



# المرأة والاستثمار

أصوات من الشرق الأوسط  
وشمال إفريقيا



**UBS**

# لمحة سريعة – أربعة اتجاهات ناشئة

بينما نتطلع إلى العقد المقبل، فإننا بحاجة إلى معرفة الاتجاهات الناشئة لدور المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، مع التركيز على الشمول المالي، والطموح في مسار ريادة الأعمال، والتعليم في مجال إدارة الأعمال. في هذا التقرير، تستكشف شركة UBS، بالتعاون مع Women in Business Arabia وجهات أخرى الاتجاهات الإقليمية التي تؤثر في المرأة في مجال الأعمال، وخبراتها الاستثمارية والفرص المتاحة لها في مجال ريادة الأعمال. ومن المثير للاهتمام أن تجارب المرأة اتسمت بالاتساق بصورة عامة في إطار بحثنا، على الرغم من تباينها فيما يتعلق بتفاصيل كل منها، مع ظهور الاتجاهات الأربعة التالية:

- 1 التعليم:** يلعب التعليم المبكر والثقافة المالية دورًا مهمًا في نجاح المرأة على المدى الطويل في مجال الأعمال التجارية أو ريادة الأعمال في المنطقة.
- 2 البيئة المواتية:** تتسم التعاملات بين أصحاب المصلحة بطبيعة ديناميكية، ولا سيّما بين جهات التمويل العامة والخاصة والمؤسسات الخاصة، كما أنها تكتسب قوة دافعة بصورة متزايدة. ويُعد لهذا التأثير الأكبر بالنسبة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (SMEs).
- 3 ريادة الأعمال:** توفر رائدات الأعمال فرصة اقتصادية هائلة من المتوقع أن تنمو بصورة كبيرة خلال السنوات القادمة، ويتطلب الأمر الدعم لتحقيق هذا النجاح.
- 4 المعايير الثقافية:** على الرغم من أن ثروة المرأة في الشرق الأوسط بلغت حوالي 786 مليار دولار أمريكي<sup>1</sup>، فإن المعايير الاجتماعية والثقافية لا تزال عائقًا أمام تحرير القدرات الكاملة للمرأة في مجال الأعمال اليومية واتخاذ القرار وإدارة المخاطر والعلاقات بين الأفراد، وعلى وجه التحديد في الشركات العائلية.

وتؤكد هذه الاتجاهات أهمية دمج العدسة الجندرية في جميع جوانب حياة المرأة من خلال الأدوار التي تؤديها بصفقتها مستثمرة ومديرة أصول وصاحبة ثروات ومستهلكة ومؤسسة وقائدة. عند إلقاء اهتمام أكبر بالمنظور الديناميكي الجندري لكيفية تأسيس الشركات، والتحديات الفريدة التي تواجهها مؤسسات الأعمال التجارية، يمكننا اكتشاف نوع الدعم المخصص المطلوب لبناء القدرات وتوفير التمويل. وبالمثل، فإن توفير الثقافة المالية والتعليم المبكر فيما يتعلق بالأعمال التجارية والاستثمار منذ سن مبكرة والحرص على توافق هذا التعليم مع السياق الديني والثقافي المناسب يمكن أن يضمن احتلال المرأة الشابة المكانة المناسبة لتصبح قائدة قوية في مجال الأعمال التجارية ومؤسسة لكيانات كبرى وتكون لديها القدرة على التحكم الكامل في أمورها المالية وإدارة ثروتها بما يتوافق مع القيم. في مجموعة الأدوات التي نقدمها في نهاية التقرير، نسلط الضوء على أربعة إجراءات عملية يمكن اتخاذها في النظم الاقتصادية والمالية والاستثمارية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.



# فهرس تنظيم المحتويات

6

القسم 1

وجهات نظر نسائية حول  
الأعمال والاستثمار

16

القسم 2

المجتمع والأسرة والثقافة

20

القسم 3

الإمكانيات المتاحة لرائدات  
الأعمال

30

القسم 4

تسريع وتيرة إشراك المرأة  
على الصعيد الاقتصادي

38

ملخص الأفكار

الطريق إلى الأمام

42

نبذة حول الاستبيان

المنهجية

«لنا كيان ووجود ونتمتع بمزايا في صالحنا.  
لدينا فرصة سانحة ليلمع نجمنا، ولهذا  
السبب على الأقل عدت إلى المنطقة.  
إننا بمثابة سمكة كبيرة في بحيرة، بدلاً  
من أن نكون كالسمكة الصغيرة وسط  
المحيط. ويمكننا أن نصنع الفارق حقًا.  
وأعتقد أننا مسؤولون عن ذلك».

رائدة أعمال، الإمارات العربية المتحدة  
جيل الألفية

## مقدمة



مع استمرار ظهور المرأة بصفة قائدة أعمال وصاحبة شركات وورثة ومالكة ثروات في جميع أنحاء العالم، فإننا نشهد ارتفاعًا كبيرًا في معدل المشاركة المالية للمرأة خلال مناقشات عملائنا. وينطبق ذلك التوجه على منطقة الشرق الأوسط أيضًا.

بعد مرور سنوات من الالتزام بدعم المرأة والاستثمار، نشعر بالحماس لتسليط الضوء على سرعة الخطى التي نشهدها في المنطقة.

ويسعدنا أن نشارك وجهات نظر النساء اللاتي شاركن برأيهن في الاستبيان وتحدثنا إليهن.

بعد ما اكتسبناه من خبرة واسعة في المنطقة دامت لأكثر من 50 عامًا، ترسخت مكانتنا كجهة استشارية لكل من العائلات والأفراد. ويعمل الدمج الذي حدث مؤخرًا مع مؤسسة Credit Suisse على تعزيز مكانتنا في هذه السوق الديناميكية.

نظرًا إلى طبيعة عملنا في إدارة الثروات، كان النهج الذي نتبعه في تقديم المشورة دائمًا هو الاستماع إلى عملائنا والاستجابة لاحتياجاتهم. يكشف بحثنا عن الفرص التي تتوفر لعملائنا والنساء في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط، فضلًا عن التحديات التي يواجهونها. وفي هذه الفترة التي تضح بالتغيير، نريد أن يكون حضورنا فاعلًا في المنطقة وأن نساعد في توفير الفرص الاقتصادية التي يتيحها التنوع والشمول للجميع.

**كريستين نوكوفيتش (Christine Novakovic)**

رئيسة شركة UBS Global Wealth Management لإدارة الثروات العالمية في أوروبا والشرق الأوسط وإفريقيا (EMEA)



على مدار القرن الماضي، كان مجال النفط يهيمن على المشهد الاقتصادي في الشرق الأوسط. حتى مع التنوع الاقتصادي في المنطقة، كانت أموال النفط هي الداعم الأساسي للاستثمار. ولكن هذه البنية الاقتصادية لن تبقى في القرن الحادي والعشرين. إن تغير الكفاءة من حيث استهلاك الطاقة وأزمة الاستدامة لا يعني أن قطاع النفط سيختفي من الوجود بين عشية وضحاها، لكن يبدو جليًا أن الاعتماد على قطاع النفط يتقلص بشكل تدريجي مع مرور الوقت.

ومع ذلك، لا يزال لدى الشرق الأوسط موارد مهمة وكثيرة. تتمتع المنطقة بكمية كبيرة من مورد عالي القيمة، وهو رأس المال البشري. ومما يمنح الشرق الأوسط ميزة تكاد تكون فريدة من نوعها السكان الذين يتزايد عددهم من الشباب الطموحين الذين يرغبون في التكيف مع التقنيات الجديدة التي نشأت نتاجًا للثورة الصناعية الرابعة. وقد أسس التاريخ الطويل الممتد لريادة الأعمال في المنطقة، والذي يعود إلى ما قبل ازدهار صناعة النفط، ثقافة المخاطرة والمرونة.

ومع تراجع النفط عن كونه قوة دافعة للاقتصاد، أصبح الناس جاهزين لتولي هذا الدور.

إن دور الناس في دفع الاقتصاد المستقبلي بمنطقة الشرق الأوسط يؤكد على أهمية الريادة النسائية في مجال الأعمال بجميع جوانبه. ليس من الحكمة الاستغناء عن مواهب نصف السكان.

**بول دونوفان (Paul Donovan)**

كبير الاقتصاديين في شركة UBS Global Wealth Management لإدارة الثروات العالمية



# وجهات نظر نسائية حول الأعمال والاستثمار

«لا أحد يعلمك مبادئ الأعمال».

يُظهر بحثنا أن معظم النساء - الرياديات أو الموظفات - على دراية بالشؤون المالية الشخصية ولكنهن أقل دراية بإدارة الأعمال والتعامل مع الأمور المالية. نادرًا ما تتعلم المرأة في المنطقة إدارة الأعمال والاقتصاد، ما لم تكن قد درست في كلية إدارة الأعمال أو عملت في شركة عائلية، على الرغم من أن هذا الاتجاه يتغير مع ازدياد عدد النساء اللائي يكملن برامج التعليم العالي ويحصلن على درجات علمية. ومن الجدير بالذكر أن 98% من المشاركات في استبيان UBS قد أكملن نوعًا ما برامج التعليم العالي التي يمكن أن تساعدن في الدخول إلى سوق العمل.

بالنسبة إلى الرجال في الثقافة العربية، فهم غالبًا ما يكتسبون المعرفة والعلاقات التجارية بشكل غير رسمي من خلال المحادثات العائلية أو في المجالس، ويُقصد بالمجلس لقاء اجتماعي يجتمع فيه الرجال لمناقشة القضايا المهمة والمسائل الأساسية. في حين أن الرجال يمكنهم إجراء محادثات حول الأعمال والمسائل المالية والاستثمارية، فإن هذا النوع من المحادثات داخل شبكات التعارف والتجمعات النسائية غير شائع في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. تأتي المعرفة التجارية من مصادر مختلفة، مثل أصحاب الشركات العائلية «الذين يتمتعون بنظرة مستقبلية» الذين يشاركون معرفتهم في الشؤون المالية والتجارية وتجاربهم الاستثمارية الشخصية في المحادثات مع أفراد العائلة. تُظهر الأبحاث أن العديد من فتيات العائلات من منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا قد تعلمن خارج بلادهن، ولا سيما في الولايات المتحدة وأوروبا. أكدت العديد من المشاركات في بحث UBS أن معرفتهن التجارية بدأت من تعليمهن الجامعي وقد تم تعزيز هذه المعرفة من خلال عملهن في الشركة العائلية.

يعد نقل المعرفة مصدرًا آخر، حيث يمكن للتواصل من خلال شبكات المعارف أن يساهم في إنشاء الأعمال التجارية وممارستها في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. قد يكون تكوين شبكات للمعارف أمرًا صعبًا للأشخاص الذين لم يُولدوا وبتدربوا في المنطقة، ويريدون أن ينشئوا شبكات معارفهم الخاصة. عملت العديد من المشاركات في بحث UBS في إطار ثقافات وبلدان عدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وكن يُعددن مغتربات نظرًا إلى إقامتهن خارج أوطانهن. وقد أثرت معرفتهن بالبلد المحلي في قدرتهن على تطوير شبكة أعمال والسعي لإيجاد فرص الأعمال في شبكة مغلقة. على سبيل المثال، كانت تجربة رائدة الأعمال الكويتية التي أسست نشاطًا تجاريًا في جدة أكثر صعوبة مما كانت عليه الحال في وطنها، حيث تمكنت من الاستفادة من شبكة أعمالها.





«تلقى بعض النساء إرشادات من أزواجهن أو إخوتهن بشأن المجالات التي يستثمرن فيها أموالهن، والأسهم التي يشترينها، ومن ثمّ هناك نساء أكثر اهتمامًا بالاستثمار، ولكنهن لا يعرفن من أين يبدأن. تتوفر إمكانيات هنا.»  
مؤسسة ومستشارة، المملكة العربية السعودية  
جيل الألفية



ذكرت النساء المشاركات في بحثنا أنهن يحلن مسؤولية اتخاذ القرار بسبب التقاليد المجتمعية من ناحية، وافتقارهن إلى المعرفة المالية أو الثقة اللازمة لاتخاذ قرارات مالية سليمة من ناحية أخرى. وعلى الرغم من البرامج التي تقدمها الهيئات الحكومية وشركات رأس المال الاستثماري والبنوك وصناديق الاستثمار، فإنه لا يتوفر التثقيف والتعليم على نطاق واسع فيما يتعلق بالتمويل الشخصي والتجاري والاستثمار في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وفقاً للمشاركات في بحثنا، «أنت تتعلمين قدر ما تستطيعين، وحسب المتاحة».

يمثل هذا التفاوت فرصة كبيرة للمستثمرين في المنطقة والعالم لتشجيع مشاركة المرأة بصورة أكبر في الاستثمار. ومع تراجع المنطقة عن الاعتماد على الوقود الأحفوري لتعزيز اقتصاداتها، يمكن النظر إلى المرأة باعتبارها مصدرًا للإمكانيات الاقتصادية، من خلال عملها في مجال ريادة الأعمال وما لها من خبرة متخصصة في شؤون الاستثمار. ومن الواضح زيادة حجم الإمكانيات الاستثمارية، ولا سيما في بلدان مثل المملكة العربية السعودية، حيث يزيد معدل مشاركة المرأة في الشركات التكنولوجية الناشئة على متوسط المعدل الأوروبي بنسبة 10%<sup>3</sup>.

كما تُعد نوايا المرأة والفرص المتاحة لها لتطبيق المعرفة التجارية والنجاح في الاستثمار من الأمور المهمة. وفي إطار الأسرة، عادة ما تحيل النساء مسؤولية اتخاذ القرارات المالية إلى الرجال (الزوج أو الأب)، وهو ما يدعم فكرة أن الاستثمار يتخذ اتجاهًا ذكوريًا. قيمت أقل من نصف المشاركات في الاستبيان معرفتهن بالاستثمار بمستوى متوسط أو عالٍ. وفقاً للتقرير الذي أعدته UBS في عام 2019 بعنوان «قيمتك ملكك»، تميل معظم النساء المتزوجات في جميع أنحاء العالم إلى ترك القرارات المالية طويلة المدى لأزواجهن. من الأسباب الدافعة لذلك سوابق تاريخية واجتماعية ضاربة بجذورها في أعماق العائلات، والأدوار المنوطة بكل من النوعين الاجتماعيين، ومستويات الثقة، مثل اتباع نماذج الآباء فيما يتعلق بالأدوار المنوطة بكل من النوعين الاجتماعيين والرقابة المالية<sup>2</sup>، وعلى الرغم من ذلك، يُظهر بحثنا في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أن هذا الاتجاه يتغير، حيث أن 62% من النساء اللاتي قابلناهن يسهين إلى أن يصبحن فاعلات أكثر في مجال الاستثمار.



## الخبرات والتحديات في مجال الاستثمار

يبدأ التأسيس القوي لاكتساب المعرفة المالية في سن مبكرة ويتضمن معرفة كيفية وضع الميزانية وإدارة الديون والتخطيط للتقاعد وضبط الإنفاق الشخصي.

من خلال المعرفة المالية، يتمكن الأفراد من تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية من خلال وضع الخطط وتحديد المسؤولية عن شؤونهم المالية الشخصية والتجارية. أظهر بحثنا أن النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يتمتعن بخبرة متوسطة فيما يتعلق بالمعلومات المالية (بنسبة 53%) والمعلومات الاستثمارية (بنسبة 42%)، ولكنهن أقل خبرة فيما يتعلق بأشكال الاستثمار المختلفة.

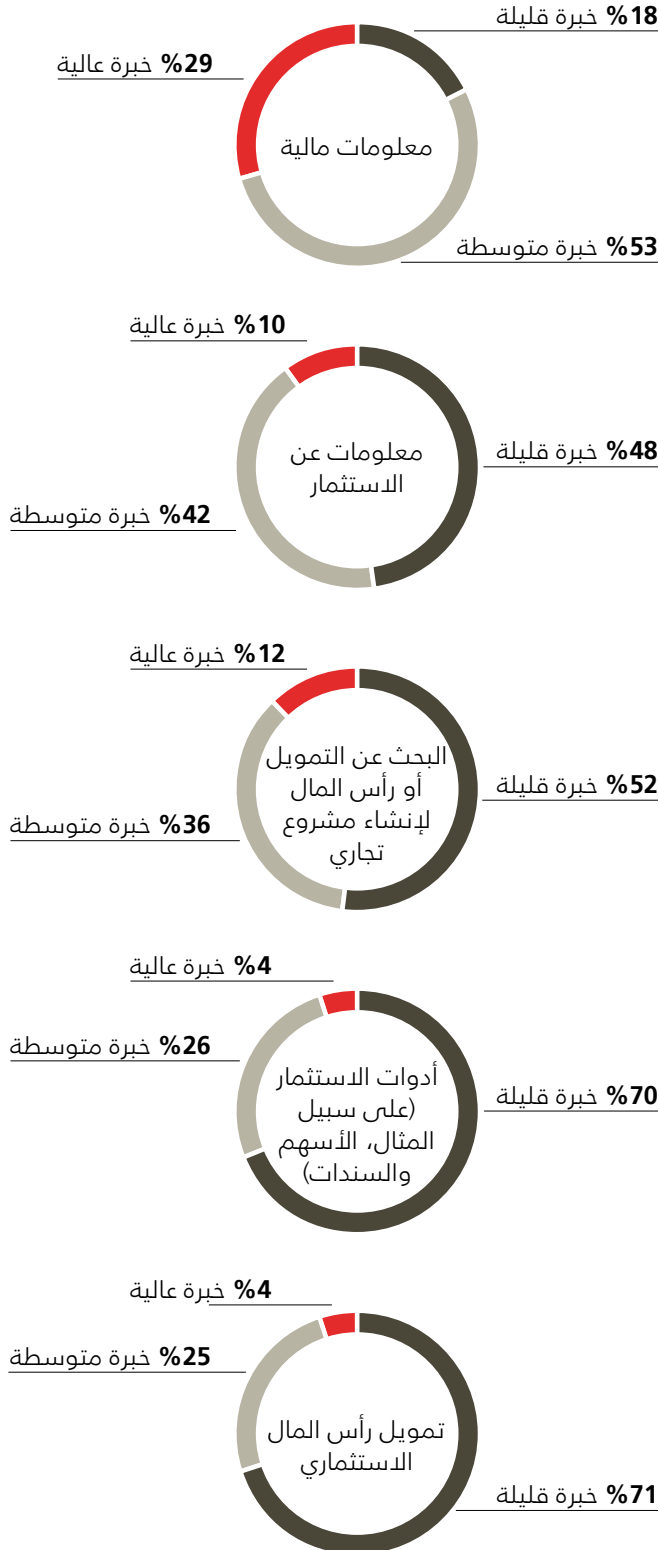
بالإضافة إلى ذلك، فإن ما يقرب من 27% من المشاركات ليست لديهن خبرة في الاستثمار، في حين أن 27% لديهن خبرة لمدة تتراوح بين عامين و10 أعوام في الاستثمارات. يظهر اهتمام بين النساء في الشرق الأوسط بالتحول من الدور السلبي إلى دور أكثر فاعلية فيما يتعلق بالشؤون المالية، حيث أشارت 62% منهن إلى رغبتهن في الحصول على مزيد من المعلومات حول كيفية الاستثمار والاستثمار المستدام (55%) وأسواق المال الخاصة (39%). وعلاوة على ذلك، رأت 52% من المشاركات أن ما يشكل عائقًا أمامهن هو قدر التعليم والتثقيف في مجال الشؤون المالية والاستثمار، كما أشارت 56% منهن إلى أن ما يعيقهن هو نقص فرص الاستثمار.

ومن بين المشاركات،

# 62%

أعربن عن اهتمامهن بالحصول على مزيد من المعلومات حول الاستثمار.

