مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: التمثيل الوزاري للمرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة دراسة ميدانية
اسم الكاتب: نورة ناصر الكربي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9438
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 15:55 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلة علمية محكمة



المجلد 22، العدد 1
رمضان 1446هـ / مارس 2025م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2339-1996

https//:doi.org/10.36394/jhss/22/1/21

التمثيل الوزاري للمرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة "دراسة ميدانية"

نورة ناصر الكربي[1]

ملخص البحث:

تعد مسألة تمثيل المرأة الإماراتية في المناصب الوزارية موضوعًا بالغ الأهمية، قليل الدراسة في الأوساط الأكاديمية. سعت هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال استقصاء العوامل التي أسهمت في نجاح الوزيرات الإماراتيات، والمعوقات التي واجهتهن، واقتراح الحلول الكفيلة بزيادة تمثيلهن.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج المقارن من خلال إجراء مقارنات بين نتائج هذه الدراسة والدراسات السابقة، وكذلك المقارنة بين الوزيرات. بالإضافة إلى المنهج المسحي الشامل من خلال إجراء مقابلات مع الوزيرات الإماراتيات السابقات والحاليات. كما استعانت الدراسة بمراجعة تحليلية لعدد من الدراسات السابقة ذات الصلة. استُخدمت المقابلة كأداة لجمع البيانات. اهتمت الدراسة بمراجعة تحليلية وصفية لبعض الدراسات التي أجريت في منطقة الخليج وعدد من دول العالم المختلفة. حُلِّلَت بيانات الدراسة الميدانية بشكل نوعي، ونوقشت نتائجها في ضوء ذلك، وتضمنت في نهايتها بعض الخلاصات والمقترحات.

الكلمات الدالة: المرأة الإماراتية، التمكين السياسي، التمثيل الوزاري، الحكومة الإماراتية.

(1) كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الشارقة (الشارقة – الإمارات العربية المتحدة)

nalkarbi@sharjah.ac.ae

المقدمة:

إن دور المرأة في أي مجتمع دائما يكون انعكاساً دقيقاً لحركة هذا المجتمع ونشاطه ومجموعة العادات والتقاليد والعادات السائدة فيه، وكذلك التحديات التي تواجهه، من هنا يكتسب دور المرأة في التنمية أهمية كبيرة في العالم كله، وقد خلصت غالبية الدراسات إلى تأكيد الحقيقة البدهية التي تقول إنه لا يمكن تصور وجود تنمية حقيقية دون مشاركة فاعلة من المرأة فيها، فتحسين أوضاع المرأة بطريقة علمية وواقعية وعملية، يساعد على تسريع التنمية ونجاحها في الوصول لأهدافها؛ لأن التنمية بالمطلق تتطلب مشاركة كل أفراد المجتمع (السويدي، 2019)

وفي هذا السياق أشار العديد من المهتمين والباحثين بشأن قضايا المرأة وتمكينها بضرورة تحقيق مشاركة أكبر للمرأة في إدارة شؤون المجتمع، وتولي المزيد من المناصب القيادية (شرع،2014)، ولأهمية مشاركتها في القيادة لا بدّ من توفير الظروف المناسبة لها، وذلك يتطلب معالجة الصعوبات المختلفة التي تقف حائلا أمام تفعيل دورها بالمجتمع وزيادة نسبة تمثيلها في المواقع القيادية (اليزيدي،2020)؛ إذ أصبحت المرأة تمتلك مخزوناً فكريا ومعياريا ومعرفيا وتمتلك الشهادات العليا، وأصبح لها دور مهم وحيوي في المجتمع والمؤسسات المختلفة، لكن وبالرغم من ذلك لا زالت مشاركتها في المراكز القيادية محدودة (إسلام،2013)

لذا يعد موضوع التمثيل الوزاري للمرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة من بين أهم الأمور التي يمكن على ضوئها قياس مدى تطور المرأة وتمكينها السياسي وتسلمها للمناصب القيادية العليا في الدولة، وقد اهتمت الدولة من خلال التشريعات والنصوص الدستورية التي تدعم المرأة وتدفع بها لمزيد من المشاركة في صنع القرار، كما حظي تسلم المرأة الإماراتية لعدد من المناصب الوزارية على استحسان وتشجيع المجتمع الإماراتي، ومع كل ذلك الدعم والتشجيع القيادي والدستوري والمجتمعي إلا أنه لا يزال هناك بعض التحديات والمعوقات التي تحول دون ذلك، ومن أجل فهم التحديات التي تقف بوجه تسلم المرأة للمناصب الوزارية، وكذلك معرفة أهم الفرص أو العوامل التي أسهمت وشجعت النساء على تسلم مناصب وزارية في دولة الإمارات، فضلا عن تقديم التوصيات والمقترحات في سبيل زيادة الفرص والعوامل المشجعة لتسلم المرأة مناصب قيادية ووزارية، ومعاجلة كل المعوقات والتحديات التي تقف بوجه ذلك، فقد جاءت هذه الدراسة لكي تلقي الضوء على كل العملية التي يمكن اختصارها بقدرة وفرصة المرأة الاماراتية في تسلم المناصب الوزارية

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

أصبحت المشاركة الفاعلة للمرأة واضطلاعها بالأدوار القيادية على المستوى الوطني، والمحلي، محط تركيز في سياسات التنمية العالمية، وبالنظر إلى الواقع السياسي للمرأة الإماراتية شهد عدة مكاسب وإنجازات مميزة في إطار برنامج وخطط التمكين السياسي الذي تقوده الحكومة الإماراتية، وأصبحت تتبوأ اليوم أعلى المناصب في جميع المجالات وتسهم بفعالية في قيادة مسيرة التنمية والتطوير والتحديث من خلال مشاركتها في السلطات السيادية الثلاث ومختلف المواقع القيادية في اتخاذ القرار (الكربي،2023)

حيث تشكل المرأة الإماراتية ما نسبته 66 بالمائة من إجمالي القوى العاملة في القطاع الحكومي وتتوزع هذه النسبة على النحو التالي: 30 في المائة منهن يشغلن مناصب رفيعة المستوى ومؤهلة لصنع القرار، و60 في المائة منهن يعملن في وظائف فنية، مثل: الطب، والتعليم، والصيدلة، والتمريض، إضافة إلى التحاقهن بالعمل في صفوف القوات المسلحة والشرطة والجمارك، وارتفعت نسبة المساواة بين الجنسين في قطاع المشاركة الاقتصادية من 56 في المائة سنة 2006 إلى 60 في المائة سنة 2014 (ماري صوفيا، 2012)

كما تجدر الإشارة إلى الدور الكبير والإنجازات التي حققها الاتحاد النسائي العام؛ إذ قام هذا الاتحاد ببذل الجهود في مجال تعديل التشريعات تحسين ظروف المرأة العاملة، ووضع البرامج والمشاريع القادرة على التأثير في السياسات والوقائع، خاصة وأن صانعي القرار على صلة وثيقة بهذا الاتحاد، والتوقيع على اتفاقيات دولية والتواصل الوثيق مع المنظمات العربية الأخرى التي تعنى بشؤون المرأة، وبذل الكثير من الجهود على المستوى المحلي بغية النهوض بالمرأة. وقد عبر التقرير العربي الموحد حول تنفيذ منهاج عمل بيجين: +15 عن الانجازات الكبيرة التي حققها الاتحاد في هذا المجال (الأمم المتحدة، 2010)

ومن المبادرات أيضا، إطلاق سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك أم الإمارات، رئيسة الاتحاد النسائي العام، رئيسة المجلس الأعلى للأمومة والطفولة، الإستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات 2015 - 2021 ، لتوفر إطارا عاما لكافة المؤسسات الحكومية الاتحادية والمحلية، والخاصة، ومؤسسات المجتمع المدني، في وضع خطط وبرامج عملها من أجل توفير حياة كريمة للمرأة الإماراتية لجعلها متمكنة، وريادية، ومبادرة، وتشارك في كافة مجالات العملية التنموية المستدامة بما يحقق جودة الحياة لها. وتعتبر هذه الإستراتيجية تحديثا للإستراتيجية التي كانت سموها قد دشنتها سنة 2002 (جريدة دار الخليج،2015)

ولا بد من التأكيد على أن دولة الإمارات تبذل الجهود لتوجيه تلك التغيرات التي تمس كافة جوانب الحياة ومن خلال وضع استراتيجيات مناسبة ومتابعة مثل تهدف السياسة

الوطنية لتمكين المرأة الإماراتية 2023 - 2031 لتحقيق مشاركة المرأة في كافة المجالات، وتعزيز جودة حياتها، وتوفير إطار عام ومرجع وتوجيه لصناع القرار في المؤسسات الحكومية الاتحادية والمحلية، وكذلك القطاع الخاص والمجتمع المدني، لتعزيز جهود تمكين المرأة وريادتها في دولة الإمارات،(البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة) ، فضلا عن أجندة الإمارات للعلوم المتقدمة 2031، و دعم العلوم والقطاعات المرتبطة بمخرجات العلوم والتكنولوجيا، ودعم فئة الشباب من النساء خاصة (السويدي، 2019) ، التي يتكون أكثر حماسا لقبول كل ما هو جديد دون النظر إلى تأثيراته السلبية على الثقافة واللغة والدين، كما لا يمكن تجاهل الأثر السلبي لثورة الاتصالات في منظومة القيم الاجتماعية.

وتثبت الإحصائيات العالمية ذلك، من حيث صنف تقرير مؤشر الفجوة العالمية لسنة 2014 دولة الكويت كأفضل دولة عربية في المؤشر العام، حيث احتلت المركز 113 عالميا والإمارات الثانية عربيا و115 عالميا، بتمكنهما من تحقيق مكاسب كبيرة في رأب الفجوة بين النساء والرجال في مختلف المجالات، وحققت المرأة في الإمارات نجاحات في تحسين مستويات الدخل ومشاركتها في الحياة السياسية والاقتصادية وتحسين مستويات التعليم والصحة ومستوى المعيشة مقارنة مع بقية دول المنطقة. والجدول التالي يوضح المؤشرات الفرعية للفجوة بين الجنسين في فرع التمكين السياسي، لدولة الإمارات وفقا لتقرير سنة 2014.

الجدول1: ترتيب الإمارات وفق مؤشر الفجوة في التمكين السياسي

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
التمكين السياسي	112	65	72	76	60	62	81	81	96	93
المرأة في البرلمان	112	35	39	41	42	40	73	77	84	87
المرأة في المناصب الوزارية	99	110	101	105	61	62	54	53	77	78
طول فترة تقلد المرأة لمناصب رئاسية	41	42	40	41	44	52	58	60	64	64

وتقدر الإمارات أهمية دور المرأة وأنها تمثل نصف المجتمع، ومن ثم أحقيتها في المشاركة السياسية وإبداء الرأي والإسهام في بناء ودعم القرارات المصيرية للدولة

والمجتمع ككل؛ لذا تحددت مشكلة المقالة "التمثيل الوزاري للمرأة الإماراتية"، في الكشف عن نظرة القياديات اللاتي تحصلن على مناصب اتخاذ القرار، وتقييمهن للمعوقات التي تعترضها، وسبل التغلب عليها، وكذلك نظرة المجتمع إلى التمثيل السياسي للمرأة الإماراتية، بالإضافة إلى التعرف على إيجابيات التجربة وتدعيمها، والكشف عن سلبياتها أو معوقاتها واقتراح الحول المناسبة لها.

وفي ضوء ما سبق يمكن **تحديد مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية**:

1. ما العوامل المؤثرة التي ساعدت النساء الوزيرات في الحكومة الإماراتية؟
2. ما المعوقات التي تعترض المرأة الإماراتية في التمثيل الوزاري؟
3. ما الحلول والمقترحات التي يمكن تقديمها لتجاوز المعوقات المؤثرة في التمثيل الوزاري للمرأة الإماراتية؟

أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي من هذا المقال العلمي هو الكشف عن حقيقة التمثيل الوزاري للمرأة الإماراتية، من خلال:

1. الكشف عن العوامل المؤثرة التي ساعدت النساء الوزيرات في الحكومة الإماراتية.
2. تحديد المعوقات التي تعترض المرأة الإماراتية في التمثيل الوزاري.
3. تقديم الحلول والمقترحات لتجاوز المعوقات المؤثرة في التمثيل الوزاري للمرأة الإماراتية.

