

نشرة إخبارية

للمراجعة: السيدة نادين الحسن
المسؤولة عن العلاقات العامة في ديلويت الشرق الأوسط
هاتف: +961-1-748 444
nelhassan@deloitte.com

في تقريرها "نساء في مجالس الإدارة"، ديلويت تكشف: النساء تشغل 19.7% من مقاعد مجالس الإدارة في العالم

أبرز نقاط التقرير:

- عدم تناسب نسبة النساء في مجالس الإدارة مع نسبتهن في المناصب التنفيذية العليا؛ 6.7% يشغلن منصب رئيس مجلس إدارة، وأقل منها - 5% - في منصب الرئيس التنفيذي
- بلغ المتوسط العالمي للنساء اللواتي يشغلن مقاعد في مجالس الإدارة 19.7% بزيادة قدرها 2.8% عن عام 2018 مقارنة بنسبة الزيادة 1.9% بين عامي 2016 و 2018
- تتسم الشركات التي تحتل النساء مناصب قيادية تنفيذية فيها بمجالس إدارة أكثر توازناً بدرجة كبيرة من الشركات التي يهيمن الرجال فيها على المناصب القيادية

13 أبريل 2022 – في جهد بحثي مشترك مع منظمة Club 30، أصدرت ديلويت النسخة السابعة من تقريرها السنوي **نساء في مجالس الإدارة: نظرة عالمية**، كشفت فيه أن النساء يشغلن 19.7% من مقاعد مجالس الإدارة في العالم، وذلك بزيادة قدرها 2.8% عن النسخة الأخيرة التي نُشرت في عام 2019.

كشفت النسخة السابعة من التقرير أن النساء يشغلن على الأقل 10% من مقاعد مجالس الإدارة في جميع المناطق الجغرافية الثمانية الكبرى في العالم (أمريكا الشمالية، أمريكا اللاتينية والجنوبية، منطقة الكاريبي، أفريقيا، أوروبا، الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، آسيا، أستراليا). رغم أن هذه الزيادة (2.8%) في تمثيل النساء في مجالس الإدارة تمثل تقدماً بطيئاً، باستثناء بعض الحالات البارزة، إلا أنها تعطي الباحثين سبباً للتفاؤل هذه السنة مقارنة بالخلاصة التي انتهى إليها تقرير العام 2019 وتوقع فيها وصول العالم إلى المساواة في تمثيل الرجال والنساء في مجالس الإدارة في العام 2052. لكن تقرير هذه السنة يرى أنه إذا حافظ العالم على نسبة الزيادة الملحوظة التي سجلتها كل من النمسا، كندا، إيرلندا، إيطاليا، بولونيا، البرتغال، إسبانيا، المملكة المتحدة، والولايات المتحدة في تمثيل النساء في مجالس الإدارة، فإن العالم سيصل إلى المساواة في التمثيل بين الجنسين في العام 2045.

وقد تعاونت ديلويت في إعداد تقرير هذه السنة مع منظمة Club 30، التي تنص رسالتها، مثلما يشير اسمها، على الوصول إلى نسبة 30% على الأقل من تمثيل النساء في مجالس الإدارة والمناصب القيادية التنفيذية في جميع الشركات المدرجة في أسواق البورصة العالمية. ويتضمن هذا التقرير فصلاً بعنوان "القصة على أرض الواقع" يعطي فيها فكرة موجزة عن تمثيل النساء في كل دولة، كما يتضمن فصلاً يتحدث فيه نادي الثلاثين بالمائة عن التفاوت في التقدم في تمثيل النساء في كل دولة.

يتحدث هذا التقرير الأخير بالتفصيل عن التقدم المنجز في تمثيل النساء في مجالس الإدارة في 72 دولة، كما يسلط الضوء على الاتجاهات السياسية والاجتماعية والتشريعية التي تقف وراء الزيادة في عدد النساء في مجالس الإدارة في هذه الدول.

يرى التقرير أن المنظمات أو الحكومات المحلية في جميع الدول تقريباً التي شملها التقرير تبدي التزاماً إزاء زيادة عدد النساء في مجالس إدارة الشركات العاملة لديها، وأن هذه المنظمات، سواء الخاصة أو العامة، تتخذ خطوات ملموسة نحو تحقيق المساواة في التمثيل بين الجنسين، غير أن التقرير يخلص إلى أن إيقاع التقدم الجماعي لهذه المنظمات نحو هذا الهدف لا يزال بحاجة إلى زيادة وتيرته.

