



AMERICAN  
UNIVERSITY OF BEIRUT  
SULIMAN S. OLAYAN SCHOOL  
OF BUSINESS

CENTER FOR INCLUSIVE  
BUSINESS & LEADERSHIP  
FOR WOMEN

EXECUTIVE  
EDUCATION



ابنوا

أماكن عمل أكثر شمولاً

ترجموا أفكاركم إلى أفعال!

اشتركوا الآن

احصلوا على شهادة مصغرة عند إكمال متطلبات برنامج  
الاستراتيجيات الشاملة لتوظيف المرأة واستبقائها وترقيتها  
في العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

## لمحة عامة

هذا البرنامج المصغّر الأول من نوعه الذي يُقدّم مجانًا والذي يحوّلكم الحصول على شهادة سيمكّن مدراء الموارد البشرية وصانعي القرارات والمسؤولين التنفيذيين من اعتماد استراتيجيات مؤأّية للجنسين في بيئة اقتصادية سريعة التّغير. مع إنتهاء هذا البرنامج الذي يتألف من أربع وحدات تدريبية، سيتمكّن صانعو القرارات من الإتصال والتّعلم واكتساب الأدوات لتنفيذ استراتيجيات شاملة وداعم وظائف المرأة في مؤسّساتهم. إن أكثر المؤسّسات نجاحًا هي التي تتبكر، تتأقلم، وتتغير. فالיום، وفي بيئة متشعبة التّحدّيات، ومع ظهور التطورات في مجال التكنولوجيا وفي اتجاهات السّوق العالميّة، تشهد أماكن العمل في مختلف أنحاء العالم تغييرًا سريعًا. ولكن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بحاجة إلى جهود مضاعفة لتأسيس إقتصاد متنوع القطاعات بشكل أكبر من أجل دعم النّمو الإستراتيجي والتّطور الإقليمي. إن إحدى الرّكائز الرّئيسة لدعم هذا النّمو في المنطقة تتعلق بقدرة والتزام المرأة. لا زالت المرأة في المنطقة تحتل مراتب متأخرة عن نظيراتها على الصّعيد الدّولي بالإضافة إلى تمثيلها نسبة تقل عن 20% في العمل المأجور. لذلك، يعتمد النّمو الاستراتيجي على توفير فرص كريمة واستراتيجية لتوظيف المرأة واستبقائها وترقيتها في العمل. وبعد مرور عدة سنوات بصخبها وضجيجها، يبقى تحقيق الالتزام بتطوير القطاعات الإقتصاديّة النظاميّة في المنطقة مرتركزًا بشكل كبير على تأمين فرص عمل لائقة للمرأة. لذلك، يتوجب على المؤسّسات اليوم أن توفر أماكن عمل شاملة ونتائج عمل سريعة ونمو مستدام في آن واحد وسط بيئة شديدة المنافسة.

## من يجب أن يشترك؟

تمّ تصميم هذا البرنامج للمسؤولين التنفيذيين الإقليميين، ولمديري الموارد البشرية، ول كبار صانعي القرارات في المؤسّسات التي تسعى لبناء ودعم أماكن عمل أكثر شمولًا. وبما أنّ الأدلة تشير إلى أنّ التّحدّيات المحليّة تُعالج على أكمل وجه بواسطة حلول محلية مرتركرة على أدلة، صمّم هذا البرنامج لكي يوفر أحدث الحلول للموارد البشرية وأكثرها تطوعًا للمستقبل وذلك لمواجهة التّحدّيات التّنظيميّة والثّقافيّة أو المنهجية التي تعيق التّنوّع والإيناف وتحوّل دون إدراج ممارسات أصحاب العمل.