أهمية الدراسة وأسباب اختيارها:

إن المتابع لتمثيل المرأة كوزيرة في الإمارات العربية المتحدة، يجد أن هناك قبولا متزايدًا ودعمًا حكوميًّا لمشاركة المرأة في الحياة السياسية، والبداية الأولى لانخراط المرأة في العمل السياسي كان بقرار تاريخي في 2004، حين أمر رئيس الدولة المغفور له الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان -طيب الله ثراه- بتعيين لبنى القاسمي وزيرة للاقتصاد والتجارة، لتكون بذلك أول امرأة إماراتية تشغل منصبا وزاريا، وتلا ذلك تعيين مريم الرومي وزيرة للشؤون الاجتماعية 2006 ، ثم تعيين ريم الهاشمي والدكتورة ميثاء الشامسي وزيرتي دولة 2008 ثم توالت القرارات التي عززت من شأن المرأة الإماراتية وذلك فق برنامج التمكين الذي أعلنه صاحب السمو الشيخ المغفور له خليفة بن زايد آل نهيان حين ترأس الدولة بعد والده (جريدة الاتحاد،2013).

هكـذا تتأكـد قضيـة تمكيـن المـرأة، باعتبارهـا مسـؤولية الجميـع فـي المجتمـع، وكجـزء مـن خطـط الإصلاح والتطويـر (الأمـم المتحـدة،2008). أمّـا حكومـة سـنة 2013 فتضـم أربـع وزيـرات: وزيـرة للشـؤون الاجتماعيـة، ووزيـرة للتجـارة الخارجيـة، ووزيرتـا دولـة، (وكانـت هنـاك أربـع نسـاء فـي مجلـس الـوزراء مـن أصـل 22 وزيـرا، اثنتـان منهمـا فـي مناصـب وزارية (Human Rights,2012)

لقـد توالـت مشـاركة المـرأة فـي صنـع القـرار السياسـي، ممـا يـدل علـى رغبتهـا فـي صنـع القـرار والمشـاركة السياسـية؛ لأن المـرأة سـوف تصبـح مـن خلال دورهـا السياسـي قـادرة علـى تمهيـد الطريـق لغيرهـا مـن النسـاء مسـتقبلاً. كمـا تشـارك المـرأة اليـوم بفاعليـة مـن خلال وجودها فـي الـوزارات والهيئـات الحكوميـة كافـة (جريـدة الاتحـاد، 2014)

وكدلائـل وشـهادات علـى أن المـرأة الإماراتيـة خطـت خطـوات مهمـة فـي طريـق تمكينهـا؛ لـذا تحتـاج هـذه التجربـة إلـى إجـراء البحـث الحالـي بهـدف التعـرف إلـى العوامـل المؤثـرة فـي تمكيـن المـرأة كوزيـرة فـي الحكومـة الإماراتيـة، ومـن أجـل التوصـل إلـى اقتراحـات وتوصيـات تسـاعد القائميـن علـى هـذه العمليـة والاسـتفادة مـن نتائـج هـذه المقـال العلمـي.

أما من الناحية التطبيقية يمكن تحديد أهمية هذه الدراسة من خلال الاعتبارات التالية:

ستسـاعد نتائـج هـذه الدراسـة فـي اتخـاذ القـرارات والإجـراءات المناسـبة، القائمـة علـى بيانـات وحقائـق موضوعيـة فـي مجـال التمثيـل الـوزاري للمـرأة الإماراتيـة

مـن خلال الدراسـة الميدانيـة يمكـن الوقـوف علـى المعوقـات الحقيقيـة للتمثيـل الـوزاري المـرأة فـي الحكومـة الإماراتيـة

الدراسات السابقة:

تعـد فقـرة الدراسـات السـابقة مـن بيـن الخطـوات المهمـة فـي أي بحـث سوسـيولوجي، وذلـك لتحديـد مـدى البعـد والقـرب بيـن الدراسـة الحاليـة وتلـك الدراسـات، فـضلا عـن التركيـز علـى الاخـتلاف أو التشـابه فـي نتائـج تلـك الدراسـات والنتائـج التـي سـتخرج بهـا الدراسـة الحاليـة.[1]

(1) ومن خلال البحث والتقصي لاحظ الباحثون قلة الدراسات الميدانية التي تتناول موضوع التمثيل الوزاري للمرأة الإماراتية، حيث وجدت أن الكثير من الدراسات في دولة الإمارات العربية المتحدة ركزت على بعض القضايا ولم تهتم بمدى المثيل الوزاري للمرأة الإماراتية وما المعوقات أو الصعوبات التي تقف حائلا بوجه التمكين السياسي للمرأة الإماراتية.

1. دراسة مركز الدراسات والتدريب البرلماني بمجلس النواب في البحرين "تعزيز التمثيل السياسي للمرأة نحو المساواة الجندرية بمملكة البحرين، 2018م

انطلقت هذه الدراسة من حقيقة أنه ورغم تنامي دور المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ولكن دورها في المجال السياسي والتشريعي ما يزال محدودا ولا يعكس دور المرأة الفعلي في المجتمع والتي تمثل نصف المجتمع، ويتمثل ذلك في تدني نسبة وجودها في الساحة السياسية الرسمية، لا سيما في مراكز صنع القرار(القيادات العليا والحكومات) وفي المؤسسات التمثيلية (البرلمان والبلديات)، فلا تزال المرأة تواجه الكثير من العقبات التي تتطلب تظافر كل الجهود مع الإرادة من أجل تحقيق المساواة الجندرية، ولذلك هدفت الدراسة إلى بيان حجم المشاركة السياسية للمرأة البحرينية والذي يتلخص في المحاور الآتية: واقع المشاركة السياسية للمرأة البحرينية والأسباب والعوامل التي تعيق عملية مشاركة المرأة في العملية السياسية، ونتائج الجهود المبذولة لدعم تكافؤ الفرص على الصعيد الوطني، ومؤشر الفجوة الجندرية لمملكة البحرين، وفي ختام التقرير تم عرض مقترحات نحو تعزيز تكافؤ الفرص والتمثيل السياسي للمرأة، لقد كانت الدراسة نظرية واستخدمت نشرات واحصاءات خاصة بمشاركة المرأة الفعلية في مواقع صنع القرار في مملكة البحرين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وخلصت إلى تقديم عدد من الاقتراحات العامة بهدف تعزيز تكافؤ الفرص والتمثيل السياسي للمرأة، من أهمها جعل القوانين والسياسات والممارسات الوطنية تتفق مع الالتزامات الدولية، وتعزيز مشاركة المرأة في مواقع السلطة العليا وفي مراكز صنع القرار، وتخصيص بنود في ميزانية الدولة الخاصة بمعالجة وتطوير وتنمية وضع وواقع المرأة بما يحقق القضاء على التمييز ضد المرأة، وتشجيع عمل المنظمات غير الحكومية لا سيما التي تعنى بشؤون المرأة وتهيئة الوسائل المناسبة للتعاون ما بينها وما بين المؤسسات الحكومية والتنسيق معها

2. دراسة فاطمة بنت يوسف بن حمدان البلوشي، "دور التكوينات الاجتماعية في دعم المرأة العمانية للتمثيل السياسي" 2014، سلطنة عمان.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى طبيعة الدور الذي تمارسه التكوينات الاجتماعية في دعم المرأة للتمثيل السياسي، وتقديم عدد من المقترحات لأداء انتخابي أفضل للمرأة العمانية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال المسح الاجتماعي الشامل، كما استخدمت الباحثة الاستبانة التي تكفل الوصول إلى المعلومات عن محاور البحث كافة، فضلا عن الاستفادة من الوثائق والسجلات والإحصاءات التي نشرتها الجهات ذات العلاقة، كما استخدمت طريقة المجموعة البؤرية (Focus Group) لعدد من المترشحات. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات من أهمها: أن التكوينات الاجتماعية كالأسرة والقرابة تؤدي دورًا في دعم وتشجيع المترشحة للتمثيل السياسي بغض النظر عن القدرة

والكفاءة، أما القبيلة فقد مارست دورا سلبيا نحو المرأة ومشاركتها في الانتخابات، كما كان هناك تأثير للمنطقة السكنية، فالمترشحات من الريف أقل دعما وتشجيعا من أقاربهم وقبيلتهم على عكس المترشحات من المدينة، أما نظرة المجتمع فقد تبين أن هناك تغييرا إيجابيا في هذه النظرة وفي اتجاهات المجتمع نحو المرأة وإمكانية ممارستها لأعمال تنتمي إلى المجال السياسي كالانتخابات وإن كان هذا التغير يتسم بالبطء، كما تبين أن هناك قلة في المنظمات العاملة في المجال السياسي، وضعف الدور المؤمل منها في تشجيع المرأة ودعمها للترشح والفوز في الانتخابات، وفيما يخص عمل المرأة في المجال العام وقدرتها على تقديم الخدمات التطوعية، وشغلها لمركز وظيفي في إطار عملها، وتمتعها بخبرة إدارية كافية تمكنها من التخطيط المسبق لخوض الانتخابات، وهذه كلها عوامل ذات أهمية في دفع المرأة للترشح أو الفوز فيها، كما تبين أن غالبية المترشحات استخدمن أكثر من مكان وطريقة للترويج لحملاتهن الانتخابية، فضلا عن استخدامهن للهاتف المحمول والنشرات الصفحات مواقع التواصل الاجتماعي والعزائم والمطبوعات، وغير ذلك للترويج لحملاتهن الانتخابية، كما تقدمت الدراسة بعدد من المقترحات والحلول التي من شأنها تعزيز دور المرأة في النشاطات المجتمعية كافة ومن بينها الترشح للانتخابات والمشاركة السياسية.

3. دراسة مروة شلبي "التمثيل السياسي للمرأة في الكويت" الولايات المتحدة الامريكية، 2015.

يهدف هذا التقرير إلى تقديم تحليل شامل لوضع المرأة في السياسة في الكويت. إذ إن تجربة الكويت لإرساء الديمقراطية فريدة من نوعها وتقدم للعلماء طابعًا مميزًا، وفرصة لدراسة ديناميات علاقات القوى وكيف أثرت وشكلت العلاقات بين الجنسين في مثل هذه الأوضاع شبه الاستبدادية. وقد كانت الدراسة نظرية وليست ميدانية، إذ اعتمدت على الإحصاءات والجداول والمسوحات والدراسات السابقة حول الموضوع، رغم حقيقة أن الكويت لديها واحدة من أقوى الهيئات التشريعية المنتخبة في المنطقة، فالبرلمان لا يزال لديه علاقة معادية مع الحكومة، مما يؤدي إلى حدوث مشاكل متكررة، وعدم الاستقرار السياسي الكبير. وقد توصل التقرير إلى عدد من النتائج ومن أهمها أن للاستقطاب السياسي السائد إلى جانب صراع السلطة تأثير كبير في قدرة المرأة على أداء دور جوهري في المجال التشريعي، وغياب منظم للأحزاب السياسية التي تمثل مصالح الناخبين الكويتيين، وقد أسهم ذلك إلى حد كبير إلى الانقسام الحالي للساحة السياسية وفرص محدودة للمرأة في التنافس في الانتخابات، حتى بعد منحهم كامل حقوقهم السياسية(دستوريا) في عام 2005. وقد تضمن التقرير عددًا من التوصيات لزيادة تمكين المرأة في الساحة السياسية التي يمكن تطبيقها ليس فقط في الكويت، ولكن أيضا في معظم أنحاء العالم ومنطقة الشرق الأوسط

وعلى المستوى الشعبي، هناك حاجة قوية لبدء إصلاح حقيقي وإحداث تغيير من أجل إشراك مختلف الجهات الفاعلة المجتمعية في عملية صنع القرار. وهو ضرورة لتعزيز دور الشباب والمرأة، ويؤدي الإعلام دورا حاسما للغاية في نشر أهمية هذه المبادرات، حيث تستند التعيينات الحكومية للمناصب العليا بدرجة أكبر على الملف الشخصي. وهذا يعني حيادية الحكومة في تعييناتها، والتي ينبغي أن تقوم على الجدارة والقدرة على وقف الفساد والمحسوبية وينبغي توجيه الجهود نحو بناء الثقة في قدرات المرأة على الصمود واستلام المناصب القيادية. كما هو مبين في التقرير، لا تزال المرأة تواجه ثقافة جامدة في المفاهيم والأحكام المسبقة فيما يتعلق بأدوارهن في المجال السياسي. من الضروري الجمع بين المبادرات التي تقودها الحكومة مع الجهود الشعبية لتعزيز دور المرأة في السياسة، لكلا الناخبين والمرشحين. ففي الوقت الحالي تشكل النساء حوالي 60 بالمائة من الكويتيين الناخبين، ويمكن أن تساعد بشكل كبير في إعادة تشكيل الساحة الانتخابية بأكملها، وينبغي أن تكون المنظمات الشعبية أكثر مشاركة في تعزيز الأدوار السياسية للمرأة، لا سيما بالنظر إلى أن الأبحاث الحديثة أظهرت أن الكويتيين لديهم مستويات عالية من الثقة في المنظمات النسائية غير الحكومية

