



جمعية طهور بعنيزة
Tahoor Association in Onaizah

سياسة تمكين المرأة

اعتمدت هذه الوثيقة في اجتماع مجلس الإدارة (6) لعام 2025م في 19 / 06 / 1447هـ الموافق 10 / 12 / 2025م

الإصدار الأول

01	رقم الإصدار	6	عدد الصفحات	19	سياسة :
		تاريخ التعديل	2025 / 12 / 10		تاريخ الإصدار
	مراجع السياسات واللوائح	جهة الحفظ	مجلس الإدارة		جهة الإصدار



بيان التعديلات

رقم التعديل	تاريخ التعديل	سبب التعديل	ملخص التعديل

بيان التوزيعات

م	الإدارة	المسؤول	عدد النسخ
1	إدارة التطوع	مديرة التطوع	1
2	الموارد البشرية	مديرة الموارد البشرية	1

سياسة تمكين المرأة

المقدمة

تهدف جمعية طهور من خلال سياسة تمكين المرأة إلى تعزيز مشاركتها الفاعلة في مختلف المستويات الوظيفية والقيادية، وضمان تكافؤ الفرص في بيئة عمل عادلة وشاملة، وتستند هذه السياسة إلى التوجهات الوطنية ومبادئ الحوكمة الرشيدة التي تشجع على التنوع واستثمار الكفاءات دون تمييز.

وتؤكد الجمعية التزامها بتوفير المسارات المهنية الداعمة وبرامج التطوير والقيادة، وإزالة أي حواجز قد تعيق مشاركة المرأة، مع تطبيق آليات واضحة للمتابعة والرقابة لضمان تحقيق أثر مستدام في الأداء المؤسسي.

الغرض من هذه السياسة:

تمكين المرأة في الجمعية عبر توفير فرص العمل والمشاركة القيادية والانتخابية، وضمان تكافؤ الفرص في جميع مستويات العضوية والإدارة، بما يسهم في تعزيز التنوع والشمول واستدامة الأداء المؤسسي المتميز.

الأهداف:

- 1- تمكين المرأة من الانخراط في الوظائف المناسبة داخل الجمعية، بما يتوافق مع مهاراتها وكفاءتها.
- 2- دعم مشاركة المرأة في جميع مستويات القيادة وتعزيز فرصها للتقدم والتطوير المهني.
- 3- تشجيع المرأة على الترشح لمجلس الإدارة وضمان تمثيل متوازن وفاعل في مستويات صنع القرار العليا.
- 4- تعزيز مشاركة المرأة في عضوية الجمعية العمومية وتمكينها من المساهمة الفاعلة في صنع القرار المؤسسي.
- 5- إزالة أي حواجز تنظيمية أو ثقافية أمام عمل المرأة ومشاركتها القيادية والانتخابية.

النطاق:

تطبق هذه السياسات على جميع برامج وأنشطة الجمعية المتعلقة بالموارد البشرية، القيادة، العضوية في الجمعية العمومية، وعضوية مجلس الإدارة، وتشمل جميع الموظفين والمرشحات للعضوية والترشح في الجمعية، وتطبق على جميع الجهات والإدارات المرتبطة بعمليات التوظيف والتطوير والترقية والعضوية.

المفاهيم والمصطلحات:

- 1- التمكين: تعزيز قدرات المرأة ومنحها الفرص والموارد للمشاركة الفاعلة واتخاذ القرار.
- 2- المساواة وتكافؤ الفرص: توفير نفس الفرص للجميع بغض النظر عن الجنس أو الخلفية أو العمر.
- 3- التنوع والشمول: خلق بيئة عمل تستفيد من اختلاف الخبرات والمهارات وتشرك المرأة في جميع المستويات.
- 4- القيادة: القدرة على توجيه الفرق واتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف المؤسسية، مع إعداد المرأة لتولي المناصب القيادية.
- 5- المشاركة المؤسسية: انخراط المرأة في أنشطة الجمعية العمومية ومجلس الإدارة وعمليات صنع القرار.

6- التطوير المهني والتأهيل القيادي: برامج وأنشطة تدريبية لصقل مهارات المرأة الفنية والقيادية لضمان جاهزيتها للمناصب والمسؤوليات.

المرجعيات:

1- رؤية المملكة 2030

2- القوانين واللوائح المحلية المتعلقة بحقوق المرأة في العمل والمساواة في الفرص.

3- الأنظمة الداخلية للجمعية، بما يشمل اللائحة الأساسية، ولائحة مجلس الإدارة وغيرها.

4- المبادئ والمعايير المحلية والدولية المتعلقة بالحوكمة الرشيدة، التميز المؤسسي، التنوع والشمول، وتمكين المرأة.

5- السياسات والإجراءات الأخرى ذات الصلة بالحوكمة، القيادة، التدريب والتطوير المهني.

المسؤوليات:

1- مجلس الإدارة: اعتماد السياسات وضمان الالتزام بها وتوفير الموارد اللازمة لتطبيقها.

