

إنجازاتها تشهد



المرأة في القطاع المصرفي الكويتي



المرأة في القطاع المصرفي الكويتي

يتناول هذا التقرير مسار تمكين المرأة في القطاع المصرفي في دولة الكويت، الذي يحظى بدعم وتشجيع بنك الكويت المركزي، ويسلط التقرير الضوء على أهم المحطات بهذا الشأن في تاريخ العمل المصرفي الكويتي، وكذلك أبرز المنجزات في هذا الجانب من واقع البيانات الإحصائية المُجمعة والمُحدّثة. ويأتي اهتمام بنك الكويت المركزي بتمكين المرأة انطلاقاً من مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.



نظرة تاريخية حول المرأة في القطاع المصرفي الكويتي وبنك الكويت المركزي:

منذ أن بدأ العمل المصرفي الوطني في دولة الكويت مع بداية خمسينيات القرن الماضي، ومع نمو الأعمال وتطورها، شجّع القطاع المصرفي العناصر النسائية الواعدة والعاملة في البنوك المحلية على التطور المستمر، ومَنحهن الفرصة تلو الأخرى للتقدم وقيادة الأعمال، وقد كانت السيدة نسيمه الرفاعي أول امرأة كويتية تتولى إدارة فرع لبنك محلي هو بنك الكويت الوطني، وقد تم تدشين هذا الفرع عام 1972 وكان حينها مخصص للسيدات، وذلك بعد أن تدرست في العمل المصرفي واكتسبت من الخبرات ما يؤهلها لتولي هذا المنصب عقب التحاقها بالعمل في بنك الكويت الوطني عام 1964، وتوالت الخدمات المصرفية المُقدمة للنساء في دولة الكويت وذلك بعد تأسيس بيت التمويل الكويتي وباقي البنوك الكويتية التي تنافست فيما بينها على تقديم الخدمات المصرفية للسيدات، وعلى استقطابهن للعمل لديها، والاستفادة من طاقتهن الإبداعية في العمل المصرفي.

على تولى أول
وظيفة إشرافية
في القطاع
المصرفي

5
عقود

على دخول
المرأة للعمل
المصرفي

6
عقود



وقد حرص بنك الكويت المركزي منذ تأسيسه على توجيه البنوك المحلية نحو الالتزام بتعزيز دور المرأة من خلال مساهمة أحدث الممارسات العالمية والاتفاقيات الدولية التي تُعطي من شأن المرأة في القطاع المصرفي سواء كانت عاملة به حتى تبوأته به مناصب عليا في الإدارات التنفيذية وفي مجالس الإدارة، أو كعميلة لديه فحصلت على جميع الخدمات المصرفية والتمويلية المتاحة لجميع العملاء دون تمييز. وطبقاً لتوجهات بنك الكويت المركزي فقد قامت البنوك المحلية بالتوقيع على العديد من المعاهدات التي تُعنى بتمكين المرأة، ومنها معاهدة وقعها بنك الخليج في عام 2015 كأول بنك يدعم ويوقع معاهدة «WEP»، وهي معاهدة للأمم المتحدة على مستوى دولي تهتم بالدعم والعمل على المساواة فيما بين الرجل والمرأة وتمكين المرأة في قطاع العمل.

الشمول المالي والمرأة في دولة الكويت:

تتيح مبادئ الشمول المالي لكل فرد في المجتمع الحصول على الخدمات المالية التي تلبى احتياجاته بسهولة، والتي يحرص بنك الكويت المركزي على تقديمها على نحو مسؤول ومستدام من خلال توجيه البنوك المحلية نحو تطبيق تلك المبادئ ليضم أكبر عدد ممكن من الأفراد ولاسيما النساء للاستفادة من الخدمات المالية لتسهيل أمور الحياة اليومية، وقد دأب بنك الكويت المركزي على المشاركة السنوية والاحتفاء بيوم الشمول المالي وذلك بإحياء فعالياته لتوسيع قاعدة مشاركة المستهدفين للتمتع بالخدمات المصرفية والمالية التي تسهم في تحسين نوعية الحياة بشكل عام. وحرص بنك الكويت المركزي على توجيه البنوك الخاضعة لرقابته بضرورة عدم التمييز فيما بين العملاء أو التمييز لفئة دون الأخرى، وقد أصدر بنك الكويت المركزي في عام 2015 دليل حماية العملاء الذي يؤكد المبدأ الأول منه على تطبيق العدل والمساواة بين جميع العملاء دونما تمييز بين الجنسين، حيث جاءت تعليمات بنك الكويت المركزي للبنوك المحلية واضحة ومُلزمة، وفيما يلي نصه الوارد في الدليل: "يتعين على البنوك، وخلال جميع مراحل تعاملها مع العملاء، مراعاة أن تتسم تعاملاتها بالعدل والمساواة والإنصاف والأمانة وأن تحرص على جعل هذا المنهج جزءاً من قواعد الحوكمة لديها. كما يتعين عليها أن تعطي مزيداً من الاهتمام والعناية والرعاية الخاصة بالعملاء محدودي الدخل والتعليم وكبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة دونما تمييز بين الجنسين".