4. دراسة معاشو لخضر"مدى تجسيد مبدأ المساواة بين الجنسين في التمثيل السياسي في الجزائر" 2017، الجزائر.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تجسيد مبدأ المساواة بين الجنسين في التمثيل السياسي في الجزائر، وربط هذا التجسيد بالظروف الاجتماعية والسياسية التي يمر بها المجتمع الجزائري. ومن أجل تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته فقد اعتمد البحث الطريقة النظرية (المكتبية) من خلال الاعتماد على المنشورات والإحصاءات والقوانين والدستور الجزائري، وقد تعرضت الدراسة إلى مفهوم المشاركة السياسية، والحقوق السياسية للمرأة في الجزائر بين الاتفاقيات الدولية والنصوص الدستورية الجزائرية، كما تعرضت الدراسة إلى المعوقات التي تحول دون المشاركة السياسية للمرأة عن المشاركة السياسية منها ضعف الإرادة السياسية في بلورة قوانين تقوم على المساواة في الحقوق، وضعف الدعم الحزبي للمرأة، وسيطرة الموروث الاجتماعي والنظام الأبوي القائم على عادات وتقاليد وقيم تمييزية، والمناخ الانتخابي الذي تسيطر عليه آليات استخدام العنف والفساد وسلاح المال على المناخ السياسي، وتعدد أدوار المرأة التي تقوم بها داخل وخارج البيت، وعدم وعي المرأة بأهمية دورها السياسي، وارتفاع نسبة الأمية النسائية. وقدمت الدراسة بعض التوصيات والمقترحات منها سن قوانين رادعة لحماية المرأة من العنف وحمايتها من التهديد، ونشر الوعي بأهمية الاتفاقيات الدولية والعمل على تبسيطها حتى يسهل استعمالها من قبل المواطنين، وإعطاء الفرصة السريعة للمرأة من أجل الوصول إلى البرلمان

والمشاركة في الحياة السياسية، وتكريس المشاركة السياسية الحقيقية لجميع المواطنين فنظام الكوتا النسائية فرض الأمر الواقع من خلال تأمين وجود المرأة إلى جانب الرجل ومشاركة الطرفين في رسم السياسة العامة للدولة

5. دراسة (ابهيلاشا ميتال) Abhilasha Mittal "التمثيل السياسي العالي للمرأة: التأثير في الواقع" (2019). الهند.

انطلقت الدراسة من تساؤل رئيس تمثل فيما إذا كان التمثيل السياسي العالي للمرأة سيؤدي إلى التمكين وتحسين مستويات المعيشة لبقية النساء في البلاد من خلال قوانين داعمة ومواتية. ولتحليل هذا السؤال، تهدف الورقة إلى مقارنة الهيكل السياسي للبلدين، الهند ورواندا. لقد تم اختيار هذه البلدين على وجه التحديد؛ لأنه في السابق، تعرضت النساء للتمييز الشديد على مدى قرون، في حين أصبحت الأخيرة في الآونة الأخيرة الدولة التي لديها أعلى نسبة من النساء في البرلمان. في النصف الأول من الورقة، تم ذكر كل من الهيكل السياسي للبلاد وأسباب تمثيل عدد أقل أو أكثر من النساء. وفي النصف الثاني تحاول الورقة فهم تأثير هذا التمثيل السياسي العالي مع وضع قوانين من خلال قانون أوراق الأمومة في البلدان المعنية. أخيرًا، توضح الورقة الاستنتاج المستمد من المقارنة وكذلك التقييد والنتيجة لا ينبغي تعميمها لأنه يمكن أن يكون هناك بعض القوانين التي يكون فيها التمثيل السياسي العالي للمرأة قد أدى دوراً حاسماً. ولذلك فقد كان الهدف من هذه الورقة هو فهم ما إذا كان هناك تأثير إيجابي على أحكام مشاريع القوانين المقترحة في البرلمان عندما يكون هناك تمثيل نسائي أعلى. كونها الجزء المظلوم في المجتمع، فإن الطريقة التي تتصور بها المرأة السياسة وتفهم الحاجة إلى تطور الأفكار تختلف اختلافًا كبيرًا عن الطريقة التي يفهم بها الرجل نفس الشيء، وتلخصت أهداف الدراسة في فهم التمثيل البرلماني للمرأة في الهند ورواندا، وفهم تأثير تمثيل المرأة الأعلى في سياق قوانين أوراق الأمومة في كلا البلدين. أما منهجية البحث فقد كانت عبارة عن بحث نوعي يعتمد على حقائق وبيانات معينة. لقد حاولت وضع الهيكل البرلماني للبلدين، أي الهند ورواندا. ضمن هذا الهيكل، قارنت الورقة تمثيل المرأة في البرلمان. لتضييق نطاق التحليل المقارن بين البلدين، وتركز الورقة على قوانين أوراق الأمومة في كلا البلدين لفهم ما إذا كان قد تم إضافة أي أحكام أفضل إلى قانون رواندا لأنه يحتوي على عدد أكبر من التمثيل السياسي للمرأة. والنتيجة أن كلا البرلمانين مؤلفين من مجلسين مع اختلاف وحيد في عدد الأعضاء. في حين تم تقديم القانون الهندي في البرلمان الذي كان يضم 28 امرأة فقط من بين 244 عضوًا من قبل الذكور، أما في القانون الرواندي في البرلمان فقد كانت تشغل المرأة منصب رئيسة وأمين عام، بالمعنى العملي، في حين أن قانون (إعانات) استحقاقات الأمومة، 2016 لم ينفذ، وقد أقر المجلس التشريعي قانون أوراق الأمومة الرواندية لعام

2016. ومـع ذلـك، عنـد تحليـل الأحـكام العمليـة بالمعنـى النظـري، يفـوق مشـروع القانـون الهنـدي المزايـا التـي تمنـح للأمهـات بموجـب القانـون الروانـدي

مناقشة الدراسات السابقة:

بعـد اسـتعراض الدراسـات السـابقة والتـي تميـزت بحداثتهـا زمنيـاً وتنوعهـا جغرافيـاً واجتماعيـاً، فـضلا عـن تمايزهـا مـن حيـث الأهـداف والمنهجيـة والنتائـج والتوصيـات، ولكـن مـن الواجـب أن نقـوم بمقارنـة تلـك الدراسـات مـع الدراسـة الحاليـة، فمـن الناحيـة المنهجيـة فقد اختلفت أغلـب الدراسـات السـابقة عـن هـذه الدراسـة، فكانـت غالبيـة تلـك الدراسـات عبـارة عـن دراسـات نظريـة ولـم تسـتخدم وسـائل جمـع البيانـات الميدانيـة مثـل المقاييس والاسـتبيانات أو المقابلـة، مـا عـدا القليـل منهـا مثـل دراسـة (البلوشـي- عمـان) التـي زاوجـت بيـن الاسـتبيان والمجموعـات البؤريـة (focus group) كأدوات لجمـع البيانـات الميدانيـة، أمـا الدراسـة الحاليـة فهـي تختلـف مـع أغلـب تلـك الدراسـات بأنهـا زاوجـت بيـن أكثـر مـن أداة فـي جمـع المعلومـات منهـا الاسـتبيان الـذي تـم تصميمـه وتوزيعـه علـى العينـة المدروسـة، فـضلا عـن المقـابلات التـي أجرتهـا الباحثـة مـع عـدد مـن القياديـات علـى مسـتوى دولـة الإمـارات.

كمـا أن أغلـب تلـك الدراسـات اسـتخدمت المنهـج الوصفـي مثـل دراسـة (مركـز الدراسـات والتدريـب البرلمانـي فـي البحريـن) وبعضهـا اسـتخدم المنهـج المقـارن مثـل دراسـة (ابهيلاشـا ميتـال - الهنـد). ودراسـة واحـدة اسـتخدمت المسـح الشـامل (البلوشـي- عمـان) فـي سـبيل تحقيـق أهدافهـا، وبعـض تلـك الدراسـات لـم توضـح المنهـج المسـتخدم مثـل دراسـات (مـروة شـلبي الكويـت) و(معاشـو لخضـر الجزائـر)

وهـذا مـا يميـز الدراسـة الحاليـة أنهـا اعتمـدت أكثـر مـن منهـج فـي سـبيل تحقيـق أهدافهـا منهـا منهـج المسـح الاجتماعـي بطريقـة العينـة، والمنهـج الوصفـي التحليلـي فـضلا عـن المنهـج المقـارن مـن خلال إجـراء المقارنـات بمختلـف أشـكالها بيـن مفـردات العينـة، وبيـن نتائجهـا وبيـن نتائـج الدراسـات السـابقة

كمـا أن مـا يميـز هـذه الدراسـة أنهـا تـكاد تكـون الدراسـة الأكاديميـة الأولـى علـى مسـتوى دولـة الإمـارات العربيـة المتحـدة، فعلـى حـد علـم الباحثـة والتـي بحثـت كثيـرا، لـم تجـد دراسـة أكاديميـة حـول التمثيـل السياسـي للمـرأة الإماراتيـة، وبالتالـي فهـي تعـد دراسـة جديـدة ومعاصـرة فـي هـذا المجـال، الأمـر الـذي تأمـل منـه الباحثـة أنـه سـيفتح بـاب النقـاش وإجـراء المزيـد مـن الدراسـات فـي الموضـوع علـى مصراعيـه مسـتقبلا

وجديـر بالذكـر هنـا أن هـذه الدراسـة مدعومـة بالكامـل مـن وزارة التعليـم العالـي والبحـث العلمـي فـي دولـة الإمـارات التـي يتوفـر فيهـا التعليـم لكافـة المراحـل الدراسـية بالمجـان، وحتـى

المنـح لإكمـال الدراسـات العليـا أو الأوليـة خـارج الدولـة مدعومـة مـن قبـل الدولـة الإماراتيـة ومتوفـرة لـكل المواطنيـن الإماراتييـن

الإجراءات المنهجية للدراسة

يتكـون مجتمـع الدراسـة مـن جميـع الوزيـرات بالحكومـة الإماراتيـة بـدء مـن أول تعييـن لأول وزيـرة بالحكومـة الإماراتيـة فـي عـام 2008 حتـى الحكومـة الحاليـة، فـضلا عـن ذلـك فقـد تـم اسـتخدام المقابلـة التـي أجريـت مـع (12) وزيـرة إماراتيـة وقـد تمـت مقابلتهـن جميعـاً، بغـرض جمـع بيانـات تسـاعد فـي تقويـة وتمتيـن التحليـل العلمـي الكيفـي لبيانـات الدراسـة الميدانيـة

تحليل بيانات الدراسة الميدانية

اسـتخدمت الدراسـة الميدانيـة أداة لجمـع البيانـات مـن الواقـع، وهـي المقابلـة (Interview) لمـا للمقابلـة مـن أهميـة فـي جمـع بيانـات ذات مصداقيـة ودقـة عاليـة فـي هـذه الدراسـة، وكمـا هـو معـروف فـإن تحليـل المقـابلات يتـم كيفيـا وليـس كميـا، بمعنـى أن البيانـات التـي تـم جمعهـا مـن المقـابلات لـن تخضـع للتحليـل الإحصائـي، إنمـا سـيتم تحليلهـا كيفيـا لمعرفـة كل البيانـات التـي يمكـن أن تسـهم فـي الإجابـة عـن تسـاؤلات الدراسـة. وقبـل الدخـول فـي تحليـل بيانـات المقـابلات نجـد مـن المناسـب أن نقـوم بتقديـم الشـخصيات التـي تـم مقابلتهـا وجمـع البيانـات منهـا، وكمـا يأتـي، كانـت **أسـئلة المقابلـة كالآتـي:**

أولاً- تعريف موجز حول كل وزيرة:

ثانيـاً- التواجـد فـي المنصـب الحالـي مـا أهـم عامـل مؤثـر سـاعد لتسـليم المنصـب القيـادي؟ (العوامـل التشـريعية، العوامـل الاجتماعيـة، العوامـل الثقافيـة والتعليميـة، العوامـل الاقتصاديـة، العوامـل الشـخصية، العوامـل المؤسسـاتية، العوامـل السياسـية).

