

نداء للعمل من أجل تحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي في المجالس

1. تبني سياسة تراعي اعتبارات النوع الاجتماعي

المجالس الإدارية. جمع البيانات الخاصة بالنوع الاجتماعي مع الحرص على ضمان التقاطعية يمكن أن يساعد على تحديد العوائق الموجودة في مسار الشركة. هذا بإمكانه تسليط الضوء على الفجوات الموجودة والتي قد تثني بالنساء بعيدًا عن فرص بناء مهارتهن والتدريب على المهارات القيادية وفرص الإرشاد والتوجيه والوصول إلى "المشاريع الجذابة" التي تتيح لهن النمو وأن يكن جزءًا من المبادرات التي تمكنهن من الدفع بشركاتهن إلى الأمام.

التنوع في المجالس الإدارية يتيح المجال أمام المناقشات الغنية والصحية ويحسن من القرارات المتخذة وتحول دون أحادية الفكر. وتعميم سياسة تراعي اعتبارات النوع الاجتماعي في الشركة بأكملها هي طريقة فعالة للتواصل بشأن استراتيجية الشركة على نحو أفضل صوب تحقيق التنوع والشمول والمساواة المبنية على النوع الاجتماعي بما في ذلك في المجالس الإدارية. يجب أن تتسم السياسة في جوهرها بالتقاطعية لضمان استقطاب النساء من مختلف الخلفيات وبمختلف القدرات والإبقاء عليهن. فالتركيز على إزالة التحييزات القائمة على النوع الاجتماعي والقوالب النمطية السلبية يبرهن على إيمان الإدارة بالتمثيل المتساوي للنساء وبقر بإسهاماتهن. تتطلب السياسة الخاصة بالنوع الاجتماعي الفعالة أهدافًا واستراتيجيات واضحة للتنفيذ والرصد والتقييم.

4. وضع حدود للسن والمدة

يجب أن توازن المجالس بين الحاجة إلى وجهات نظر ومهارات وخبرات جديدة، مع الاحتفاظ بالذاكرة والمعرفة المؤسسية. لن يساعد وضع حدود للسن والمدة في تحديث تكوين مجلس الإدارة بشكل مستمر فحسب، بل سيزيد أيضًا من فرص النساء. إن إضافة مقاعد على الطاولة للنساء المؤهلات والمجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً هو فوز سريع.

2. مراجعة الإدارة على نحو منتظم

يمكن أن تقدم المراجعة المنتظمة لثقافة المجلس وتكوينه وفعاليته وأدائه رؤى حول كيفية تحسين المجلس من خلال تحديد مجالات التحسين فيما يخص التنوع والشمول. يمكن أن يساعد تعيين مدير/ة خاص بضممان التنوع أو جهة معنية من مجلس الإدارة لمراقبة التقدم لمساعدة الشركة على البقاء على المسار الصحيح وضمان تمثيل النساء وتقديرهن على قدم المساواة في المجالس الإدارية.

5. اكتشاف طرقًا وسبلًا جديدة للتوظيف

يميل المرشحون والمرشحات إلى أن يكونوا من دوائر اجتماعية متشابهة، مما يساهم في خلق متجانسة من المرشحين والمرشحات. تميل التحييزات المضمنة في ممارسات التوظيف والتعيين إلى إعطاء الأولوية للرجال على النساء، على سبيل المثال تتطلب خبرة سابقة في مجلس الإدارة، بدلًا من تقييم المهارات التي تجعل عضو مجلس الإدارة فعالاً حقًا. يجب استكشاف مصفوفات وشبكات التقييم الجديدة لتوسيع مجموعة المواهب المحتملة وللمساعدة في تحديد المرشحات المناسبات.

3. توفير الفرص والتدريب وبناء المهارات

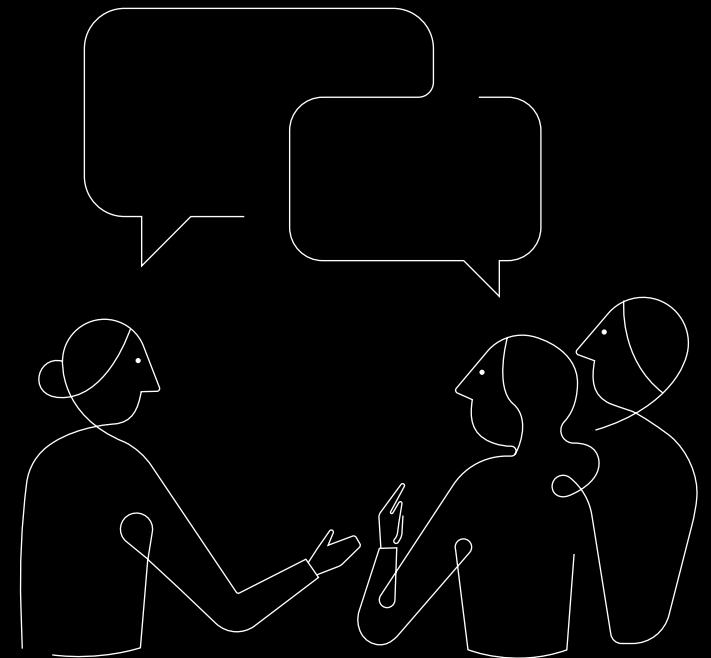
الأسقف الزجاجية تعوق النساء وتحول دون تقدمهن الوظيفي، أي تقلل فرص وصول النساء إلى

مبادئ تمكين المرأة

المساواة تعني نجاح الأعمال التجارية

ندعو الجميع للتوقيع على المبادئ العالمية المعنية بتمكين المرأة والاعلان عن الالتزام بالنهوض بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي في بيئة العمل والسوق والمجتمع بأسره. ليشهد اليوم توقيعك من خلال weps.org!

- المبدأ 1
وضع قيادة مؤسسية عالية المستوى للمساواة المبنية على النوع الاجتماعي
- المبدأ 2
معاملة كافة النساء والرجال بعدالة في العمل - احترام ودعم حقوق الإنسان دون تمييز
- المبدأ 3
ضمان صحة وسلامة ورفاه كافة العاملين والعاملات
- المبدأ 4
تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء
- المبدأ 5
تنفيذ التطوير المؤسسي وسلسلة التوريد وممارسات الأسواق التي تمكن المرأة
- المبدأ 6
تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة
- المبدأ 7
قياس ونشر التقارير حول التقدم في تحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي



يتم تمويل العمل على المبادئ العالمية المعنية بتمكين المرأة والأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة من قبل الاتحاد الأوروبي من خلال برنامج بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (WE EMPOWER - G7, 2018-2020)