## لماذا هذه الشهادة المصغرة؟

هذا البرنامج المتميّز عن نظرائه يركّز على الإستراتيجيات الشاملة لتوظيف المرأة واستبقائها وترقيتها في العمل (RRP). يتألف البرنامج من أربع وحدات تدريبية بحيث توفر الثلاثة الأولى للمشاركين نقاشات حسيّة تنافسيّة، تليها خبرة عمليّة مباشرة للتّمكّن من وضع إستراتيجيات محلية تهدف إلى إزالة العوائق وتنفيذ إستراتيجيات هادفة لبناء أماكن عمل شاملة. أما الوحدة الرابعة، فستتيح الفرصة للقاء فريق من الرّواد الأجلء في ميدان الإستراتيجيات الشاملة لمشاركة ومناقشة مبادرات دمج المرأة التي تم تطبيقها محليًا. يناسب هذا البرنامج الأفراد الذين تتمحور أفكارهم حول قيادة التّغيير والذين يريدون زيادة إمكانات النّساء في صفوف مؤسّساتهم. هذا البرنامج الذي يقدّمه خبراء دوليون وأكاديميون معروفون من شأنه تعريف وإشراك وربط المسؤولين التنفيذيين ومدراء الموارد البشرية وكبار صانعي القرارات من خلال استخدام محتوى قائم على الحلول وفقًا للاحتياجات المطلوبة في المنطقة.

## اللغات المعتمدة

سيتم اعتماد اللغة الإنكليزية في هذا البرنامج التّدريبي مع ترجمة فورية للغتين العربيّة والفرنسيّة.

## الوحدات التدريبية

### الوحدة الأولى

- **الحوافز والاستراتيجيات شاملة للتوظيف**
- دراسة جدوى التنوع والشّمول في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
- إحصائيات إقليمية ودراسة حالة باستخدام مؤشر KIP
- حوافز اجتماعية وثقافية: سيناريوهات وتأملات من المنطقة
- حوافز هيكلية: ماذا يمكن أن يفعل أصحاب العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا؟
- استراتيجيات إقليمية شاملة: الممارسات والتوقعات

### الوحدة الثانية

- **الحوافز والاستراتيجيات شاملة للاستبقاء**
- معايير الاستبقاء والاستبقاء الشامل في المنطقة
- إحصائيات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ودراسة حالة عن الاستبقاء
- الميزة التنافسية لاستبقاء المرأة
- لماذا تترك المرأة عملها في البلاد العربيّة الواقعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا؟
- ما الذي يمكن لأصحاب العمل فعله في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لاستبقاء المرأة بشكل أفضل؟

### الوحدة الثالثة

- **الحوافز والاستراتيجيات شاملة للترقية**
- الإحصائيات العالمية مقابل إحصائيات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
- الميّنات التي يحققها أصحاب العمل من خلال ترقية المرأة في المنطقة
- - ميزات تنافسية
- - ميزات عالمية مستدامة
- كوفيد-19 واستراتيجيات أصحاب العمل
- العوائق التي تواجهها المرأة في المنطقة
- ما الذي يمكن لأصحاب العمل فعله في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لترقية المرأة بشكل أفضل؟

### الوحدة الرابعة

- **تفعيل الإشراف**
- الإشراف أمر مهم لكل من المجتمعات والشركات والعالم
- مبادرات أصحاب العمل الرّائدين في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: ما الذي نجح ولماذا؟
- ماذا كانت أعظم التّحدّيات وأفضل الميسرات في تطبيق مبادرات (RRP)؟
- كيف يمكننا الاتّصال والتّعلّم من بعضنا البعض وتوسيع نطاق التّأثير الإقليمي؟

## مدة البرنامج

تبلغ مدة كل وحدة تدريبية ثلاث ساعات. وحدة تدريبية واحدة في الأسبوع. المدة الإجماليّة أربعة أسابيع.

### اللغة الإنكليزية

19 - تشرين الأول - 2022  
5:00-2:00 عصرًا (بتوقيت بيروت)

26 - تشرين الأول - 2022  
5:00-2:00 عصرًا (بتوقيت بيروت)

02 - تشرين الثاني - 2022  
5:00-2:00 عصرًا (بتوقيت بيروت)

09 - تشرين الثاني - 2022  
5:00-3:00 عصرًا (بتوقيت بيروت)