ثالثًـا- المعوقـات المؤثـرة فـي التمثيـل السياسـي للمـرأة الإماراتيـة، ومـا أبـرز المعوقـات الأكثـر تأثيـرًا فـي مسـيرتك القياديـة؟

رابعًـا- مـا الحلـول والاقتراحـات التـي يمكـن تقديمهـا لزيـادة وتفعيـل التمثيـل السياسـي للمـرأة الإماراتية.

أولاً- التعريف بعينة البحث:

الجدول2: تقديم معالي الوزيرات اللاتي تمت مقابلتهن:

		معالي الوزيرة	القطاع الوزاري	التخصص العلمي	المناصب والجوائز
.1	لبنى القاسمي	أول امرأة وزيرة في الدولة وزيرة الاقتصاد والتخطيط السابقة (2014-2018) وزيرة التجارة الخارجية (2008-2013) وزيرة التنمية والتعاون الدولي (2013-2016) أول وزيرة دولة للتسامح في دولة الإمارات والعالم (2016-2017)	بكالوريوس في علم الحاسوب من جامعة تشيكو بولاية كاليفورنيا ماجستير إدارة الأعمال التنفيذي من الجامعة الأمريكية بالشارقة دكتوراه فخرية في العلوم من جامعة تشيكو بولاية كاليفورنيا دكتوراه فخرية في القانون من جامعة اكستر بالمملكة المتحدة دكتوراه فخرية في الاقتصاد من جامعة ها نكوك دكتوراه فخرية في الآداب الإنسانية من الجامعة اللبنانية الأمريكية	عضو في لجنة الأمين العام للأمم المتحدة رفيعة المستوى بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة" و "اللجنة الدولية لتمويل فرص الحصول على التعليم العالمي"، ورئيسة جامعة زايد منذ عام 2014 حتى عام 2018 حازت على المرتبة 36 لأقوى 100 سيدة في العالم على قائمة مجلة "فوربس" عام 2016، وتصدرت قائمة أقوى السيدات العربيات على نفس اللائحة وتقلدت العديد من الجوائز الرئاسية والأوسمة وشهادات التقدير الرفيعة العالمية تكريما لدورها في المجال السياسي والحكم الرشيد	

2.	مريم الرومي	وزيرة الشؤون الاجتماعية السابقة (2006-2014) عضو المجلس الوزاري للخدمات بمجلس الوزراء منذ عام 2006	دكتوراه فخرية في المسؤولية الاجتماعية والتنمية من جامعة مدلسكس في دبي بكالوريوس في الأدب الإنكليزي من جامعة الإمارات	تولت المناصب التالية: مسؤولة قسم المطبوعات في دائرة التسويق ومؤسسة الاتصالات، ومعيدة في قسم اللغات الأجنبية جامعة الإمارات، ومديرة مركز ابوظبي لرعاية وتأهيل المعاقين، و مديرة مراكز رعاية وتأهيل المعاقين بالدولة ورئيسة الاولمبياد الخاص بالدولة ، ومديرة إدارة رعاية الفئات الخاصة، و وكيل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ورئيسة مؤسسة صندوق الزواج، وعضو اللجنة الاستشارية العليا لكلية التقنية العليا للبنات بأبوظبي، ورئيسة اللجنة الاستشارية العليا لكليات التقنية العليا للبنات بأبوظبي وعضو مجلس إدارة الاتحاد النسائي العام ، وعضو مجلس ادارة في اتحاد رياضة المعاقين، وعضو مجلس ادارة مدينة دبي الطبية في حكومة دبي، وعضو المنتدى العربي الدولي للمرأة ومقره في لندن ، وعضو مجلس إدارة الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية ،وعضو المجلس الاتحادي للتركيبة السكانية .	

.3	ميثاء الشامسي	وزيرة الدولة منذ عام (2008)	دكتوراه في علم الاجتماع من جامعة عين شمس ماجستير في علم الاجتماع من جامعة الاسكندرية بكالوريوس في علم الاجتماع من جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية	مستشارة سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك الرئيس الأعلى لمؤسسة التنمية الأسرية، ورئيس مجلس إدارة مؤسسة صندوق الزواج، رئيس جامعة زايد، نائب مدير جامعة الإمارات العربية المتحدة لشؤون البحث العلمي. حازت على جائزة سمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم للإدارة العربية 2003، وجائزة أفضل ألفي شخصية في القرن الحادي والعشرين2002، ووسام السعفة الاكاديمية في فرنسا2008، وجائزة فوربس لأقوى 200 امرأة في الوطن العربي 2014، وجائزة الشخصية الاكثر تأثيرا اجتماعيا من قبل ABLF عام 2016.	
.4	جميلة المهيري	عضو مجلس الوزراء وزيرة الدولة لشؤون التعليم العام منذ عام (2016)، وهي أول امرأة تشغل هذا المنصب	بكالوريوس في الإدارة من جامعة الإمارات العربية المتحدة	رئيس جهاز الرقابة المدرسية التابع لهيئة المعرفة والتنمية البشرية في دبي، ورئيس مؤسسة مدارس الإمارات منذ عام 2019، ومدير تنفيذي في مجلس دبي للتعليم، وعضو في مجلس المديرين في هيئة المعرفة، وعضو في مجلس إدارة مؤسسة دبي العطاء الخيرية.	

.5	ريم الهاشمي	وزيرة الدولة لشؤون التعاون الدولي منذ عام (2016)	بكالوريوس في العلاقات الدولية واللغة الفرنسية من جامعة تافتس ماجستير في الآداب من جامعة هارفارد	مديرة مكتب الشؤون السياسية لمكتب صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، وعضو في اللجنة العليا المنظمة لإكسبو 2020 دبي والمدير العام لمكتب إكسبو 2020 دبي، ورئيس مجلس إدارة "دبي للعطاء" الخيرية، ورئيس مجلس إدارة الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء. عملت كملحق تجاري ثم نائب لسفير دولة الإمارات العربية المتحدة في العاصمة الأمريكية واشنطن	
.6	شما المزروعي	وزيرة دولة لشؤون الشباب منذ عام (2016) أصغر وزيرة شابة في العالم	دبلوم متقدم في الشراكات متعددة القطاعات من جامعة نيويورك بكالوريوس في الاقتصاد مع مرتبة الشرف العليا من جامعة نيويورك ماجستير في السياسات العامة مع مرتبة الشرف من جامعة أكسفورد في المملكة المتحدة	رئيس مجلس إدارة المؤسسة الاتحادية للشباب، وعضو مشارك في كلية الإنجازات المرموقة بمؤتمر سان فرانسيسكو، ومسؤولة الاتصال والعلاقات الخارجية في منتدى دراسات أوكسفورد للخليج وشبه الجزيرة العربية بالمملكة المتحدة، ومندوبة علاقات الخريجين في كلية بلافتنك للدراسات الحكومية في المملكة المتحدة، ومؤسس وعضو في معهد النهضة بجامعة نيويورك في أبو ظبي. أول طالبة من دولة الإمارات تفوز بمنحة رودز للقيادات الشابة في العمل الحكومي، وحازت على جائزة سمو الشيخ منصور بن زايد آل نهيان للتميز وجائزة كوتوس لقائد المستقبل	

.7	نجلاء العور	وزيرة تنمية المجتمع السابقة (2016 -2017)	بكالوريوس في تكنولوجيا المعلومات فيجامعة الإمارات العربية المتحدة درست إدارة الإعمال في كلية إدارة الأعمال في لندن	تولت المناصب التالية: الأمين العام لمجلس الوزراء الإماراتي منذ مارس 2006 رئيس صندوق الزكاة عضو مجلس إدارة الهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية عضو في لجنة المجتمع وإرث الألعاب الأولمبية عضو في اللجنة الوطنية للانتخابات عضو في اللجنة العليا لتطوير المناهج الوطنية عضو مجلس التعليم والموارد البشرية	

8	نورة الكعبي	وزيرة الثقافة وتنمية المعرفة منذ عام (2017) تولت قبل ذلك منصب وزيرة الدولة لشؤون المجلس الوطني الاتحادي	بكالوريوس في أنظمة إدارة المعلومات من جامعة الإمارات العربية المتحدة أكملت برنامج القيادة من كلية لندن للأعمال عام 2011	رئيس مجلس إدارة هيئة المنطقة الإعلامية في أبو ظبي، ورئيس مجلس إدارة شركة أبو ظبي الوطنية للمعارض، ورئيس مجلس إدارة أبو ظبي للإعلام، ورئيس لجنة الإعلام والتسويق لدورة الألعاب العالمية للأولمبياد الخاصة أول إماراتية تدرج ضمن لائحة أفضل 100 مفكر عالمي في مجلة فورين بوليسي في عام 2013. كما أدرجتها مجلة لانوفيل أوبزرفاتور الباريسية في قائمة الشخصيات الخمسين الأكثر مساهمة في تغيير العالم لعام 2013. منحت لقب أفضل رئيس تنفيذي في قطاع الإعلام لعام 2012 ضمن جوائز مجلة أربيان بزنس، وضمن قائمة أقوى 100 امرأة عربية لعامي 2011 و2012. وضمن أكثر 30 امرأة عربية تأثيرا في القطاع الحكومي بالعالم العربي لعام 2013 وفقا لمجلة فوربس الشرق الأوسط. وجرى تكريمها في العام 2015 من قبل الجمعية الأمريكية للإعلام الخارجي (AAM)، كما اختيرت في العام 2016 من بين أكثر 20 امرأة تأثيرا في قطاع التلفزيون عالميا من قبل موقع "هوليوود ريبورتر" الإلكتروني.	

9.	حصة بوحميد	عضو مجلس الوزراء وزيرة تنمية المجتمع بدولة الإمارات العربية منذ عام (2017)	ماجستير مع مرتبة الشرف في إدارة الأعمال من الجامعة الأمريكية بالشارقة. بكالوريوس بامتياز مع مرتبة الشرف الأولى في تخصص الإدارة من جامعة زايد دبلوم عالي في الإدارة العامة من جامعة لي كوان يو في سنغافورة.	مساعد المدير العام للخدمات الحكومية في وزارة شؤون مجلس الوزراء والمستقبل. والمنسق العام لبرنامج الشيخ خليفة للتميز الحكومي. المدير التنفيذي لقطاع التميز، والمدير التنفيذي لقطاع الدعم المؤسسي ومساعد المدير العام لقطاع الخدمات الحكومية. حازت على جائزة الشيخ راشد للتفوق العلمي مرتين، وجائزة اللجنة الأولمبية الوطنية لدول الخليج العربي عن فئة الشباب المبدعين المتميزين عام 2013، وجائزة الموظف الحكومي المتميز الجديد عام 2003.	