تعقيباً على هذه الخلاصة، أبدت رنا غندور سلهب، الشريكة المسؤولة عن إدارة المواهب والتواصل في ديلويت الشرق الأوسط، ارتياحها لرؤية دول العالم، باستثناءات قليلة، تواصل جهودها نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، غير أنها رأت "أن نسبة التقدم بشكل عام في هذا المجال لا تزال بطيئة وغير متساوية بين الدول"، وعزت رنا ذلك إلى "عوائق كثيرة أضيف إليها تفشي جائحة فيروس كوفيد-19 التي فرضت مزيداً من العراقيل أمام تحقيق هذا الهدف، الأمر الذي يجعل من المهم جداً لهذه الدول والشركات أن تتجاوز الجوانب النظرية وتنتقل إلى اتخاذ خطوات ملموسة لا تهدف فقط إلى إدماج النساء في مجالس الإدارة وخارجها في المناصب القيادية، بل أيضاً إلى

تحقيق التنوع الإثني والعرقى وبين الجنسين. وما زيادة تمثيل النساء في مجالس الإدارة سوى الخطوة الأولى في هذه الرحلة الطويلة من المساواة والتنوع.“

من جانبها، نوهت لميس المحتسب، مديرة التنوع والإدماج والثقافة المؤسسية في ديلويت الشرق الأوسط، بالتقدم المهم الذي أحرزته كل من دولة الإمارات العربية المتحدة، والمملكة العربية السعودية على وجه الخصوص من بين دول منطقة الشرق الأوسط في مجال تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة حيث وضعت كلتا هاتين الدولتين نسباً مستهدفة لتمثيل النساء في مجالس الإدارة والمناصب القيادية، وتعمل على تحقيقها، وأضافت: “يعمل عدد كبير من الشركات والجهات الحكومية في الشرق الأوسط في الوقت الحاضر على الاستثمار في عدة برامج ومبادرات ترمي جميعها إلى تحقيق التوازن بين الجنسين، وتأهيل النساء لشغل مقاعد في المناصب العليا ومجالس الإدارة، وخلق أرضية خصبة لزيادة تمثيل النساء في منظومة الشركات الشرق الأوسطية.“

عدم التناسب في التقدم في شغل المناصب القيادية

من جانب آخر، يسلط التقرير الضوء على التفاوت بين مسار تمثيل المرأة في مجالس الإدارة ومسار شغل المرأة لمنصب رئيس مجلس الإدارة ومنصب الرئيس التنفيذي. بالرغم من التقدم الطفيف الذي تحقق على المسار الأول، كان التقدم على المسار الثاني بالكاد يُذكر، الأمر الذي يعني أن زيادة عدد النساء اللواتي يشغلن مقاعد في مجالس الإدارة لا يتساوى بالضرورة مع عدد نظيرتهن في المناصب القيادية.

كشفت التقرير على وجه التحديد أن نسبة النساء اللواتي يشغلن منصب رئيس مجلس الإدارة لا تتجاوز 6.7% فقط بزيادة طفيفة قدرها 1.4% فقط عن عام 2018، كما تددت نسبة النساء اللواتي يشغلن منصب الرئيس التنفيذي إلى 5% فقط بزيادة 0.6% فقط عن عام 2018.

رغم هذا التقدم الطفيف، يكشف تقرير ديلويت النقاب عن علاقة إيجابية مضطربة بين شغل النساء لمنصب الرئيس التنفيذي وتنوع التمثيل في مجالس الإدارة. يرى التقرير أن نسبة النساء الممثلات في مجالس إدارة الشركات التي يشغل النساء فيها منصب الرئيس التنفيذي تفوق بكثير نسبة النساء في مجالس إدارة الشركات التي يقف الرجال على رأس الهرم فيها (33.5% مقابل 19.4% على التوالي). على نحو مماثل، ارتفعت نسبة النساء في مجالس الإدارة التي ترأسها امرأة لتصل إلى 30.8% متفوقة بذلك على نسبة النساء (19.4%) في مجالس الإدارة التي يرأسها رجل. ويمكن القول أن العكس صحيح أيضاً، فكلما اختلف التمثيل بين الجنسين، تميل مجالس الإدارة إلى تعيين امرأة في منصب الرئيس التنفيذي ومنصب رئيس مجلس الإدارة.