الوحدة الأولى

الوحدة الثانية

الوحدة الثالثة

الوحدة الرابعة

**الدكتورة شارلوت كرم، عضو مؤسس ومديرة للشراكات الدولية / المديرية المؤسسة لمركز الأعمال والقيادة الشاملة للمرأة (2018) (CIBL-2021) / أستاذة مساعدة في برنامج الماجستير في إدارة الأعمال التنفيذية أستاذة مشاركة مثبتة وأستاذة في أنظمة**



**الموارد البشرية الشاملة في كلية تالفير للإدارة في جامعة أوتاوا.** الدكتورة كرم هي مديرة برنامج الماجستير في إدارة الأعمال التنفيذية و أستاذة مشاركة مثبتة في كلية تالفير للإدارة في جامعة أوتاوا وحاصلة على أستاذية إيان تالفير في أنظمة الموارد البشرية الشاملة. يساهم عمل الدكتورة كرم كناشطة وباحثة في إلغاء النفقات التي تتمحور حول الموارد البشرية، أخلاقيات العمل، السياسة العامة والأداء النسوي. قبل انضمامها لجامعة أوتاوا، عملت شارلوت كرم كأستاذة مثبتة في كلية العليان للأعمال في الجامعة الأميركية في بيروت حيث أمضت أكثر من ثلاثة عشرة سنة وشغلت مناصب عدة بينها رئيسة قسم، عميدة مشاركة للبرامج، إضافة إلى مديرة مؤسسة لمركز الأعمال والقيادة الشاملة للمرأة (CIBL). كما تواصل الدكتورة كرم عملها كأستاذة مساعدة ومديرة للشراكات الدولية في مركز (CIBL).



**الدكتورة لامي الموسوي، مديرة مركز الأعمال والقيادة الشاملة للمرأة (CIBL) وعضو مؤسس للمركز / عميدة مشاركة للبحوث وتطوير أعضاء هيئة التدريس / أستاذة مشاركة في العلوم الإدارية في الجامعة الأمريكية في بيروت، AUB-OSB.**

الدكتورة الموسوي هي مديرة CIBL للمرأة وأستاذة مشاركة ثابتة في الجامعة الأمريكية في بيروت- OSB ، حيث تعمل حالياً كعميدة مشاركة للبحوث وتطوير أعضاء هيئة التدريس ، مما يساهم في دفع جدول أعمال متعدد التخصصات للبحث والتطوير الى الأمام في واحدة من أكثر الأوقات تحدياً للجامعة الأميركية في بيروت ولبنان.

تركز أبحاث الدكتورة الموسوي على تطبيقات بحوث العمليات وعلوم الإدارة في مجالات الأعمال المختلفة وتطبيق تحليلات البيانات على البحوث النسوية في المجالات التي تركز على تعزيز التنوع والمساواة بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. نال بحث الدكتورة الموسوي اعترافاً محلياً ودولياً ، وقد تمت دعوتها مراراً وتكراراً كمتحدثة في المنتديات الدولية بما في ذلك الأكاديميات الوطنية للعلوم والهندسة والطب في الولايات المتحدة. تقود خيرة الدكتورة الموسوي في علوم الإدارة وتحليلات البيانات تركيزها على المساواة بين الجنسين والأنظمة الشاملة في جميع أنحاء المنطقة. بفضل تركيزها الوظيفي، قامت الموسوي بتوسيع البرامج في CIBL for Women لتشمل القطاعات الناشئة الرئيسية في المنطقة بما في ذلك العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والرعاية الصحية والتعليم والخدمات المصرفية ، بهدف تطوير خارطة طريق شاملة لإدماج النوع الاجتماعي والتنوع في المنطقة.