10.	عهود الرومي	وزيرة الدولة للتطوير الحكومي والمستقبل في حكومة دولة الإمارات منذ 2020 وزيرة دولة للسعادة وجودة الحياة السابقة (2016 – 2020)	ماجستير التنفيذي في إدارة الأعمال من جامعة الشارقة بكالوريوس في الاقتصاد من كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الإمارات العربية المتحدة خريجة برنامج محمد بن راشد لإعداد القادة.	مدير السياسات الاقتصادية في المكتب التنفيذي للشيخ محمّد بن راشد آل مكتوم، ومدير بحوث الأعمال في غرفة تجارة وصناعة دبي، ورئيس الهيئة الإتحادية للموارد البشرية منذ يوليو 2020، ونائب رئيس مؤسسة القمة العالمية للحكومات، ونائب رئيس المعهد الدولي للتسامح، وعضو في مجلس إدارة الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء، ومجلس أمناء مؤسسة متحف المستقبل. ومدير عام مكتب رئاسة مجلس الوزراء في عام 2015، تم اختيارها لعضوية مجلس ريادة الأعمال العالمي التابع لمؤسسة الأمم المتحدة، لتكون أول شخصية عربية تحصل على هذه العضوية، كما أنها عضو مجموعة القيادات الشابة العالمية منذ عام 2012، وفي عام 2017 اختارتها مجلة فورتشن ضمن قائمة أهم 50 شخصية قيادية على مستوى العالم، لتكون الشخصية العربية الوحيدة في القائمة، وذلك تقديرا للإنجازات الريادية التي حققتها	

.11	مريم المهيري	وزيرة التغير المناخي والبيئة السابقة وزيرة الدولة للأمن الغذائي السابقة (2017-2021)	بكالوريوس والماجستير في الهندسة الميكانيكية المتخصصة في هندسة التطوير والتصميم.	وكيل مساعد لشؤون الموارد المائية والمحافظة على الطبيعة في وزارة تغير المناخ، ومديرة لإدارة التعليم والتوعية في وزارة البيئة، ومشرفة على قطاع الأمن والشؤون الخارجية في برنامج الخبراء الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة، وعضو في مجلس إدارة اتحاد الإمارات للفروسية ورئيس سباق قفز الحواجز والترويض منذ عام 2016 رئيس مكتب الشؤون الدولية في ديوان الرئاسة منذ 7 يناير 2024	

12.	سارة الأميري	وزيرة التربية والتعليم 2024 وزيرة دولة للتعليم العام والتكنولوجيا المتقدمة 2017	بكالوريوس وماجستير في علوم الكمبيوتر في الجامعة الأمريكية في الشارقة بكالوريوس في هندسة الحاسب الآلي 2004-2008 ماجستير في هندسة الحاسب الآلي -2010 2014 .	رئيس لمجلس إدارة مؤسسة الإمارات للتعليم المدرسي، ورئيس لوكالة الإمارات للفضاء، ومدير إدارة علوم الفضاء ، ومديرة برنامج النظم الجوية المتقدمة ورئيسة قسم الأبحاث والتطوير في مركز محمد بن راشد للفضاء مهندسة برمجيات في مؤسسة الإمارات للعلوم والتقنية المتقدمة (EIAST) ، إضافة إلى منصب نائب المدير وقائدة الفريق العلمي في مشروع الإمارات لاستكشاف المريخ "مسبار الأمل" في مركز محمد بن راشد للفضاء في عامي 2020 و2019، صنفتها شبكة «بي بي سي» كواحدة ضمن قائمتها لأقوى 100 امرأة ملهمة ومؤثرة حول العالم، نتيجة لقيادتها للفريق العلمي لمشروع استكشاف المريخ الإماراتي (مسبار الأمل)، كما اختارتها مجلة تايم العالمية ضمن أهم 100 شخصية مؤثرة في عام 2022، وتم اختيارها عام 2015 من بين 50 من العلماء الرواد الشباب من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي، وفي نوفمبر من 2020 تم اختيارها من ضمن قائمة الـ BBC لأكثر 100 امرأة تأثيرا وإلهاما في العالم.	

المصدر: تم جمع المعطيات من خلال مقابلات أجرتها الباحثة مع معالي الوزيرات بالحكومة الإماراتية.

ثانيا- تحليل إجابات عينة البحث:

1. أهم العوامل التي أسهمت في تسلم المرأة المناصب القيادية في الدولة:

لقد كان من الضروري طرح سؤال عن أهم العوامل التي أسهمت في تسلم المرأة للمناصب القيادية في الدولة على النساء اللاتي تبوأن تلك المناصب، وبالمقارنة بين إجابات الوزيرات المبحوثات تبين أن أغلب الإجابات أفضت إلى أنه لا يوجد عامل واحد بعينه لذلك، إنما هناك الكثير من العوامل التي يمكن أن تسهم بنسبة أو بأخرى في تمكين المرأة وإشراكها في العمل السياسي وتولي مناصب قيادية لكي تكون المرأة فاعلة في صنع القرار في مجتمعها كما هي فاعلة في صنع القرار في أسرتها، وقد أشارت كافة من تمت مقابلتهن إلى تلك العوامل ومنها الدعم والتشجيع الكبير الذي تحصل عليه المرأة في دولة الإمارات من قبل قيادة الدولة وشيوخها وأمرائها واستلهام توصيات وإستراتيجية ورؤية الراحل المؤسس المغفور له الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان في التعامل مع المجتمع عامة والمرأة خاصة، والتي أسهمت في إطلاق القوة الكامنة في المرأة الإماراتية وتفعيل دورها المهم في الدولة، كما أن كافة الإجابات أشارت إلى دور سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك(أم الإمارات) رئيسة الاتحاد النسائي العام، والتي أسهمت بشكل كبير في رفع مكانة المرأة وزيادة مشاركتها في عملية التنمية والتطوير التي تشهدها الدولة، وقد توجت كل تلك الجهود في عوامل تشريعية أسهمت في تمكين المرأة من خلال الفقرات والبنود التي تضمنها دستور الدولة الدائم والذي أنصف المرأة وساعد كثيرا في مساواتها مع الرجل في كافة جوانب الحياة، في التعليم والعمل والترقيات وتسلم مناصب قيادية في الدولة .....إلخ

كما أن الدور الكبير الذي يمكن أن تؤديه المؤسسات الحكومية والأهلية في دعم المرأة وتشجيعها وزيادة فاعليتها ومشاركتها في الحياة السياسية وإشغال مناصب قيادية في الدولة، فبمقارنة الأجوبة ظهر أن غالبية من تمت مقابلتهن أكدن أنهن حصلن على دعم كبير من المؤسسات الرسمية التي كن يعملن فيها، وكان لذلك الدعم دور كبير في نجاحهن في المهام الموكلة لهن، فالدعم المؤسسي يلهم المرأة ويسهم في تطوير فكرها ويزيد من فاعليتها في أداء مهام عملها وإتقانها لدورها وعكس صورة إيجابية عن المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة، كما لا ننسى الدور الريادي والقيادي الذي يضطلع به الاتحاد النسائي العام والذي ترأسه سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك والذي لم يدخر جهدا في تطوير وتفعيل دور المرأة في مجتمع ودولة الإمارات

كما تبين من خلال مقارنة إجابات القياديات اللاتي تمت مقابلتهن إجماعهن على الدور الكبير الذي يؤديه التعليم بخاصة التعليم العالي في بناء شخصية المرأة وزيادة قدرتها على اشغال مناصب قيادية في الدولة من خلال التأثير الكبير الذي يمكن أن يحدثه التعليم

في تكوين فكر المرأة وزيادة ثقتها بنفسها وقدرتها على القيادة في كافة مجالات الحياة، فضلا عما يمكن أن تحصل عليه المرأة من خلال الدورات التدريبية والتكوينية التي يمكن ان تصقل مهاراتها وامكاناتها، وكل ذلك يمكن أن يسهم في رفع مكانة المرأة لتتساوى مع الرجل في أسرتها خاصة وفي مؤسسات الدولة والمجتمع عامة، كما ركز الجميع على أن تراكم الخبرات العملية والعلمية للمرأة يساعدها في أن تشغل مناصب لم تكن تشغلها سابقا، فالخبرة العملية في العمل المؤسساتي كان لها الدور الكبير في زيادة ثقة المرأة بنفسها وزيادة مهاراتها وقدراتها في قيادة مجموعات وفرق العمل التي يتطلبها المنصب القيادي في أية مؤسسة

أما بالنسبة للعوامل الاجتماعية فقد أشارت القياديات إلى الدور الكبير الذي يمكن أن تؤديه الأسرة بخاصة والمجتمع بعامة في تشجيع وتمكين المرأة ورفع معنوياتها ودعمها في سبيل خدمة مجتمعها، فالأب يمكن أن يكون قائدا في أسرته ويدفع بناته إلى عدم الخضوع للقيم السلبية والارتقاء بأنفسهن في كافة مجالات الحياة بخاصة في مجال تعليم انفسهن وتوظيف قدراتهن وإمكاناتهن في بناء الدولة، كما أن الأب يمكن أن يكون قدوة لأسرته وبخاصة لبناته في مجال التفوق واكتساب العلم والمعرفة، و أن يعلمهن كل الطرق التي تساعدهن على إحراز التقدم وتطوير مواهبهن؛ إذ أشارت إحدى القياديات أن الأب كان يتابع كل صغيرة وكبيرة في مراحل تعليمها الأولية والعليا، وكيف أنه كان يعلمهن كيفية التخطيط لحياتهن ورسم خطوات العمل المطلوب منهن، فضلا عن توفير البيئة الأسرية الملائمة للتفوق واكمال الدراسة، كما أن التاريخ الأسري للأبوين يؤدي دورا في تحفيز الأبناء والبنات على تقديم الأفضل والارتقاء بأنفسهن لأعلى المراتب، فالكثير من القياديات ينحدرن من أسر فيها عدد من القياديين في الدولة، مما يدفع الأبناء إلى اتخاذهم مثالا وقدوة يحتذين بها

وفيما يخص العامل الشخصي، وبعد مقارنة أجوبة القياديات أجمعن على أنه من أهم العوامل التي تدفع المرأة للعمل والإبداع وتبوء المناصب القيادية في الدولة، فالثقة بالنفس والاهتمام بتطوير القدرات الذاتية والإمكانات الشخصية كان له دور كبير في حصولهن على ثقة الأسرة أولا وقيادات الدولة ثانيا، مما ساعدهن في تبوُّؤ مناصب قيادية، كما أن الثقة وحدها غير كافية بدون الطموحات العالية والأهداف السامية التي يمكن أن تضعها المرأة نصب عينيها، فقد كانت أغلب القياديات يتحلين بارتفاع معدل طموحاتهن وعدم الاقتناع بتحقيق الأهداف والطموحات البسيطة والتي ربما تكون أقل مما يحلمن ويطمحن به، كما أن المثابرة والاجتهاد في حياة المرأة يساعد بشكل كبير على الارتقاء الوظيفي في حياتها، وكل ذلك يساعد المرأة في الحصول على الخبرة الكافية التي تؤهلها لتسلم المناصب القيادية والوصول الى مواقع صنع القرار في مؤسسات الدولة

ومن خلال المقارنة فإن بعض القياديات أشرن إلى أهمية التفاعل القائم بين استراتيجية تمكين المرأة الإماراتية وبين النهوض الاقتصادي في الدولة، فقد كان لتطبيق استراتيجية تقليص الفجوة بين الجنسين في كافة مجالات الحياة أثر كبير في نهضة اجتماعية واقتصادية على حد سواء، فقد انعكس ذلك على زيادة في العوائد المالية للدولة من خلال استثمار حقيقي في بناء المرأة وتمكينها، وذلك كان له أثر كبير في الاستثمار في العقول الذي بات يعد أفضل أنواع الاستثمار، فالعلاقة باتت تفاعلية بين تمكين المرأة من ناحية وبين التنمية الاقتصادية من ناحية أخرى ولا يمكن فصل أحدهما عن الآخر، فأية تنمية حقيقية تنطلق من قاعدة أساسية تتمثل في مقولة أن التنمية من الإنسان وبالإنسان وللإنسان، فالإنسان هو وسيلة التنمية كما أن التنمية لا يحققها إلا الإنسان فضلا عن أن ثمار ونتائج ومكاسب التنمية يستفيد منها الإنسان، وهذا ما يحصل في دولة الإمارات بخاصة في مجال تمكين المرأة

بناءً على ما تقدم يمكن القول أن جميع العوامل المذكورة تسهم في تسلم المرأة مناصب قيادية وتكون جزءاً فاعلاً في صنع القرار في دولة الإمارات، كما أنه يجب أن ينظر لتلك العوامل بأنها متفاعلة ولا ينبغي فصل التأثير المتبادل بين تلك العوامل(كما أشارت إحدى القياديات)، وأن لكل عامل تأثيره بنسبة أو بأخرى بالتفاعل والتأثير والتأثر ببقية العوامل الأخرى، فالدعم من قياديات الدولة والبيئة التشريعية والنصوص الدستورية والعوامل الاجتماعية والثقافية والتعليمية والعوامل الشخصية والعوامل الاقتصادية فضلا عن العوامل السياسية والعوامل المؤسسية كان لها دورا هاما في أن تكون المرأة في قلب مجتمع صنع القرار، وتسلم مناصب قيادية في أعلى سلم الهرم السياسي والإداري في الدولة

2. أهم المعوقات المؤثرة في التمثيل السياسي للمرأة الإماراتية:

طرحت الباحثة سؤالاً حول أهم المعوقات التي تؤثر سلبا في التمثيل السياسي للمرأة الاماراتية من واقع تجربة القياديات اللاتي تمت مقابلتهن، وبمقارنة أجوبتهن لوحظ أجماع القياديات كافة أنه لم يكن هناك أية معوقات اعترضت طريقهن في تسلم المناصب القيادية طالما توفر الدعم الكافي والتشجيع المتواصل من قبل قيادة وأمراء ومشايخ الدولة، وتتوفر القوانين التي تكفل للمرأة حقوقها في العمل، فضلاً عن التشجيع والمؤازرة التي حصلت عليها أغلبهن من قبل أسرهن متمثلةً في الأبوين أو الزوج أو الأخوة في الاسرة، كما أنه يجب أن يتوفر للمرأة القدرة والإقدام والثقة بالنفس وأنها يجب أن تحصل على قدر كبير من التعليم بخاصة التعليم العالي، والخبرة العملية في مجال تخصصهن