## ما مستوى خبرتك في المجالات التالية؟



## الإمكانات الإقليمية لنجاح المرأة في الاستثمار

إن ثلث إجمالي الثروة الخاصة القابلة للاستثمار في العالم أصبحت الآن في أيدي النساء، وتنمو ثروتهن بشكل أسرع من نمو ثروات الرجال. هناك توجه ورغبة النساء في السيطرة على مواردهن المالية، والتحرك لدعم هذه الجهود بالمعلومات والتثقيف في الشؤون المالية والاستثمار، ولا سيما بمساعدة مستشار موثوق به.

في عام 2020، سيطرت المستثمرات على 33% من إجمالي الثروات الشخصية العالمية القابلة للاستثمار، وشكّلت هذه النسبة ارتفاعاً عن معدل عام 2016 الذي بلغ 31%، ومن المتوقع أن تزيد هذه النسبة إلى 35% بحلول عام 2025.

لقد حققت ثروات المرأة القابلة للاستثمار معدل نمو تجاوز معدل نمو ثروات الرجال في الفترة بين 2016 و2020 (بلغ معدل النمو السنوي المركّب (CAGR) 8.2% مقابل 5.9%).

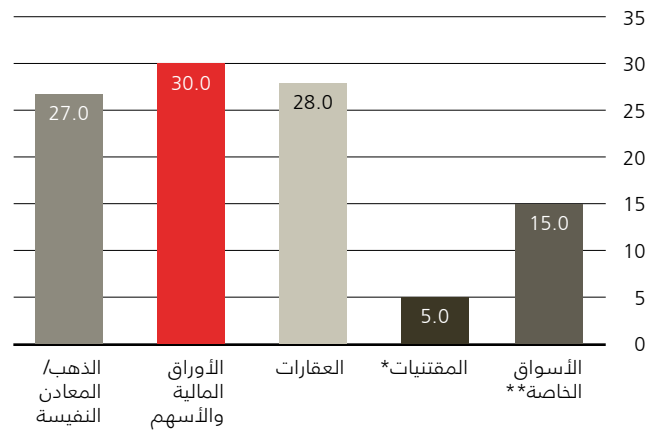
على الصعيد العالمي، من المتوقع أن تستمر ثروات المرأة القابلة للاستثمار في النمو بسرعة أكبر من ثروات الرجال خلال الفترة بين 2021 و2025 (يبلغ معدل النمو السنوي المركّب (CAGR) المتوقع 6.0% مقابل 4.2%). وينطبق هذا أيضاً على منطقة الشرق الأوسط حيث يكون النمو المتوقع أسرع من نمو ثروات الرجال بمعدل نمو سنوي مركّب (CAGR) قدره 6.3% مقابل 5.8%.

ملاحظة: تستند أرقام السوق إلى تقرير مجموعة بوسطن الاستشارية (BCG) حول حجم سوق الثروات العالمية لعام 2020 وتقريرها حول الثروات العالمية لعام 2021، وقد اعتمدت في إعدادهما أساساً على الثروات الشخصية القابلة للاستثمار من مجموعات الأصول التي تبلغ قيمتها مليون دولار أمريكي فأكثر.

المصدر: تقرير مجموعة بوسطن الاستشارية (BCG) للثروة العالمية لعام 2021، تقرير BCG S&B عن حجم السوق لإجمالي الثروة العالمية القابلة للاستثمار.

## ما المجالات التي تركز عليها المرأة استثماراتها في المنطقة حالياً؟

الردود بالنسبة المئوية، إجمالي عدد المشاركات 461



\* قد تشمل المقتنيات الذهب والمنتجات الفاخرة والأعمال الفنية والمعادن النفيسة أو الأسهم أو الديون في الشركات المملوكة للقطاع الخاص/الشركات الناشئة  
\*\* المصدر: استبيان عن ثروات المرأة، تقرير شركة UBS Global Wealth Management لإدارة الثروات العالمية

## سيطرت المستثمرات على

# 33%

من إجمالي الثروات الشخصية العالمية القابلة للاستثمار في 2020، ومن المتوقع أن تزيد هذه النسبة إلى

# 35%

بحلول عام 2025.

وتشير المشاركات في الاستطلاع إلى أنهن يستثمرن أولاً في الأسهم، ثم العقارات ثم المعادن النفيسة. تذكر المشاركات في المجموعات المستهدفة والمشاركات في المقابلات المتعمقة أن النساء العزباوات في المنطقة يفضلن الاستثمار أساساً في العقارات، وربما يتأثرن بالتحويلات في حقوق الملكية الحرة والتغيرات في البيئة القانونية. وأشارت النساء اللاتي أجريت UBS مقابلات معهن إلى أن ملامح استثمارتهن تتغير بمرور الوقت بناءً على مجالات العمل والظروف الشخصية ويمكن أن تتأثر بالجغرافيا السياسية والظروف الاقتصادية في المنطقة.

«ربما يعزى ميل المرأة للاستثمار العقاري إلى كون العقارات ذات طبيعة ملموسة، مما يجعل الاستثمار فيها يبدو أقل خطورة إما بسبب المعرفة الأكبر بهذا النوع من الاستثمار وفهمه بصورة متعمقة، أو بسبب ميزة بقاء العقار التي تجذب العديد من الاستثمارات. من المهم أن ندرك أن الاستثمارات العقارية المباشرة تنطوي على مخاطر من نوع خاص وقد لا توفر ميزة التنوع على أفضل نحو. ولذلك فمن الضروري أن تتخذ النساء هذه القرارات الاستثمارية في سياق مجمل محفظتهن الاستثمارية.»

## ماريانا مامو (Marianna Mamou)

المستشارة الرئيسية لشؤون الاستثمار، في مكتب الاستثمار الرئيسي التابع لشركة UBS Global Wealth Management لإدارة الثروات العالمية

إلى أين تتوجهين للحصول على معلومات أو للتعرف على أمور تخص التمويل والاستثمار؟



11%

لا أعرف من أين يمكنني معرفة هذه المعلومات



62%

أبحث في الموارد عبر الإنترنت



54%

أسأل أصدقائي أو أفراد عائلتي

7%

ليست لدي المعلومات التي أبحث عنها

42%

لدي شبكات من الخبراء المهنيين

14%

أتوجه إلى البنك الذي أتعامل معه

21%

أنتقل للبحث في LinkedIn

13%

لدي مستشار مهني

21%

أنصفح وسائل التواصل الاجتماعي (Instagram, Facebook, Twitter, TikTok)

12%

أنا أستاذ مرشدي

«في UBS، عيّرتنا بصوت عالٍ عن مدى الحاجة إلى حاجة قطاع إدارة الثروات لإعادة تصور الاستشارات المقدمة للنساء في شؤون الثروات. لا يتعلق الأمر بـ«الترويج» للحلول المالية، بل بتهيئة الطريقة التي نقدم بها المشورة للعميلات، مع العلم بأن النساء يتبعن أساليب مختلفة في الاستثمار في الوقت الحالي. كان هذا محور التركيز في أعمالنا على مدار العقد الماضي.»

إيما ويلر (Emma Wheeler)

رئيسة قسم ثروات المرأة، في شركة UBS Global Wealth Management لإدارة الثروات العالمية

تشير شركة Ernst & Young (EY) في تقريرها حول إدارة الثروات العالمية لعام 2023<sup>5</sup>، إلى أن 63% من المشاركات في الاستبيان في الشرق الأوسط يبحثن عن المشورة على نطاق أوسع في مجال خدمات الاستثمار، مقارنة بالمعدل العالمي الذي يبلغ 48%، وهو ما يمثل فرصة لخدمات المعلومات والاستثمار.

ومن المثير للاهتمام، حسب آخر أبحاث أجرتها UBS، أن النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يبحثن عن المشورة من خلال الموارد المتوفرة عبر الإنترنت أو الأفراد قبل طلب المشورة من مستشار موثوق به. تتوافق هذه النتائج مع بحث UBS لعام 2022 بعنوان «المرأة والاستثمار: تصور جديد للاستشارات فيما يخص الثروات»، الذي يشير إلى مدى عدم الرضا الذي تشعر به النساء عالمياً بخصوص علاقتهم المصرفية الحالية وتجارب العملاء.

تشير سيدة أعمال كويتية إلى أن العديد من الدورات التدريبية في مجال الأعمال والاقتصاد معقدة جداً ولا تناسب مستوى الشخص العادي. بما أن الدورات التدريبية تستهدف المتخصصين، فمن المفترض أن المشاركين لديهم بعض المعرفة السابقة بشؤون الأعمال. إن ما ينقصنا الآن هو الوسيلة التي تمكن النساء من «الدخول بحرص في مجال الاستثمار» من خلال تقديم الدعم اللازم لاتخاذ القرارات. قد يشمل ذلك دورات تدريبية مفضلة خطوة بخطوة، أو محادثات مفتوحة حول التمويل والاستثمار، أو شبكات الاستثمار التمويلي التي يمكن الاستفادة منها، أو أدوات يمكن استخدامها لزيادة ثقتهم.

## القوى الدافعة للتمكين الاقتصادي

جسدت المشاركات في بحثنا العديد من القوى الدافعة للتمكين الاقتصادي.

### التوجه الاقتصادي

الاستعداد للتفاعل

على سبيل المثال، النساء اللاتي يعملن في الشركات العائلية، ويكون لهن دور في استدامة أعمال الشركات، ودفع عجلة نموها

### التعليم الاقتصادي

المعرفة والثقة في مجال الأعمال والشؤون المالية

على سبيل المثال، النساء اللاتي يتعدرن عليهن الحصول على المعرفة المالية، ولكنهن متحمسات لبدء مشاريعهن الخاصة أو إعادة الانضمام إلى القوى العاملة

### الموارد الاقتصادية

القدرة المالية، الثروة

على سبيل المثال رائدات الأعمال المستقلات اللاتي يشاركن كمستثمرات في الثروة العائلية

«أعتقد أن كوني امرأة يجب ألا يكون حجر عثرة، أو أنه يجب علينا تغيير الطريقة التي نتصرف بها لمجرد أننا نشعر بالتحيز. ثانيًا، إن التعليم أمر ضروري بصرف النظر عن الشكل التعليمي. سواء كان ذلك بحثًا أو تدريبًا أو شهادات دراسية فعلية، فأنا أتسلح بسلاح العلم. للوالدين الأثر الأكبر في أولى سنوات حياتنا، حيث إن تعليم الوالدين لأبنائهما بشأن الأمور المالية أمر حيوي لمحو الأمية المالية. منذ طفولتنا، كانت أُمي تخبرنا بأن التعليم هو الشيء الوحيد الذي لا يستطيع أحد أخذه منا».

قائدة أعمال ومؤسسة شركة تقنيات مالية، الأردن  
جيل الألفية





## «لا تتناول محادثتنا النسائية عادة موضوعات تتعلق بالاستثمار».

«ترتبط الثقة المالية ارتباطًا وثيقًا بتحمل المخاطر، والذي يعتمد بدوره على تقدير المخاطر. أكدت آخر الأبحاث أن زيادة المعرفة بالمخاطر يرتبط بقلّة تقديرها. وهذا يسلب الضوء على أهمية الخبرة والوعي بالموضوع. يجري الرجال الكثير من المحادثات حول الاستثمار، حتى منذ سن مبكرة».

**إماريانا مامو (Marianna Mamou)**  
المستشارة الرئيسية لشؤون الاستثمار، في مكتب  
الاستثمار الرئيسي التابع لشركة UBS Global Wealth  
Management لإدارة الثروات العالمية

«يجب أن تتمتعني بتلك الخلفية الفكرية [التجارية]، لكي تكون لديك الرغبة في الاستثمار. ومَن يقدم لك هذه الأسس هم والداك وإخوانك. وهذا ليس شيئًا فطريًا – طلب المال. نحن نعتمد بشكل كبير على التقاليد، حيث كان آباؤنا أو أزواجنا هم مَن كانوا يمسكون بزمام الأمور ويملكون المال. في الوقت الحالي، أصبحت النساء أكثر استقلالًا ماليًا، ولكننا نفكر في ادخار المال للأيام العصيبة وليس للاستثمار. وحتى لو أردت الاستثمار، لا أعرف كيف أفعل ذلك أو من أين أبدأ. ولم أرَ قصص نجاح في المنطقة أيضًا».

رائدة أعمال سلسلة في سلسلة من الشركات الناجحة، الأردن  
**الجيل إكس**

ترى العديد من النساء أنه يجب أن يأتي من خلفية تجارية أو تكون لديهن معرفة بهذا الأمر حتى يستحوذ الاستثمار على اهتمامهن. إنهن يفتقرن إلى الثقة لطرح الأسئلة والبحث عن المعلومات والتعامل مع مستشارين خارجيين يمكنهن الوثوق بهم. يجب على النساء اللاتي يفتقرن إلى الفطنة التجارية والمعرفة المالية تعزيز ثقتهن حتى يتمكن من طرح الأسئلة أو البحث عن معلومات حول الأعمال التجارية والاستثمار. تُعد المبادرة بطرح الأسئلة وطلب المشورة خيارًا شخصيًا يصعب اتخاذه على الكثير من النساء اللاتي يحتجن إلى الطمأنينة والدعم.

وأشارت العديد من ضيفات المقابلات إلى أنه وفقًا للمعايير الثقافية، تتجنب النساء المحادثات التجارية والمالية في البيئات الاجتماعية. ومن المثير للاهتمام أن هذا المعيار كان واضحًا أيضًا في المحادثات بين ضيفات المقابلات في أثناء المناقشات التي دارت خلال جلسات للمجموعات المستهدفة التي عقدناها.

لا تُعد المناقشة حول الأنشطة التجارية أو الأعمال أمرًا مقبولًا اجتماعيًا بالنسبة إلى النساء، على عكس الحال بالنسبة إلى الرجال الذين ينخرطون في مناقشات حول الأعمال بين أقرانهم. يوضح تقرير صادر عن KPMG<sup>6</sup> أهمية تشكيل مجموعات وشبكات نسائية مهنية حتى تتمتع النساء ببيئة مواتية لإجراء محادثات تتعلق بالعمل وبناء شبكات المعارف والتواصل مع المرشدين. وأشار تقرير KPMG أيضًا إلى تحول في عقلية الأجيال، حيث تحتفي قائدات الأسر الشابات بنجاح النساء الأخريات وتدعمهن بدلًا من التنافس مباشرة معهن، كما كان شأنًا في الأجيال السابقة. وفقًا للتقرير الذي أعدته UBS لعام 2021 حول فجوة التمويل<sup>7</sup>، فإن وجود شبكة قوية يعد أمرًا بالغ الأهمية بشكل خاص لرائدات الأعمال لعقد الصفقات وتجميعها ودعم اتخاذ القرار.

«نفكر اليوم بعقلية تجعلنا نرغب في دعم منتجاتنا المحلية وعلاماتنا التجارية المحلية، كما نريد دعم بعضنا البعض في السوق. نحتاج إلى أن تساعد المزيد من النساء بعضهن البعض على المستويين المحلي والإقليمي». مؤسّسة في الأردن والمملكة العربية السعودية  
الجيل إكس

## النساء يدعمن النساء

سوف تستثمر النساء في الأعمال التجارية التي تقودها النساء إذا سنحت الفرصة لتحقيق ذلك. يظهر بحث UBS أنه على الرغم من أن 68% من النساء المشاركات في الاستبيان أشرن إلى أنهن مهتمات بالاستثمار في الشركات التي تقودها النساء، فإن 70% منهن ليست لديهن إمكانية الوصول إلى الشركات القابلة للاستثمار التي تقودها النساء. وبعبارة أخرى، فإنهن يرغبن في الاستثمار في الشركات التي تقودها النساء إذا تمكن من العثور عليها.

«أشعر بأنني بحاجة إلى الاعتذار لأن إيراداتنا ليست كبيرة، مع كوننا شركة كبيرة، ولكننا ننمو ولدينا تأثير كبير. هناك شعور بأنني يجب أن أبرر ذلك الأمر. عندما تتحدث مع امرأة، تجدها أكثر فهماً؛ لأن النساء ينظرن إلى الصورة الشاملة. وعلى الرغم من ذلك، لا يمكن العثور على الكثير منهن في محيطك».

ريادة الأعمال في الأردن  
جيل الألفية

على الصعيد العالمي، تتفوق الشركات التي تقودها النساء، أو التي تضم عددًا كبيرًا من النساء في مجالس إدارتها، من الناحية المالية على الشركات التي تقل عنها في التنوع الجنسي ضمن المناصب رفيعة المستوى. وقد سُئلت ضيفات مقابلات UBS<sup>8</sup> البحثية عمًا إذا كنَّ يسعين حقًا إلى إقامة شركات نسائية، سواء بصفتهم مستثمرات أو مؤسّسات يرغبن في الحصول على تمويل. كان معظمهن يميل إلى البحث عن «الشخص الأنسب» للاستثمار المناسب» أولًا وقبل كل شيء، مع الاعتراف بالحاجة إلى «مساعدة» نساء أخريات و«الارتقاء» بهن. والشعور العام هو أنه إذا استثمرت المزيد من النساء في الشركات المناسبة، ولا سيّما في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، فسيكون لذلك تأثير إيجابي على المجتمع وخلق استثمارات أكبر في مجال الاستدامة.

«تُعد شبكة Women in Business Arabia مجتمعًا افتراضيًا، وهي إحدى المبادرات التي تم إطلاقها كوسيلة لتقديم النساء الدعم لنساء أخريات، سواء في مجال الإرشاد التجاري، أو ترسيخ نماذج للقدوة النسائية من منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، أو تكوين شبكات التواصل، أو بناء القدرات. دفعت الحاجة إلى دعم النساء بعضهن بعضًا، المؤسّسات المشاركات في صندوق استثماري Women in Business Arabia إلى إنشاء صندوق يعمل ويقدم خدماته بعدسة جندرية، وهو Amam Ventures، الذي يستثمر في الأعمال التجارية الشاملة لأن وجود المرأة في مجال الأعمال التجارية يعني إنجاز أعمال ناجحة.»