الدكتورة الموسوي هي مؤسسة مشاركة لمركز الأعمال والقيادة الشاملة للمرأة حيث تقود العديد من المشاريع البحثية التي تركز على التمكين الاقتصادي للمرأة. الدكتورة الموسوي فعّالة في تعزيز ودعم المرأة في مجال علوم البيانات. وهي مؤسسة ورئيسة مؤتمر النساء في علوم البيانات (WiDS) في الجامعة الأميركية في بيروت، الذي يعتبر أكبر مؤتمر من نوعه في جميع أنحاء العالم حيث يستقطب مئات الطلاب والممارسين والخبراء العالميين لتعزيز دور المرأة في علوم البيانات ومجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. عملت الموسوي أيضاً كرئيسة مؤسسة للجنة الجامعة الأميركية في بيروت حول حياة ومهن النساء في الجامعة الأميركية في بيروت ، حيث أجرت أبحاثاً على مستوى الجامعة واقترحت توصيات لتحسين حياة المرأة ورفاهيتها في الجامعة الأميركية في بيروت. تشارك بفعالية في القضايا المتعلقة بالمرأة في بحوث العمليات في اجتماعات المرأة في بحوث العمليات وعلوم الإدارة في اجتماعات INFORMS الدولية السنوية.



**الدكتورة فادي أفيني، عضو مؤسس لمركز الأعمال والقيادة الشاملة للمرأة (CIBL) / عميدة مشاركة / أستاذة مشاركة لإدارة الموارد البشرية في الجامعة الأميركية في بيروت AUB-OSB.** الدكتورة أفيني هي خبيرة الموارد البشرية والنوع الاجتماعي في الشرق الأوسط. تشغل حالياً منصب أستاذة مشاركة في إدارة الموارد البشرية ومنظمة المسار للإدارة والتسويق وريادة الأعمال في كلية العليان للأعمال في الجامعة الأميركية في بيروت، لبنان.

وهي أيضاً شريكة مؤسسة وباحثة منتسبة في CIBL للمرأة. حصلت أفيني على درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية والعلاقات الصناعية من جامعة باريس 1 بانثيون سوربون بأعلى درجة امتياز وحاصلة على جائزة الشارقة لأفضل أطروحة دكتوراه في العلوم الإدارية في الوطن العربي لعام 2005. يركز بحث الدكتورة فادي على التفاعل بين إدارة الموارد البشرية والمهن والنوع الاجتماعي. ظهرت منشوراتها في العديد من المنافذ، مثل أحدثها في «النوع الاجتماعي والعمل والتنظيم» ، «مجلة السلوك المهني» ، «مجلة إدارة الموارد البشرية» ، «أبحاث الأعمال الفصليّة» ، «التنمية المهنية الدولية» ، و«المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية». تعمل حالياً كمحررة مشاركة في المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية، وعضو في هيئة التحرير في CDI و HRMJ.

تعمل فادي كمستشارة خاصة مع منظمة العمل الدولية (ILO) ومكتب التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD). تدعى في كثير من الأحيان كمتحدثة خبيرة أو ميسرة في برامج التعليم التنفيذي وفي ورش عمل وندوات إقليمية ودولية باللغات الإنجليزية والفرنسية والعربية حول مواضيع تتعلق بأنظمة الموارد البشرية الشاملة، توازن النوع الاجتماعي، والتمكين الاقتصادي للمرأة.

تعمل فادي كمستشارة خاصة مع منظمة العمل الدولية (ILO) ومكتب التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD). تدعى في كثير من الأحيان كمتحدثة خبيرة أو ميسرة في برامج التعليم التنفيذي وفي ورش عمل وندوات إقليمية ودولية باللغات الإنجليزية والفرنسية والعربية حول مواضيع تتعلق بأنظمة الموارد البشرية الشاملة، توازن النوع الاجتماعي، والتمكين الاقتصادي للمرأة.

وقدراتهم التحليلية. تحت إدارة الدكتور ديبوق حصل البرنامج على اعتراف دولي من خلال التنافس مع أكثر من 160 جامعة والحصول على جوائز المركز الثاني والثالث في المنافسة في لعبة كوينبيياك عن فئة الاستثمار القيمي لمدة عامين على التوالي.

يقود ديبوق حالياً الجهود الأولى في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا نحو الإستثمار من منظور النوع الإجتماعي من خلال استكشاف العلاقة بين الأنظمة والبحوث والاتجاهات المالية الشاملة للجنسين في المنطقة. كمحصلة نهائية سيسمح الإستثمار من منظور النوع الإجتماعي لاقتصاد المنطقة بالتعافي كونه شاملاً وغير مستغلاً للإمكانات الكاملة للمرأة والمجتمعات المهمشة.