الدول الخمس الأولى في تمثيل النساء					
نسبة النساء في منصب الرئيس التنفيذي			نسبة مقاعد مجلس الإدارة التي تشغلها النساء		
الدولة	النسبة	نسبة الزيادة	الدولة	النسبة	نسبة الزيادة
فرنسا	43.2	5.9	سنغافورة	13.1	3.2
النرويج	42.4	1.4	السويد	12.4	2.1
إيطاليا	36.6	7.3	تايلند	11.6	1.9
بلجيكا	34.9	4.3	إيرلندا	11.5	3.7
السويد	34.7	1.4	فرنسا	9.7	3.5

المصدر: النسخة 7 لعام 2022 من تقرير ديلويت “نساء في مجالس الإدارة: نظرة عالمية“

تعقيباً على هذه النتائج، قال دان كونيسبيرغ، العضو المنتدب لبرنامج ديلويت “مجالس الإدارة العالمية“: “إن الأمر يحتاج لمزيد من الالتزام والمثابرة المتناسقة للتغلب على العراقيل المتواصلة التي تحول دون زيادة التنوع بين الجنسين في مجالس الإدارة. إذ ينبغي على قادة المؤسسات العامة والخاصة أن يدركوا أهمية المساواة بين الجنسين في التمثيل في مجالس الإدارة، ويعملوا على تأييد هذه المساواة والعمل بنشاط على تحقيق التقدم فيها حتى لو تحقق هذا التقدم بخطى بطيئة. وتقع مسؤولية هذا الأمر على عاتقنا جميعاً حيث ينبغي علينا العمل على بناء مستقبل أكثر تنوعاً ومساواة بين الجنسين، سواء من خلال الابتعاد عن التحيز لأحد الجنسين دون الآخر، أو تنفيذ برامج مصممة خصيصاً لتأهيل النساء لتولي مناصب في مجالس الإدارة، أو دعم سن تشريعات تحقق هذه المساواة.“

لقراءة التقرير كاملاً، يُرجى زيارة الموقع [التالي](#)

نبذة عن تقرير "نساء في مجالس الإدارة: نظرة عالمية"

تستند التحليلات العالمية والإقليمية والقطرية إلى مجموعة بيانات تغطي 10,493 شركة موزعة في 51 دولة – وتشمل أكثر من 176,340 منصب إدارة – وتتوزع هذه الدول على ثلاث مناطق جغرافية: آسيا المحيط الهادئ، الأمريكيتين، وأوروبا والشرق الأوسط وأفريقيا. لم تتناول هذه التحليلات سوى الإدارات وعضويات اللجان النشطة. وعملت ديلويت غلوبال على دعم هذه البيانات واستكمالها بتجميع معلومات حول حصص التنوع بين الجنسين ومبادرات التنوع. يستطلع التقرير بمجمله الجهود التي تبذلها 72 دولة لتشجيع التنوع في تمثيل الجنسين في مجالس الإدارة. لقد اقتبست ديلويت غلوبال نسب الزيادة التي وردت في النسخة الحالية من التقرير مقارنة بنتائج التحليلات التي أجرتها ديلويت في النسخ السابقة من هذا التقرير والتي نُشرت في الأعوام 2015، 2017 و 2019 إلا إذا أشار التقرير خلاف ذلك. إن الآراء ووجهات النظر الواردة في هذا التقرير لا تعكس بالضرورة آراء ووجهات نظر شركة ديلويت توش توهاماتسو المحدودة أو الشركات الأعضاء في مجموعة ديلويت. كما أننا لا نتعهد ولا نضمن دقة المعلومات الواردة في هذا التقرير.

- انتهى -

© 2022 Deloitte & Touche (M.E.). All rights reserved.