واقع المرأة في القطاع المصرفي اليوم بالأرقام:

• على مستوى بنك الكويت المركزي

يُعد بنك الكويت المركزي من المؤسسات الرائدة في دولة الكويت في مجال تمكين المرأة وتوفير بيئة العمل المناسبة لها، وتوفير فرص الترقى والنمو الوظيفي واستثمار قدراتها، بالإضافة إلى توجيهات البنك المستمرة حول الاهتمام بهذا الشأن. ويبرز ذلك من خلال تقلد النساء للوظائف القيادية والإشرافية لدى البنك، حيث تتولى المرأة ما نسبته 41% من مجموع الوظائف الإشرافية في البنك، وقد بلغ عدد العاملات لدى البنك نحو 545 موظفة، وهو ما يمثل نسبة 58% من قوة العمل في البنك.

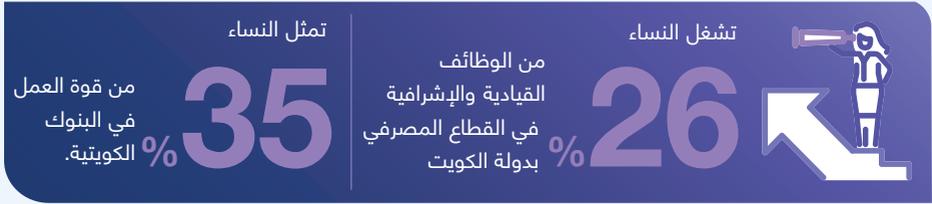


من جانب آخر، يحرص بنك الكويت المركزي على توفير ما يحسن من بيئة العمل لدي موظفاته، ومن الإجراءات التي اتخذها البنك في هذا الشأن:

- اعتماد نظام الدوام المرن مما يساعد الموظفات على الموازنة بين التزاماتهن الوظيفية والتزاماتهن الأسرية والاجتماعية.
- توفير البعثات الدراسية والتدريبية لتأهيل العناصر المميزة للترقى وشغل الوظائف القيادية والإشرافية.
- توفير خدمات خاصة لموظفاتهن مثل غرفة الأمومة التي تلبي احتياجات الأمهات المرضعات في خصوصية تامة.
- إطلاق مبادرة "كفاءة" بالتعاون مع البنوك الكويتية وإدارة معهد الدراسات المصرفية، وتقدم المبادرة برامج تدريبية مُصممة ومُعَد لها جيداً في مجالات متعددة ومن هذه البرامج: برنامج ابتعاث الكويتيين للماجستير، برنامج هارفارد لتطوير القيادات، برنامج قادة إدارة المخاطر، برنامج قادة الأمن السيبراني، شهادة المدقق الشرعي وبرنامج تأهيل الكويتيين حديثي التخرج فضلاً عن جائزة الباحث الاقتصادي الكويتي وجائزة الطالب الاقتصادي الكويتي وقد كان نصيب المرأة نحو 56 فرصة تدريبية وجائزة ضمن برامج مبادرة "كفاءة" حتى تاريخه، كما أن معهد الدراسات المصرفية يقدم برامج تدريبية متنوعة وقد حصلت المرأة خلال العشر سنوات الأخيرة على 730 فرصة تدريبية ضمن هذه البرامج، وهو يمثل ما نسبته 32.71% من إجمالي الفرص التدريبية التي تتميز بتنوع مجالاتها.

• على مستوى القطاع المصرفي

تماشياً مع سياسة دولة الكويت في مجال تمكين المرأة وتنفيذاً لتعليمات بنك الكويت المركزي التي توجه بتعزيز تواجد المرأة في جميع وحدات القطاع المصرفي، وإتاحة المجال لها للعمل في جميع المستويات الوظيفية، استقطبت البنوك المحلية المرأة حتى ناهزت نسبة الوظائف المخصصة لها ما يقارب 35% من مجموع الوظائف المتاحة بالقطاع المصرفي في دولة الكويت بشكل عام، ولم يقتصر تواجد المرأة على وظائف محددة بل أن البنوك حفزتها على التطور والترقي وأتاحت لها الفرص لتولي مناصب تنفيذية وقيادية وإشرافية، فضلاً عن إتاحة الفرصة لها للتواجد الفاعل في مجالس الإدارات. حيث تشير البيانات الإحصائية، كما في ديسمبر 2022، إلى أن أعداد النساء ممن يشغلن وظائف قيادية وإشرافية في القطاع المصرفي بدولة الكويت بلغ نحو 998 سيدة، وبما يمثل نحو 26% من مجموع الوظائف القيادية والإشرافية في القطاع المصرفي بدولة الكويت والبالغ نحو 3,849 وظيفة. في حين تشير الإحصائيات إلى أن أعداد النساء الموظفات في القطاع المصرفي بدولة الكويت بلغ نحو 4,819 سيدة، حيث تمثل النساء حالياً ما نسبته 35% من قوة العمل في البنوك الكويتية.