فدي طاهر (Fida Taher)

مؤسّسة مشاركة ورئيسة شبكة WiBarabia

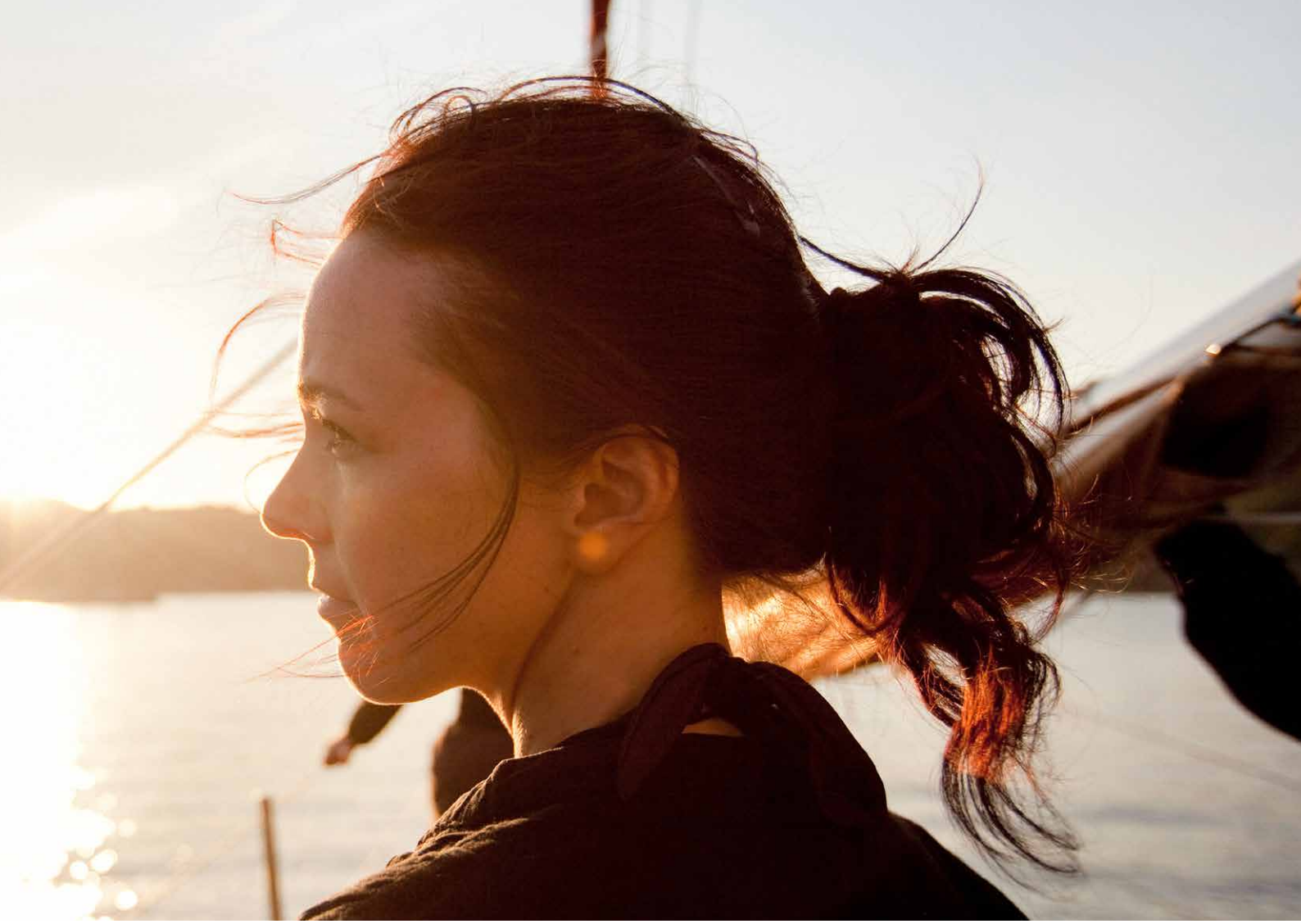
## الخلاصة

تمثل المرأة محركًا قويًا للنمو بعملها في الاستثمار وجهودها في تكوين الثروات. ترغب العديد من النساء في الاستثمار والحصول على الوسائل المساعدة، لكنهن من الناحية الثقافية لا يتولين القيادة في القرارات المالية، ولا يحصلن على التعليم أو التوجيه المالي، ومن ثمّ يواجهن حواجز ثقافية في اتخاذ القرارات المالية في كثير من الأحيان. وقد لا يستثمرن أيضًا بما يحقق مبدأ التنوع، أو بالطريقة المثلى التي تتوافق مع تفضيلاتهن وقيمهن.

## ما هي الإجراءات التي يمكن أن تحدث فرقًا؟

تسريع الجهود الرامية إلى الشمول المالي من خلال تشجيع النساء على أن يصبحن أكثر وعيًا بالموارد من الناحية المالية، ومن خلال مطالبة مستشاريهن الموثوق بهم وأفراد أسرهن بإشراكهن بانتظام في عملية اتخاذ القرارات المالية.<sup>9</sup>





القسم 2

## المجتمع والأسرة والثقافة

### المرأة في المجتمع

ويشكل هذا الاتجاه تحولًا كبيرًا ومهمًا يجب أن يتحقق، حيث ستستمر المرأة في امتلاك الثروات والتحكم فيها ووراثتها ضمن التحول الكبير المتوقع للثروة، الناجم عن التغيرات الديموغرافية.

وفقًا لشركة Accenture، هناك أدلة على أن النساء على مستوى العالم من المرجح أن يصبحن المنتفعات الرئيسيات من أكبر موجة لانتقال الثروات بين الأجيال في التاريخ خلال الأعوام الـ 25 القادمة، حيث تعيش الكثير من النساء بعد وفاة أزواجهن، وتحصل الفتيات على المزيد من الميراث.<sup>10</sup>

على الرغم من أن التعاون والشراكة يشكلان جوهر كيفية بناء المرأة لأسرتها ومجتمعها، إلا أن ذلك النهج يختلف عندما يتعلق الأمر بالأعمال. تتردد بعض النساء في أن يرأسن الشركات العائلية أو يغامرن بالدخول إلى عالم الأعمال دون أساس من الدعم. غالبًا ما يأتي هذا الدعم متجسدًا في شكل أحد أفراد الأسرة (أخ أو قريب أو مستشار) أو شريك تجاري.

أصبحت المرأة أكثر مشاركة بشكل متزايد في القرارات المالية قصيرة المدى (إدارة الشؤون اليومية، إعداد الميزانية) بدلًا من القرارات المتعلقة بالاستثمار (إدارة الديون، الاستراتيجيات طويلة المدى)، على الرغم من وجود إمكانات كبيرة لمشاركة المرأة في جميع جوانب عملية اتخاذ القرارات المالية.



«أدركت مسؤوليتي تجاه فتح مصادر رزق لكثير من الناس، فجافاني النوم. شعرت بالانزعاج من فكرة تسريح العمال. كنت أتصور أن هذه العائلات مثل عائلتي. عرّضت نفسي لكثير من الضغط. لا أستطيع أن أتخيل وقوعي تحت كل هذا الضغط، مع عدم امتلاك المهارات المهنية الأساسية التي يمكنني الاعتماد عليها لإدارة أعمالي. لم تكن المسؤولية تقتصر على إدارة الأعمال فحسب، بل كان لدي التزام تجاه المستثمرين والموظفين لدي. لم يكن الإغلاق خيارًا مطروحًا على الإطلاق».

رائدة أعمال سلسلة من الشركات الناجحة، الإمارات العربية المتحدة  
جيل الألفية

## الشركات العائلية

### هل يمكن للمرأة أن تتعلم شؤون الاستثمار والتمويل من خلال عملها في الشركة العائلية؟

إن تأثير الأسرة متأصل في الثقافة، ولا سيّما بالنسبة إلى رائدات الأعمال اللاتي يتلقين التشجيع من العائلة والأصدقاء. في منطقة كانت فيها عائلات التجار وأعمالهم أساس الاقتصاد على مر التاريخ، هناك إمكانية لتستفيد المرأة من نشأتها وخبراتها التي عاشتها وسط شركات عائلية لتطوير إمكاناتها وأعمالها. على الرغم من أن المعايير الثقافية قد تشكل تحديات، إلا أن احتمال النجاح يزداد مع توفر شبكة الدعم المناسبة.

«كان من النادر رؤية النساء يعملن في الشركات العائلية. ولكن المرأة الآن تحتل أماكن في مجالس الإدارات وتشغل مناصب تنفيذية، ولكن فيما يتعلق بإدارة الشركة، لم أر الكثيرات في هذه المناصب بعد».

مؤسّسة ومستثمرة في سلسلة من الشركات الناجحة،  
الإمارات العربية المتحدة  
الجيل إكس

«هناك قوة دافعة لتسليم زمام الأعمال التجارية إلى أفراد العائلة من الإناث. تعمل الإناث بجد كبير. إنهن يحاولن إثبات قدراتهن. ويتم دعمهن من خلال التقدم الذي تحقّقه «رؤية 2030» في المملكة العربية السعودية. تتضمن الاستراتيجية قسمًا كاملًا حول تمكين المرأة. علاوة على ذلك، فإنهن يشغلن وظائف رفيعة الشأن، لكنهن يرثن الكثير من المال أيضًا. أعتقد أنهن يدركن أكثر فأكثر أنه يمكنهن فعل شيء بهذه الأموال بدلًا من مجرد الاحتفاظ بها في البنك».

ارائدة أعمال ومالكة شركة عائلية، المملكة العربية  
السعودية والإمارات العربية المتحدة  
الجيل إكس



## العائلات التقليدية مقابل العائلات التطلعية

«بالنسبة إلى والدي، يتعلق النجاح دائمًا بالذكاء. أخبرني بأنه إذا كنت ذكية بما يكفي لتحقيق أمر ما، فسوف يساعدني لأنجح فيه. تتبع المزيد والمزيد من العائلات هذا النهج مع أفرادها من النساء.»  
قائدة شركة عائلية عالمية من الجيل الثالث، على مستوى العالم  
جيل الألفية

تستمر مكاتب الاستثمار في كونها قوة دافعة في التنمية والنمو في منطقة الشرق الأوسط، حيث تلعب دورًا أساسيًا في ديناميكيات الاستثمار. في حين أن المرأة قد تتعلم شؤون التمويل والاستثمار من خلال العمل في مكتب عائلي أو المشاركة كأحد أفراد الأسرة، إلا أنها نادرًا ما تكون رئيسة المكتب الاستثماري، على الرغم من وجود دلائل تشير إلى أن هذا الاتجاه في طريقه إلى التغيير.

توجد مؤشرات على وجود تحرك لإشراك أفراد الأسرة من الإناث بشكل أكثر فعالية في التخطيط لتولي أمور الشركات العائلية، حيث تحاول النساء في الأسرة «التعويض عن الوقت الضائع»، كما ذكرت إحدى المستثمرات والمؤسسات في الرياض. تستفيد النساء في المملكة العربية السعودية من استراتيجية تمكين المرأة التي تدعمها «رؤية 2030» لتثبيت قدراتها. ترى النساء أنهن سيرثن الثروة أيضًا، ويزداد إدراكهن لقدرتهن على إحداث تأثير تجاري واجتماعي كبير من خلال الأموال التي سيرثنها.<sup>3</sup>

## العمل الخيري والأثر الاجتماعي

تختلف كيفية تعريف المرأة للأثر الاجتماعي، اعتمادًا على البلد والأعراف المجتمعية فيه. يرتبط العطاء الخيري في العالم العربي بثلاثة مفاهيم مترابطة: التنمية، والتطوع، والدين.<sup>11</sup> في بحثنا، يحمل العمل الخيري معنى شخصيًا، مع ذكر فكرة «العطاء الخيري عن طريق تداول الحديث» على لسان العديد من ضيفات المقابلات. تصف إحدى صاحبات الأعمال شبكة من المصريين الذين يعملون في الخارج ويرغبون في إعادة أموالهم إلى وطنهم. هناك نظام غير رسمي يربط بين المتبرعين والأفراد المحتاجين، ما يدعم فكرة أن «المسلمين يفضلون التبرع للمحتاجين مباشرة».<sup>10</sup>

يمكن استخدام رأس المال كأداة للتغيير الاجتماعي، الذي يمكن أن يحدث بطريقة شاملة ومتعددة الجوانب تمكن إجراء المزيد من التحولات المنهجية في الثقافات والمجتمعات. بالنسبة إلى العديد من مكاتب الاستثمار العائلية في المنطقة، يُعد هذا النهج جزءًا أساسيًا من عملياتها. إن إنشاء أسس لدعم العطاء القائم على القيم هو استراتيجية تستخدم في كثير من الأحيان في مكاتب الاستثمار العائلية، كما تستخدمها الكيانات الفردية الخاصة.

يظهر بحث UBS<sup>3</sup> أن النساء يملن إلى الاستثمار في الأعمال التجارية التي لها معنى وهدف بالنسبة إليهن وتدعم قيمهن. إن الاستثمار بعدسة الأثر المجتمعي يساعد في توفير إمكانات كبيرة للنساء للاضطلاع بدور رئيسي في التحول الاقتصادي والثقافي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

### الخلاصة

ترغب النساء في تولي القيادة في مجال الأعمال لتتطرق في طريقها لتشغل المناصب التنفيذية أو تتولى أدوارًا في مجالس الإدارات مع تحمل المسؤولية والمساءلة فيما يتعلق بمجالات، مثل العمليات، وتطوير الأعمال والإيرادات، والتخطيط الاستراتيجي، والشراكات والتمويل/تقليل المخاطر، ولكن المعايير الاجتماعية غالبًا ما تحصرهن في الأدوار الداعمة ولا يكون لديهن إمكانية الوصول إلى التعليم أو الإرشاد للتطور إلى مثل هذه الأدوار القيادية. قد تتغير هذه المعايير: يعتقد 61% من أفراد القوى العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة أن وجود المزيد من النساء في الأدوار القيادية سيؤثر بشكل إيجابي في مؤسساتهم، في حين يرى 39% منهم أن منصب القيادة رفيع المستوى في مؤسساتهم الحالية ستشغله امرأة في المستقبل. وعلى الرغم من ذلك، تقول 81% من النساء اللاتي شملهن الاستبيان أنه من الصعب عليهن الحصول على الدعم الذي يحتاجن إليه لتولي الأدوار القيادية. حاليًا، تشغل النساء 30% من الأدوار القيادية في المؤسسات في الإمارات العربية المتحدة.<sup>12</sup>

### ما هي الإجراءات التي يمكن أن تحدث فرقًا؟

إن الاستثمار في النساء اللاتي يتطلعن إلى الاستفادة من المجتمعات والأسرة من خلال الجهود المتوافقة مع الأعمال والاستثمار يُعد فرصة للمنطقة. من خلال الشبكات القوية التي لا يهيمن عليها التأثير العائلي، مع التوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى وجود المزيد من النماذج النسائية الناجحة التي تتحدث بنشاط عن هذه الموضوعات، يمكن توجيه النساء بنجاح نحو الأدوار الإدارية والقيادية. هذه هي قوة «تأثير الشبكة»: خلق القيمة من خلال توسيع النطاق.

# الإمكانيات المتاحة لرائدات الأعمال

وفقًا لمجلة فوربس الشرق الأوسط (Forbes Middle East)، تشكل الشركات التي تقودها النساء أقل من 5% من إجمالي الشركات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، مقارنة بالمتوسط العالمي الذي يتراوح بين 23% و26%. يوجد الآن كم وفير من البيانات التي تظهر أن رائدات الأعمال، على مستوى العالم، يتلقين تمويلًا أقل من نظرائهن من الرجال. ونتيجة لهذا التفاوت في قدر التمويل، تفتقر رائدات الأعمال إلى فرص متكافئة للابتكار وبناء شركات ناجحة يمكنها المساهمة في الاقتصاد العالمي. علاوة على ذلك، توجد أدلة كثيرة تشير إلى أن رائدات الأعمال اللاتي يحصلن على التمويل يطورن أعمالًا ذات أداء مماثل، أو حتى أفضل، من أداء أعمال نظرائهن من الرجال. وهذا يؤكد أن المستثمرين يفوتون فرص استثمار غاية في الأهمية.

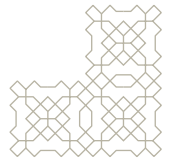
بالنسبة إلى الشركات التي يقودها رواد أعمال متنوعون جنديًا تحقق متوسط العائدات أو تتجاوزه. دراسات مختلفة تسلط الضوء على ما يلي:

1 في المتوسط، تحقق النساء 78 سنًا من العائد عن كل دولار مُستثمر، مقارنة بـ 31 سنًا يحققها الرجال.<sup>13</sup>

2 إذا تشارك النساء والرجال معًا على قدم المساواة في قيادة الأعمال، يمكن أن يرتفع إجمالي الناتج المحلي (GDP) عالميًا بنسبة تتراوح بين 3% و6%، مما يعزز الاقتصاد العالمي بمقدار يتراوح بين 2.5 و5 تريليونات دولار أمريكي.<sup>14</sup>

3 يؤدي التنوع إلى تحقيق مكاسب اقتصادية، حيث تضيف النساء مهارات ووجهات نظر جديدة، مما يساعد في زيادة الإنتاجية ورفع الأجور. وفقًا لدراسة شملت 300 شركة، تتفوق الاستثمارات في الشركات التي تضم مؤسسة واحدة على الأقل على الاستثمارات في الفرق التي يكون جميع مؤسسيها من الذكور بنسبة 63%.<sup>15</sup>

مثل معظم الثقافات، تؤثر التقاليد على كيفية النظرة إلى المرأة العربية عبر مختلف المجالات والأدوار. تواجه رائدات الأعمال تحديات قاسية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على وجه الخصوص. يوجد قصور كبير في تمثيل المرأة بين رواد الأعمال الممولين من رأس المال المغامر والمستثمرين القائمين على صناديق رأّي المال المغامر (VC)، حيث تحصل الشركات التي أسستها النساء فقط على أقل من 3% من إجمالي استثمارات رأس المال الاستثماري، كما تمثل النساء أقل من 15% من مجمل عدد محرري الشيكات.<sup>16</sup>





«يُعد مجال الأغذية والمشروبات مجالًا صعبًا في أي مكان، وربما يكون أكثر صعوبة هنا لأن عمل المرأة فيه يُعد أمرًا غير تقليدي. إن العديد من الأشخاص الذين أعمل معهم لم يعملوا مع امرأة من قبل، وتطلب الأمر الكثير من العناية لجعلهم يدركون أنني جادة في تحقيق النجاح. إما أن تعمل معي، أو تبتعد. إذا لم تكن قادرًا على العمل معي، فأنت من سيرحل».

رائدة أعمال، مصر  
الجيل إكس

# تمارا عبد الجابر (Tamara Abdel-Jaber)

«تتميز المستثمرات في القطاع الخاص بأنهن مبدعات يركزن في أعمالهن على المجتمع ويستخدمن استراتيجيات الأعمال لمعالجة القضايا الاجتماعية. ويمكنهن أن تلعبن دورًا حيويًا في معالجة القضايا الاجتماعية المتنوعة، مثل تمكين المرأة وتطرف الشباب ودعم المجتمع المدني».

تمارا عبد الجابر (Tamara Abdel-Jaber)، شريكة  
في شركة Amam Ventures

تمارا عبد الجابر (Tamara Abdel-Jaber) شريكة في Amam Ventures، وهو صندوق استثماري مؤثر يوفر رأس مال المخاطر متزامنًا مع الدعم الفني من أجل دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة الملتزمة بمبدأي التنوع والشمول. وهي الرئيس السابق للمعهد العالمي لمستشاري الإدارة المعتمدين، ومؤسسة مشاركة والرئيسة التنفيذية لشركة Palma Consulting للاستشارات. شاركت تمارا أيضًا في تأسيس شبكة Women in Business Arabia Network لمالكات الأعمال التجارية والنساء المهنيات في جميع أنحاء الوطن العربي.

## ما الفرص المتاحة من وجهة نظرك في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة (SME)؟

هناك حاجة واضحة لجذب المستثمرين الباحثين عن الأثر المجتمعي، ولا سيّما مستثمرات القطاع الخاص، إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة التقليدية. على الرغم من أن الشركات الصغيرة والمتوسطة لا تحتل مكانة بارزة كالشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا، فإنها توفر معظم فرص العمل وتشكل العمود الفقري للعديد من الاقتصادات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

## هل هناك قطاعات أخرى يمكن للمستثمرين إحداث تأثير فيها؟

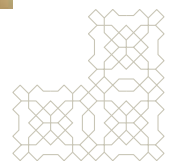
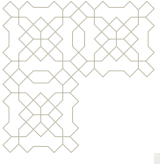
يمكن للمستثمرين المؤثرين أيضًا أن يحدثوا فرقًا كبيرًا في مجال ريادة الأعمال المجتمعية. المؤسسات الاجتماعية (SEs) عبارة عن منظمات مبتكرة تركز على الأثر المجتمعي وتستخدم استراتيجيات الأعمال التجارية لمعالجة القضايا الاجتماعية.

## هل يمكنك تقديم أمثلة لكيفية مشاركة المستثمرين المؤثرين في المؤسسات الاجتماعية؟

يمكنهم أن يلعبوا دورًا حيويًا في معالجة القضايا الاجتماعية المتنوعة، مثل تمكين المرأة وتطرف الشباب ودعم المجتمع المدني. ومع ذلك، فإنهم يواجهون العديد من التحديات، بما في ذلك التسجيل والاستدامة المالية وتوسيع نطاق العمليات، مما يؤكد الحاجة إلى المستثمرين المؤثرين لدعم هذا القطاع. هذه هي التحديات التي نعمل على مواجهتها اليوم.

## هل ترين أي فوائد إقليمية ناتجة عن الاستثمار المؤثر؟

للاستثمار المؤثر القدرة على معالجة بعض القضايا الأكثر أهمية في المنطقة، وخلق فرص العمل، ودفع عجلة التنمية المستدامة. يمكن أن تساعد الاستراتيجية التي ترعى الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتشجع ريادة الأعمال الاجتماعية، وتجذب الاستثمار المؤثر، في إحداث تحول كبير في الاقتصادات الإقليمية.