ولكن مع كل ذلك يبقى هناك بعض التحديات التي تقف بوجه المرأة تتمثل في بعض العادات والقيم الاجتماعية التي لا تتقبل المرأة القائدة في المؤسسة، وهذه العادات والتقاليد

بـدأت بالذوبـان والتحلل مـن خلال إصـرار المـرأة وقدرتهـا العاليـة فـي الإدارة وخبرتهـا الكبيـرة بالعمـل، ممـا أدى إلـى أن تثبـت المـرأة وجودهـا الفعلـي والحقيقـي فـي ميادين العمـل كافـة، وهـذا مـا يسـهم بشـكل كبيـر فـي تقبـل المجتمـع وبالـذات الرجـال لفكـرة قيـادة المـرأة ورئاسـتها للكثيـر مـن المجـالات السياسـية والإداريـة فـي الدولـة، كمـا أشـارت بعضهـن إلـى أن التحديـات لا تتعلـق بكونهـن نسـاء بقـدر مـا هـي تحديـات العمـل التـي يمكـن أن يتعـرض لهـا الرجـل كمـا تتعـرض لهـا المـرأة، ومـن خلال مقارنـة أجوبـة القياديـات فـإن بعضهـن يريـن أن أهـم عائـق قـد يؤثـر فـي تمثيـل المـرأة وفاعليتهـا بشـكل عـام هـو العائـق النفسـي والذاتـي للمـرأة، وعـدم ثقتهـا بقدرتهـا علـى القيـام بالمسـؤوليات التـي يتطلبهـا منصبهـا او عملهـا، وينبـع ذلـك مـن عـادات وتقاليـد تركـز علـى الطبيعـة البيولوجيـة للمـرأة وأنهـا لا تصلـح للعمـل فـي مجـال الأعمـال والتجـارة والإدارة بشـكل عـام، باعتبـاره عـملاً يحتـاج إلـى متابعـة وجهـد ووقـت لا تجـده المـرأة بحكـم انشـغالها بدورهـا الأسـري داخـل البيـت

كمـا يمكـن أن تجـد المـرأة تحديـا آخـر يتمثـل فـي عـدم قدرتهـا علـى إدارة مـا تملكـه مـن معـارف وعلـوم وقـدرات ووقـت، ولكـن يمكـن للمـرأة الناضجـة الواعيـة المتعلمـة أن تخطـط لنفسـها ومسـتقبلها ووقتهـا وأهدافهـا وبالتالـي تسـتطيع إثبـات نفسـها وأن تتجـاوز كل الأطـر التقليديـة التـي تنظـر للمـرأة علـى أنهـا لا تصلـح إلا لأدوار البيـت والأسـرة والإنجـاب، وهـذا مـا تفعلـه المـرأة الناجحـة، فهـي حينمـا تجـد التحـدي فـإن ذلـك يخلـق فـي داخلهـا اسـتجابة إيجابيـة ويمنحهـا الدافـع والحافـز للإبـداع والتفـوق والنجـاح فـي المهـام والأدوار المطلوبـة منهـا

ومـن خلال المقارنـة بيـن أجوبـة الوزيـرات المبحوثـات، تبيـن وجـود بعـض التفـاوت فـي إلقـاء الضـوء علـى قـوة تأثيـر بعـض التحديـات عـن بعضهـا الآخـر، فمـثلاً أشـارت بعـض القياديـات إلـى أن مـن بيـن التحديـات مـا تمـر بـه دولـة الإمـارات مـن تطـور متسـارع فـي المجـالات العمرانيـة والماديـة كافـة، وأن ذلـك التطـور والتغيـر لا يوازيـه تغيـر اجتماعـي وثقافـي وبالسـرعة نفسـها، إذ أن التغيـر المـادي يكـون دائمـا أسـرع مـن التغيـر الاجتماعـي والثقافـي، ومـن ثـم فقـد تحـدث فجـوة ثقافيـة أو حضاريـة بسـبب عـدم اتسـاق سـرعة التغيـر المـادي مـع التغيـر الاجتماعـي، الأمـر الـذي قـد تترتـب عليـه انعكاسـات ومشـكلات اجتماعيـة، ولكـن بالوعـي والعزيمـة والإصـرار الـذي يتجسـد فـي الرغبـة بإحـداث تغييـر شـامل فـي دولـة الإمـارات يتـم تجـاوز كل ذلـك، ويتضـح ذلـك مـن خلال تقبـل النـاس لمـا هـو جديـد مـن أفـكار ورؤى مختلفـة عـن السـابق بخاصـة فـي مجـال تسـلم المـرأة للمناصـب القياديـة فـي الدولـة، وقـد تحولـت تلـك الأفـكار والـرؤى إلـى ممارسـات واقعيـة ونتائـج ملموسـة فـي أرض الواقـع وبـدأت تنتشـر كثقافـة يتبناهـا المجتمـع كافـة وليـس القيـادة فـي الدولـة فقـط، وهـذا مـا نـراه واضحـا فـي تبنـي الأجيـال الشـابة فـي دولـة الإمـارات لمفاهيـم وقيـم حديثـة ومعاصـرة تختلـف بعـض الشـيء عـن تلـك التـي تحملهـا الأجيـال التـي سـبقتهم، ممـا يشـير إلـى حـدوث تغييـر اجتماعـي وثقافـي

كبير داخل مجتمع الإمارات، كما تتضح تلك الفجوة (حسب قول إحدى القياديات) بين جيل الشابات وجيل الرائدات في مجتمع النساء حيث ان جيل الشابات متمكن من استخدام وتوظيف التكنولوجيا الحديثة بشكل أكبر من قدرة جيل الرائدات على ذلك، فالفتيات في عمر العشرينات يهتمون أكثر بتوظيف واستخدام التطورات التكنولوجية المتسارعة في وسائل الاتصال الإعلام وكسب المعرفة ومواكبتها بشكل لافت للنظر، في حين تبدو معظم النساء من أعمار الأربعينات والخمسينات متأخرات نسبياً عنهن

كما أشارت بعض القياديات إلى تحدٍ أو معوقٍ آخر يتمثل في عدم توفر التدريب المستمر والتوجيه السليم للنساء في بيئة العمل، الأمر الذي قد يحول العمل في بعض الأحيان ليكون أقل جاذبية وأكثر تحديا للمرأة (كما وصفته إحدى القياديات)، وهذا يتطلب من النساء عامة إلى السعي على تكوين شبكة علاقات نسائية مهمتها تقديم أو تلقي الدعم المعنوي والنفسي بين النساء أنفسهن

وقد أشارت إحدى القياديات إلى تحد آخر يتمثل في صعوبة إقناع القطاع الخاص(الأهلي) للنظر إلى أبعد من المكاسب المادية قصيرة المدى والتركيز على الاستثمار في النساء؛ لأنه سيوفر لهم على المدى الطويل مكاسب مادية واجتماعية كبيرة جدا، وأن يتم ذلك من خلال تعليم وتدريب النساء ومنحهن فرصة تسلم المناصب القيادية وكل ذلك يصب في مصلحة الجميع في دولة الإمارات

كما أشارت إحدى القياديات إلى تحد آخر يتمثل في دخول المرأة إلى مجالات لم تكن معروفة في السابقة للنساء ومنها مجال الطيران ومجال الفضاء، وهذين المجالين من التخصصات التي إما أنها كانت محصورة بالرجال مثل الطيران، أو أنها جديدة في المجتمع الإماراتي وغير معروفة لا للرجال ولا للنساء، ومن ثم فإن ذلك يفرض نوعا من التحدي للمرأة لإثبات نفسها وقدرتها على دخول هذين المجالين الجديدين، بخاصة وأن

الكثير من الأفراد في المجتمع الإماراتي ربما لا زالوا غير واثقين أو مقتنعين بقدرة المرأة في دخول هذين المجالين، ولكن ذلك أصبح واقعا وليس هدفا، إنما ممارسة فعلية لبعض النساء وإن كانت بأعداد محدودة، ولكن بالتأكيد سيتم البناء فوق ما تحقق واقعيا ليكون مشرقا ومشرفا للمرأة الإماراتية في المستقبل

ويبدو من خلال المقارنة النهائية بين إجابة القياديات إجماعهن على أن أهم التحديات التي يمكن أن تقف بوجه تمثيل المرأة وتسليمهن مناصب قيادية في كافة مجالات الحياة العملية والعلمية تتمثل في العمل على تغيير الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع ليكون أكثر دعما لقضايا تمكين المرأة، بخاصة وأننا نعلم أن إحداث التغيير القيمي والثقافي يتطلب الكثير من الجهد والوقت

3. ما الحلول والاقتراحات لزيادة وتفعيل التمثيل السياسي للمرأة الإماراتية:

أما السؤال الثالث الذي طرح على القياديات اللاتي تمت مقابلتهن فقد كان حول الحلول والمقترحات التي يمكن أن يقدمنها في سبيل زيادة وتفعيل التمثيل السياسي للمرأة الإماراتية، وبعد المقارنة تبين أن إجاباتهن تمحورت بشكل عام حول ضرورة الاهتمام بالتعليم في مراحله كافة بخاصة تعليم المرأة، ووضع برامج تدريبية للمرأة الإماراتية المؤهلة لشغل مناصب قيادية في الدولة، والاهتمام بتنظيم دورات تدريبية وبرامج متخصصة لإعداد الكوادر النسائية القيادية، ويرى البعض أنه قد يكون هناك حاجة لزيادة أعداد المؤسسات التعليمية المختصة في المجال السياسي والعلوم الاقتصادية والاجتماعية واللغات، كما اقترحت بعضهن إدراج منهج تدريبي في الجامعات يركز على النساء ويخصص لهن، على أن تكون الدراسة في تلك المناهج اختيارية، فضلا عن ضرورة اهتمام المرأة بنفسها وبتطوير قدراتها العلمية والعملية وأن تحرص على الحضور والمشاركة في الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية التي تزيد من قدرة المرأة على مواكبة التطورات الحاصلة في مجتمع الإمارات العربية المتحدة

من ناحية أخرى تبين من خلال مقارنة الإجابات أن أكثر القياديات ركزن على ضرورة رفع الوعي المجتمعي بحقوق المرأة وبالاستراتيجيات والسياسات التي تعتمدها الدولة وقيادتها الرشيدة في سبيل تطوير المجتمع عامة والمرأة خاصة، وتمكين المرأة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا، وزيادة ثقافة ووعي المجتمع بخاصة منهم الرجال بأهمية ودور المرأة في كافة مجالات الحياة بخاصة منها المشاركة السياسية وتحفيزها على زيادة هذه المشاركة، كما أن هناك ضرورة بتوعية المرأة نفسها بالفرص المتاحة لها في المجال السياسي ومنذ الصغر، ويمكن أن يحدث ذلك من خلال تطوير المناهج الدراسية والأنشطة المدرسية وزيادة تركيزها على ما تملكه المرأة الإماراتية من قدرات ومواهب كبيرة يجب أن تستثمر في صالح تطوير المجتمع. وترى بعض القياديات أن من الضرورة بمكان أن يتم رفع الوعي المجتمعي بمعيار الكفاءة والتي تعد هي العنصر الذي يعتمد لمشاركة المواطن الإماراتي في بناء الوطن وليس الجنس، على أن يتم تضمين هذه المفاهيم في المناهج الدراسية لطلاب المدارس الابتدائية كما في المراحل الدراسية الأخرى، وأن يتم ترسيخ صورة المرأة الايجابية وانها يمكن أن تكون عامل تغيير ايجابي يخدم المجتمع والدولة، والتركيز في حملات التوعية على جيل الشباب من الجنسين لأنهم يمثلون الفئة الأكبر عددا في مجتمع الإمارات، كما يجب أن يتم زيادة وعي المجتمع بأن المرأة قادرة على أن تؤدي دورها في داخل الأسرة وأن تتقلد المناصب القيادة بالوقت نفسه، والأهم من كل ذلك زيادة وعي المرأة نفسها بضرورة وأهمية الاقدام على المشاركة السياسية الفاعلة كناخب وكمرشح ايضا، وضرورة ترك الأفكار البالية التي ترى بأن المرأة لا تصلح لتسلم المناصب القيادية أو أن تشارك في العمل السياسي

