الإماراتية بمختلف خصائصها الديموغرافية بثمار التنمية.

الشفافية: تسعى الاستراتيجية إلى تعزيز الشفافية فيما يتعلق بحرية تدفق المعلومات والمعرفة بأوسع مفاهيمها، بما يدعم عمليات التخطيط الاستراتيجي.

التعاون: تسعى الاستراتيجية إلى تعزيز العمل بروح الفريق الواحد من أجل تحقيق رؤية الحكومة 2021، من أجل تحسين الخدمات كماً ونوعاً وتحقيق رسالة المرأة وتحقيق دورها في التنمية المستدامة.

المواطنة: تسعى الاستراتيجية إلى تشكيل شخصية المرأة الإماراتية ومنحها خصائص تميزها عن غيرها من نساء العالم، من خلال التمسك بقيم المجتمع والتمسك بالهوية الوطنية بما يعزز تماسك وتلاحم المجتمع.

منهجية إعداد الاستراتيجية

تم اتباع منهجية تشاركية في إعداد وتطوير الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة 2021، تتلخص في المراحل التالية:

إعداد دراسات مرجعية (قطاعية) لكل محور من محاور الاستراتيجية الوطنية لتقديم المرأة التي دشنت عام 2002، من أجل الوقوف على الوضع الراهن وتقييم الإنجازات التي تحققت خلال العقد الماضي.

تحليل الواقع السياسات والتشريعات والخدمات الموجهة للمرأة في الدولة باستخدام منهجيتي (SWOT) و(PESTEL) بهدف معرفة الثغرات والتحديات

الرؤية

امرأة متمكنة، ريادية، مبادرة، تشارك في كافة المجالات العملية والتنموية المستدامة بما يحقق جودة الحياة.

الرسالة

تمكين وبناء قدرات المرأة الإماراتية وتذليل الصعوبات أمام مشاركتها في كافة المجالات؛ لتكون عنصراً فاعلاً ورائداً في التنمية المستدامة، ولتتبوأ المكانة اللائقة بها ولتكون نموذجاً مشرفاً لريادة المرأة في كافة المحافل المحلية والإقليمية والدولية.

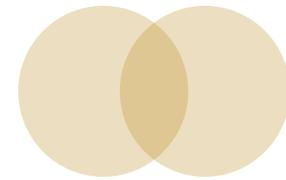
منظومة القيم



المواطنة



التعاون



الشفافية



العدالة

6. خطة التنمية لما بعد 2015

7. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

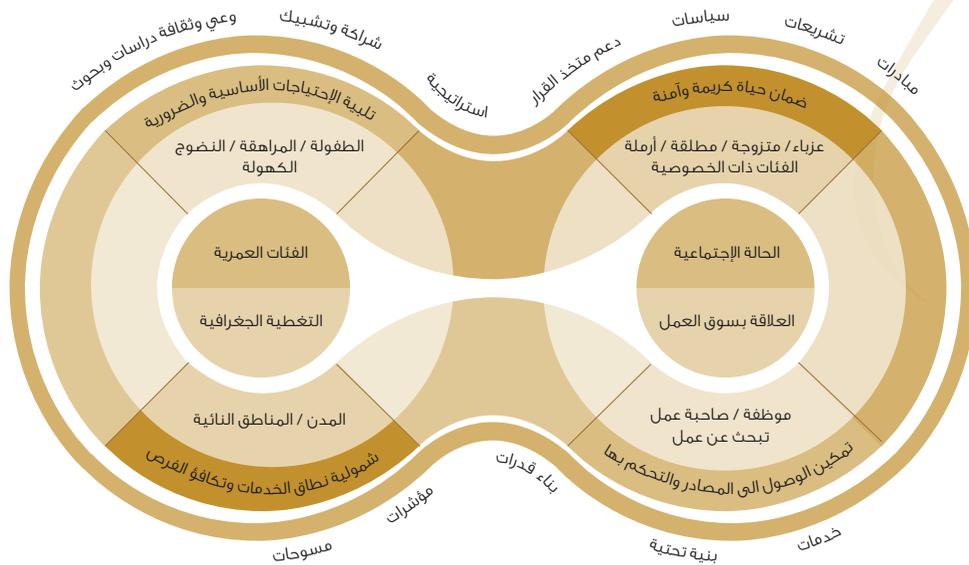
8. الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة

9. استراتيجية النهوض بالمرأة العربية

10. مؤشرات التنافسية العالمية

منهجية تلبية احتياجات المرأة

تم الاعتماد في تحديد الاحتياجات المستجدة للمرأة وتضمينها في الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في الإمارات العربية المتحدة، على الدراسة المستفيضة للخصائص الديموغرافية المختلفة للمرأة، وتحديد احتياجات كل فئة منها. الشكل التالي يوجز هذه المنهجية:



ومواطن التحسين المطلوبة بما يتوافق مع مرتكزات الاستراتيجية.

عقد ثمان ورش عمل لمناقشة نتائج الدراسات المرجعية مع الشركاء المعنيين في ثمان قطاعات رئيسة هي: التعليم، الصحة، الاقتصاد، المجال الاجتماعي، التشريع، البيئة، الإعلام والمشاركة السياسية واتخاذ القرار؛ حيث شارك في هذه الورش 285 مشارك ومشاركة يمثلون 87 جهة من مختلف القطاعات الحكومية الاتحادية والمحلية ومؤسسات المجتمع المدني.