### الدكتورة كارمن جحا، عضو مؤسس ورئيسة السياسات الشاملة، أستاذة مشاركة في الإدارة العامة والقيادة والتطوير التنظيمي،



الدكتورة كارمن خبيرة وداعمة للإدماج وإدارة الأزمات وللتعبئة الاجتماعية ومن ذوي الخبرة في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. بين عامي 2018 و2020، شغلت الدكتورة منصب المدير المؤسس لتأمين وإدارة 4.6 مليون دولار لبرنامج «التعليم من أجل القيادة في الأزمات» للنساء الأفغانيات في الجامعة الأميركية في بيروت كما ركزت في برنامج (CIBL) للمرأة على سياسات وشراكات أصحاب العمل في الاستراتيجيات الشاملة للجنسين. تتمتع الدكتورة، بالإضافة إلى مسارها الأكاديمي، بخبرة عشر سنوات في تقديم المشورة والاستشارات لوكالات الأمم المتحدة وللكالات الدولية والحكومات في المنطقة.



### الدكتورة لينا داوق، أستاذة مشاركة مثبتة في مجال علم النفس التنظيمي / أستاذة زائرة في جامعة ألتو (ALTO) الفنلندية. مدير وحدة إدارة الرعاية الصحية القائمة على الأدلة (EHMU). الدكتورة لينا إختصاصية في علم النفس التنظيمي، متخصصة في تقييم

الموظفين وتطويرهم، وفي فهم الفروقات الفردية، كما أنها تركز على قطاع الرعاية الصحية على وجه الخصوص. بصفتها باحثة تتمتع بخبرة تبلغ خمسة عشر عاماً في القياس النفسي، قادت لينا الفريق الذي طور النموذج الأول للشخصية من ولأجل العالم العربي. كما أسست برنامج (ADILLA) للإرشاد الإداري في مجال الرعاية الصحية وحصلت على جائزة الباحث المتميز في برنامج زمالات الصندوق العربي في عام 2020. وهي تعمل أيضاً كمستشارة في القطاعين العام والخاص على مستوى المنطقة.

لمزيد من المعلومات حول البرنامج، يرجى الاتصال  
أكسيل معوشي، منسقة المناهج وباحثة مشاركة



### الدكتور وسيم ديبوق، عضو مؤسس لمركز الأعمال والقيادة الشاملة للمرأة (CIBL) / مدير برنامج إدارة الاستثمار / أستاذ مساعد في المالية في الجامعة الأميركية في بيروت في كلية العليان للأعمال -AUB OSB. الدكتور ديبوق هو شخصية بارزة في



التدريس والمنح الدراسية مع التركيز على التمويل والمصرفية. تركز أبحاثه على مجالات الأسهم، واستثمارات الدخل الثابت، والخدمات المصرفية، وتمويل سلسلة التوريد. تتمحور اهتماماته التعليمية حول تمويل الشركات، والتقييم، والنمذجة المالية، ودورات إدارة البنوك التجارية. يعتمد على بحثه لتعزيز أنظمة الأعمال الشاملة للمشاركة الاقتصادية للمرأة والتغلب على التحديات التي تواجه وظائف المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

الدكتور ديبوق خبير في المهارات الكمية المتقدمة وأدوات التوقع التي تسمح له بالتعمق في تحليل الأسواق المالية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وكذلك الأسواق المالية الأمريكية. يمنحه هذا نظرة ثاقبة فريدة حول التغييرات الشاملة التي تحتاجها اقتصادات الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لكي تصبح أكثر شمولاً للنساء والفئات المهمشة. نشرت أبحاث الدكتور ديبوق في مجلات مرموقة مثل «المجلة الدولية لاقتصاديات الإنتاج» و«مجلة الاستقرار المالي» و«مجلة الأسواق المستقبلية» و«مجلة المالية الأوروبية»، و«المجلة الدولية للتحليل المالي». خبرته في أسواق السندات، وخلق السيولة في الأعمال المصرفية، والتمويل، والنمذجة المالية تمكن CIBL for Women من تبني منظور النوع الإجتماعي في التمويل والأعمال. يطبق الدكتور ديبوق هذه الخبرة والتجربة لتحويل السياسات والهيكل التي تعمل كحواجز أمام وظائف المرأة في القطاعات بما في ذلك الخدمات المصرفية، والعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، والرعاية الصحية، والتعليم.