وقد قدمت القياديات مجموعة اقتراحات بناءة، و من خلال المقارنة بين آرائهن تبين أن أغلب القياديات اقترحن أن يتم تركيز النساء على بناء روابط متينة وتواصل خلاق بين النماذج الناجحة من القيادات النسائية وبين بقية النساء الأمر الذي يمكنهن من نقل خبراتهن وتجاربهن في المشاركة السياسية وكيفية التغلب على كل ما قد يعترض طريقهن من عقبات وتحديات؛ إذ إن النساء الناجحات يجب أن تعطي من تجربتها وتساعد الأخريات على تحقيق النجاح في مجال التمثيل السياسي، كما يجب أن يتم إبراز النجاحات التي تحققها المرأة الإماراتية والإنجازات التي حققنها في العمل السياسي والبرلماني، وتسليط الضوء على تلك التجارب الناجحة من أجل إلهام الأجيال القادمة بأهمية العمل النسوي في المجتمع، فالنساء الناجحات واللاتي استلمن مناصب قيادية في الدولة يمثلن نموذجا يحتذى وقدوة مشرفة لكل النساء في دولة الإمارات، كما اقترحت بعض القياديات خلق منصات لتبادل الخبرات بين النساء الاماراتيات العاملات في المجال السياسي وبين بقية النساء في الدولة، وتشجيع وتحفيز جميع النساء على الاستفادة من تلك الخبرات والتجارب الناجحة والمشرفة، ويمكن أن يكون هناك دور بارز للمنظمات النسائية بخاصة الاتحاد النسائي للدولة في هذا المجال، واقترحت إحدى القياديات أن يتم تعيين النساء كنواب للقادة الحاليين في المؤسسات المتعددة لاكتساب الخبرة العملية والاستعداد بشكل مناسب لاستلام مهام القيادة منهم في المستقبل

ولم تخل اقتراحات القياديات من التركيز على المرأة نفسها، فقد اقترحن بعضهن أن يكون للمرأة نفسها المبادرة الشخصية في مجال المشاركة السياسية وعدم الخوف من الفشل، فالفشل بحد ذاته يمكن أن يكون درسا مهما لتحقيق النجاح في المستقبل، كما يجب أن تتحلى المرأة بالشجاعة والإقدام والعزيمة والإصرار، كما أن عليها استثمار الفرص الكثيرة والتشجيع الكبير للمرأة والتي تتمتع به من قبل لقيادة الدولة في مجال التمكين السياسي، وأن على المرأة أن تقدم على المشاركة بالعمل المجتمعي والجمعيات ذات النفع العام والمشاركة في الملتقيات والمؤتمرات والمجالس التي تهتم بالشأن السياسي في الدولة، وأن يكون للمرأة الراغبة في المشاركة السياسية برنامج سياسي متكامل هدفه خدمة الاسرة والمجتمع الإماراتي في مجالات الحياة كافة، وأن تعزز هذا البرنامج وتنشره بين أفراد المجتمع الذي تعيش فيه والذي يمكن أن تمثله في البرلمان مستقبلا، وأن ذلك يمكن أن يتم من خلال تقوية وإدامة علاقاتها وصلاتها بمجتمعها، وأن على المرأة الإماراتية لكي تحقق نجاحها أن تتمسك بهويتها الاماراتية وتحافظ على موروثها وأن تسعى إلى إضافة شيء جديد ايجابي ويخدم المجتمع

ومن المقترحات التي قدمتها القياديات أن يتم تخصيص نسبة معينة لتمثيل المرأة(كوتا) في المجالس النيابية والبرلمانية والإدارية، لكي تكون المرأة حاضرة في مواقع صنع

القرار والمجالس الإدارية وأن تكون مؤثرة وفاعلة وليست متأثرة ومنفعلة فقط، كما يجب أن يتم تطبيق كل ما يصدر عن قيادة الدولة والعمل على تحقيق وتنفيذ الاستراتيجيات التي يتم إقرارها في مجالات الحياة المتعددة بخاصة منها إستراتيجية تمكين المرأة وتفعيل دورها في صنع القرار في الدولة، ولكي يتم ذلك يجب فهم وضع المرأة في المجتمع وبالتمثيل والمشاركة السياسية للمرأة ومعالجة كل المعوقات والمشكلات التي تعترض طريقها في ذلك، ولن يتم ذلك إلا من خلال تشجيع الدراسات والبحوث التي تهتم في هذا المجال والتي يمكن أن تحقق النجاح للأهداف التي تضعها قيادة وأمراء الدولة في سبيل النهوض بالمجتمع والدولة

ثالثا- الخلاصات:

من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى بعض النتائج التي تتمحور حول الإجابة عن تساؤلات البحث المطروحة من خلال تحليل وتفسير ومقارنة إجابات المبحوثات واستخلاص الدلالات الكامنة وراء إجاباتهن ومدى تطبيقها على أرض الواقع، حيث خلصت الدراسة إلى ما يلي:

- **تأثير العوامل السياسية، والتشريعية، والاقتصادية في تسلم الوزيرات للمنصب القيادي:**

استنتجت الباحثة من خلال مقابلاتها مع معالي الوزيرات، إجماعهن على مدى اهتمام القيادة الرشيدة في دولة الإمارات العربية المتحدة بعملية تمكين المرأة منذ قيام الدولة على يد مؤسسها الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان - طيب الله ثراه - من حيث رؤيته الحكيمة بعيدة المدى عندما قال: "أنا نصير المرأة.. أقولها دائماً للتأكيد على حقها في العمل والمشاركة الكاملة في بناء وطنها". حيث جاء تمكين المرأة سياسياً في سياق التمكين الشامل للمجتمع الإماراتي، ودفعاً وتعزيزاً لمسيرة التنمية المستدامة. وهذا ما يؤكده الدور الكبير الذي قامت به سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك (أم الإمارات)، رئيسة الاتحاد النسائي العام، حيث وضعت في سلم أولوياتها نهضة المرأة وتمكينها وتعزيز أدوارها المختلفة في المجتمع

فرحلة تمكين المرأة الإماراتية هي رحلة حقيقية مصحوبة بالعمل الجاد والإصرار مع دعم القيادة الدائم لها من خلال تأكيد حقها في العلم والعمل وخلق الفرص المتكافئة لكل أفراد المجتمع بناءً على الكفاءة الذاتية، والارتقاء بالمستوى الاقتصادي والمعيشي للأسرة الإماراتية من خلال مشاركة المرأة في عملية الإنتاج، وسن التشريعات والقوانين التي تناسب وضع المرأة الإماراتية والأم العاملة، لتؤدي بذلك أفضل ما لديها لخدمة وطنها من جهة، وأداء مهامها ومسؤولياتها تجاه أسرتها من جهة ثانية

- **تأثير العوامل الثقافية، والتعليمية، والمؤسساتية في تسلم الوزيرات للمنصب القيادي:**

وقد استشفّت الباحثة أن لدى معالي الوزيرات رؤية مشتركة تتمحور حول أهمية العلم والمعرفة وحصولهن على شهادات علمية عالية من جامعات محلية وعالمية للاستفادة من تجارب وخبرات الدول المتقدمة وتوظيفها من قبل صاحبات التأثير والقرار بما يخدم مصلحة الدولة وحكومتها وشعبها.

كما لاحظت الباحثة أن جميع الوزيرات قد تدرجن في مناصبهن السياسية، حيث أن تسلمهن للمنصب الوزاري جاء تتويجاً لمسيرتهن المهنية. فالتدرج في المناصب هو سياسة حكيمة من قبل الدولة لاكتساب الخبرات تدريجياً، لتسليم المنصب القيادي المناسب للشخصية القيادية المناسبة القادرة على أداء مهامها الوزارية بكفاءة عالية

- **تأثير العوامل الشخصية والاجتماعية في تسلم الوزيرات للمنصب القيادي:**

وتوصلت الباحثة إلى أن دعم العائلة هو الركيزة الأساسية في وصول جميع الوزيرات إلى مناصبهن السياسية، حيث أن إيمان الأسرة الإماراتية بأهمية المرأة ودورها في المجتمع، يزرع في نفسها الثقة والطموح اللّذان أوصلاها إلى أعلى المناصب السياسية في الدولة. فكل وزيرة هي موظفة دولة بمهام كبيرة، وهي بنفس الوقت ابنة، وزوجة، وأم

كما أعجبت الباحثة بوجود اتصال حقيقي بين الأجيال في دولة الإمارات ، من حيث تسلم القيادات النسائية بمختلف الأعمار لمناصب وزارية رفيعة المستوى، مما يؤكد على ارتباط الماضي و الحاضر بنظرة واحدة مستقبلية هادفة للنهوض بالدولة و تحقيق أهدافها في الوصول إلى أعلى درجات السمو و العلم و التطوير، حتى باتت تنافس أهم دول العالم في الحداثة مع الحفاظ على عراقة العادات والتقاليد في دولة الإمارات العربية المتحدة والمرتبطة أساساً بتعاليم ديننا الإسلامي الحنيف، مما جعل التجربة السياسية للمرأة الإماراتية مثار إعجاب العالم و مؤسساته المتطورة)الكربي، 2020)

رابعا- التوصيات:

- العمل على تطوير المهارات القيادية لدى الفتيات الإماراتيات منذ الطفولة والتركيز على بناء الروابط بين الطالبات والقياديات بتسليط الضوء على تجربة الشخصيات القيادية النسائية الناجحة لإلهام الأجيال القادمة من النساء الإماراتيات بتفعيل أدوارهن السياسية المستقبلية في الدولة.

- إعـادة هيكلـة المناصـب كل فتـرة معينـة مـن الزمـن، وذلـك لإعطـاء الفـرص للكفـاءات الأخـرى لتولـي المناصـب القياديـة، والعمـل علـى وضـع اسـتراتيجية واضحـة ومحـددة المعالـم فـي مجـال توفيـر الفـرص للنسـاء باسـتلام المناصـب الوزاريـة، وتكليـف القياديـات القديمـات بمهـام أخـرى لإكمـال مسـيرتهم العمليـة والقياديـة
- إنشـاء مؤسسـات تعليميـة مبكـرة تركـز علـى التفعيـل السياسـي ولا سـيما للمـرأة وغيرها مـن العلـوم الاقتصاديـة والاجتماعيـة واللغـات التـي تخـدم هـذا المجال.
- تشـجيع إجـراء دراسـات وبحـوث فـي مجـالات تمكيـن المـرأة الإماراتيـة والتمثيـل السياسـي لهـا.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

الأمـم المتحـدة (2008). التقريـر الـوطني المقـدم وفقـاً للفقـرة 15 (أ) من مرفـق 1/ قرار مجلس حقوق الإنسـان في الإمـارات العربيـة المتحدة. 16 سـبتمبر 2008، ص14.

الأمـم المتحـدة (2010). اللجنـة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسـيا.ل[اجتماع الخبراء لمراجعـة المبادئ التوجيهية لتعزيـز فعاليـة الآليـات الوطنية للنهوض بالمرأة في منطقة الاسـكوا]، لبنـان،15 فبراير 2010، ص8.

البلـوشي، فاطمـة (2014).دور التكوينـات الاجتماعيـة في دعـم المرأة العمانيـة للتمثيل السـياسي،[أطروحة دكتوراة غير منشـورة]، جامعة السـلطان قابوس

تقاريـر الـدول حول ممارسـات حقوق الإنسـان في مجال حقوق الإنسـان والعمل (2012). مكتـب الديمقراطية، وزارة الخارجيـة، الولايات المتحدة،2012.

جريـدة الاتحـاد، مبـادرات نسـائية(2013). ابنـة الإمـارات حققـت بدعـم القيادة مكتسـبات عديـدة الإمـارات تحتل المرتبـة الأولى عربيـاً في تمـكين المـرأة قياديـاً وبرلمانيـا. الإثـنين 02 ديسـمبر2013، على الرابـط: .http://www alittihad.ae/details.php?id=112163&y=2013&article=full

جريـدة دار الخليـج(2015). الشـيخة جواهـر تؤكـد أنها وصلت بهـا إلى العالمية الشـيخة فاطمة تطلـق الإستراتيجية الوطنيـة لتمـكين الإماراتيـة حتى 2021. الأحـد 08 مـارس 2015، على الرابـط: .http://www.mohamoon-uae com/default.aspx?action=DisplayNews&type=1&id=25327&Catid=3181

أبـو الـخير، أميمـة (2021), "المشـكلات الاجتماعيـة التي تعـاني منهـا المـرأة العربيـة: دراسـة حالـة على عينـة مـن طالبـات جامعـة الشـارقة, العـدد *1*)18(، مجلـة جامعـة الشـارقة للعلـوم الإنسـانية والاجتماعيـة.