• عرض مسودة الاستراتيجية على الشركاء وأخذ ملاحظاتهم، بالإضافة إلى الاستعانة بخبراء من الهيئات الأممية مثل مركز المرأة في الإسكوا وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

الغاية من الاستراتيجية

توفير إطار عام ومرجعي وإرشادي لمتخذي القرار في المؤسسات بما يضمن تعزيز جهود تمكين وزيادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة.

مرتكزات الاستراتيجية

تم الاستناد في إعداد الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في الإمارات العربية المتحدة إلى جانب نتائج تحليل واقع المرأة على جملة من المرتكزات على النحو الآتي:

1. دستور دولة الإمارات العربية المتحدة

2. رؤية الحكومة الاتحادية 2021

3. استراتيجيات الحكومات المحلية

4. وثيقة قيم وسلوكيات المواطن الإماراتي

5. منهج عمل بيجين

الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة 2015-2021

الأولوية الاستراتيجية (1)

البناء على الإنجازات المتحققة للمرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، والحفاظ على استدامة تلك الإنجازات والمكاسب، والاستمرار في بناء قدرات المرأة بما يضمن توسيع نطاق مشاركتها التنموية.

الأهداف الاستراتيجية

1. إيجاد إطار تشريعي ومؤسسي داعم للمرأة، يتماشى مع أفضل الممارسات في مجال تمكين المرأة، ويتوافق مع التزامات الدولة بالمواثيق والمعاهدات الدولية.
2. رفع مستوى مشاركة المرأة كمأ ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار بما يعزز صورة المرأة الإماراتية على كافة الأصعدة.
3. تعزيز قدرة المؤسسات الحكومية (الاتحادية والمحلية) والخاصة في اعتماد سياسات وتشريعات وميزانيات مراعية لمنظور النوع الاجتماعي.

ممكّنات وعوامل نجاح الاستراتيجية

1. توفر الإطار السياسي والتشريعي الداعم لتنفيذ الاستراتيجية وإدماجها ضمن الخطط الاستراتيجية المؤسسية.
2. الشراكات الاستراتيجية فاعلة على المستويين الاتحادي والمحلي و على مؤسسات المجتمع المدني عبر أطر تنظيمية ملائمة.
3. المتابعة والمراجعة والتقييم المستمر.

أولويات الاستراتيجية

1. البناء على الإنجازات المتحققة للمرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، والحفاظ على استدامة تلك الإنجازات والمكاسب، والاستمرار في بناء قدرات المرأة بما يضمن توسيع نطاق مشاركتها التنموية.
2. الحفاظ على النسيج الاجتماعي وتماسكه من خلال تكامل الأدوار بين الرجل والمرأة لبناء مجتمع قوي و متماسك قادر على مواكبة التغيرات المستجدة.
3. توفير مقومات الحياة الكريمة والأمن والرفاه الاجتماعي كأسس عالية الجودة للمرأة.
4. تنمية روح الريادة والمسؤولية وتعزيز مكانة المرأة الإماراتية في المحافل الإقليمية والدولية.

| # | الهدف الاستراتيجي | آليات التنفيذ | مؤشرات الأداء | نتائج الأثر المتوقعة |
|---|---|---------------|---|--|
| 2 | رفع مستوى مشاركة المرأة كمأ ونوعاً في مختلف المجالات ونسبة تمثيلها في مواقع السلطة وصنع القرار بما يعزز صورة المرأة الإماراتية في كافة الأصعدة. | 2.1 | تفعيل مشاركة المرأة في عمليات صنع واتخاذ القرار وتطوير الآليات المناسبة لبناء قدرات المرأة وصقل مهاراتها في هذا المجال. | زيادة المرأة في المناصب القيادية في مختلف القطاعات |
| | | 2.2 | تبني مؤشرات عالمية لقياس التقدم المحرز في مجال تمكين المرأة ودمجها ضمن مؤشرات تقييم أداء المؤسسات | تبني المؤسسات في القطاع الخاص معدل توافق المؤشرات المحلية مع المؤشرات العالمية في مجال تمكين المرأة في استراتيجيات المؤسسات الاتحادية والمحلية ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص. |
| | | 2.3 | ضمان تكافؤ الفرص في المشروعات العامة والخاصة من خلال تطوير البيئة التمكينية الحاضنة لمشاريع المرأة | نسبة البرامج التمكينية الموجهة لصاحبات المشاريع المتناهية الصغر وتحويلها إلى مشاريع مؤسسية رائدة. |

| # | الهدف الاستراتيجي | آليات التنفيذ | مؤشرات الأداء | نتائج الأثر المتوقعة |
|---|---|---------------|--|---|
| 1 | إيجاد إطار تشريعي ومؤسسي داعم للمرأة يتماشى مع أفضل الممارسات في مجال تمكين المرأة ويتوافق مع التزامات الدولة بالمواثيق والمعاهدات الدولية. | 1.1 | مراجعة وتطوير التشريعات الوطنية لضمان تليبيتها للاحتياجات المستجدة للمرأة بما يضمن لها جودة الحياة | خلق بيئة تشريعية متجددة داعمة وممكنة للمرأة |
| | | 1.2 | اتخاذ التدابير التشريعية والقانونية والإجراءات اللازمة من أجل حماية المرأة. | إيجاد إطار تشريعي يحمي ويجرم كافة ممارسات العنف بأنواعها ضد المرأة. |
| | | 1.3 | تسهيل وصول المرأة إلى المعرفة القانونية والدعم المختص في القضايا ذات العلاقة. | نسبة الوعي القانوني لدى امرأة واعية بحقوقها وواجباتها |

الأولوية الاستراتيجية (2)

الحفاظ على النسيج الاجتماعي وتماسكه من خلال تكامل الأدوار بين الرجل والمرأة لبناء مجتمع قوي و متماسك قادر على مواكبة التغيرات المستجدة.