د. ديبوق هو المنسق المؤسس لبرنامج ماجستير المالية في الجامعة الأميركية في بيروت. تحت قيادة الدكتور ديبوق، جذب البرنامج مجموعة واسعة من الطلاب الموهوبين والمهنيين في منتصف حياتهم المهنية الذين استمروا في قيادة مناصب بارزة في قطاعات البنوك والتمويل في جميع أنحاء المنطقة.

ساهمت جهوده في التوجيه والتدريب لفرق CFA Research Challenge لفوزه محلياً في عامي 2012 و 2013.

كان للدكتور ديبوق دوراً فعالاً في تصميم وإطلاق برنامج إدارة الاستثمار (IMP) في الجامعة الأميركية في بيروت. يشغل حالياً منصب مدير البرنامج ويشرف على نخبة الطلاب للحصول على فهم شامل وشامل لإدارة الاستثمار، تخصيص الأصول، اختيار الأمن، التداول وإعداد التقارير عن طريق استثمار منح بقيمة مليون دولار في الأسواق المالية. حصل خريجو IMP على وظائف في المنظمات المالية الرائدة في العالم وتتنافس عليهم بشدة المنظمات المالية المرموقة تقديراً لدرايتهم العملية ونضجهم ومهاراتهم التقنية

اشتركوا الآن



+961-1-350 000 ext.3683



aub.edu.lb/cibl



am209@aub.edu.lb



**إخلاء مسؤولية عام:** تهدف نماذج السياسات والمواد المتعلقة بمشروع تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل إلى مساعدة أصحاب العمل ومدراء الموارد البشرية وغيرهم من صنّاع القرار في سعيهم إلى تحسين سياسات مكان العمل وممارساته المتعلقة بجعل إجراءات التوظيف والاستبقاء في العمل والترقية في مؤسستهم أكثر شمولاً. وعلى الرغم من أننا لم نأل جهداً لتوفير نماذج متعلقة بسياسات موارد بشرية تكون دقيقة ومستخلصة من مجموعة واسعة من المعايير الإقليمية والدولية، إلا أن عرضاً تقديمياً من هذا النوع يبقى قاصراً عن تضمين كل التفاصيل الفنية أو مناقشة كل ما هو ضروري لضمان بيئة عمل تتميز خلتها للتوظيف والاستبقاء في العمل والترقية بأنها شاملة للجنسين.

بالتالي، يجب فهم المعلومات المقدمة من مشروع تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل وموظفيه وشركائه على أنها أداة لمعالجة سياسات مكان العمل، لا بياناً شاملاً للالتزامات القانونية لصاحب العمل. فهذه الأخيرة يتم تحديدها من خلال النظام الأساسي واللوائح والمعايير الخاصة بمعايير القطاع المحلي وطبيعة التشريع الوطني. وعلى نحو مماثل، وبقدر ما تشير هذه المعلومات إلى الممارسات أو الإجراءات التي يمكن أن تعزز إجراءات التوظيف والاستبقاء في العمل والترقية الشاملة، من دون أن تكون مطلوبة بموجب قانون أو لأحة أو معيار، فهي غير قادرة على إيجاد التزامات قانونية إضافية، ولا توجدها فعلاً.

أخيراً، ومع مرور الوقت، قد يقوم المنظمون بتعديل القواعد والتفسيرات على ضوء ما يطرأ من تكنولوجيا أو معلومات أو ظروف جديدة، إما من أجل مواكبة هذه التطورات أو لمراجعة المعلومات المتعلقة بمجموعة واسعة من مواضيع الموارد البشرية الشاملة. يتم توفير جميع المعلومات ومجموعات الأدوات والنماذج والمواد الأخرى ذات الصلة في إطار مشروع تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل كدليل مجاني، أي «كما هي» بدون ضمان ضد أي نوع من المخاطر.