2- الإدارة التنفيذية: تنفيذ السياسات، متابعة تطبيقها، وتقديم الدعم والإرشاد للمرأة في مختلف المجالات الوظيفية والقيادية.

3- إدارة الموارد البشرية: تهيئة بيئة العمل الداعمة، متابعة فرص التدريب والتطوير، وضمان تكافؤ الفرص في التوظيف والترقية.

4- الشؤون الإدارية: دعم مشاركة المرأة في الجمعية العمومية ومجلس الإدارة.

محاور السياسة:

1- تمكين المرأة وظيفياً: تلتزم الجمعية بتوفير فرص عمل مناسبة للمرأة في مختلف الوظائف وفق مهاراتها وكفاءتها، وضمان تكافؤ الفرص في التوظيف والترقية والتطوير المهني. ويشمل ذلك تهيئة بيئة عمل داعمة وآمنة، وتوفير برامج تدريب وتأهيل متخصصة تعزز مشاركة المرأة الفاعلة في تحقيق أهداف الجمعية والاستفادة من كفاءاتها.

2- تمكين المرأة قيادياً: الالتزام بتعزيز حضور المرأة في المواقع القيادية وتطوير قدراتها ومهاراتها بشكل مستمر، وتطبيق معايير موضوعية وعادلة وشفافة في جميع إجراءات التقييم والترقية، بما يضمن مشاركتها الفاعلة والمؤثرة في عملية صنع القرار، مما يسهم في تعزيز التنوع والكفاءة المؤسسية ضمن الهيكل القيادي للجمعية.

3- تشجيع ترشح المرأة لمجلس الإدارة واللجان: تعمل الجمعية على دعم ترشح المرأة لعضوية مجلس الإدارة واللجان من خلال توفير برامج إعداد قيادي ودعم مخصص للمرشحات المحتملات، واعتماد آليات عادلة وشفافة تسهل إجراءات الترشح والمشاركة، بما يعزز التنوع والكفاءة في مواقع صنع القرار.

4- تعزيز مشاركة المرأة في الجمعية العمومية: تسعى الجمعية إلى رفع مشاركة المرأة في عضوية الجمعية العمومية عبر برامج توعوية وتنشيطية، وتسهيل إجراءات الحصول على العضوية والمشاركة الفاعلة في الاجتماعات والتصويت، بما يضمن تمثيلاً متوازناً في عمليات اتخاذ القرار المؤسسي.

5- توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة: تلتزم الجمعية بتهيئة بيئة عمل آمنة ومحفزة تراعي احتياجات المرأة المهنية والشخصية، وتضمن سلامتها ورفاهها، وتوفر التسهيلات الملائمة لتمكينها من أداء دورها بكفاءة واستدامة، مما يسهم في تعزيز مشاركتها الفاعلة في جميع المستويات الوظيفية والقيادية.

إجراءات وآليات تفعيل سياسة تمكين المرأة

ولضمان تفعيل سياسة تمكين المرأة على نحو عملي وفعال، تعتمد الجمعية مجموعة من الإجراءات والآليات التنظيمية التي توضح مسؤوليات التنفيذ وتضمن تحقيق مستهدفات السياسة في مختلف المستويات.

أولاً: إجراءات التوظيف والفرص الوظيفية

- 1- الإعلان عن فرص التوظيف بوضوح وشفافية، مع ضمان إتاحة الفرص المناسبة للنساء وفق مهاراتهم وكفاءتهم.
- 2- وضع معايير موضوعية وموثقة لتقييم المتقدمات، تضمن العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص.
- 3- تهيئة بيئة عمل داعمة وآمنة، تشمل مرونة العمل عند الحاجة.
- 4- توفير مرافق داعمة وتعليمات واضحة للامتثال لمبادئ التنوع والشمول.

ثانياً: إجراءات التطوير المهني والتأهيل القيادي

- 1- تصميم برامج تدريبية متكاملة تشمل المهارات الفنية والإدارية والقيادية، مع مراعاة مستويات الخبرة والاحتياجات الفردية.
- 2- تقديم برامج إرشاد وتوجيه شخصي للموظفات لتمكينهن من التقدم في المناصب القيادية وصقل مهارات اتخاذ القرار.
- 3- ربط برامج التدريب بخطط التطوير الفردية وقياس أثرها على الأداء لضمان التحسين المستمر وتعزيز الكفاءة المؤسسية.

ثالثاً: إجراءات تمكين المرأة للقيادة والمناصب الإدارية

- 1- فتح مسارات واضحة للترقيات النسائية في جميع المستويات القيادية واللجان، مع تحديد متطلبات كل منصب.
- 2- تشجيع النساء على الترشح للمناصب القيادية وتقديم الدعم والإرشاد اللازم للتحضير للانتخابات أو المناصب العليا.
- 3- وضع برامج تأهيلية وتدريبية مخصصة للمرشحات لتطوير المهارات القيادية وصقل القدرة على اتخاذ القرار.
- 4- اعتماد آليات شفافة وعادلة للترشيح والترقية، تشمل الإعلان عن الفرص، معايير التقييم، ولجان محايدة للترشيحات.