## الوصول إلى برامج الدعم

ويمكن لرائدات الأعمال الاستفادة من مجموعة من برامج الدعم الفني للمنظمة، التي تشمل الخدمات غير المالية الداعمة للنمو. قد يشمل دعم البرامج عناصر متنوعة مثل الإرشاد والتمويل والتوجيه والتعليم المالي والتجاري. في المنطقة، يوجد الكثير من البرامج، على الرغم من عدم توفرها بشكل متسق عبر دورة حياة الأعمال. ونتيجة لذلك، هناك حاجة لتصفية المعلومات بكمها الهائل الذي غالبًا ما يكون مربكًا وتنظيمها ليسهل الوصول إليها.

تعد البرامج، مثل Project Female و Female Founder Award من UBS مهمة لتوفير الدعم غير المالي، مع الإرشاد والتدريب لرفع الجاهزية للاستثمار وبناء الشبكات. تتوفر برامج أخرى في

المنطقة للشركات الناشئة والمؤسسات التي تسعى إلى الاستثمار. في كثير من الأحيان، توجد أدوات ودورات تدريبية لمساعدة رواد الأعمال في الربط بين أنفسهم والمستثمرين المحتملين.

هناك حاجة لمواصلة تقديم الدعم في كل مرحلة من مراحل تطور الشركة. في سياق تسريع تطور الأعمال، عادةً ما تركز البرامج المحددة زمنيًا على التعليم ومشاركة المعرفة لوضع أسس البنية التحتية للشركة. ويعتمد التدريب والمشاركة على المجموعة، حيث يستفيد العديد من المشاركين من البرنامج نفسه. وبعد ذلك، يكون دعم البرنامج أكثر تفاعلية وتخصيصًا بناءً على مجالات الدعم التي يحددها المؤسس أو المستثمر أو غيرهما من أصحاب المصلحة.

على سبيل المثال، إذا كانت الشركة الناشئة بحاجة إلى تبادل الأفكار أو فهم كيفية عمل الأسواق المحلية، يمكنها طلب الدعم على أساس الاحتياجات. يمكن أن يتم هذا في سياق الإرشاد أو علاقة تدريب مستمرة.

علّق بعض المؤسسين أو رواد الأعمال المستقبليين قائلين إن المستثمرين في كثير من الأحيان لا يتمتعون بخبرة مباشرة في بناء الشركات. قد يكون لديهم الدعم المالي والقوة، لكن الصراعات اليومية لإدارة الشركة وبنائها تختلف عن التعاملات المالية. في مثل هذه الحالات، يفضل المؤسسين الدعم الفعال والشراكة المباشرة من المستثمرين.

«أحيانًا تكمن مشكلتي في أننا نقدم الكثير من الدعم في جانب بناء القدرات والإرشاد، ولكن ما تحتاجه المشاريع حقًا هو التمويل حتى تتمكن من التحرك خلال تلك الدورات. لذا، أعتقد أننا نفقد هذا التوازن. ربما تكون هناك حاجة إلى شكل من أشكال بناء القدرات المستمر. ولكن في مرحلة ما يأخذ الأمر منحى مختلفًا، حيث يتعلق الأمر أكثر بالقيادة والفريق والثقافة لأن هذه المؤسسات تبدأ بالنمو والتطور، ومن ثمّ يصبح التمويل أكثر أهمية ويقل الاهتمام ببناء القدرات».

مستثمرة مؤثرة، الإمارات العربية المتحدة ولبنان

الجيل إكس



# نادين مزهر (Nadine Mezher)

## ما العوامل التي أدت إلى نجاحك؟

إن الوصول إلى شبكات مثل UBS Female Founders يمكن أن يدعم رائدات الأعمال لتوسيع نطاق أعمالهن على مستوى عالمي. تضيف برامج كهذه قيمة من حيث تعزيز المهارات من خلال ورش العمل المقدمة وتبادل الخبرات. ويمكن أيضًا أن توفر فرص التعاون المحتمل مع شركات أخرى، وتوسيع العلاقات في قطاعات مختلفة.

## كيف كانت هذه الشبكة مصدر إلهام لك؟

الأمر الأهم بالنسبة إليّ هو تعزيز التطور والنمو الشخصي، ولا سيّما مع العلم بوجود مجتمع من النساء ذوات عقلية مماثلة يحققن إنجازات مذهلة. ينعكس هذا الإلهام في العمل الذي نقدمه في مؤسسة Sarwa، حيث نساعد المهنيين الشباب في استثمار أموالهم وبناء مستقبل أفضل.

## ما أفضل نصيحة تلقيتها؟

بصفتك قائداً ورائد أعمال وصاحب عمل، إذا كانت لديك فكرة وتعتقد أنها قابلة للتطبيق، فاعمل على تنفيذها ما دام لديك نظام دعم من حولك.

«نحن في المنطقة لدينا الكثير لنقدمه على مستوى عالمي. في الاقتصاد الجمعي سريع التغيير، من الملهم المشاركة في المناقشات التي تثير الاهتمام بمواصلة التعرف على الدور التحويلي الذي يمكن أن تلعبه دولة الإمارات العربية المتحدة، وعلى وجه الخصوص دبي، في النظام البيئي العالمي للشركات الناشئة، ورعاية المشاريع المحلية بشكل خاص».

## نادين مزهر (Nadine Mezher)

كبيرة مسؤولي التسويق، ومؤسسة مشاركة في شركة Sarwa



نادين مزهر (Nadine Mezher) هي المؤسّسة المشاركة لشركة Sarwa، أول وأسرع منصة استثمار وتطبيق تمويل شخصي للمهنيين الشباب في المنطقة. تحظى شركة Sarwa بدعم من كبار أصحاب المصلحة الدوليين والإقليميين بالإضافة إلى التمويل الحكومي. كانت نادين متأهلة لنهائيات جائزة UBS Female Founder Award لعام 2022.



## المراحل والاحتياجات الشخصية والمهنية خلال مسيرة المرأة المهنية

يُظهر بحثنا أن الاحتياجات الشخصية والمهنية لقائدات ورائدات الأعمال تتغير على مدار حياتهن المهنية أو مساعين الريادية.



### مرحلة العمل أو الحياة المهنية

احتياجات العمل

برامج الدعم

الاحتياجات الشخصية

«لقد تابرت مع الشركة التي أنشأتها لمدة أربع أو خمس سنوات، ولم أكن أعرف ما إذا كنت سأتمكن من بيعها أو سحب أي أموال، لكنني تمسكت بها. لم أكن مستعدة لترك استثماري ينهار بعد كل ما مررت به لإنشائه وتشغيله. وقد قدّر المستثمرون ذلك، وكذلك الموظفون لدينا. لقد تمسكنا بالمشروع ولم نترك السفينة، الذي كان أسهل تصرف يمكن فعله».

رائدة أعمال أردنية، دبي  
الجيل إكس



«لا يمكنك الحصول على ما تريد ما لم تطلبه».

«يبدأ المزيد من النساء شركاتهن الخاصة، لكن عدد النساء اللاتي يعملن بالفعل على توسيع نطاق شركاتهن لا يرتفع بنفس المعدل. ويرجع هذا إلى عدة أسباب، وهي الوصول إلى الشبكات والإرشاد والتمويل. هناك عاملاً مشتركاً بين النساء اللاتي نجحن في توسيع نطاق شركاتهن لتضم 50 موظفًا أو أكثر: امتلاكهن الخبرة في مجال العمل في أوائل فترات حياتهن المهنية. إن ما تنجزه قبل أن تبدأ شركتك هو الذي يحدد مدى احتمالية نجاحك لاحقًا».

مديرة إدارة ريادة الأعمال، في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا  
الجيل إكس

هناك أدلة تشير إلى أن النساء لا يطلبن التمويل بقدر ما يفعل نظراؤهن من الرجال، وبشكل عام، إنهن يفضلن الطلب في الحالات التي يعتقدن فيها أن لديهن فرصة كبيرة للحصول على موافقة<sup>6</sup> قد ينبع هذا السلوك من انخفاض الثقة ويمكن أن يكون له تأثير بعيد المدى في بناء الثقة والفتنة التجارية في المستقبل. يعتبر تصور المرأة لذاتها وثقتها من عوامل النجاح بالغة الأهمية بصفتها قائدة ورائدة أعمال.

وأشارت ضيفات مقابلات UBS البحثية من إلى أن النساء يطلبن مبالغ أقل من نظرائهن من الرجال. سواء كان الأمر يتعلق بزيادة الأجر في الوظيفة، أو إجازة لالتزامات عائلية، أو تمويل مشروع تجاري جديد، فإن النساء أكثر تحفظًا في طلباتهن. ويختلف الدافع وراء هذا السلوك من حالة إلى أخرى، حيث أشارت ضيفات المقابلات إلى أن لديهن شعورًا بالمسؤولية تجاه الآخريين، ما يؤثر على استعدادهن «لطلب المزيد» وربما التعرض لاحتمالية الرفض.

## تأثير اقتصاد الرعاية على النساء العاملات

في جميع أنحاء العالم، تخصص النساء في المتوسط وقتًا أكثر بـ 3.2 أضعاف من الرجال لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. وينطبق هذا في كل منطقة من مناطق العالم، حيث يتراوح معدل الفرق بين 1.7 ضعف في الأمريكتين و4.7 أضعاف في البلدان العربية.<sup>17</sup> ومع الاختلافات الإقليمية، يظل نموذج الأسرة القائم على «الذكر المعيل» متأصلًا إلى حد كبير في نسيج المجتمعات، ويظل دور النساء في تقديم الرعاية محوريًا في الأسرة. علقت ضيفات مقابلات UBS البحثية من بشكل متسق حول التحديات التي تواجههن لإعطاء الأولوية لعمل الرعاية غير مدفوع الأجر والعمل مدفوع الأجر أو التطوير الذاتي.

من المتوقع أن ينمو التوظيف العالمي في مجال تقديم الرعاية من 206 ملايين إلى 358 مليونًا بحلول عام 2030. إذا استثمرت الحكومات الموارد لتحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في مجالات التعليم والصحة والرعاية الطويلة الأجل والمساواة بين الجنسين، فقد يرتفع هذا العدد إلى 475 مليون وظيفة على مستوى العالم، ما يمثل فرص عمل كثيرة للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

«تعد الرعاية ركيزة أساسية للمساواة بين الجنسين، وهي مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بالأعراف الاجتماعية. حتى إذا وفرنا المال للمؤسسات ومديرات صناديق الاستثمار، مع عدم توفر النظام المناسب أو الرعاية المناسبة للأطفال وكبار السن، فلن نحقق تلك التحولات المنهجية التي نرغب فيها». رائدة أعمال ومستثمرة، الإمارات العربية المتحدة  
جيل الألفية

تقضي النساء وقتًا أطول في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بمقدار

# 4.7 أضعاف

أكثر من الرجال في البلدان العربية



## التعلم بالممارسة

يمكن أن يعني التعلم بالممارسة المحاولة والفشل؛ أو التعلم من المؤثرين الآخرين (عادةً من الذكور) مثل مدير خاص، أو الأب، أو الأخ، أو قدوة من النساء. أشارت النساء إلى محدودية فهم المبادئ الأساسية مثل إعداد الميزانية وقراءة البيانات المالية قبل بدء أعمالهن التجارية، ما لم يكن لديهن تدريب رسمي أو شهادة أكاديمية. «استهان الكثيرون بقدراتهن، رغم النجاحات التي حققنها: عندما تصل إلى مستوى متقدم، تكاد تشك في قدراتك، لأنه عندئذ تظهر متلازمة المحتال. كيف يمكن أن أصل إلى هذا الحد وأحصل على تمويل أولي، إذا كنت لا أعرف كيفية قراءة البيانات المالية. يبدو الأمر كما لو أن [النساء] يستغلن كل فرصة للتمويل إذا كان ذلك الحماس المبكر مستمرًا، ثم لا يعرفن إلى أين يتجهن والخطوات التي يجب عليهن اتخاذها بعد ذلك».

ذكرت المشاركات في أبحاث UBS سمة مشتركة: المثابرة. تتضمن المثابرة اتخاذ قرارات صعبة، مثل قرار إحدى صاحبات الأعمال بخفض النفقات في شركتها عن طريق تسريح ثلث القوى العاملة وإعادة هيكلة الشركة. استغرق التحول سنوات، وبعد ذلك تم الاستحواذ على هذه الشركة بنجاح من قبل جهة فاعلة بارزة على المستوى الإقليمي.

### الخلاصة

تريد النساء أن يصبحن رائدات أعمال، ويقدن أعمالهن الخاصة بنجاح ويتقدمن في الأدوار المؤسسية، الأمر الذي يتطلب المعرفة في مجالتي الاستثمار والأعمال. مع وجود الأساس التعليمي وبيئة مواتية داعمة للنمو الشخصي من خلال الخبرة والتوجيه، فإن احتمال نجاح ريادة الأعمال سيكون أكبر مما هي عليه الحال اليوم.

### ما هي الإجراءات التي يمكن أن تحدث فرقًا؟

لقد أخبرتنا قائدات ومؤسسات الأعمال بأنه يمكنهن الاستفادة من الدعم الموجه لتوسيع معرفتهن وبناء علاقات تجارية. كان الوصول إلى رأس المال وفرص الاستثمار والاستفادة من الشبكات أهم ثلاثة تم ذكرها. ولمجابهة هذه العقبات، نوصي بإنشاء شبكة من الشركاء تعمل على الارتقاء بالأعمال التجارية المملوكة للنساء - وهي شبكة تشمل التثقيف بشأن استعداد المستثمر والاستشارات والتمويل والتنفيذ وغير ذلك.



# تسريع وتيرة إشراك المرأة على الصعيد الاقتصادي

## التكافؤ والمبادئ

لا شك في أن السلوكيات المجتمعية والثقافية تتغير، وما زال هناك مجال كبير للتحسين. في الماضي، قيل لإحدى ضيفات المقابلات إنها «فتاة محظوظة» لأن نشاطها التجاري حصل على تمويل واجتذب قاعدة عملاء قوية، بدلاً من تقدير قيمة الإنجازات التي حققتها. وينبغي الاستثمار في المرأة من أجل التمكين الاقتصادي الذي يمكن أن يغير الرواية بدلاً من دعمها لمجرد «إكمال العدد».

أشار تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي عن الفجوة العالمية بين الجنسين لعام 2023، إلى أنه بمعدل التقدم الحالي، سيتم تحقيق التكافؤ الإقليمي الكامل بعد 152 عامًا. يقيس مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين الدرجات على مقياس من 0 إلى 100، ويمكن تفسير الدرجات على أنها المسافة المقطوعة نحو تحقيق التكافؤ (أي النسبة المئوية للفجوة التي تم سدها). هناك أربعة أبعاد يتم قياسها في المؤشر: المشاركة الاقتصادية والفرص، التحصيل التعليمي، الصحة والبقاء، والتمكين السياسي.

«أعتقد أن أكبر نقطة مؤلمة هي بينك وبين نفسك. هل أنا جديرة بالتطور؟ قبل أن تبدأين حتى في البحث عن شيء ما، عندما تسألين نفسك ما إذا كانت هذه الأفكار مهمة أم لا. ومن أنا حتى يكون لدي مثل هذه الأحلام الكبيرة؟ أشعر بأنه يمكننا القضاء على تلك المخاوف وإخبار الناس بذلك: بالطبع يمكنك ذلك، وبعدها أعتقد أننا سنرى عالمًا مختلفًا تمامًا. ليست المشكلة في عدم توفر الإجابات، بل عدم طرح الأسئلة الصحيحة، وهن لا يعتقدن أنهم يستحقونها».

رائدة أعمال ومستثمرة ملائكية، الإمارات العربية المتحدة  
جيل الألفية





«يجب أن أعمل بجد لإثبات نفسي.  
هناك ضغوط - شعور بالالتزام والمسؤولية  
تجاه المستثمرين والموظفين لدي «لإصلاح كل  
شيء». ويرجع جزء من هذا إلى محاولة إثبات  
نفسي رغم كل الصعاب. لقد لاحظت كيفية تعامل  
الرجال مع الأعمال التجارية، ويجب أن أقول إنني  
شعرت دائمًا بأنه يتعين عليّ تحمل المسؤولية  
بأكملها. ربما كان الأمر يتعلق بعدم الرغبة في  
طلب المساعدة. أحد الأشياء التي سأفعلها بشكل  
مختلف في المستقبل هو تعلم كيفية القيادة  
من خلال الآخرين بدلاً من محاولة تولي كل الأمور  
بنفسي. عندما أنشأ أخي شركته، كان أول شيء  
فعله هو تعيين مدير تنفيذي. لقد أحاط نفسه  
بالمواهب والأشخاص الداعمين، وهذا يختلف عن  
نهجي في إيجاد الحل أولاً، ثم البحث عن الموهبة  
الداعمة. شعرت أنني يجب أن أصلح كل شيء،  
وأنني أتحمّل المسؤولية كاملة».

رائدة أعمال لبنانية، الإمارات العربية المتحدة  
جيل الألفية

عند مقارنة منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بالمناطق  
الأخرى، فإنها تظل الأكثر ابتعادًا عن التكافؤ، حيث تبلغ نسبة  
التكافؤ 62.6%، وهو ما يمثل احتمالية كبيرة للتحسن.<sup>18</sup> تبلغ  
نسبة المشاركة الاقتصادية والفرص في منطقة الشرق الأوسط  
وشمال إفريقيا 44% وهي ثاني أدنى نسبة في العالم بعد  
جنوب آسيا. يمثل هذا المؤشر الفرعي جميع دول المنطقة، على  
الرغم من أن الإمارات العربية المتحدة ومصر سجلتا زيادات في  
حصة المرأة في شغل المناصب العليا والأدوار التقنية.

على الرغم من ذلك، فإن 10 من أصل 13 دولة في المنطقة  
تقدمت نحو تحقيق التكافؤ في الدخل المقدّر، فأظهرت تقدمًا  
مع وجود مجال أكبر للتحسين.<sup>17</sup> تُعد الجهود التعليمية القائمة  
على النوع الاجتماعي أكبر من المشاركة الاقتصادية والفرص  
في المنطقة كما تم قياسها بواسطة المؤشر الفرعي للتحصيل  
التعليمي.



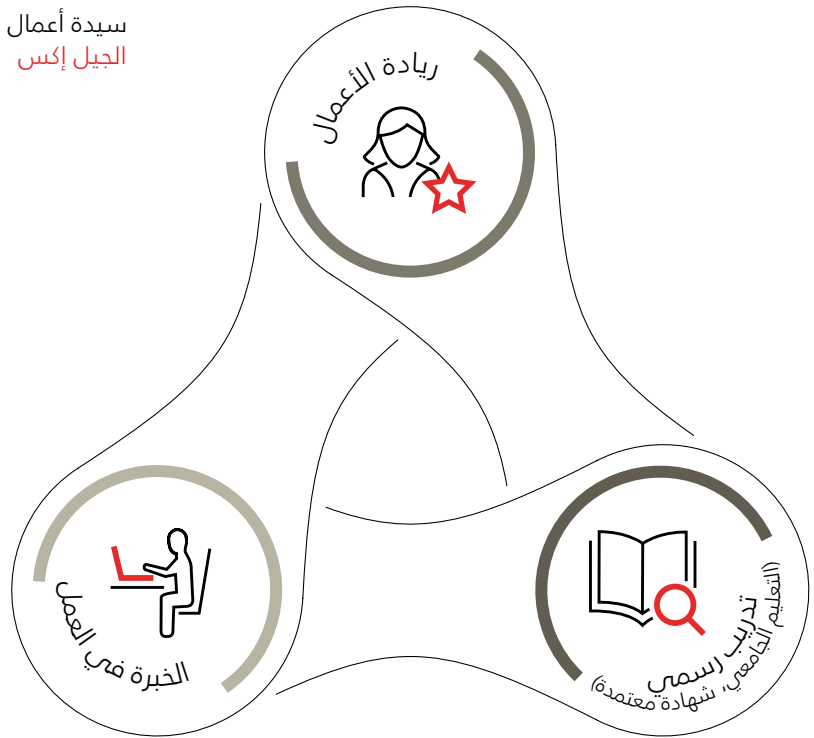
## يعتمد ذلك على نقطة بدايتك

وشددت المشاركات على أهمية القدوة - رؤية نساء أخريات في مناصب أو أدوار في مجال الشركات وريادة الأعمال يطمحن للوصول إليها. وأشارت العديد من المشاركات في الاستبيان إلى أن الرغبة في أن تكنّ قدوة يحتذى بها وخصوصًا لأطفالهن (لا سيّما الفتيات) قد كانت دافعًا لهن لتطوير حياتهن المهنية وتحسين خياراتهن في مجال ريادة الأعمال.