الأهداف الاستراتيجية

1. تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكّن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل ومجتمع متلاحم ومزدهر.
2. تعزيز قدرة المرأة على مواجهة التحديات والظواهر الاجتماعية المستجدة على المجتمع الإماراتي.
3. ترسيخ القيم التي تؤصل للهوية الوطنية والمبنيّة على لغة التسامح والحوار لدى المرأة.

| # | الهدف الاستراتيجي | آليات التنفيذ | مؤشرات الأداء | نتائج الأثر المتوقع | |
|---|---|---------------|---|--|--|
| 3 | تعزيز قدرة المؤسسات الحكومية (الاتحادية والمحلية) والخاصة في اعتماد سياسات وتشريعات وميزانيات مراعية لمنظور النوع الاجتماعي | 3.1 | حث المؤسسات العاملة في الدولة لإدماج منظور النوع الاجتماعي في سياساتها وخططها الاستراتيجية. | نسبة الخطط الاستراتيجية لدى المؤسسات الحكومية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني المراعية لمنظور النوع الاجتماعي | ضمان العدالة ومراعاة احتياجات كافة خصائص المرأة في البرامج التنموية |
| | | 3.2 | تشجيع المؤسسات على وضع موازنتها المالية من منظور النوع الاجتماعي. | نسبة تبني المؤسسات الحكومية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني لموازنات النوع الاجتماعي. | سهولة مراجعة وتقييم المشروعات والبرامج الموجهة لتمكين المرأة في مختلف القطاعات |
| | | 3.3 | توفير إحصاءات ومؤشرات مصنفة ومبوبة بطريقة تعبر عن احتياجات المرأة بكافة شرائحها. | نسبة وحدات إحصاء النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية الاتحادية والمحلية ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص. | دعم عملية التخطيط الاستراتيجي |

| # | الهدف الاستراتيجي | آليات التنفيذ | مؤشرات الأداء | نتائج الأثر المتوقعة |
|---|---|---------------|--|---|
| 2 | تعزيز قدرة المرأة على مواجهة التحديات والظواهر الاجتماعية المستجدة على المجتمع الإماراتي. | 2.1 | بناء قدرات المرأة وتأهيلها بما يمكنها من التعامل مع المشكلات في مراحلها المختلفة | تنمية مهارات الحوار والتفاوض وحل المشكلات لدى المرأة |
| | | 2.2 | توفير الإرشاد والخدمات الاستشارية الداعمة للمرأة والمعززة لاستقرارها الأسري | زيادة الترابط الأسري والتقليل من حالات العنف والتطرف ودعم الحوار الأسري |
| | | 2.3 | وضع الاستراتيجيات الوقائية والعلاجية للظواهر الدخيلة على المجتمع الإماراتي | نسبة البرامج والمبادرات في المؤسسات الحكومية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني لرصد ومواجهة الظواهر الدخيلة على المجتمع بما يمكن المرأة من التعامل معها. |

| # | الهدف الاستراتيجي | آليات التنفيذ | مؤشرات الأداء | نتائج الأثر المتوقعة |
|---|--|---------------|---|---|
| 1 | تعزيز تكامل الأدوار الاجتماعية بين أفراد الأسرة بما يمكن المرأة من القيام بأدوارها لبناء جيل ومجتمع متلاحم ومزدهر. | 1.1 | غرس القيم الأسرية السلمية التي تعترف بالمسؤولية المشتركة بين الرجال والنساء في نفوس الناشئة | خلق بيئة تشريعية متجددة داعمة وممكنة للمرأة |
| | | 1.2 | دعم المرأة والأسرة بمقومات الحياة الأسرية المتكاملة والمستقرة | إيجاد إطار تشريعي يحمي ويجرم كافة ممارسات العنف بأنواعها ضد المرأة. |
| | | 1.3 | تعزيز الوعي باحتياجات الفئات ذات الخصوصية ضمن النسيج الاجتماعي | نسبة الوعي القانوني لدى امرأة واعية بحقوقها وواجباتها |
| | | 1.4 | تنظيم مسألة الزواج المتعدد الجنسيات للحرص على تجانس الأسرة | انخفاض نسبة الزواج المتعدد الجنسيات |

الأولوية الاستراتيجية (3)

توفير مقومات الحياة الكريمة والأمنة والرفاه الاجتماعي بأسس عالية الجودة للمرأة.