رابعاً: إجراءات المشاركة في الجمعية العمومية ومجلس الإدارة

- 1- تنظيم برامج توعوية وتنقيفية لتعزيز فهم أهمية مشاركة المرأة في الجمعية العمومية ومجلس الإدارة.
- 2- تقديم الدعم والإرشاد للمرشحات المحتملات، وتسهيل وصولهن إلى العضوية أو الترشح عبر إجراءات واضحة وشفافة.
- 3- متابعة مشاركة المرأة في الاجتماعات والتصويت لضمان الفاعلية وقياس مستوى المشاركة في صنع القرار المؤسسي.
- 4- استقطاب العضوات المستهدفات من خلال حملات تعريفية بالجمعية، ودعوات للانضمام، وبرامج تأهيلية، لضمان تمثيل متجدد وفاعل للمرأة في الجمعية العمومية ومجلس الإدارة.

خامساً: إجراءات التواصل والوعي المؤسسي

- 1- نشر السياسة داخليا لجميع الموظفين وأعضاء الجمعية، مع إيضاح الحقوق والفرص المتاحة للمشاركة والتطوير.
- 2- تنظيم حملات توعية لتعزيز دعم المرأة وتمكين مشاركتها الفاعلة في الأنشطة القيادية والوظيفية.

سادساً: إجراءات المتابعة والتقييم والتحسين المستمر

- 1- وضع مؤشرات أداء لقياس أثر تطبيق السياسة على تمكين المرأة في المواقع القيادية وعضوية الجمعية العمومية.
- 2- جمع وتحليل البيانات بشكل دوري لتحديد مستوى التقدم والإنجازات والفجوات في تطبيق السياسة.

- 3- إعداد تقارير دورية لمجلس الإدارة تتضمن النتائج، الإنجازات، التحديات، والتوصيات لتحسين التطبيق.
- 4- استخدام نتائج التقييم لتحسين البرامج والسياسات وضمان استدامة وفاعلية تمكين المرأة.

الرقابة والالتزام:

- تؤكد الجمعية التزام جميع الجهات المعنية بتطبيق سياسة تمكين المرأة بشكل كامل وفعال، من خلال تحديد المسؤوليات، متابعة الأداء، وضمان اتخاذ الإجراءات اللازمة عند أي قصور أو انحراف.
- 1- توضيح المسؤوليات لكل إدارة وإدارة فرعية لضمان تطبيق السياسة بفاعلية في جميع الوظائف والمستويات القيادية، مع التأكيد على دور كل جهة في دعم مشاركة المرأة.
 - 2- اعتماد آليات للرصد الدوري وقياس مستوى الالتزام، تشمل جمع البيانات وتحليل المؤشرات وإعداد تقارير منتظمة تظهر التقدم ومجالات التحسين.
 - 3- توفير قنوات مفتوحة وأمنة لتقديم الشكاوى أو الملاحظات حول أي ممارسات تحد من تمكين المرأة.
 - 4- مراجعة نتائج الرقابة والمراجعة والتدقيق بشكل دوري ضمن عمليات المراجعة الداخلية والتقييم السنوي، واتخاذ إجراءات تصحيحية أو تطويرية لتعزيز الأداء وضمان استدامة نتائج السياسة.

الأثر المتوقع لسياسة تمكين المرأة:

- 1- مشاركة فعالة للمرأة في الوظائف المناسبة داخل الجمعية، بما يعزز الاستفادة من الطاقات والقدرات النسائية المتاحة.
- 2- ارتفاع نسبة المرأة في المناصب القيادية، وزيادة فرص التدريب والتطوير المهني للنساء.
- 3- تمثيل متوازن للمرأة في مجلس الإدارة، وتحسين تأثيرها في اتخاذ القرار الاستراتيجي.
- 4- مشاركة فعالة للمرأة في الجمعية العمومية، مع دعم عملية الترشيح والمشاركة في الاجتماعات والتصويت.
- 5- بيئة عمل خالية من الحواجز التنظيمية أو الثقافية أمام المرأة، وتعزيز التنوع والشمول واستدامة الأداء المؤسسي المتميز.

مؤشرات الأداء لسياسة تمكين المرأة:

- 1- نسبة النساء في الوظائف المناسبة.
- 2- نسبة النساء في المناصب القيادية.
- 3- عدد النساء المستفيدات من برامج التطوير والتأهيل القيادي.
- 4- عدد النساء المرشحات والمنتخبات لمجلس الإدارة.
- 5- نسبة النساء العضوات في الجمعية العمومية.
- 6- نسبة المشاركة الفعلية للنساء في الاجتماعات والتصويت.

الاعتماد

اعتمدت هذه الوثيقة في اجتماع مجلس الإدارة رقم (6) لعام 2025 في 19 / 06 / 1447 هـ الموافق 10 / 12 / 2025 م.

رئيس مجلس الإدارة


أنس بن محمد السليم