يتغير المسار الوظيفي للمرأة اعتمادًا على النقطة التي تبدأ عندها حياتها المهنية. بدأت معظم ضيفات المقابلات حياتهن المهنية ببعض التعليم الرسمي - الجامعة، أو التدريب المعتمد، أو درجة علمية متقدمة. وأخريات «تعلمن بالممارسة» وتكيفن مع وظائفهن ومهنهن وفقًا لذلك.

«التحول الذهني بعد سنوات عديدة من كوني المؤسّسة الوحيدة والرئيسة التنفيذية لشركة هو ما أحتاج إليه. على الجانب الذهني، يجب أن أجد كل ما مررت به، وهو أن العمل يحتاج إلى البقاء، وعلي أن أستمر، وعلينا أن نجمع الأموال. فعلت ما أردت فعله. أردت إنشاء شركة وبيعها للحصول على عائد على الاستثمار. كل من كان معي من المستثمرين حققوا أرباحًا. لقد وصلت الآن إلى خط النهاية، لذا أحتاج إلى الانتقال لنطاق جديد».

سيّدة أعمال أردنية، الإمارات العربية المتحدة  
الجيل إكس



بالنسبة إلى بعض النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، أتاحت حياتهن المهنية الناجحة في المجال فرصًا جديدة للمستقبل، بينما تسعى أخريات إلى مبادرات الريادة التالية.

## تأثير «رؤية 2030»

«من خلال عمل هيئة «منشآت» مع الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة، يتعلمون كيفية التعامل مع المؤسسات والكيانات المختلفة والعمل معها. من الأمور التي تتغير سهولة ممارسة الأعمال التجارية، خاصة مع الجهات الحكومية. يتم طرح العديد من المبادرات والمشاريع، ويمكنك بصفتك من الشركات الصغيرة والمتوسطة التقدم لطلب الحصول عليها. وبالطبع، إذا كان بإمكانك عرض القدرات والإمكانات التي تملكها، فلديك فرصة رائعة للحصول على هذا العمل اليوم. لم يكن هذا موجودًا من قبل – كان عليك أن تكون شركة كبرى للحصول على هذه المشاريع. نحن نشهد ظهور الكثير من الشركات الجديدة وفتح مجالات جديدة. لم يكن مجال الترفيه والسياحة موجودًا منذ خمس سنوات. واليوم، يعتمد هذا المجال على العديد من الشركات الصغيرة والمتوسطة والعديد من رواد الأعمال الذين يعودون بأفكار جديدة ومبتكرة يمكنها تلبية احتياجات المملكة.»

رائدة أعمال سعودية لسلسلة من الشركات الناجحة  
جيل الألفية

«شهدت البلدان التي خففت القيود المفروضة على رائدات الأعمال ازديادًا هائلًا في عدد الشركات الناشئة. تظهر أحدث البيانات أن نشاط ريادة الأعمال في المراحل المبكرة للنساء السعوديات كان مطابقًا تقريبًا لنشاط الرجال السعوديين، مما يضع المملكة العربية السعودية على قمة الاقتصادات ذات الدخل المرتفع. تسجل المملكة العربية السعودية نتائج جيدة على المقاييس الرئيسية مثل المساواة في الوصول إلى التمويل والدعم الثقافي. ونأمل أن تعمل هذه المنافع الاقتصادية القائمة على الاستفادة من إمكانات المرأة في ريادة الأعمال على تحفيز الاقتصادات الأخرى في المنطقة على التكيف من أجل تحقيق الاستفادة القصوى من كل المواهب المتاحة.»

بول دونوفان (Paul Donovan)

كبير الاقتصاديين في شركة UBS Global Wealth Management لإدارة الثروات العالمية

تعد رؤية المملكة العربية السعودية لعام 2030 إطار عمل متعدد الأوجه تم تصميمه لتحفيز النشاط الاقتصادي والاستثماري في المملكة العربية السعودية. صندوق الاستثمارات العامة (PIF) هو صندوق الثروة السيادية للمملكة العربية السعودية ومحرك رئيسي لرؤية 2030. يوجد حاليًا أكثر من 5,200 مشروع قيد التنفيذ في جميع أنحاء البلاد، بقيمة إجمالية تبلغ 819 مليار دولار أمريكي، ما يمثل 35% من إجمالي قيمة المشاريع النشطة في دول مجلس التعاون الخليجي (GCC).<sup>19</sup>

إن أحد الأهداف المهمة لرؤية 2030 هو زيادة إنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في إجمالي الناتج المحلي من 20% إلى 35% بحلول عام 2030. أنشأت الحكومة السعودية «منشآت»، وهي الهيئة العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتنظيم قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة ودعمه وتطويره ورعايته في المملكة باتباع أفضل الممارسات العالمية.

ومن الأهداف الأخرى لرؤية 2030 خلق مليون فرصة عمل للنساء وزيادة معدل مشاركة النساء في القوى العاملة من 22% إلى أكثر من 30%. ظلت مشاركة النساء السعوديات في القوى العاملة في الربع الأول من عام 2023 دون تغيير، حيث بلغت نسبتها 36% مقارنة بالربع الأخير من عام 2022. (الهيئة العامة للإحصاء (GASTAT))

وفي سياق متممٍ مع النتائج التي توصلنا إليها، أشارت ضيفات المقابلات التي أجرتها KPMG مع القيادات النسائية في 2022 إلى رؤية 2030 على أنها نجاح كبير. وقلن إن مشهد القطاعين العام والخاص قد تغير بسبب دعم الحكومة للمرأة العاملة. وأشرن أيضًا إلى نجاح مبادرات مثل صندوق دعم المرأة التابع لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الذي يقدم مخصصات مالية للشركات التي توظف النساء.<sup>5</sup>

# إدخال المزيد من النساء في غرفة (مجلس الإدارة)

«يتم التعامل مع التنوع بين الجنسين بطريقة تظهر العدوان أكثر من احترام الوضع الراهن. ومن المفترض، على الأقل في رأيي، عندما نتحدث عن التمكين والتنوع بين الجنسين، فإنك تنظر إلى سيدة مؤهلة ومدربة في نفس المنصب، حيث إن الرجل لديه الفرصة نفسها المتاحة لك.»

لا يعني هذا أنه يجب منح المرأة نقاطًا إضافية لمجرد أنها امرأة. قد تكون أقل خبرة. وقد تكون أقل تدريبًا. ولكن ما نقوله هو: «لا، نريد أن ندفع بالمرأة، نريد حصتنا في كل مكان.»

لذا، فالأمر لا يتعلق بالحصص والعدد. إنها مسألة وجود نساء مؤهلات في مجال العمل. يجب تقدير هؤلاء النساء. لأننا نعلم جميعًا أن مجال الأعمال في الغالب حكر على الرجال. لا أحب أن أكون عدوانية جدًا مع الرجال لأنني لا أعتقد أنه يجب دعم المرأة مهما حدث لمجرد كونها امرأة.

يترك هذا مجالًا كبيرًا للتفسير - تفسيرات مختلفة من أشخاص مختلفين. لا يتعلق بكونك امرأة، بل أنت امرأة ذات كفاءة تستحقين أن يُسمع صوتك، وأن تُسلط الأضواء على نجاحاتك، وأن تقدمي إنجازات في أماكن عدة. وهذا ليس لمجرد أنك امرأة.»

نائبة الرئيس والمديرة الإدارية، الإمارات العربية المتحدة والأردن

من جيل المواليد

تحدثت إحدى رائدات الأعمال عن العرض الأخير الذي قدمته قبل الجائحة. «كان هناك عدد من النساء على الجانب الآخر من الطاولة في ذلك العرض أكثر مما كنت أراه من قبل. إن شعوري بأنني لا أقدم العرض دائمًا للرجال قد أحدث فرقًا كبيرًا حقًا.»

## كيف يمكن أن يُحدث هذا فرقًا؟

«تشعر وكأنك لم تعد من الأقلية في الغرفة. تختلف أنواع الأسئلة التي تطرحها النساء. وينظرن لعملك من منظورات وزوايا مختلفة. وتختلف أيضًا طريقة تقييمهن لعملك. أشعر باختلاف كبير حقًا.»

## ما الإجراءات التي تساعد في «إدخال المزيد من النساء إلى الغرفة»؟

لدى بعض المنظمات مبادرات لتدريب النساء على تولي أدوار الأعضاء في مجالس إدارة الشركات، مثل برنامج Pathway20 من Aurora50 وبرنامج Get on Board من Amam Ventures. «آمل أنه إذا رأى الآخرون المزيد من قصص النجاح، فإن المزيد من النساء يصبحن أكثر انفتاحًا قليلًا. ويكنّ أكثر شجاعة للخروج إلى العمل والظهور بشكل أكثر علانية. هناك شيء يتعلق بكون النساء أكثر تحفظًا من الرجال فيما يشاركنه. لذلك، أجد أنهن يتحدثن عن إنجازهن بعد تحقيقه وليس قبله.»



## الدعم للفرد

تبحث السيدات العاملات - سواء موظفات ناجحات أو رائدات أعمال - عن التوجيه والتدريب طوال رحلة عملهن. لقد اكتشفت الكثيرات العقبات وتجاوزنها بنجاح. استفادت إحدى المشاركات في المقابلة من علاقتها بالمرشدين التي كونتها خلال فترة عملها في شركة استشارية كبيرة من خلال الانتفاع بميزة شبكة المرشدين وتوجيهاتهم عندما شرعت في تأسيس شركتها الخاصة.

### ما الذي يمكن أن يدفع الأمور نحو التقدم؟

ذكرت العديد من المشاركات العناصر الشخصية المطلوبة للمضي قدمًا نحو التقدم. «نحن بحاجة إلى أنظمة تربط بين البشر. ولكن ربما يجب أن تكون أكثر وعيًا بما نحتاج إليه فيما يتعلق بروحنا البشرية، وليس فقط لإرضاء الغرور النرجسي. أشعر بأن التركيز أكثر على التغذية والعلاج والإيواء وربما توفير فرص النمو يعكس العالم الحقيقي».

تختار النساء العاملات العمل في مجال الأعمال التجارية - وهذا جزء من شخصيتهن. لقد اخترن تجاهل فكرة أنهن لسن المعيلات في الأسرة أو ربما ثروة أسرهن ستغطي نفقاتهن، لذا فإن النجاح في مجال الأعمال ليس مطلوبًا منهن.

هناك حاجة إلى دعم المرأة على مختلف الجبهات: من منظور فني (قراءة البيانات المالية، وفهم أساسيات العمل، وما إلى ذلك). ومنظور شخصي. أظهر تقرير LinkedIn Workplace Learning Report<sup>20</sup> الأخير أن أربعًا من أهم المهارات العشرة التي تحتاج إليها الشركات تتعلق بالتمكين الفردي. هذه المهارات هي الإدارة والتواصل والقيادة والعمل الجماعي.

«عليك أن تثقي بنفسك، ولا تشعري بأنك تفتقرين إلى شيء ما لمجرد أنك امرأة. إلى من يوجه المستثمرون استثماراتهم؟ إنهم يستثمرون في الأشخاص الواثقين بأنفسهم».



# سنا كاباديا (Sana Kapadia)

«إن التمويل هو أداة للتغيير الاجتماعي، ويمكن لدمج العدسة الجندرية في مجال التمويل أن يحسن من النتائج المالية والاجتماعية. إن التمويل المراعي للمساواة بين الجنسين ودمج منظور النوع الاجتماعي على نطاق أوسع يدور حول خلق قيمة مشتركة أكبر وموجات من التغيير الإيجابي في المجتمع».

سنا كاباديا (Sana Kapadia)  
مديرة الاستراتيجية، 2X Global

سنا كاباديا (Sana Kapadia) هي مديرة الإستراتيجية في 2X Global، وهي منظمة عالمية للعضوية والبناء الميداني، تركز على تحويل أنظمة التمويل من خلال توزيع رأس المال عبر فئات الأصول والأسواق بصورة تراعي المساواة بين الجنسين. إنها مديرة المشاريع السابقة لمجموعة العمل المختصة في شؤون العدالة والإنصاف والتنوع والشمول ("JEDI") في شركة GenderSmart. في مجال التمويل المراعي للمساواة بين الجنسين، ساعدت سنا في تعزيز التركيز على النهج الأكثر تداخلًا حول التمويل المراعي للمساواة بين الجنسين وظروف المناخ، فضلًا عن اعتبارات التنوع الأوسع نطاقًا. وتدعو إلى اتباع نهج أكثر صرامة وعمقًا عبر دورة حياة الاستثمار.

## لمادذا يعد دمج المساواة بين الجنسين في تحقيق الاندماج في الأنظمة الاقتصادية المالية مهمًا؟

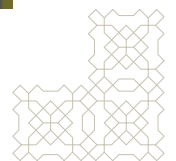
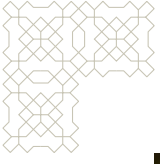
من المهم أن نفهم أن المساواة بين الجنسين ليست لعبة محصلتها صفر، وأن دمج المرأة وتمكينها يمكن أن تكون له آثار إيجابية على جميع أفراد المجتمع. إن التعاون معًا لتهيئة بيئة يمكن للجميع أن يزدهروا فيها هو أمر أساسي لترك أثر حقيقي طويل المدى للمجتمعات والاقتصادات في كل مكان.

## كيف يبدو دمج عدسة جندرية في القرارات المالية والاستثمارية؟

ومن وجهة نظر المستثمرين المراعين للنوع الاجتماعي أن الأنظمة المالية تتفاعل مع الرجال والنساء وتفيدهم بشكل مختلف، ولا سيما النساء ذوات البشرة السمراء وهم ملتزمون بفاعلية باستخدام التمويل كأداة لتعزيز المساواة بين الجنسين. يمكن تطبيق العدسة الجندرية في الاستثمار لدعم المؤسسات والقائدات ورائدات الأعمال ومديرات الصناديق وعبر سلسلة القيم بأكملها.

## كيف ترين دور المرأة في إحداث التغيير وحيازة الثروة؟

للمرأة دور مهم وفعال تضطلع به في تطوير برامج وأدوات ذكية للنوع الاجتماعي بصفتها مخصصات لرأس المال ومالكات للثروات. من النساء الفاعلات في التغيير مستشارات الثروات ومالكاتها. يعد دعم النساء اللاتي يملكن ثروات بمثابة ركيزة أساسية للتغيير بسبب انتقال الثروة بشكل هائل بين الأجيال والأهمية المتزايدة للمستثمرات المهتمات بإمكانيات الاستثمار المستدام.



# الطريق إلى الأمام

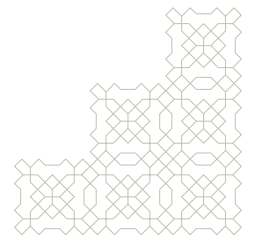
خرج بحثنا بالنتائج التالية بإجماع الآراء: هناك حاجة إلى الحوار والتعليم والدعم المنهجي للنساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للمشاركة بشكل أفضل في المناقشات حول التمويل والاستثمار وريادة الأعمال. لكن هذا النهج يستغرق وقتًا، كما يتضح من الرؤية السعودية 2030، التي تم الكشف عنها في عام 2016، وبدأت الآن بإحداث تأثير.

ربما جان الوقت لتحويل المحادثة التي شاركتها إحدى المشاركات من «هذا ليس طبيعيًا؛ أنا لا أتحدث عن الشؤون المالية مع الأصدقاء» إلى «ربما أستطيع أنا وأصدقائي أن نتعلم من بعضنا البعض». حسب التقاليد المتبعة، انخرط الرجال بصورة أكبر في المسائل المتعلقة بإدارة الشؤون المالية للأسرة أو اتخاذ القرارات الاستثمارية التي تؤثر على الثروة. يتطلب الاعتياد على تعلم الموضوعات المالية والتجارية الصبر والوقت. هل سيؤدي هذا في النهاية إلى تمكين المرأة اقتصاديًا؟

«من خلال تقرير تم إعداده لصالح المركز الدولي للأبحاث حول المرأة، تم تقديم التعريف التالي الذي يجمع بين عناصر التمكين الاقتصادي بشكل فعال: «(أ) يتم تمكين المرأة اقتصاديًا عندما تكون لديها القدرة على النجاح والتقدم من الناحية الاقتصادية وكذلك القدرة على اتخاذ القرارات الاقتصادية والتصرف بناءً عليها [...] تحتاج المرأة إلى المهارات والموارد اللازمة للتنافس في الأسواق، بالإضافة إلى [...] القدرة على اتخاذ القرارات والتصرف بناءً عليها والتحكم في الموارد والأرباح».<sup>21</sup>

يوجد شعور عام بأنه لا جدوى من الحديث عن العقبات والمشكلات التي تواجه النساء في العمل، فهذه أمور معروفة وموضحة علنًا من خلال الأبحاث الأكاديمية وأبحاث الجهات الممارسة. والمطلوب هو جهد جذري مع نية واضحة وغير مدفوع بأغراض سياسية. وقد لا تحسن هذه الجهود إمكانية الوصول إلى المعلومات فحسب، بل يمكن أن تقترن أيضًا بالإرشاد والتشجيع والاستمرارية. يجب أيضًا أن يكون أي برنامج أو دورة تدريبية منظمة ميسورة التكلفة ويمكن الوصول إليها بيسر.

نحن بحاجة إلى المزيد من البرامج التي تدعم المؤسسات في الاستعداد للاستثمار واكتساب مهارات القيادة والتواصل الأساسية. يجب أن تتوفر فرص التدريب هذه جنبًا إلى جنب مع الجهود التقنية لإنشاء شركة، أو الحصول على تمويل، أو توسيع نطاق الأعمال التجارية، أو مواصلة المسيرة المهنية.





في مرحلة البداية، يتعلق الأمر كله ببناء القدرات سواء بتعيين الفريق المناسب، وإتقان عروض طرح الأفكار، وتعزيز نموذج العمل. يمكن أن يؤدي دمج عدسة جندرية في هذه البرامج إلى توفير المزيد من الدعم الذي يلبي متطلبات وتوقعات المؤسسات والقائدات أينما كنَّ وتوفير مسارات مخصصة للتطوير التنظيمي والشخصي. تتخذ احتياجات قائد العمل والمؤسسة نفسها شكلًا مختلفًا، مع التركيز على القيادة والفريق والثقافات عندما تبدأ المنظمة بالنمو والتطور.

وفي مختلف أنحاء المنطقة، كان هناك إجماع على أن أفضل طريقة لكي يصبح أي شخص، بصرف النظر عن نوعه الاجتماعي، مثقفًا من الناحية المالية هو أن يبدأ بسن مبكرة. وهذا يشجع بناء المسؤولية المالية كمهارة، كالقراءة والكتابة. ويمكن لهذا أن يزيد من الوعي والسيطرة على الشؤون المالية واتخاذ القرارات الاستثمارية التي يمكن أن تكون داعمة لنمو الدخل والثروة على المدى الطويل.