الأهداف الاستراتيجية

1. توفير خدمات ورعاية صحية للمرأة تعزز صحتها الجسدية والنفسية لضمان رعاية صحية آمنة للمرأة.
2. توفير فرص التعليم والتدريب المستمر المراعية لاحتياجات المرأة بمختلف خصائصها وفقاً لمتطلبات مجتمع المعرفة.
3. توفير الحماية والوقاية والبيئة الداعمة للمرأة من الفئات ذات الخصوصية.
4. توفير ظروف بيئية سليمة توفر الحياة المديدة للمرأة تقوم على استدامة البيئة لأجيال المستقبل.
5. تطوير بنى تحية مناسبة مراعية لاحتياجات المرأة بمختلف فئاتها تمكّنها من ممارسة الأنشطة المختلفة.

| # | الهدف الاستراتيجي | آليات التنفيذ | مؤشرات الأداء | نتائج الأثر المتوقعة |
|---|--|---------------|---|---|
| 3 | ترسيخ القيم التي تؤصل للهوية الوطنية والمبنية على لغة التسامح والحوار لدى المرأة | 3.1 | تفعيل دور المرأة والأسرة في ترسيخ منظومة القيم لدى أفرادها | معدل التغيير في سلوكيات الأطفال، ونمو الإحساس بالمسؤولية لديهم تجاه الأسرة والمجتمع والدولة |
| | | 3.2 | بناء وتطوير نظام متكامل من المبادرات التي تعزز قيم الانتماء والولاء والتعايش مع الآخر | معدل البرامج والمشاريع وعدد النساء المستفيدات من هذه البرامج |
| | | 3.3 | الاستمرار في إبراز نماذج القدوة من أجل بناء المرأة الإماراتية الواثقة المسؤولة | نسبة اللقاءات والبرامج التي تظهر النماذج الرائدة ومعدل مشاركة المرأة فيها |

| # | الهدف الاستراتيجي | آليات التنفيذ | مؤشرات الأداء | نتائج الأثر المتوقعة |
|---|--|--|--|--|
| 2 | توفير فرص التعليم والتدريب المستمر المراعية لاحتياجات المرأة بمختلف خصائصها وفقاً لمتطلبات مجتمع المعرفة | 2.1 توفير فرص التعليم والتدريب المستمر المراعية لاحتياجات المرأة بمختلف خصائصها وفقاً لمتطلبات مجتمع المعرفة | نسبة برامج التمكين المعرفي الموجهة للمرأة | توسيع نطاق المعرفة لدى المرأة |
| | | 2.2 توفير تعليم يمكن المرأة من تحقيق التوازن بين أدوارها التنموية المختلفة | نسبة تضمن المسافات الجامعية لبرامج الإرشادية والتوجيهية التي تنمي المهارات الاجتماعية والشخصية والإنسانية لدى المرأة | تقليص نسب خروج المرأة من سوق العمل وتمكينها من الموازنة بين حياتها الاجتماعية والعملية |
| | | 2.3 توفير فرص التعليم والمعرفة والتدريب المستمر الذي يعزز تنافسية المرأة في التنمية المستدامة | معدل فرص التعليم والتدريب المستمر المتاحة للمرأة المعززة لتنافسية المرأة في التنمية المستدامة | بناء شخصية المرأة الواثقة المسؤولة |

| # | الهدف الاستراتيجي | آليات التنفيذ | مؤشرات الأداء | نتائج الأثر المتوقعة |
|---|--|--|--|---|
| 1 | توفير خدمات ورعاية صحية للمرأة تعزز صحتها الجسدية والنفسية لضمان رعاية صحية آمنة للمرأة. | 1.1 ضمان الحصول على خدمات ورعاية صحية مؤمنة تعزز النهوض بصحة المرأة | نسبة الخدمات الصحية المجانية والمؤمنة المناسبة لكل فئة عمرية | تمكين المرأة من الحصول على الفحوصات الدورية الملائمة لكل فئة عمرية والرعاية الصحية المناسبة |
| | | 1.2 الاهتمام بالاحتياجات الصحية للمرأة في المناطق النائية | نسبة المراكز الصحية والخدمات وتوزيعها ما بين المدن والمناطق النائية | توسعة نطاق الخدمات وضمان تكافؤ فرص الوصول إليها |
| | | 1.3 تعزيز وتقوية برامج التثقيف والتوعية الصحية الموجهة للمرأة في مراحلها العمرية المختلفة وكافة مناطق الدولة | معدل استفادة المرأة من البرامج والمشاريع التوعوية المنفذة على مستوى الدولة | تبني أساليب صحية وتغيير أنماط الحياة |
| | | 1.4 الارتقاء بالرعاية الصحية الموجهة للمرأة المعاقة والمسننة وتسهيل وصولها للعلاج والخدمات الصحية. | نسبة الخدمات المقدمة لهذه الفئة ومعدل مراعاة احتياجاتها في الخطط التنموية | ضمان الرعاية الصحية لهذه الفئة وإدماجها في المجتمع |
| | | 1.5 وضع آليات وبرامج تعزز الصحة النفسية للمرأة في جميع مراحل العمر | نسبة مراكز خدمات الصحة النفسية الموجهة للمرأة في مختلف مناطق الدولة. | تخفيف الضغوط النفسية والقدرة على التكيف مع المتغيرات |

| # | الهدف الاستراتيجي | آليات التنفيذ | مؤشرات الأداء | نتائج الأثر المتوقعة |
|---|--|---|---|---|
| 4 | توفير ظروف بيئية سليمة توفر للمرأة تقوم على استدامة البيئة لأجيال المستقبل | 4.1 وضع آليات لتقييم الأثر البيئي للمشاريع التنموية على صحة وسلامة المرأة | نسبة المعايير المطبقة على تراخيص المشاريع التنموية ذات الأثر البيئي على صحة وسلامة المرأة | توفير ظروف بيئية سليمة توفر الحياة المديدة للمرأة |
| | | 4.2 وضع آليات لتقييم الأثر البيئي للمشاريع التنموية على صحة وسلامة المرأة | نسبة النساء اللاتي يدرن مشاريع موجهة للاقتصاد الأخضر | رفع مساهمة المرأة نحو التحول للاقتصاد الأخضر |
| | | 4.3 وضع آليات لتقييم الأثر البيئي للمشاريع التنموية على صحة وسلامة المرأة | نسبة الوعي البيئي لدى المرأة | تقليل البصمة البيئية للمرأة |