في هذا البيان الصحفي، أي دلالة إلى "ديلويت" تشير إلى واحدة أو أكثر من ديلويت توش توهاماتسو المحدودة، وهي شركة بريطانية خاصة محدودة بضمان وتتمتع شبكتها من الشركات الأعضاء المرخص لها بشخصية قانونية مستقلة خاصة. يرجى الاطلاع على deloitte.com/about للحصول على وصف مفصل للهيكل القانوني لديلويت توش توهاماتسو المحدودة والشركات الأعضاء فيها. إن المعلومات الواردة في هذا البيان الصحفي صحيحة إلى حين التوجه إلى الصحافة\ النشر.

عن ديلويت آند توش (الشرق الأوسط) شراكة ذات مسؤولية محدودة:

ديلويت آند توش (الشرق الأوسط) شراكة ذات مسؤولية محدودة (د إم إي) هي شركة تابعة لديلويت شمال جنوب أوروبا شراكة ذات مسؤولية محدودة (ن س إي) بالنسبة لمنطقة الشرق الأوسط وقبرص. وديلويت ن س إي هي شركة مرخص لها من قبل ديلويت توش توهاماتسو المحدودة، وهي شركة بريطانية خاصة محدودة بضمان.

د إم إي هي واحدة من الشركات الرائدة في تقديم الخدمات المهنية الإستشارية وقد تأسست في منطقة الشرق الأوسط ويمتد وجودها منذ سنة ١٩٢٦ في المنطقة من خلال 26 مكتباً في 14 بلداً وتضم قرابة ٥,٠٠٠ شريك ومدير وموظف. إن وجود شركة د إم إي في منطقة الشرق الأوسط وقبرص مكرّس من خلال الشركات الحائزة على ترخيص لتقديم الخدمات وفقاً للقوانين والماراسيم المرعية الإجراء في البلد التابعة له وتتمتع بالشخصية القانونية المستقلة. لا تستطيع الشركات والكيانات المرخصة من قبلها إلزام بعضها البعض و/أو إلزام شركة د إم إي. وعند تقديم الخدمات، تتعاقد كل شركة أو كيان بشكل مستقل مع العملاء الخاصين بهم وتكون هذه الشركات والكيانات مسؤولة فقط عن أفعالها أو تقصيرها.

عن ديلويت

يُستخدَم اسم "ديلويت" للدلالة على واحدة أو أكثر من الشركات الأعضاء المرخص لها من قبل ديلويت توش توهاماتسو المحدودة، وهي مجموعة عالمية من شركات الأعضاء المرخص لها، والكيانات المرتبطة بها. تتمتع الأخيرة وكل من الشركات المرخص لها بشخصية قانونية مستقلة خاصة بها. ولا تستطيع الشركات والكيانات المرخصة من قبلها إلزام بعضها البعض. وعند تقديم الخدمات، تتعاقد كل شركة أو كيان بشكل مستقل مع العملاء الخاصين بها، وتكون هذه الشركات والكيانات مسؤولة فقط عن أفعالها أو تقصيرها. لا تقدم ديلويت توش توهاماتسو المحدودة أو ديلويت ن س إي أو د إم إي أي خدمات للعملاء. يُرجى مراجعة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي:

www.deloitte.com/about

تعتبر ديلويت شركة عالمية رائدة في مجال التدقيق والمراجعة، والإستشارات الإدارية والمالية، وخدمات إستشارات المخاطر، خدمات الضرائب والخدمات المتعلقة بها. وهي توفر خدماتها لأربع من بين خمس شركات على قائمة مجلة فورتشن العالمية لأفضل ٥٠٠ شركة، بفضل شبكة عالمية مترابطة من شركات الأعضاء المرخص لها في أكثر من ١٥٠ دولة. للحصول على المزيد من التفاصيل حول مهنتي ديلويت ال ٣٠٠٠٠٠ وأثرهم الإيجابي في مختلف القطاعات، يُرجى مراجعة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: www.deloitte.com

المعلومات الواردة في هذا البيان الصحفي صحيحة في وقت إرسالها للصحافة.

لتتوقف عن تلقي الرسائل الإلكترونية، يرجى إرسال رسالة رد إلى المرسل تحمل عبارة "Unsubscribe" في خانة الموضوع.

Nadine El Hassan
Senior Manager | Brand & Communications
Deloitte & Touche (M.E.)
Gefinor Center - Block D
Clemenceau Street

Beirut, P.O. Box 113 - 5144

Lebanon

D: +9611748444

nelhassan@deloitte.com | www.deloitte.com