ماذا لو بحثنا عن طرق غير تقليدية لمشاركة المعرفة والمعلومات مع النساء حول الأمور المالية الشخصية؟ يمكن التفكير في المستشارين الموثوق بهم الذين قد يكتن على دراية بهم بشكل غير مباشر - مدير ثروات أسرهن أو مستشار الاستثمار الذي تخرجن معه من الجامعة. ما هي اللغة التي يمكن للمرأة أن تستخدمها لبدء محادثة معهم حول الشؤون المالية؟ كيف يمكننا دمج العدسة الجندرية في المحادثات حول الدخل وتوليد الثروة والتخطيط طويل المدى منذ البداية؟

اكتشف أبحاثنا ورؤانا حول المرأة والاستثمار، بدءًا من الاكتشاف المتعمق لفجوة التمويل، والتوقعات لرؤية 2030، وصولًا إلى تقديم المشورة بتصوير جديد في مجال الاستثمار.



# أربع خطوات عمل للتغيير

ومع استمرار منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في إطلاق الإمكانيات التي تضيفها المرأة إلى الاقتصاد، ستكون الرحلة مليئة بالتأقلم والتحديات والإمكانيات. نعرض فيما يلي بعض الخطوات الرئيسية التالية لتسريع القوة الدافعة للاقتصادية داخل المنطقة.

## خطوة العمل الأولى

### زيادة الحوارات من خلال القدوات وشبكات المعارف

يضيف كل جيل آفاقًا جديدة لتعزيز المحادثة من أجل الشمول المالي والفتنة التجارية بين النساء. يمكن للامهات العاملات التأثير في فتياتهن باعتبارهن قدوة - حيث ترى الفتيات أن العمل في مجال إدارة الأعمال أمر طبيعي وجزء من ثقافتهن. تُعد القدوة وسيلة فعالة للتأثير في أطفال النساء «اللاتي كسرن القاعدة» واتخذن مسارًا مختلفًا عن الجيل السابق. إنهن يتولين أدوارًا جديدة، ويشاركن في الشؤون المالية لعائلتهن، ويواجهن تحديات العمل. ويمكن تعزيز رسالتهن من أجل الشمول المالي ومحو الأمية المالية لدى المرأة.

تكتسب المحادثات حول مشاركة المرأة في القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا قوة دافعة وينبغي تعزيزها باستمرار. تعمل منظمات مثل Women in Business Arabia على تمكين المرأة من خلال شبكة قوية توفر المعرفة والموارد والإرشاد. تتيح الشبكة لأكثر من 40 ألف عضو التواصل مع رائدات الأعمال وصاحبات الشركات والموظفات وغيرهن من النساء اللاتي يسعين إلى تبادل المشورة والدعم والإرشاد لتحقيق النجاح في حياتهن المهنية.

لا يستطيع معظم رواد الأعمال (ولا سيّما النساء) تحمل تكلفة توظيف أعضاء فريق من ذوي المواهب رفيعة المستوى لمساعدتهم في إطلاق أعمالهم أو الارتقاء بها إلى مستوى متقدم، كما أن هناك عددًا قليلًا من النساء في جميع القطاعات يشغلن مناصب في مجالس إدارة الشركات. وفي الوقت نفسه، فإن النساء وصاحبات الشركات الناشئة اللاتي يتلقين الإرشاد من خلال الشبكات والمجالس الاستشارية من المرجح أن يطورن مساراتهن المهنية وشركتهن بصورة أكبر من أولئك اللاتي لا يتلقين أي مساعدة. يمكن أن تساعد الشبكات النساء من خلال تشجيعهن على الانضمام إلى المجالس الاستشارية، وبذلك يصبحن قدوة ومرشديات لرائدات الأعمال الحاليات والمستقبلات.

## خطوة العمل الثانية

### تغيير المعايير الثقافية

يؤدي تحقيق تأثير مستدام إلى زيادة إمكانيات المرأة بمرور الوقت. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى تحسين الوصول إلى الموارد والتعليم والتدريب على المهارات التي يمكن أن تؤهلها للتفوق في القوى العاملة أو إنشاء مشروع تجاري. وهذا يتطلب تغييرات في المواقف والنهج، في الحين الذي تعمل فيه المرأة في مختلف المجالات والثقافات.

أشارت معظم المشاركات وضيقات المقابلات في بحثنا إلى جنسياتهن مثل مصر وإسرائيل والأردن والكويت ولبنان وعمان وفلسطين وقطر والمملكة العربية السعودية وسوريا والإمارات العربية المتحدة، في حين كانت أخريات من أستراليا والبرازيل وبريطانيا وأمريكا. ومع ذلك فإن لهن رأيًا واحدًا وهو «نريد أن نُحدث تأثيرًا هنا. نريد أن نستثمر في بلادنا، ونرد الجميل لها. وأشعر بأنك إذا كنتِ تؤمنين بجدورك، ورجعت إليها، فسوف يمكنكِ ذلك من الاستمرار في النمو والتطور».

إن إطلاق العنان لهذا التأثير ينطوي على فهم الاحتياجات الثقافية والحوافز والآفاق لدى كل من النساء ذوات الثروة التي تتطلب الإدارة وأولئك اللاتي يسعين إلى جمعها. ومع مشاركة ثقتهن المالية وخبرتهن في مجال ريادة الأعمال، ليصبحن قدوة ومرشديات، يمكن للمنطقة أن تستفيد، ومن ثم يحدث التغيير المستدام سريعًا.



«يجب تقديم الدعم للمرأة لأنها مدربة ولديها الكفاءة المطلوبة أولاً، وثانيًا لأنها امرأة. إن مجرد كونها امرأة لا يفتح لها الأبواب المغلقة. لذلك، لا يتعلق الأمر بالمساواة بين الجنسين، ولكنه أكثر صلة بالمساواة بين الجميع».

نائبة الرئيس والمديرة الإدارية، الإمارات العربية المتحدة والأردن  
جيل طفرة الموالييد

### خطوة العمل الثالثة

## الاستثمار بعدسة جندرية

وفقًا لصندوق مشاريع المرأة العربية (Arab Women's Enterprise Fund)، يُستخدم مصطلح «مراعاة النوع الاجتماعي» ليعكس روح العمل والإجراءات التي يتخذها المستثمرون والشركات وغيرهم من أصحاب المصلحة في المجتمع ممن يدركون أن النوع الاجتماعي أمر مهم فيما يتعلق بالنتائج المالية والتجارية والتنموية. ومن وجهة نظر المستثمر، يدرك المستثمرون المراعون للنوع الاجتماعي أن الأنظمة المالية تتفاعل مع الرجال والنساء وتفيدهم بشكل مختلف، وهم ملتزمون بفاعلية باستخدام التمويل كأداة لتعزيز المساواة بين الجنسين.

إن أساس الاستثمار بعدسة جندرية هو أن الاستثمار لمراعاة التوازن والمساواة بين الجنسين سيوسع نطاق الساحة الاقتصادية ولن يفيدنا. وسوف تندفق المنافع على الأفراد والشركات والبلدان. قد يشمل الاستثمار بعدسة جندرية تمويل الشركات المملوكة للنساء، أو الشركات التي توظف النساء على جميع المستويات، أو الشركات التي تعمل على تحسين حياة النساء والفتيات بمنتجاتها وخدماتها أو الاستثمار لدى مديرات صناديق الاستثمار من النساء. إن دمج عدسة جندرية يمكن أن يساعد في إتاحة المزيد من الفرص وخلق القيمة.

### خطوة العمل الرابعة

## بناء الثقة المالية من خلال التعليم

ينبغي أن يبدأ التعليم لدعم الثقافة والثقة المالية في سن مبكرة، ويمكن أن يمهد طريقًا أكثر سلاسة للمرأة عندما تتولى المشاركة المالية وتصبح قائدة ورائدة أعمال. يسير الاستثمار لدعم الثقة المالية جنبًا إلى جنب مع الاستثمار في تعليم شؤون الأعمال وتقديم الدعم.

أكد بحثنا رؤى ونتائج الأبحاث الأكاديمية وغيره من أبحاث الجهات الممارسة، مع بعض الإضافات الجديرة بالملاحظة:

- لا بد أن تواكب الجهود الحكومية والخاصة بالمستثمرين ورواد الأعمال حيثما كانوا، وهو ما يتطلب فهم التحديات التي يواجهونها عوضًا عن البرامج المكلفة التي تُعقد «لمرة واحدة» أو ورش العمل العامة.
- ويجب أن تكون الأساليب مخصصة وفردية بحيث تلبى احتياجات الأفراد وأولوياتهم، بصرف النظر عن الجنس. يمكن تقديم البرامج المخصصة من خلال التعلم الجماعي (مجموعات من رواد الأعمال، أو مكالمات جماعية عائلية) أو الاستشارات الفردية.
- يجب أن يتناسب مستوى الدعم مع مستوى نضج الشركة ونضج رائد الأعمال. يمكن للشركات في مرحلة مبكرة أن تستفيد من التدريب العام وتبادل المعلومات في حين أن الشركات القائمة والأشخاص الذين ينتمون بالفعل للقوى العاملة سيحتاجون إلى الدعم بمستوى أعلى وأكثر تقدمًا.

إن أدوات بناء الثقة المالية التي نقدمها تساعد النساء في تحديد مكانهن في رحلتهم المالية وكيفية بناء الثقة المالية. امسح رمز الاستجابة السريعة (QR) صوتيًا للبدء.



# المنهجية

شرعت شركة UBS Global Wealth Management لإدارة الثروات العالمية في إجراء بحث لقياس مستوى الفطنة التجارية والمشاركة المالية لدى النساء، ولا سيّما بين رائدات الأعمال. لتحقيق هدف الدراسة، تم اتباع نهج ذي أسلوب مختلط، ويشمل ذلك استطلاعًا للرأي، ومقابلات تتناول أمورًا متعمقة، ومناقشات بين المجموعات المستهدفة.

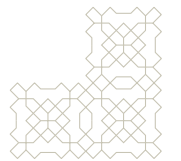
## نبذة حول الاستبيان

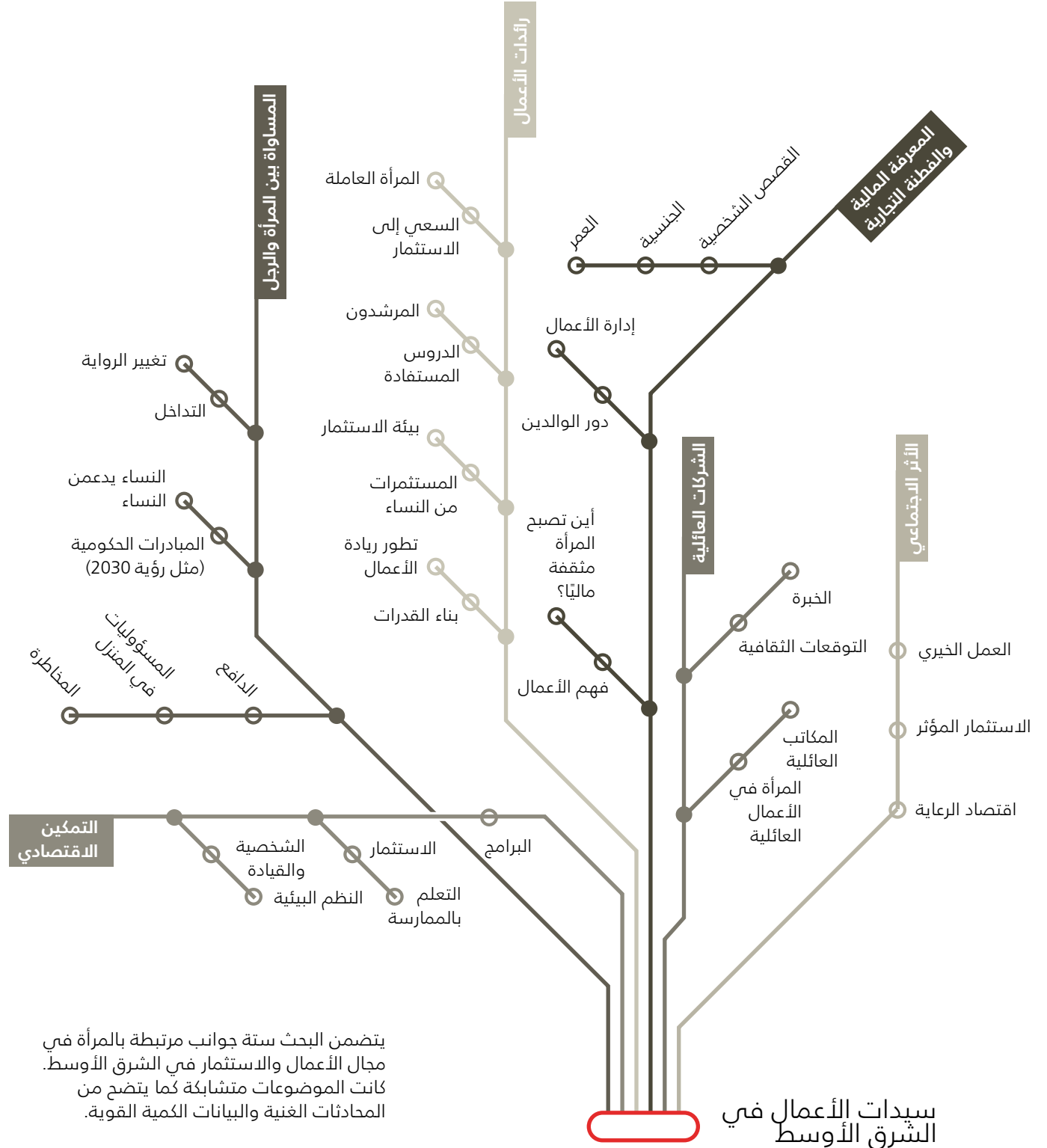
تم توزيع استبيان عبر الإنترنت من خلال منصات التواصل الاجتماعي الخاصة بالباحثين، كما تم إرساله مباشرة إلى قائمة المشتركين لديهم. وقد تم تلقي 658 استطلاعًا للرأي. تضمّن الاستطلاع أربعة أقسام رئيسية: الخصائص الاجتماعية والديموغرافية؛ والخبرة والتعليم؛ والكفاءة الذاتية في ريادة الأعمال؛ والخبرة التجارية.

أجرينا أيضًا مقابلات متعمقة مع 71 مشاركة. بالإضافة إلى استطلاع الرأي، عقد فريق UBS البحثي مقابلات متعمقة مع 34 امرأة من منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، سواء بالحضور الشخصي (في دبي والرياض وعمّان) أو عبر تطبيق Zoom (في بيروت والكويت). وأخيرًا، تم تشكيل أربع مجموعات مستهدفة بالحضور الشخصي: اثنتين في دبي، وواحدة في عمان، وواحدة في الرياض خلال شهر يونيو 2023.

تمثل النساء في الدراسة مجموعة واسعة من المجالات والبلدان والخلفيات الاجتماعية والاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. تم تقسيم العينة الإقليمية بأكملها إلى 11 سوقًا: مصر، وإسرائيل، والأردن، والكويت، ولبنان، وعمّان، وفلسطين، وقطر، والمملكة العربية السعودية، وسوريا، والإمارات العربية المتحدة. حصلت جميعهن تقريبًا على تعليم جامعي، وقد شاركت العديد منهن في مجموعة من برامج الأعمال المنظمة، بدءًا من برامج تسريع تطور الأعمال وبرامج حاضنة الأعمال وصولًا إلى التدريب التنفيذي في التعليم العالي. يتمتع البعض بخبرة في الأدوار التجارية التقليدية، بينما يكون البعض الآخر من رواد أعمال سلاسل من المشاريع الناجحة. كل مشاركة إما وُلدت أو نشأت أو تعلمت أو مارست أعمالًا تجارية أو أسست شركة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

قدمت المشاركات في كل جانب من جوانب البحث (استطلاع الرأي، والمقابلات المتعمقة، والمجموعات المستهدفة) موافقتهن المستنيرة على المشاركة في البحث. جميع المعلومات المقدمة من المشاركات في البحث غير محددة الهوية. ونقدر مشاركة الجميع بأرائهن ورؤاهن.





- 1 (2020). Zakrzewski, A., Reeves, K. N., Kahlich, M., Klein, M., Mattar, A. R., & Knobel, S. (2020). المرأة، مجموعة بوسطن الاستشارية
- 2 ثروة المرأة 2030: التكافؤ والقوة والغرض. تغير شكل الثروة. <https://www.ubs.com/global/en/wealth-management/women/2021/women-wealth-parity-power-purpose.html>
- 3 عدد رائدات الأعمال في مجال الشركات التكنولوجية الناشئة في المملكة العربية السعودية أكبر من عددهن في أوروبا: تقرير. <https://www.arabnews.com/node/2071151/business-economy>
- 4 المرأة والاستثمار: تصور جديد للاستشارات فيما يخص الثروات. رؤى وأفكار. <https://www.ubs.com/global/en/wealth-management/insights/chief-investment-office/market-insights/2022/women-and-investing-reimagining-wealth-advice.html>
- 5 تقرير بحثي حول الثروة العالمية لعام 2023. [https://www.ey.com/en\\_us/wealth-asset-management/2023-global-wealth-research-report](https://www.ey.com/en_us/wealth-asset-management/2023-global-wealth-research-report)
- 6 (26 يوليو 2022). قوة المرأة في الشركات العائلية – KPMG المملكة العربية السعودية. <https://kpmg.com/sa/en/home/insights/2022/03/the-power-of-women-in-family-business.html>
- 7 فجوة التمويل. تغير شكل الثروة. <https://www.ubs.com/global/en/wealth-management/women/insights/2021/funding-gap.html>
- 8 (2020) الفوز في التنوع: مدى أهمية الدمج [صورة]. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters> McKinsey & Company.
- 9 الثقة المالية | <https://www.ubs.com/global/en/wealth-management/financial-confidence.html> UBS Global.
- 10 (2023). Sambidge, A. تزايد عدد النساء في القوى العاملة يساعد في دفع الاقتصاد السعودي. رؤى حول الأعمال في الخليج العربي. <https://www.agbi.com/analysis/women-saudi-economy>
- 11 (2017), "Philanthropy in the Arab World", AFD El-Daly, M. and M. Khalil. سلسلة الأوراق البحثية، رقم 59-2017، أكتوبر.
- 12 (2023). DCUNHA, SD. لماذا يعد وجود المرأة في الأدوار القيادية أمرًا بالغ الأهمية في الشرق الأوسط؟ <https://fastcompany.com/work-life/why-having-women-in-leadership-roles-is-critical-in-the-middle-east> Fast Company Middle East.
- 13 (2018, June 6). Abouzahr, K., Taplett, F. B., Krentz, M., & Harthorne, J. لماذا تُعد الشركات الناشئة المملوكة للنساء رهانًا أفضل؟ مجموعة بوسطن الاستشارية
- 14 Shalini Unnikrishnan, Cherie Blair, "Want to Boost the Global Economy by USD 5 Trillion? Support Women as Entrepreneurs"
- 15 First Round 10 Year Project. تم الحصول على المعلومات في 28 أغسطس 2023 من <http://10years.firstround.com>
- 16 Solal, I., & Snellman, K. For Female Founders, Fundraising Only from Female VCs Comes at a Cost <https://hbr.org/2023/02/for-female-founders-only-fundraising-from-female-vcs-comes-at-a-cost>
- 17 Addati, Laura., Umberto. Cattaneo, Valeria. Esquivel, and Isabel. Valarino. 2018. Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. نسخة أولية. جنيف: منظمة العمل الدولية (ILO)
- 18 فوائد التنوع بين الجنسين: هل تستطيع النساء تحسين عوائد مديري الثروات؟ - Alpha FMC <https://alphafmc.com/the-benefits-of-gender-diversity-can-women-improve-wealth-manager-returns>
- 19 <https://www.arabnews.com/node/2329986/business-economy> تم الوصول في 6 يوليو 2023
- 20 <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report>
- 21 Harvey, M. C., & Cristian, F. (2022). Chapter 8 Women and Financial Equality. In Gender Equality in the Mirror. Leiden, The Netherlands: Brill | Nijhoff. doi: [https://doi.org/10.1163/9789004467682\\_010](https://doi.org/10.1163/9789004467682_010)



«أعتقد أنه من السهل للمرأة أن تطرح أفكارها على نساء أخريات. إنهن يتقبلن الوضع من منظور رقيق وأكثر تناغمًا. وعلى العكس، فإن طرح الأفكار على الرجال يبدو مخيفًا».