• مبادرات البنوك المحلية الموجهة للمرأة.

بتوجيه وإشراف بنك الكويت المركزي لتمكين المرأة في القطاع المصرفي، عزز بنك الكويت الوطني جهوده في دعم مبادرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومبادئ تمكين المرأة من خلال المشاركة في حفل إطلاق منصة التمكين الاقتصادي للمرأة "KWEEN"، حيث تهدف هذه المنصة إلى دعم وتمكين المرأة في القطاع الخاص وفي المجال الاقتصادي وتعزيز وضعها ومكانتها في مجال العمل، كما أطلق بنك الكويت الوطني برنامج "RISE" وهو الأول من نوعه لدعم القيادات النسائية وتطويرها على مدار ستة أشهر مع جامعات عريقة، وقد تم منح 5 مقاعد من خارج البنك حيث حُصصت لبعض شركات القطاع الخاص.



مستقبل المرأة في القطاع المصرفي:

بدأت المساعي نحو تمكين المرأة في دولة الكويت منذ أكثر من أربعين عاماً، إلا أن العقدين الماضيين شهدا جهوداً مكثفة

لتوسيع دائرة مشاركة المرأة في العمل العام، تمثلت في حصولها على حقوقها السياسية، التي مهدت الطريق نحو دخولها المجالس النيابية مساهمة في الدور التشريعي والرقابي لمجلس الأمة، وقادت عدداً من الوزارات، فضلاً عن توليها العديد من المناصب التنفيذية الرفيعة سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، وليس القطاع المصرفي استثناءً في هذا الشأن، حيث شاركت فيه الكوادر النسائية بفاعلية وتولت العديد من المواقع القيادية فيه.

ولطالما كانت المرأة الكويتية رائدة في المجالات الاجتماعية والسياسية والفكرية والثقافية والرياضية، فقد كانت أول امرأة عربية تتقلد رئاسة جامعة علمية وهي جامعة الكويت، كما تولت مناصب قيادية في مجالات الطب، الهندسة، المحاماة، تدقيق الحسابات وعملت أيضاً كأستاذة جامعية في عديد من التخصصات، ومؤخراً تولت مناصب قضائية. وتتسق هذه الخطوات التي تتخذها دولة الكويت لتمكين المرأة في شتى المجالات مع الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. ويأتي ذلك أيضاً ضمن رؤية الكويت 2035 "كويت جديدة"، حيث تهدف هذه الإستراتيجية إلى تحويل البلاد إلى دولة رائدة إقليمياً في المجالات المالية والثقافية والمؤسسية بحلول عام 2035، وتقوم هذه الخطة على خمسة محاور إستراتيجية وسبع ركائز، وهي: الإدارة العامة، الاقتصاد، البنية التحتية، بيئة المعيشة، الرعاية الصحية، رأس المال البشري والمركز العالمي. وتهدف حكومة دولة الكويت إلى تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل في إطار ركيزة رأس المال البشري الإبداعي، بما يضمن تسريع تمكين المرأة في المناصب الحكومية وتحقيق مستهدفات الخطة الإنمائية في البلاد برفع نسبة مقاعدها إلى نحو 35% من المناصب القيادية العامة للدولة، وتطمح رؤية 2035 إلى تحويل البلاد إلى اقتصاد قائم على المعرفة من خلال تمكين القطاع الخاص من العمل كمحرك رئيسي للنمو، ولتحقيق هذا الهدف يجب توفير فرص متساوية للرجال والنساء لكي يكون ل كليهما مساهمته الفعالة في تحقيق أهداف هذه الرؤية.



وختاماً، فإن بنك الكويت المركزي لا يدخر أي جهد متاح باتجاه تعزيز تمكين المرأة في القطاع المصرفي وذلك عبر توجيه البنوك والجهات الخاضعة لرقابته نحو ترسيخ تمكين المرأة وزيادة فرص توليها للمناصب القيادية والإشرافية. حيث يقوم البنك بالعمل على تحفيز البنوك باتجاه تأهيل الكوادر النسائية لتولي المناصب القيادية في المستقبل من خلال برامج تدريبية مهنية، والتوعية والتطوير المستمر لتلك الكوادر، وإبراز النماذج النسائية الريادية، ودعم العاملات في القطاع المصرفي لجعلهن أكثر رغبة وحرصاً على الوصول إلى المناصب القيادية، وليستفيد المجتمع في دولة الكويت من جهودها ومن إبداعها في العمل المصرفي، الأمر الذي من شأنه تعزيز الشمول المالي للمرأة بوجه عام، ودعم تمكين المرأة اقتصادياً ومالياً، وتشجيعهن على رفع نسب الادخار، والاستثمار في منتجات وخدمات تدعم تحقيق التمكين المالي والاقتصادي للمرأة.



بنك الكويت المركزي
CENTRAL BANK OF KUWAIT