| # | الهدف الاستراتيجي | آليات التنفيذ | مؤشرات الأداء | نتائج الأثر المتوقعة |
|---|--|---|---|---|
| 3 | توفير الحماية والوقاية والبيئة الداعمة للمرأة من الفئات ذات الخصوصية | 3.1 تمكين المرأة من الوصول إلى الموارد والسيطرة عليها بما يوفر لها الحياة الكريمة | نسبة النساء ذوات الخصوصية المستفيدات من الموارد الاقتصادية (التوظيف، التمويل، الاستثمار... الخ) | تمكين المرأة من ذوات الخصوصية من الموارد الاقتصادية |
| | | 3.2 تهيئة البيئة الداعمة لإدماج ذوات الإعاقة لتمكينهن من التفاعل الإيجابي في مختلف مناحي الحياة | معدل استفادة النساء ذوات الإعاقة من تسهيلات البنى التحتية والفرص التمكينية | إدماج ذوات الإعاقة كعنصر بشري هام في المجتمع |
| | | 3.3 تعزيز دور الأسرة في توفير الرعاية الأولية لفئة كبار السن ودعم المجتمع بمؤسسات وخدمات مساندة | نسبة الأسر والمؤسسات المجتمعية الحاضنة للمسنات | ضمان الحياة الكريمة للمسنات |
| | | 3.4 توفير الحماية والوقاية للنساء المعنفات | معدل عدد حالات العنف ضد المرأة لكل 100 ألف امرأة وترصد الخفض فيه | ضمان الأمن والحماية للمرأة |

الأولوية الاستراتيجية (4)

تنمية روح الريادة والمسؤولية وتعزيز مكانة المرأة الإماراتية في المحافل الإقليمية والدولية.

الأهداف الاستراتيجية

1. تطوير وتعزيز دور الآليات الوطنية المعنية بتمكين المرأة ودعمها، لضمان ريادة المرأة في مختلف المحافل والأصعدة.
2. تبني مؤشرات عالمية لقياس التقدم المحرز في مجال تمكين المرأة.
3. تعزيز صورة المرأة الإماراتية في المحافل الإقليمية والدولية

| # | الهدف الاستراتيجي | آليات التنفيذ | مؤشرات الأداء | نتائج الأثر المتوقعة | |
|---|--|---------------|--|--|---|
| 5 | توفير بنى تحية مناسبة مراعية لاحتياجات المرأة بمختلف فئاتها تمكّنها من ممارسة الأنشطة المختلفة | 5.1 | تطوير بيئة ثقافية تمكن المرأة من الوصول إلى مصادر المعرفة | معدل استفادة المرأة من برامج ومشاريع المؤسسات الثقافية بالدولة | توظيف الطاقات الكامنة للمرأة وتنميتها |
| | | 5.2 | تمكين المرأة من ممارسة الأنشطة الاجتماعية التطوعية المختلفة بما يشبع احتياجاتها الذاتية | نسبة إقبال المرأة على المراكز ومؤسسات المجتمع المدني والأهلي المستقطبة لطاقتها | امرأة مشاركة ومتفاعلة في المجتمع |
| | | 5.3 | توفير بنى تحية مناسبة ومراعية لاحتياجات المرأة بمختلف شرائحها تمكّنها من ممارسة الأنشطة الرياضية | نسبة المراكز الرياضية والبرامج الداعمة للمرأة في هذا المجال | تبني أسلوب حياة صحي وتعزيز مشاركة المرأة الرياضية |

| # | الهدف الاستراتيجي | آليات التنفيذ | مؤشرات الأداء | نتائج الأثر المتوقعة |
|---|--|--|---|--|
| 3 | تعزيز صورة المرأة الإماراتية في المحافل الإقليمية والدولية | 3.1 وضع إطار منهجي لإعداد التقارير الدولية الدورية ذات العلاقة بحقوق المرأة ومسيرة تقدمها. | نسبة التقارير الإقليمية والدولية المنجزة | ضمان الإيفاء بالتزامات الدولة في الوقت المحدد |
| | | 3.2 تعزيز دور المؤسسات الإعلامية في إبراز الإنجازات والمكاسب المتحققة للمرأة. | تأسيس مرصد إعلامي يرصد إنجازات ومكاسب المرأة | تحسين صورة المرأة الإماراتية في الإعلام الخارجي وإبراز إنجازاتها |
| | | 3.3 توظيف المحافل الإقليمية والدولية للتعريف بالأدوار التنموية للمرأة | معدل مشاركات المرأة في الفعاليات الإقليمية والدولية | إبراز مكتسبات المرأة في المحافل الخارجية |