ريادية الأعمال في الأردن  
جيل الألفية



# إخلاء مسؤولية

أعدت هذه الوثيقة UBS AG أو إحدى شركاتها الفرعية أو الشركات التابعة لها ("UBS").

يتم توفير هذه الوثيقة والمعلومات الواردة فيها لأغراض إعلامية وتسويقية فقط لدى UBS. لا يوجد في هذه الوثيقة ما يشكل بحثاً استثمارياً أو مشورة استثمارية أو نشرة مبيعات أو عرضاً أو التماساً للمشاركة في أي أنشطة استثمارية. الوثيقة ليست توصية لشراء أو بيع أي ورقة مالية أو أداة استثمارية أو منتج، ولا توصي بأي برنامج أو خدمة استثمارية محددة.

لم يتم تصميم المعلومات الواردة في هذه الوثيقة بما يتناسب مع الأهداف الاستثمارية المحددة أو الظروف الشخصية والمالية أو الاحتياجات الخاصة لأي عميل بعينه. قد لا تكون بعض الاستثمارات المشار إليها في هذه الوثيقة مناسبة أو ملائمة لجميع المستثمرين. بالإضافة إلى ذلك، قد تخضع بعض الخدمات والمنتجات المشار إليها في الوثيقة لقيود قانونية و/أو متطلبات التراخيص والأذونات، ومن ثم لا يمكن تقديمها في جميع أنحاء العالم على أساس غير مقيد. لن يتم تقديم أي عرض متعلق بأي منتج في أي دائرة قضائية لا يُسمح فيها بالعرض أو الائتماس أو البيع، أو لأي شخص لا يجوز قانوناً تقديم مثل هذا العرض أو الائتماس أو البيع له.

على الرغم من أن جميع المعلومات والآراء الواردة في هذه الوثيقة تم الحصول عليها بحسن نية من مصادر يُعتقد أنها موثوق بها، إلا أنه لا يوجد أي تمثيل أو ضمان، صريحاً أو ضمناً، فيما يتعلق بدقة الوثيقة أو كفايتها أو اكتمالها أو موثوقيتها. جميع المعلومات والآراء الواردة في هذه الوثيقة عرضة للتغيير دون إشعار وقد تختلف عن الآراء التي يتم التعبير عنها في مجالات العمل الأخرى أو أقسام UBS المختلفة. UBS غير ملزمة بتحديث المعلومات الواردة في هذه الوثيقة أو تقديم معلومات جديدة فيها.

جميع الصور ("الصور") الواردة في هذه الوثيقة تُستخدم لأغراض توضيحية أو إعلامية أو توثيقية فقط، بما يدعم التحليل والبحث في الموضوع ذي الصلة. قد تبيّن الصور أشياء أو عناصر محمية بموجب حقوق الطبع والنشر والعلامات التجارية وحقوق الملكية الفكرية الأخرى الخاصة بجهة خارجية. لا توجد أي علاقة، سواء اتصال أو اتحاد أو رعاية أو مساندة، مقترحة أو ضمنية بين UBS وهذه الجهات الخارجية ما لم يُنص على ذلك صراحة.

أي مخططات وسيناريوهات واردة في الوثيقة هي لأغراض توضيحية فقط. قد لا تستند بعض المخططات و/أو إحصائيات الأداء إلى فترات كاملة مدتها 12 شهراً، ما قد يقلل من إمكانية مقارنتها وأهميتها. الأداء السابق لا يشكل ضماناً للأداء المستقبلي وليس مؤشراً عليه.

تم استخدام عدد من المصادر للبحث وتحديد خصائص المكاتب العائلية. تعد هذه المعلومات والبيانات جزءاً من بيانات الملكية الخاصة بشركة UBS، وهويات المكاتب العائلية الأساسية والأفراد محمية وتظل سرية.

لا شيء في هذه الوثيقة يُعد مشورة قانونية أو ضريبية. لا تقدم UBS وموظفوها أي مشورة قانونية أو ضريبية. لا يجوز إعادة إنتاج هذه الوثيقة أو توزيع نسخ منها بشكل كامل أو جزئي دون الحصول على إذن كتابي مسبق من UBS. إلى الحد الذي يسمح به القانون، لا تقبل UBS ولا أي من مديريها أو مسؤوليها أو موظفيها أو وكلائها أي التزام أو تتحمل أي مسؤولية أو واجب رعاية عن أي عواقب، بما في ذلك أي خسارة أو ضرر، لك أو لأي شخص آخر يتصرف في موقف ما أو يمنع عن التصرف فيه، بناءً على المعلومات الواردة في هذه الوثيقة، وعن أي قرار يتم اتخاذه.

يقدم فريق UBS Evidence Lab البيانات والدلائل من أجل التحليل والاستخدام في أبحاث UBS ولصالح عملائها. لا يقدم فريق UBS Evidence Lab أي توصيات أو مشورة تتعلق بالاستثمار.

## معلومات مهمة في حالة توزيع هذه الوثيقة إلى أشخاص أمريكيين أو داخل الولايات المتحدة

يتم تقديم خدمات إدارة الثروات في الولايات المتحدة من جانب شركة UBSFS ("UBS Financial Services Inc.")، وهي إحدى شركات UBS AG الفرعية. تقدم UBS-FS خدمات استشارية استثمارية، باعتبارها شركة متخصصة في خدمات إدارة الثروات للعملاء وبصفتها جهة مسجلة لدى هيئة الأوراق المالية والبورصة لتقديم الاستشارات الاستثمارية وخدمات الوساطة في إطار عملها كوسيط تجاري مسجل لدى هيئة الأوراق المالية والبورصات. تُعد الخدمات الاستشارية والاستثمارية وخدمات الوساطة منفصلة ومتفردة، وتختلف في النواحي المادية وتخضع لقوانين مختلفة وترتيبات منفصلة. من المهم أن يفهم العملاء الطرق التي تمارس بها الأعمال، وأن يقرؤوا بعناية الاتفاقيات والإفصاحات التي توفرها لهم حول المنتجات أو الخدمات التي نقدمها. لا يُسمح لبعض من مستشارينا الماليين بتقديم خدمات استشارية لك، ولا يمكنهم العمل معك إلا بصفتهم ممثلين للوساطة التجارية لدى UBS بشكل مباشر. سيخبرك مستشارك المالي في هذه الحالة، وإذا كنت ترغب في الحصول على خدمات استشارية، يسرنا إحالتك إلى مستشار مالي آخر يمكنه مساعدتك. سوف تُعلمك اتفاقيتنا وإفصاحاتنا عما إذا كنا نحن ومستشارونا الماليون نعمل بصفتنا مستشاراً استثمارياً أو وسيطاً تجارياً. لمزيد من المعلومات، يرجى مراجعة ملخص العلاقة مع العملاء المتوفر عبر الموقع الإلكتروني: [ubs.com/relationshipssummary](http://ubs.com/relationshipssummary). UBS-FS عضو في هيئة حماية مستثمر الأوراق المالية (SIPC) وهيئة تنظيم الصناعة المالية (FINRA).

## معلومات مهمة في حالة توزيع هذه الوثيقة من قبل الشركات المحلية التالية (التي لها كيانات محلية منفصلة عن كيانات الموقع التي أعدت المادة)

**النمسا** لا يُقصد بهذا المنشور تقديم عرض عام بموجب القانون النمساوي. يتم توزيعه لأغراض إعلامية فقط من قبل UBS Europe SE, Niederlassung Österreich, with place of business at Sucursal Wächtergasse 1, A-1010 Wien، تخضع UBS Europe SE، en España للإشراف المشترك من البنك المركزي الأوروبي ("ECB")، والبنك المركزي الألماني (Deutsche Bundesbank)، وهيئة الإشراف على الخدمات المالية الفيدرالية الألمانية (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht)، بالإضافة إلى هيئة سوق المال النمساوي (Finanzmarktaufsicht)، والتي لم يتم تقديم هذا المنشور إليها للموافقة. UBS Europe SE هي مؤسسة ائتمانية تأسست بموجب القانون الألماني في شكل Societas Europea، ومرخصة وفق الأصول من قبل البنك المركزي الأوروبي (ECB).

**البحرين** UBS هو بنك سويسري غير مرخص أو خاضع للإشراف أو التنظيم في البحرين من قبل مصرف البحرين المركزي (Central Bank of Bahrain) (ولا يقوم بأي أنشطة مصرفية أو استثمارية في البحرين). ولذلك، لا يتمتع العملاء بأي حماية بموجب القوانين واللوائح التنظيمية للخدمات المصرفية والاستثمارية المحلية.

**البرازيل** لا يُقصد بهذا المنشور أن يشكل عرضاً عاماً بموجب القانون البرازيلي أو تقرير تحليل بحثي وفقاً للتعريف الوارد في تعليمات لجنة الأوراق المالية والبورصات (Comissão de Valores Mobiliários) (CVM) رقم 598/2018. يتم توزيعه لأغراض إعلامية فقط من قبل UBS Brasil Administradora de Valores Mobiliários Ltda. و/أو UBS Consenso Investimentos Ltda.، وهي كيانات خاضعة لرقابة لجنة الأوراق المالية والبورصات (CVM).

**كندا** في كندا، يتم توزيع هذا المنشور من قبل شركة UBS Investment Management Canada Inc. (UBS Wealth Management Canada). UBS Wealth Management هي علامة تجارية مسجلة لشركة UBS AG.

بنك UBS Bank (كندا) هو إحدى شركات UBS AG الفرعية. يتم تقديم خدمات الاستشارات الاستثمارية وإدارة المحافظ الاستثمارية من خلال شركة UBS Investment Management Canada Inc.، وهي شركة فرعية

مملوكة بالكامل لبنك UBS Bank (كندا). UBS Investment Management Canada Inc. هي مدير محفظة مسجل وتاجر سوق معفى في جميع المقاطعات باستثناء جزيرة الأمير إدوارد والأقاليم.

جميع المعلومات والبيانات وكذلك أي أرقام مبينة عرضة للتغيير دون إشعار. يجوز لشركة UBS ("UBS AG") والشركات الأخرى في مجموعة UBS (أو موظفيها) شغل مناصب طويلة أو قصيرة الأجل، أو التعامل بصفة مدير أو وكيل، في الأوراق المالية ذات الصلة أو تقديم خدمات استشارية أو خدمات أخرى إلى جهة إصدار السندات أو لشركة مرتبطة بجهة الإصدار. قد لا تكون بعض الاستثمارات قابلة للتحقيق بسهولة نظرًا إلى أن سوق الأوراق المالية غير نقدية، ومن ثم قد يكون من الصعب تحديد قيمة الاستثمار وتحديد المخاطر التي تتعرض لها. الأداء السابق للاستثمارات لا يشكل ضمانًا للنتائج المستقبلية وقد تتغير قيمة الاستثمارات مع مرور الوقت.

بالنسبة إلى العملاء والعملاء المحتملين لبنك UBS Bank (كندا) وشركة UBS Investment Management Canada Inc. يرجى ملاحظة أن هذه الوثيقة لا تتعلق بالأهداف الاستثمارية المحددة أو الوضع المالي أو الاحتياجات الخاصة لأي مستثمر. لا يعمل بنك UBS Bank (كندا) أو UBS Investment Management Canada Inc. بصفة مستشار أو وكيل لأي مشارك في هذا الحدث ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك كتابيًا. قد لا تكون جميع المنتجات أو الخدمات متاحة في بنك UBS Bank (كندا). قد تكون بعض المنتجات والخدمات مقيدة قانونًا بالنسبة للمقيمين في بعض البلدان. لمزيد من المعلومات حول منتجاتنا وخدماتنا، يرجى زيارة [https://www.ubs.com/ca/en/wealth\\_management/planning.html](https://www.ubs.com/ca/en/wealth_management/planning.html).

لا تقدم UBS مشورة ضريبية أو قانونية ويجب عليك طلب المشورة من مستشاريك المستقلين للحصول على نصيحة محددة بناءً على ظروفك قبل الدخول في أي استثمار أو الامتناع عن الدخول فيه.

أنت توافق على أنك قدمت موافقتك الصريحة على تلقي رسائل إلكترونية تجارية من بنك UBS Bank (كندا)، وأي كيان آخر ضمن مجموعة شركات UBS العالمية، فيما يتعلق بهذا الحدث وغيره من أحداث UBS المماثلة واستلام المعلومات عن منتجات UBS وخدماتها. أنت تقر بأنه يجوز لك سحب هذه الموافقة على المراسلات الإلكترونية في أي وقت وتفهم ذلك تمامًا. لمزيد من المعلومات حول كيفية إلغاء الاشتراك في موافقتك، يرجى الاتصال بمستشار UBS الخاص بك أو بنك UBS Bank (كندا) مباشرة على الرقم 1-800-268-9709 أو زيارة الموقع الإلكتروني: [https://www.ubs.com/ca/en/wealth\\_management/your\\_relationship/how\\_to\\_get/wealth\\_management.html](https://www.ubs.com/ca/en/wealth_management/your_relationship/how_to_get/wealth_management.html).

لا يجوز إعادة إنتاج هذه المادة أو توزيع نسخ منها دون الحصول على إذن مسبق من UBS.

**جمهورية التشيك** UBS ليس بنكًا مرخصًا في جمهورية التشيك، ومن ثم لا يُسمح له بتقديم خدمات مصرفية أو استثمارية منظمة في جمهورية التشيك. يرجى إبلاغ UBS إذا كنت لا ترغب في تلقي أي مراسلات أخرى.

**الدنمارك** لا يُقصد بهذا المنشور أن يشكل عرضًا عامًا بموجب القانون الدنماركي. يتم توزيعه لأغراض إعلامية فقط من قبل UBS Europe SE التابعة لشركة UBS Europe SE، التي يقع مقرها في Sankt Annæ Plads 13, 1250 Copenhagen, Denmark، والمسجلة لدى وكالة التجارة والشركات الدنماركية، برقم UBS Europe SE 38 17 24 33، التابعة لشركة UBS Europe SE هي فرع من UBS Europe SE، وهي مؤسسة أتمانية تأسست بموجب القانون الألماني في شكل Societas Europaea المرخصة من قبل هيئة الرقابة المالية الفيدرالية الألمانية (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, BaFin)، وتخضع للإشراف المشترك من البنك المركزي الأوروبي والبنك المركزي الألماني (Deutsche Bundesbank) وهيئة الرقابة المالية الفيدرالية الألمانية (BaFin). علاوة على ذلك، تخضع UBS Europe SE، التابعة لشركة UBS Europe SE لإشراف هيئة الرقابة المالية الدنماركية (Finanstilsynet)، والتي لم يتم تقديم هذا المنشور إليها للموافقة عليه.

**فرنسا** لا يُقصد بهذا المنشور أن يشكل عرضًا عامًا بموجب القانون الفرنسي. يتم توزيعه لأغراض إعلامية فقط من قبل UBS (فرنسا) S.A. UBS (فرنسا) S.A. وهي "شركة مجهولة" برأس مال أسهم قدره 132.975.556 يورو، ويقع مقرها في 69 boulevard Haussmann، UBS F-75008 Paris, R.C.S. Paris B 421 255 670 (فرنسا) S.A. هو مزود خدمات استثمارية مرخص وفق الأصول وفقًا لشروط القانون النقدي والمالي ("Code monétaire et financier") الذي تنظمه السلطات المصرفية والمالية الفرنسية باسم "هيئة الإشراف الاحترازي واتخاذ القرار" (Autorité de contrôle prudentiel et de résolution).

**ألمانيا** لا يُقصد بهذا المنشور أن يشكل عرضًا عامًا بموجب القانون الألماني. يتم توزيعه لأغراض إعلامية فقط من قبل UBS Europe SE، ألمانيا، ويقع مقرها في Bockenheimer Landstrasse 2-4, 60306 Frankfurt am Main. UBS Europe SE هي مؤسسة أتمانية تأسست بموجب القانون الألماني في شكل Societas Europaea، ومرخصة وفق الأصول من قبل البنك المركزي الأوروبي ("ECB")، ويشرف عليها البنك المركزي الأوروبي، والبنك المركزي الألماني (Deutsche Bundesbank) وهيئة الإشراف على الخدمات المالية الفيدرالية الألمانية (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht)، التي لم يتم تقديم هذا المنشور إليها للموافقة عليها.

**اليونان** تأسست شركة UBS Switzerland AG في سويسرا وتعمل بموجب القانون السويسري. UBS Switzerland AG والشركات التابعة لها (UBS) غير مرخصة بوصفها بنكًا أو مؤسسة مالية بموجب التشريعات اليونانية ولا تقدم خدمات مصرفية ومالية في اليونان. ومن ثم، تقدم UBS هذه الخدمات من فروع خارج اليونان فقط. لا يتم تقديم أي معلومات في هذه الوثيقة لغرض العرض والتسويق والبيع بأي وسيلة لأي أدوات أو خدمات تتعلق بسوق رأس المال في اليونان. ولذلك، لا يجوز اعتبار هذه الوثيقة بمثابة عرض عام تم تقديمه أو سيتم تقديمه للمقيمين في اليونان.

**هونغ كونغ** يتم توزيع هذا المنشور من قبل فرع UBS AG Hong Kong. تم تأسيس فرع UBS AG Hong Kong في سويسرا بمسؤولية محدودة.

**إندونيسيا وماليزيا والفلبين وتايلاند** تم توفير هذه المادة لك نتيجة لطلب تلقته UBS منك و/أو من الأشخاص الذين يحق لهم تقديم الطلب نيابة عنك. إذا كنت قد استلمت المادة عن طريق الخطأ، فإن UBS يطلب منك التفضل بإتلافها/حذفها وإبلاغ UBS فورًا. ربما لم تتم مراجعة المادة أو الموافقة عليها أو رفضها أو اعتمادها من قبل أي سلطة مالية أو تنظيمية في نطاق دائرتك القضائية. يُنصح بطلب المشورة المهنية المستقلة في حالة الشك.

**إسرائيل** UBS هي شركة مالية عالمية رائدة تقدم خدمات إدارة الثروات وإدارة الأصول والخدمات المصرفية الاستثمارية من مقرها الرئيسي في سويسرا وعملياتها في أكثر من 50 بلدًا حول العالم للمستثمرين الأفراد والشركات والمؤسسات. في إسرائيل، تم تسجيل UBS Switzerland AG كوسيط أجنبي بالتعاون مع UBS Wealth Management Ltd.، وهي شركة فرعية تابعة لشركة UBS Wealth Management Israel Ltd.، هي شركة حاصلة على ترخيص لإدارة المحافظ الاستثمارية وتشارك أيضًا في أعمال التسويق الاستثماري وتخضع لرقابة هيئة الأوراق المالية الإسرائيلية. هذا المنشور مخصص لأغراض إعلامية فقط وليس المقصود منه أن يكون عرض شراء أو التماس عرض. علاوة على ذلك، ليس المقصود من هذا المنشور أن يكون بمثابة نصيحة استثمارية و/أو تسويق استثماري ولا يحل محل أي نصيحة استثمارية و/أو تسويق استثماري تقدمها الجهة المعنية الحاصلة على الترخيص والتي يتم تعديلها حسب احتياجات كل شخص. يجب قراءة وتفسير كلمة "نصيحة" و/أو أي من مشتقاتها بالاقتران مع تعريف مصطلح "التسويق الاستثماري" كما هو محدد في اللائحة التنظيمية الإسرائيلية للمشورة الاستثمارية وقانون التسويق الاستثماري وإدارة المحافظ الاستثمارية لعام 1995.