السـويدي، جمال سند(2019). المرأة والتنمية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية.

السـويدي، جمـال (2019). مجتمـع دولـة الإمـارات العربيـة المتحـدة في القرن الواحـد والعشرين: قضايـا وتحديات في عالـم متـغير . مركـز الإمارات للدراسـات والبحـوث الإستراتيجية، (ط2).

شرع، مريـم(2014). "تمـكين المـرأة العاملـة في تـولي المناصـب القياديـة : مقومـات وتحديـات"، مجلـة الحقـوق

والعلوم الإنسانية، العدد *19*، ص46-27، جامعة زيان عاشور بالجلفة.

الكربي, نورة., & الكربي, شيخة (2023). المرأة الإماراتية في ضوء أهداف التنمية المستدامة. مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية, 29(*2*), 616-570.

لخضر، معاشو. (2017). " مدى تجسيد مبدأ المساواة بين الجنسين في التمثيل السياسي في الجزائر، مركز تكامل للدراسات والأبحاث ومجلة العلوم القانونية.

ماري صوفيا (2012). نجاح متزايد للمرأة الإماراتية. التقرير الاقتصادي، العدد 14. مجلس أبو ظبي للتطوير الاقتصادي.

مجلس النواب في البحرين ، (2018). تعزيز التمثيل السياسي للمرأة نحو المساواة الجندرية بمملكة البحرين، قسم الدراسات السياسية والاجتماعية، مجلس النواب. مركز الدراسات والتدريب البرلماني.

المنتدى الاقتصادي العالمي (2014). تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين.

الهزايمة، إسلام (2013). واقع المرأة الوظيفي في وزارة التربية والتعليم الأردنية [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة جرش.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Alkarbi, N (2020). El papel de la mujer Emiratí en la políticaantes y después de la unión de los EAU. ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa, (9), 138-154

Mittal , A (2019). Higher Women Political Representation: The Impact in Reality, *International Journal of Gender and Women's Studies, 7*(1), pp. 41-

Shalaby, M . (2015(Women's Political Representation in Kuwait: An Untold Story. Rice University's Baker Institute for Public Policy.

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanized Arabic References:

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: المراجع العربية:

الأمم المتحدة (٢٠٠٨). التقرير الوطني المقدم وفقاً للفقرة ١٥ (أ) من مرفق ١/ قرار مجلس حقوق الإنسان في الإمارات العربية المتحدة. ١٦ سبتمبر ٢٠٠٨، ص١٤.

الأمم المتحدة (٢٠١٠). اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا.ل[اجتماع الخبراء لمراجعة المبادئ التوجيهية لتعزيز فعالية الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة في منطقة الاسكوا]، لبنان،١٥ فبراير ٢٠١٠، ص٨.

البلوشي، فاطمة (2014 (.دور التكوينات الاجتماعية في دعم المرأة العمانية للتمثيل السياسي،[أطروحة دكتوراة غير منشورة]، جامعة السلطان قابوس

تقارير الدول حول ممارسات حقوق الإنسان في مجال حقوق الإنسان والعمل (٢٠١٢). مكتب الديمقراطية، وزارة الخارجية، الولايات المتحدة،2012.

جريدة الاتحاد، مبادرات نسائية(٢٠١٣). ابنة الإمارات حققت بدعم القيادة مكتسبات عديدة الإمارات تحتل المرتبة الأولى عربياً في تمكين المرأة قيادياً وبرلمانيا. الإثنين ٠٢ ديسمبر٢٠١٣، على الرابط: http://www. alittihad.ae/details.php?id=112163&y=2013&article=full

جريدة دار الخليج(2015). الشيخة جواهر تؤكد أنها وصلت بها إلى العالمية الشيخة فاطمة تطلق الإستراتيجية الوطنية لتمكين الإماراتية حتى 2021. الأحد 08 مارس 2015، على الرابط: http://www.mohamoon-uae.com/default.aspx?action=DisplayNews&type=1&id=25327&Catid=3181

أبو الخير، أميمة (٢٠٢١)، "المشكلات الاجتماعية التي تعاني منها المرأة العربية: دراسة حالة على عينة من طالبات جامعة الشارقة, العدد ١ (١٨)، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية.

السويدي، جمال سند(٢٠١٩). المرأة والتنمية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية.

السويدي، جمال (2019). مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة في القرن الواحد والعشرين: قضايا وتحديات في عالم متغير (ط٢). مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية.

شرع، مريم(2014). "تمكين المرأة العاملة في تولي المناصب القيادية : مقومات وتحديات"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد *19*، ص46-27، جامعة زيان عاشور بالجلفة.

الكربي, نورة., & الكربي, شيخة (٢٠٢٣). المرأة الإماراتية في ضوء أهداف التنمية المستدامة. مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية, 29(*2*), 616-570.

لخضر، معاشو (2017). مدى تجسيد مبدأ المساواة بين الجنسين في التمثيل السياسي في الجزائر. مركز تكامل للدراسات والأبحاث ومجلة العلوم القانونية.

ماري صوفيا (2012). نجاح متزايد للمرأة الإماراتية. التقرير الاقتصادي، (14). مجلس أبو ظبي للتطوير الاقتصادي.

مجلس النواب في البحرين (2018). تعزيز التمثيل السياسي للمرأة نحو المساواة الجندرية بمملكة البحرين، قسم الدراسات السياسية والاجتماعية، مجلس النواب. مركز الدراسات والتدريب البرلماني.

المنتدى الاقتصادي العالمي (2014). تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين.

الهزايمـة، إسلام. (2013). واقـع المـرأة الوظيفـي في وزارة التربيـة والتعليم الأردنية [رسـالة ماجسـتير غير منشـورة]. جامعـة جرش.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

Alkarbi, N. (2020). El papel de la mujer Emiratí en la políticaantes y después de la unión de los EAU. ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa, (9), 138-154

Mittal, A. (2019). Higher Women Political Representation: The Impact in Reality. *International Journal of Gender and Women's Studies, 7*(1), pp. 41-

Shalaby, M. (2015). Women's Political Representation in Kuwait: An Untold Story. Rice University's Baker Institute for Public Policy.

Romanized Arabic References: الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:

al'umami almuttaḥidati (2008). al-taqrīru alwaṭaniyyu almuqaddamu wafqan lil-fiqrati) - ' (min murfaqi - qarāru majlisi ḥuqūqi al'insāni fī al'imārāti al'arabiyyati almuttaḥidati 16 sbtmbr 2008 ،ṣ

al'umami almuttaḥidati (2010). al-lajnatu aliāqtiṣādiyyatu wa-l-iājtimā'iyyatu ligharibbī āsyāli ajtimā'u alkhubarā'i limurāja'ati almabādi'i al-tawjīhiyyati lita'zīzi fa'iliyyati al-'āllayāat alwaṭaniyyati lil-nuhūḍi bi-l-mar'ati fī minṭaqati al-a'asakwā lubnān fabrāyr 2010 ،ṣ

al-bbulwisshuy fāṭimatu (2014.) dawru al-takwīnāti aliājtimā'iyyati fī da'mi almar'ati al'umāniyyati lil-tamthīli al-sīāsiyyi uṭrūḥati dakatwarātin ghayri manshūratin jāmi'atu al-sulṭāni qābūsa

taqārīru al-dū'ali ḥawla mumārasāti ḥuqūqi al'insāni fī majāli ḥuqūqi al'insāni wa-l-'amali (2012). maktabu al-dīmuqrāṭiyyati wizāratu alkhārijiyyati alwilāyāti almuttaḥidati

jryda al-attiḥādi mubādarātin nasā'iyyatin abnatu al'imārāti ḥaqqaqat bida'mi alqīādati mukatsabātin 'adīdatan al'imāarā'ut taḥtallu almartabata al-'āwlā 'arabiyyan fī tamkīni al-mr'a qayiddyā wbrlaminnyā al-'ithnyn 02 dysmbr 'alā al-rābiṭi http://www.alittihad.ae/details.php?id=112163&y=2013&article=full

jryda dāri alkhalīji al-shaykhatu jwāhr tu'uakkidu 'anhā waṣalat bihā 'ilā al'ālamiyyati al-shaykhatu fāṭma tuṭliqu al'istarittayajya alwaṭaniyyata litamkīni al'imāarittayi ḥtā 2021. al-'āḥd 08 mārs 2015 ،'alā al-rābiṭi http://www.mohamoon-uae.com/default.aspx?action=DisplayNews&type=1&id=25327&Catid=3181

'abū alkhayri umaymatu" ,(٢٠٢١) almushkilāti aliājtimā'iyyatu allatī tu'ānī minhā almar'atu al'arabiyyatu dirāsatun ḥāllatun 'alā 'īnatin min ṭālibāti jāmi'ati al-shāriqa#i- al'adadu 1 (18)، mijallatu jāmi'ati al-shāriqati lil-'ulūmi al'insāniyyati wa-l-iājtimā'iyyati

al-sū'aydiyyu jamālu sanadin 2019). almar'atu wa-l-tanmiyatu markazu al'imārāti lil-dirāsāti wa-l-buḥūthi al'istarittayijya

al-sūʾaydiyyu jamāl (2019). mujtamaʿu dawlati alʾimārāti alʿarabiyyati almuttaḥidati fī alqarni alwāḥidi wa-l-ʿishrīna qaḍāyā wataḥaddīātu fī ʿālamin mutaghayyirin markazu alʾimārāti lil-dirāsāti wa-l-buḥūthi alʾistarittayijya) t.(٢

sharaʿa maryamu" .(almushkilāti almarʾati alʿāmilati fī tawallī almanāṣibi alqīddayi : muqawwimātin wataḥaddīātu mijallatu alḥuqūqi wa-l-ʿulūmi alʾinsāniyyati alʿadadu 19 ،ṣ-jāmiʿatu zayyān ʿāshūra bi-l-jalfati

alkarbiyyu- nawra#- & alkarbiyy- shaykhatun (2023). almarʾatu alʾimāarittayu fī ḍawʾi ʾahdāfi al-tanmiyati almustadiāʾāami mijallatu al-dirāsāti alʾinsāniyyati wa-l-ʾādabiyya#i- 29(2), 570-616.

lkhḍr maʿāshū (2017). madā tajsīdi mabdaʾi almusāwāti bayna aljinsayni fī al-tamthīli al-sīāsiyyi fī aljazāʾiri markazu takāmulin lil-dirāsāti wa-l-ʾābḥāthi wamajlata alʿulūmi alquanwinnayi

mārī ṣūfiyyā (2012). najāḥun mutazāyidun lil-marʾati alʾimāarittayi al-taqrīri aliāqtiṣādiyyu (14). majlisu ʾabū ẓabya lil-taṭwīri al-aqtiṣādiyyi

majlisu al-nūwwābi fī albaḥrayni (2018). taʿzīzu al-tamthīli al-sīāsiyyi lil-marʾati naḥwa almusāwāti aljundriyyati bimamlakati albaḥrayni qismu al-dirāsāti al-sīāsiyyati wa-l-iājtimāʿiyyati majlisu al-nūwwābi markazu al-dirāsāti wa-l-tadrībi albiralmiāʾāʾuny

almuntadā al-aqtiṣādiyyi alʿālamiyyu (2014). taqrīru alfajwati alʿālamiyyati bayna aljinsayni

alhuzāyamatu ʾislāmin (2013). wāqiʿu almarʾati al-waẓīfiyyi fī wizārati al-tarbiyati wa-l-taʿlīmi al-ʾurdunniyyati] risālatu miājastyr ghayru manshūratin jāmiʿatu jurasha

Ministerial Representation of Women in the United Arab Emirates: A Field Study

Noura Nasir Al-Karbi[1]

Abstract:

The issue of representing Emirati women in ministerial positions is of great significance, yet it has seldom been examined in academia. The present study sought to fill this gasp by investigating the factors that contributed to the success of Emirati female ministers and the obstacles they faced, with a view to proposing solutions to enhance their representation. The study adopted a descriptive-analytical framework and a comparative approach, examining its results alongside previous research and making comparisons between female ministers. Additionally, the study used a comprehensive survey approach by conducting interviews with former and current Emirati female ministers, along with a literature review of relevant research from the Gulf region and globally. The study utilized qualitative data which was analyzed to identify key findings and formulate conclusions and recommendations.

Keywords: Emirati women, Political empowerment, Ministerial representation, The UAE government.

(1) College of Arts, Humanities and Social Sciences – University of Sharjah (Sharjah – U.A.E.)