| # | الهدف الاستراتيجي | آليات التنفيذ | مؤشرات الأداء | نتائج الأثر المتوقعة |
|---|--|--|---|--|
| 1 | تطوير وتعزيز دور الآليات الوطنية المعنية بتمكين المرأة ودعمها، لضمان ريادة المرأة في مختلف المجالات. | 1.1 إشراك الآليات الوطنية المعنية بالمرأة في عملية التخطيط ورسم السياسات. | إنشاء وحدات أو لجان متخصصة في شؤون المرأة في المؤسسات | تضمن احتياجات المرأة ضمن السياسات المؤسسية |
| | | 1.2 بناء قدرات المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني المعنية بتمكين المرأة. | نسبة المشاريع والورش التدريبية الموجهة لبناء قدرات العاملين في المؤسسات | إيجاد نظام متكامل للمشاركة المؤسسية لدعم قضايا المرأة |
| 2 | تبني مؤشرات عالمية لقياس التقدم المحرز في مجال تمكين المرأة | 2.1 تطوير وتفعيل دور المراكز الإحصائية الاتحادية والمحلية في جمع وتحليل بيانات مصنفة ودقيقة وموحدة على مستوى الدولة حول مؤشرات تمكين وتنافسية المرأة | إنشاء وحدات إحصائية للنوع الاجتماعي في المؤسسات ذات العلاقة. | توفر مؤشرات دورية تساعد في وضع الخطط الاستراتيجية وإبراز مكانة المرأة في مختلف الأصعدة |
| | | 2.2 إجراء دراسات المقارنة ومسوحات متخصصة بشؤون المرأة. | نسبة الدراسات المنجزة في شؤون وقضايا المرأة | اعتماد المنهجيات العلمية في دراسة وتحليل قضايا المرأة |

آلية التنفيذ والمتابعة

1. تتولى المؤسسات ذات العلاقة وضع خطط تشغيلية كل ثلاث سنوات واعتمادها ضمن خططها الاستراتيجية وفق الجدول المرفق.
2. يتم اعتماد الخطط والبرامج الموضوعية من قبل مجلس الوزراء والمجالس التنفيذية في كل إمارة.
3. يقوم الاتحاد النسائي العام بعقد اجتماعات دورية مع المؤسسات المعنية لمتابعة وتقييم التقدم المحرز في تنفيذ الخطط، واقتراح التعديلات إذا تطلب الأمر ذلك لضمان تحقيق الأهداف المنشودة.

مراحل تنفيذ الاستراتيجية

تسعى الاستراتيجية إلى تحقيق الأولويات السابقة الذكر بحلول عام 2021، وسيتم ذلك خلال مرحلتين مدة كل مرحلة ثلاث سنوات على النحو الآتي:

مراحل ومستويات تنفيذ الاستراتيجية

إن ضمان تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة تطبيقاً فعالاً، بما يضمن تحقيق الأهداف المنشودة في الإطار الزمني المحدد، يتطلب تحديد المسؤوليات وآليات التنفيذ والمتابعة، والتشبيك الإيجابي مع المؤسسات المعنية، باعتبار أن الاستراتيجية تقدم إطاراً مرجعياً للمؤسسات العاملة في الدولة الاتحادية والمحلية ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص كل في مجال اختصاصه بما يوفر ويضمن متطلبات الحياة الكريمة والأمن للمرأة وفق أفضل المعايير والممارسات.

الشركاء الرئيسون

يعتبر الاتحاد النسائي العام وبالتعاون مع الأمانة العامة لمجلس الوزراء، والأمانة العامة للمجالس التنفيذية في كل إمارة أو من ينوب عنها، هم الشركاء الرئيسون في متابعة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتقديم المرأة في الإمارات العربية المتحدة.

الشركاء الداعمون

كافة الوزارات والهيئات والمؤسسات الاتحادية والمحلية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة.

المشاركون في إعداد الاستراتيجية

الإشراف العام

سعادة / نورة خليفة السويدي – مديرة الاتحاد النسائي العام

فريق الاتحاد النسائي العام

- الدكتور محمد إبراهيم منصور
- أحلام اللمكي
- مريم المنذري
- فاطمة المهيري
- نجا الشناك

معدوا الدراسات المرجعية القطاعية

- التعليم : الدكتورة شيخة سيف الشامسي
- الصحة : الدكتورة فاطمة الرفاعي
- الاجتماع : الدكتورة آمنه خليفه محمد آل علي
- الاقتصاد : الدكتورة شيخة سيف الشامسي
- التشريع : الدكتورة جاسم علي الشامسي
- الإعلام : الدكتور محمد عياش
- البيئة : الدكتورة نوال الحوسني
- المشاركة السياسية واتخاذ القرار: الدكتورة نضال محمد الطنجي

الخبراء والاستشاريون

- السيدة سميرة عطالله، مديرة إدارة مركز المرأة في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)
- عايدة أبو راس - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)
- الدكتورة أنو بوري خبيرة النوع الاجتماعي واستراتيجيات المرأة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي،

المرحلة الأولى 2016-2018

المرحلة الثانية 2019-2021

الإطار الزمني

لتنفيذ الاستراتيجية

مستويات ومراحل التنفيذ

الاستراتيجية الوطنية لتمكين وزيادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة

الاتحاد النسائي العام

الأمانة العامة لمجلس الوزراء

تعميم الاستراتيجية على المؤسسات العاملة بالدولة

إقامة مختبرات إبداعية حكومية قطاعية للعصف الذهني حول الأنشطة والبرامج

الخطط التشغيلية

النشاط

مؤشر الأداء التشغيلي

المبادرات

متابعة التنفيذ والتقييم الدوري

- د. مقبولة محمود حمودة - شركة ذا بنش مارك للاستشارات
- تهاني عبد الحميد الشحروي - شركة ذا بنش مارك للاستشارات

المشاركون في ورش العمل القطاعية

1. وزارة شؤون الرئاسة
• نورة العامري

2. وزارة العدل
• المستشار خولة عبيد الزعابي
• منال الحمادي

3. وزارة الداخلية
• الدكتور محمود الصمادي
• الدكتورة زبيدة جاسم
• آمنة جمعة الكتبي
• لولوة عبد الله الجابر