**إيطاليا** لا يُقصد بهذا المنشور أن يشكل عرضًا عامًا بموجب القانون الإيطالي. يتم توزيعه لأغراض المعلومات فقط من قبل UBS Europe SE، Succursale Italia، ويقع مقرها في Via del Vecchio Politecnico، 3-20121 Milano. يخضع UBS Europe SE، Succursale Italia للإشراف المشترك من البنك المركزي الأوروبي ("ECB")، والبنك المركزي الألماني (Deutsche Bundesbank)، وهيئة الإشراف على الخدمات المالية الفيدرالية الألمانية (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht)، بالإضافة إلى بنك إيطاليا (Banca d'Italia) وهيئة الإشراف على الأسواق المالية الإيطالية (CONSOB - Commissione Nazionale per le Società e la Borsa)، والتي لم يتم تقديم هذا المنشور إليها للموافقة عليها. UBS Europe SE هي مؤسسة ائتمانية تأسست بموجب القانون الألماني في شكل Societas Europea، ومرخصة وفق الأصول من قبل البنك المركزي الأوروبي (ECB).

**Jersey** شركة UBS AG، فرع جيرسي، خاضعة للتنظيم والترخيص من قبل لجنة الخدمات المالية في جيرسي لممارسة الأعمال المصرفية وأعمال الصناديق والاستثمار. عندما يتم تقديم الخدمات من خارج جيرسي، فلن تشملها الضوابط التنظيمية في جيرسي. UBS AG، فرع جيرسي هو فرع من شركة UBS AG، وهي شركة عامة محدودة بالأسهم، تأسست في سويسرا وتقع مكاتبها المسجلة في 1 Aeschenvorstadt، Bahnhofstrasse 45، CH 8001 Zurich. UBS AG مقر العمل الرئيسي لفرع جيرسي في 1، IFC Jersey، St Helier، Jersey، JE2 3BX.

**لوكسمبورغ** ليس المقصود من هذا المنشور أن يشكل عرضًا عامًا بموجب قانون لوكسمبورغ. يتم توزيعه لأغراض إعلامية فقط من قبل UBS Europe SE، فرع لوكسمبورغ ("R.C.S"، UBS)، لوكسمبورغ رقم 209123، ويقع مكتبها المسجل في 33A، Avenue J. F. Kennedy، L-1855 Luxembourg. UBS SE، وهي مؤسسة ائتمانية تأسست بموجب القانون الألماني في شكل Societas Europea (HRB رقم 107046)، ويقع المكتب المسجل في Bockenheimer Landstrasse 2-4، D-60306 Frankfurt am Main، Germany، مرخصة وفق الأصول من قبل هيئة الرقابة المالية الفيدرالية الألمانية (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) "BaFin" -، وتخضع للإشراف التحوطني المشترك لهيئة الرقابة المالية الفيدرالية الألمانية (BaFin)، وبنك ألمانيا المركزي (Deutsche Bundesbank) والبنك المركزي الأوروبي. علاوة على ذلك، يخضع بنك UBS لإشراف هيئة الإشراف الاحترازية في لوكسمبورغ (Commission de Surveillance du Secteur Financier)، في دورها كهيئة في الدولة العضو المضيف. لم يتم تقديم هذا المنشور إلى أي هيئة إشرافية عامة للموافقة عليه.

**المكسيك** UBS Asesores México، S.A. de CV ("UBS Asesores México")، وهي شركة تابعة لشركة UBS Switzerland AG، تم تأسيسها كمستشار استثمار غير مستقل بموجب قانون سوق الأوراق المالية، بسبب العلاقة مع بنك أجنبي. تم تأسيس UBS Asesores بموجب قانون سوق الأوراق المالية. UBS Asesores هو كيان منظم ويخضع لإشراف اللجنة المصرفية والأوراق المالية المكسيكية (Comisión Nacional Bancaria y de Valores، "CNBV") التي تنظم حصريًا UBS Asesores فيما يتعلق بتقديم خدمات إدارة المحافظ عند اتخاذ قرارات الاستثمار. نيابة عن العميل، بالإضافة إلى الخدمات الاستشارية للاستثمار في الأوراق المالية، وتحليل وإصدار توصيات الاستثمار الفردية، بحيث لا يكون لدى CNBV أي مرافق مراقبة ولا يجوز أن تمارس ذلك على أي خدمة أخرى تقدمها UBS Asesores. تم تسجيل UBS Asesores لدى CNBV بموجب رقم التسجيل 30060. لن يضمن هذا التسجيل دقة أو صحة المعلومات المقدمة لعملائه. UBS Asesores ليس جزءًا من أي مجموعة مالية مكسيكية، وليس بنئًا ولا يتلقى ودائع أو يحتفظ بأوراق مالية. UBS Asesores لا تقدم عوائد مضمونة. كشفت UBS Asesores عن أي تضارب في المصالح ربما كان موجودًا من قبل. تعلن UBS Asesores عن أي خدمات مصرفية ولا يمكنها سوى تحصيل العمولات المتفق عليها صراحةً مع عملائها مقابل الخدمات الاستثمارية المقدمة بالفعل. تتلقى UBS Asesores عمولات من جهات الإصدار أو الوسطاء الماليين المحليين

أو الأجنبي الذين يقدمون الخدمات لعملائها. لقد تُلقيت هذا المنشور أو هذه المادة من UBS لأنك أوضحت إلى UBS Asesores أنك مستثمر مؤهل ومتطور ومقيم في المكسيك.

**موناكو** ليس المقصود من هذه الوثيقة أن تشكل عرضًا عامًا أو التماسًا مشابهًا بموجب قوانين إمارة موناكو، ولكن يمكن إتاحتها لأغراض إعلامية لعملاء UBS (Monaco) SA، وهو بنك خاضع للوائح التنظيمية ويقع مقر مكتبه المسجل في 2 avenue de Grande Bretagne 98000 Monaco تحت إشراف "هيئة الإشراف الاحترازي واتخاذ القرار (Autorité ACPR)" (de Control Prudentiel et de Résolution) للأنشطة المصرفية وتحت إشراف "لجنة مراقبة الأنشطة المالية (Commission de Contrôle des Activités Financières)" للموافقة الجاهزة على هذا المنشور.

**نيجيريا** UBS Switzerland AG والشركات التابعة لها (UBS) غير مرخصة أو خاضعة للإشراف أو التنظيم في نيجيريا من قبل البنك المركزي النيجيري أو هيئة الأوراق المالية والبورصة النيجيرية ولا تقوم بأنشطة مصرفية أو استثمارية في نيجيريا.

**بولندا** UBS هي شركة خدمات مالية عالمية رائدة تقدم خدمات إدارة الثروات للمستثمرين الأفراد والشركات والمؤسسات. تأسس بنك UBS في سويسرا ويعمل بموجب القانون السويسري وفي أكثر من 50 دولة ومن جميع المراكز المالية الكبرى. UBS Switzerland AG غير مرخص بوصفه بنئًا أو شركة استثمارية بموجب التشريعات البولندية ولا يُسمح له بتقديم الخدمات المصرفية والمالية في بولندا.

**البرتغال** UBS Switzerland AG غير مرخص له القيام بأنشطة مصرفية ومالية في البرتغال، كما أن UBS Switzerland AG لا يخضع لإشراف الهيئات التنظيمية البرتغالية (بنك البرتغال "Banco de Portugal" وهيئة الأوراق المالية البرتغالية "Comissão do Mercado de Valores Mobiliários").

**قطر** شركة UBS Qatar LLC مرخصة من قبل هيئة تنظيم مركز قطر للمال، برقم 01169، QFC، ويقع مقر مكتبها المسجل في 14th Floor، Burj Alfardan Tower، Building 157، Street No. 301، Area No. 69، Al Majdami، Lusail، Qatar.

لا تقدم شركة UBS Qatar LLC أي خدمات وساطة ولا تنفذ أي أمر مع عملائها أو لصالحهم أو نيابة عنهم. يجب تقديم طلب العميل وتنفيذه بواسطة UBS Switzerland AG في سويسرا أو إحدى الشركات التابعة لها UBS Switzerland AG، التي يقع مقرها خارج قطر. إن قبول أو رفض الطلب يسير وفقًا لتقدير UBS Switzerland AG في سويسرا أو الشركات التابعة لها، وليست لدى UBS Qatar LLC سلطة تقديم تأكيد في هذا الصدد. وعلى الرغم من ذلك، يجوز لشركة UBS Qatar إرسال أوامر الدفع وتعليمات الاستثمار إلى UBS Switzerland AG في سويسرا للاستلام والقبول والتنفيذ.

UBS Qatar LLC غير مخولة بالتصرف لصالح أو نيابة عن UBS Switzerland AG أو إحدى الشركات التابعة لشركة UBS Switzerland AG.

هذه الوثيقة وأي مرفقات ملحقة بها مخصصة للطرف المقابل والعملاء التجاريين المؤهلين فقط.

**روسيا** UBS Switzerland AG غير مرخصة لتقديم الخدمات المصرفية وأو المالية الخاضعة للوائح التنظيمية في روسيا. تشير المعلومات الواردة في هذه الوثيقة إلى المنتجات والخدمات المتاحة حصريًا من خلال شركة UBS Switzerland AG والمقدمة منها في سويسرا أو كيان آخر تابع لشركة UBS ويقع مقره خارج روسيا. لا يُسمح لموظفي UBS الذين يسافرون إلى روسيا بإبرام العقود أو التفاوض على الشروط الواردة في أثناء وجودهم في روسيا. تصبح العقود ملزمة لشركة UBS فقط بمجرد تأكيدها في سويسرا أو في الموقع الذي يقع فيه كيان UBS. لا يقدم المكتب الاستشاري لإدارة الثروات داخل بنك UBS OOO الخدمات التي تتطلب ترخيصًا مصرفيًا في روسيا. يمكن تقديم بعض الأدوات المالية

في روسيا للمستثمرين المؤهلين فقط. لا تشكل أي مرفقات ووثائق تتعلق بالأدوات المالية المحددة توصية استثمارية شخصية بموجب القانون الروسي.

**المملكة العربية السعودية** UBS Saudi Arabia هي شركة مساهمة أجنبية مغلقة تأسست في المملكة العربية السعودية بموجب السجل التجاري رقم 1010257812 ويقع مكتبها المسجل في، Tatweer Towers, P.O. Box 75724, Riyadh 11588, Kingdom of Saudi Arabia شركة UBS Saudi Arabia مرخصة وخاضعة لرقابة هيئة سوق رأس المال لممارسة أعمال الأوراق المالية بموجب الترخيص رقم 08113-37.

**سنغافورة** يتم توزيع هذا المنشور من قبل فرع UBS AG Singapore. يتعين على عملاء فرع UBS AG Singapore الاتصال بفرع UBS AG في سنغافورة، وهو مستشار مالي معفى بموجب قانون المستشارين الماليين في سنغافورة (القسم 110) وبنك جملة مرخص بموجب قانون الخدمات المصرفية في سنغافورة (القسم 19) يخضع لتنظيم هيئة النقد في سنغافورة، فيما يتعلق بأي مسائل تنشأ عن التحليل أو التقارير أو تتعلق بها.

**إسبانيا** ليس المقصود من هذا المنشور أن يشكل عرضًا عامًا بموجب القانون الإسباني. يتم توزيعه لأغراض إعلامية فقط من قبل UBS Europe SE، Sucursal en España، التي يقع مقرها في Calle María de Molina 4, C.P. 28006, Madrid. تخضع UBS Europe SE، Sucursal en España للإشراف المشترك من البنك المركزي الأوروبي ("ECB")، والبنك المركزي الألماني (Deutsche Bundesbank)، وهيئة الإشراف على الخدمات المالية الفيدرالية الألمانية (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht)، بالإضافة إلى السلطة الإشرافية الإسبانية (Banco de España)، والتي لم يتم تقديم هذا المنشور إليها للموافقة. بالإضافة إلى ذلك، فهي مرخصة لتقديم الخدمات الاستثمارية في الأوراق المالية والأدوات المالية، والتي تشرف عليها اللجنة الوطنية لسوق الأوراق المالية (Comisión Nacional del Mercado de Valores) أيضًا. UBS Europe SE، Sucursal en España هو فرع من UBS Europe SE، وهي مؤسسة ائتمانية تأسست بموجب القانون الألماني في شكل Societas Europea، مرخصة وفق الأصول من قبل البنك المركزي الأوروبي (ECB).

**السويد** لا يُقصد بهذا المنشور أن يشكل عرضًا عامًا بموجب القانون السويدي. يتم توزيعه لأغراض إعلامية فقط من قبل UBS Europe SE، التابعة لبنك السويد (Sweden Bank)، ويقع مقرها الرئيسي في Regeringsgatan 38, 11153 Stockholm, Sweden، والمسجل لدى مكتب تسجيل الشركات السويدية برقم تسجيل 516406-UBS Europe SE، الشركة التابعة لبنك السويد (Sweden Bank) تُعد فرعًا من UBS Europe SE، وهي مؤسسة ائتمانية تأسست بموجب القانون الألماني في شكل Societas Europea المرخصة من قبل هيئة الرقابة المالية الفيدرالية الألمانية (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht، BaFin)، وتخضع للإشراف المشترك للبنك المركزي الأوروبي والبنك المركزي الألماني (Deutsche Bundesbank) وهيئة الرقابة المالية الفيدرالية الألمانية (BaFin). علاوة على ذلك، تخضع شركة UBS Europe SE التابعة لبنك السويد (Sweden Bank) إلى إشراف السلطة الإشرافية السويدية (Finansinspektionen)، والتي لم يتم تقديم هذا المنشور إليها للموافقة عليه.

**تايوان** يتم توفير هذه المواد من قبل UBS AG، فرع تايبيه وفقًا لقوانين تايوان، بالاتفاق مع العملاء الحاليين/المحتملين أو بناءً على طلبهم.

**المملكة المتحدة** تم إصدار هذه الوثيقة من قبل UBS Wealth Management لإدارة الثروات، وهي قسم من UBS AG الخاضعة لترخيص وتنظيم هيئة الإشراف على السوق المالية في سويسرا. في المملكة المتحدة، تحصل شركة UBS AG على الترخيص من هيئة التنظيم الاحترازية وتخضع للوائح التنظيمية لهيئة السلوك المالي ومعايير تنظيمية محدودة من هيئة التنظيم الاحترازية. تتوفر لدينا تفاصيل حول النطاق التنظيمي من هيئة التنظيم الاحترازية عند الطلب.

تم إصدار هذه الوثيقة من قبل UBS Switzerland AG وتمت موافقة UBS AG على إصدارها في المملكة المتحدة. UBS AG تخضع للترخيص والتنظيم من هيئة الإشراف على السوق المالية في سويسرا. في المملكة المتحدة، تحصل شركة UBS AG على الترخيص من هيئة التنظيم الاحترازية وتخضع للوائح التنظيمية لهيئة السلوك المالي ومعايير تنظيمية محدودة من هيئة التنظيم الاحترازية. تتوفر لدينا تفاصيل حول المعايير التنظيمية التي نخضع لها من قبل هيئة التنظيم الاحترازية عند الطلب. عندما يتم تقديم المنتجات أو الخدمات من خارج المملكة المتحدة، فلن تشملها الضوابط التنظيمية في المملكة المتحدة أو نظام تعويض الخدمات المالية. لا تقدم UBS مشورة قانونية أو ضريبية ويجب عليك استشارة مستشاريك القانونيين والضريبيين المستقلين وغيرهم من المستشارين المحترفين للحصول على مشورة في أمر محدد، قبل الدخول في أي استثمار أو الامتناع عن الدخول فيه. تُعد أي مقترحات تمويل مدرجة في هذه الوثيقة إرشادية فقط وتخضع لعملية الموافقة الائتمانية من UBS Switzerland AG، والعناية الواجبة والوثائق، ومن ثم لا تمثل التزامًا بالإقراض وفقًا للشروط أو الهياكل الموضحة هنا. قد تشغل UBS Switzerland AG أو شركاؤها مراكز طويلة أو قصيرة الأجل في واحد أو أكثر من الاستثمارات الموضحة هنا. تقدم UBS Switzerland AG نصائح مفيدة بشأن منتجات الاستثمار بالتجزئة، والتي تعتمد على المنتجات الصادرة عن عدد محدود من الشركات التي قمنا باختيارها بعناية وتقييمها على أنها مناسبة لاحتياجات عملائنا. يجوز لشركة UBS Switzerland AG تقديم مشورة مفيدة أيضًا فيما يتعلق بالمنتجات المجمعة مثل عقود الحياة والمعاشات التقاعدية وخطط الاستثمار الجماعي المنظمة. عندما يكون المرفق مستندًا لجهة خارجية، يرجى العلم أنه تمت صياغته بدون أي مدخلات من UBS Switzerland AG. الغرض الوحيد من الوثيقة هو توفير المعلومات وليس المقصود منها تقديم عرض أو التماس عرض أو القيام بأي استثمار. تم الحصول على جميع المعلومات الواردة في هذه الوثيقة من مصادر يعتقد أنها موثوق بها وتتسم بحسن النية، ولكن لا يوجد أي تمثيل أو ضمان، صريح أو ضمني، فيما يتعلق بدقتها أو اكتمالها.

UKFPRO\_230524.1430\_2405

**الإمارات العربية المتحدة/مركز دبي المالي العالمي** UBS غير مرخص في دولة الإمارات العربية المتحدة من قبل البنك المركزي لدولة الإمارات العربية المتحدة أو من قبل هيئة الأوراق المالية والسلع. شركة UBS AG فرع دبي هي شركة مرخصة في مركز دبي المالي العالمي لدى هيئة الخدمات المالية في دبي.

**أوكرانيا** UBS هي شركة خدمات مالية عالمية رائدة تقدم خدمات إدارة الثروات للمستثمرين من الأفراد والشركات والمؤسسات. تم تأسيس شركة UBS في سويسرا وتعمل بموجب القانون السويسري وفي أكثر من 50 بلدًا ومن جميع كبرى المراكز المالية. UBS غير مسجلة ومرخصة كبنك/مؤسسة مالية بموجب التشريعات الأوكرانية ولا يقدم الخدمات المصرفية وغيرها من الخدمات المالية في أوكرانيا.

© UBS 2023. يُعد رمز المفاتيح وكلمة UBS من بين العلامات التجارية المسجلة وغير المسجلة لشركة UBS. جميع الحقوق محفوظة.





## تفاصيل النشر

### المحررون

البروفيسور بامبلا كامبانيا (Pamela Campagna)، رئيس كلية هولت الدولية للأعمال؛ رئيس شركة Blue Sage Consulting للاستشارات

إيما ويلر (Emma Wheeler)، رئيسة قسم ثروات المرأة، في شركة UBS Global Wealth Management لإدارة الثروات العالمية

تمارا عبد الجابر (Tamara Abdel-Jaber)، شريكة في شركة Amam Ventures

### فريق البحث

البروفيسور بامبلا كامبانيا (Pamela Campagna)، رئيس كلية هولت الدولية للأعمال؛ رئيس شركة Blue Sage Consulting للاستشارات

غابرييل شميدت (Gabriele Schmidt)، مدير رؤى العملاء في UBS Global Wealth Management لإدارة الثروات العالمية

تمارا عبد الجابر (Tamara Abdel-Jaber)، شريكة في شركة Amam Ventures

### المساهمون

بامبلا غريست (Pamela Grist)

سانا كاباديا (Sana Kapadia)

نادين مسعد (Nadine Massad)

نادين مزهر (Nadine Mezher)

### تاريخ النشر

سبتمبر 2023

### التصميم

شركة hellermeier gmbh – الاتصالات المرئية

### بيان بالشكر والتقدير

نتوجه بشكر خاص للمشاركات اللاتي انضممن إلى المجموعات المستهدفة من جميع أنحاء العالم، وضيافات المقابلات، وأعضاء منظمة Women in Business Arabia، وعملائنا ومستشارينا وفريق أبحاث UBS.

[ubs.com/womeninmena](https://ubs.com/womeninmena)

UBS Switzerland AG  
P.O. Box  
8098 Zurich  
ubs.com