4. وزارة الخارجية
• خولة المحمود

5. وزارة الصحة
• الدكتورة مريم المطروشي
• الدكتورة منى السبيلي
• أميرة آل بشر
• خولة سلمان

6. وزارة الشؤون الاجتماعية

- الدكتورة مريم راشد بحلوط
- ابتسام السويدي
- إيمان أحمد العوبد
- أحلام يوسف آل علي
- آمنة جمعة الكتبي
- أميمة العاني
- جميلة موسى
- خولة إبراهيم
- زينب موسى علي
- شيخة إبراهيم
- شيخة صالح الجاري
- فاطمة راشد الشحي
- مريم فاطمة محمد المنصوري
- علي عبدالله مراد
- منى جمعة عبدالله
- مهرة عمر العامري
- مهرة نايل النعيمي
- موزة سيف العامري
- موزة محكوم
- نورة سهيل الشرقي
- هدى العقروي
- وفاء أحمد الشحي

13. هيئة الهلال الأحمر
 - فتحية النظاري
14. مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية
 - عشية سلمان الزعابي
15. المجلس الوطني للإعلام
 - إحسان الميسري
16. مجلس الإمارات للتنافسية
 - هند المهيري
 - أروى قاسم
17. الأمانة العامة للمجلس التنفيذي
 - ميمونة الكندي
18. دائرة القضاء
 - المستشار عبد الرحمن عثمان
 - الدكتور جابر الحوسني
19. هيئة الصحة أبوظبي
 - الدكتورة أسماء المناعي
 - الدكتورة شريفة المزروعى
20. هيئة البيئة أبوظبي
 - فوزية إبراهيم المحمود

7. وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع
 - آمنة السالمي
 - باسمة يونس
8. وزارة التربية والتعليم
 - خديجة أحمد عبد الله
 - سوسن الأميري
 - كنيز محمد العبدولي
 - ياسمين المازمي
9. وزارة التجارة الخارجية
 - عائشة الكبيسي
10. وزارة الاقتصاد
 - مهرة المنصوري
11. وزارة البيئة والمياه
 - الدكتورة مريم الشناصي
 - عائشة عبد الله العديد
 - علياء محمود محمد
 - فاطمة توكل
12. الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف
 - الدكتورة رضية سالم
 - نعيمة غريب الفغاني

27. جهاز أبوظبي للرقابة الغذائية

- سميرة محمد الزيدي
- مها محمد المهري

28. هيئة مياه وكهرباء أبوظبي

- حمدة علي آل ثاني
- نورة محمد السامان

29. مركز إدارة نفايات أبوظبي

- هاني حسني
- غدير الخشن
- ندى خميس

30. شركة أبوظبي للإعلام

- محمد الحمادي

31. القيادة العامة لشرطة أبوظبي

- ثريا علي سالم الدويلة

32. هيئة تنمية المجتمع - دبي

- الدكتورة هدى السويدي
- بدرية الشامسي

33. هيئة كهرباء ومياه - دبي

- أمينة الرئيسي
- فاطمة أسلم غلام حسين

21. مجلس أبوظبي للتعليم

- الدكتورة نجلاء الرواي
- الدكتورة كريمة المزروعي
- مريم صقر الرجبي
- مريم الكعبي

22. مجلس أبوظبي للتطوير الاقتصادي

- عائشة جاسم

23. هيئة أبوظبي للسياحة والثقافة

- إيمان خوري

24. بلدية أبوظبي

- أميرة العامري
- نبيلة علي الذيباني

25. جهاز حماية المنشآت

- فاطمة علي سليمان

26. جهاز الشؤون التنفيذية

- أحلام المرزوقي
- سارة المنصور
- عائشة العتيقي
- مريم العميره



40. هيئة البيئة والمحميات الطبيعية بالشارقة

- مريم اليماني
- شمسة الكتبي
- حياة آل علي

41. مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية

- كليثم المطروشي
- صافيناز جودة

42. مؤسسة التنمية الأسرية

- أمل العزام
- أمل محمد الراشدي
- آمنة فتحي الكيلاني
- حمدة غانم الهاجري
- خولة ضيف الله سويدان
- سلامة المنصوري
- شيخة فارس القبيسي
- مرام أحمد الهاشمي
- منيرة ماجد آل علي

43. مؤسسة دبي لرعاية النساء والأطفال

- بدرية يوسف الفارسي
- نورة سلطان
- شمس المهيري
- سماح المري

34. هيئة المعرفة وتنمية البشرية

- أمل بالحصا

35. بلدية دبي

- شيخة سيف المنصوري
- فاطمة أحمد الأنصاري

36. القيادة العامة لشرطة دبي

- فوزية محمد علي
- هناء ملك
- خالد البهندي

37. مجلس الشارقة للتعليم

- عائشة الخاجة

38. المجلس الاستشاري بالشارقة

- إحسان السويدي

39. المجلس الأعلى لشؤون الأسرة بالشارقة

- آمنة العليلي
- نجلاء سلطان العبدولي
- عائشة محمد هاشم
- حليلة الملا
- أميرة بن كرم
- إيمان المدفع

50. مستشفى توام
- الدكتورة طيف السراج
 - سمية الحراصي
 - سهيلة علي حسن
51. مستشفى المفرق
- سلوى الحوسني
52. مستشفى الكورنيش
- الدكتورة عبير النقبلي
 - بشائر حسن الحوسني
 - عشبلة العامري
 - غيثة العامري
 - مريم محمد الحمادي
53. غرفة تجارة وصناعة رأس الخيمة
- فاطمة الغفلي
54. صندوق خليفة لتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة
- فاطمة أحمد المحياس
55. جامعة الإمارات العربية المتحدة
- أماني الأنشاصي
 - الدكتورة أمينة الظاهري
 - الدكتورة حبيبة سيف سالم الشامسي
 - الدكتورة سعاد زايد العريمي

44. مراكز إيواء النساء والأطفال
- الدكتورة أمال محمود
 - سلامة المنصوري
 - ميرة المنصوري
 - موزة البلوشي
 - نادية حفني
45. مجلس سيدات أبو ظبي
- فاطمة عبيد الجابر
 - عزة القبيسي
 - فريدة قمبر
 - نشوى القبيسي
 - عائشة الحلامي
46. نادي سيدات الشارقة
- أميرة الأميري
47. 47. مجلس سيدات أعمال عجمان
- فاطمة المسافري
48. مؤسسة الإمارات للنفع الاجتماعي
- سارة الصايغ
 - فاطمة الكتبي
49. المعهد البترولي
- عائشة ناصر السعدي

- سلام أبو شهاب
- هاني العلي
- 61. جمعية النهضة النسائية - دبي
 - عائشة حمدان الشيخ
 - عائشة علي الكمالي
 - عفراء الحاي مبارك
 - فاطمة أحمد الزرعوني
 - فاطمة الحاي مبارك
 - فاطمة راشد الزعابي
 - هاجر أحمد بوحמיד
 - هدى ضاحي المهيري
- 62. جمعية الاتحاد النسائي بالشارقة
 - آمنة حسن الصايغ
 - ثريا علي المازمي
 - نادية علي
 - هنادي محمد
- 63. جمعية أم المؤمنين بعجمان
 - حمدة الكتبي
 - زينب حبيب عبدالله
 - شهد الحمادي
 - شيخة الحمراني
 - شيخة محمد سالم

- الدكتورة سميرة عبد اللطيف الزرعوني
- الدكتورة شيما الكبيسي
- الدكتورة فاطمة الأنصاري
- الدكتورة مريم لوتاه
- الدكتورة منى سيف الفلاسي
- الدكتورة نجوى الحوسني
- الدكتورة هند سعيد القمزي
- 56. جامعة زايد
 - شيخة سالم الدرمني
 - صفية الرقباني
- 57. جامعة الشارقة
 - أسيل بسام
 - الدكتورة فوزية العلي
 - زينب بنت إبراهيم آل مهدي
 - فرحانة حافظ عبد الحكيم عامر
 - مكية جمعة همت
- 58. كلية فاطمة للعلوم الصحية
 - مها سعيد الهشي
- 59. جريدة الاتحاد
 - عائشة سلطان
- 60. الخليج للصحافة والطباعة والنشر



نبذة عن الاتحاد النسائي العام

تأسس الاتحاد النسائي العام في 27 أغسطس 1975 برئاسة سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك، رئيسة الاتحاد النسائي العام، الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة؛ ويحرص الاتحاد النسائي العام بشكل مستمر على تأدية رسالته الرامية إلى النهوض بالمرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة وتمكينها، وتعزيز أدوارها التنموية في مختلف المجالات والأخذ بيدها نحو الريادة.

الرؤية:

الريادة والتميز في المشاركة والتمكين للمرأة في مسيرة التنمية المستدامة لدولة الإمارات العربية المتحدة وبما يحقق جودة الحياة.

الرسالة:

يسعى الاتحاد النسائي العام في دولة الإمارات العربية المتحدة إلى تبني السياسات ووضع الخطط والبرامج وإطلاق المبادرات التي تسهم في تعزيز وضع ومكانة المرأة وبناء قدراتها وتذليل الصعوبات أمام مشاركتها في مختلف مناحي الحياة، لتتبوأ المكانة اللائقة وتكون نموذجاً لريادة المرأة في كافة المحافل الوطنية والإقليمية والدولية، وتحقيق مقاييس التميز العالمية، وذلك من خلال شراكات متميزة وكفاءات عالية وخدمات مبنية على أفضل الممارسات وبالعامل مع كافة فئات المجتمع أفراد ومؤسسات وبناء قدراتهم لزيادة مشاركتهم في دعم وتمكين النساء.



الاتحاد النسائي العام

ص.ب : 130، أبوظبي - إ.ع.م.

دولة الإمارات العربية المتحدة

هاتف: +971 2 616 1111 فاكس: +971 2 616 1110

البريد الإلكتروني: womenunion@gwu.ae

- عائشة إبراهيم المناعي
- مريم النعيمي

64. جمعية النهضة النسائية بأم القيوين

- فاطمة عبيد علي الصريعي

65. جمعية نهضة المرأة النسائية رأس الخيمة

- آمنة جمعة الماس
- حصة محمد إبراهيم الطاغي
- خديجة أحمد آل مالك
- عائشة أحمد آل مالك
- عائشة حمدان الشيخ
- فاطمة سلطان الكتبي
- موزة محمد الطاغي

66. جمعية الإمارات للتمريض

- آمنة محمد النقبلي
- رقية أحمد الشحي
- نعيمة رجب معلم

67. جمعية الإمارات الطبية

- شمة الهاجري
- نعمة الهرمودي

68. جمعية أصدقاء البيئة

- ميادة الداري

