



MAS

معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطينية (ماس)

تطوير نماذج الأعمال الخاصة بالتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في القطاعات الاقتصادية المختلفة في فلسطين

2024

تطوير نماذج الأعمال الخاصة بالتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في القطاعات الاقتصادية المختلفة في فلسطين

فريق البحث: د. راجح مرار (رئيس فريق البحث)

حنان قاعود

رند الطويل

المونتاج والتنسيق الفني: أحمد ديسان

تم إنجاز هذه الدراسة بدعم مشكور من وزارة الاقتصاد الوطني

نفذ المعهد هذه الدراسة ضمن مشروع الإصرار لنواصل المشوار الذي تنفذه وزارة الاقتصاد الوطني بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وهو جزء من البرنامج الإقليمي المشترك "تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق للنساء في مصر، والأردن، وفلسطين" الذي تنفذه هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية بتمويل من حكومة السويد والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)

القدس ورام الله

2025

حقوق الطبع والنشر محفوظة (ماس)

المحتويات

v	الملخص التنفيذي
01	الفصل الأول
01	1-1 المقدمة
03	2-1 إشكالية الدراسة
04	3-1 أهداف الدراسة
05	4-1 منهجية الدراسة
08	الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات وتجارب الدول في التمكين الاقتصادي للشباب
08	1-2 مقدمة
10	2-2 أهمية التمكين الاقتصادي في تعزيز التمكين الشامل للشباب
11	3-2 التمكين الاقتصادي للشباب في العالم العربي
11	1-3-2 ما السياسات والتدخلات اللازمة لتعزيز دور الشباب في العالم العربي؟
13	4-2 نماذج تدخل ناجحة في الدول ذات الاقتصادات الهشة
13	1-4-2 نموذج التمكين الاقتصادي من خلال خلق فرص العمل
13	2-4-2 نموذج التمكين الاقتصادي من خلال مطابقة المهارات
14	3-4-2 نموذج التمكين الاقتصادي من خلال الوصول إلى الأسواق
14	4-4-2 نموذج التمكين الاقتصادي من خلال تخفيف قيود رأس المال
15	البشري باستخدام التدريب المهني
15	5-4-2 نموذج التمكين الاقتصادي من خلال التدريب برعاية الشركات
15	في القطاع الخاص
17	6-4-2 الشباب ذوي الإعاقة: نموذج توفير «تجربة العمل» ودورها في زيادة
17	نسب المشاركة في سوق العمل
18	الفصل الثالث: تمكين النساء والشباب في السياق الفلسطيني
18	1-3 مقدمة
20	2-3 البيئة القانونية والتنظيمية
25	1-2-3 قانون الشركات الجديد رقم (42) لسنة 2021
30	2-2-3 صندوق التمكين الاقتصادي
31	3-2-3 المركز الهندي الفلسطيني لتمكين المرأة «تراثي»

32	4-2-3 المؤسسة الوطنية الفلسطينية للتمكين الاقتصادي
33	5-2-3 قانون ضريبة الدخل
33	6-2-3 القرار بقانون رقم(15) لسنة 2017 بشأن المعاملات الإلكترونية
34	7-2-3 قانون المواصفات والمقاييس الفلسطينية رقم(6) لسنة 2000
35	8-2-3 قرار بقانون رقم (10) لسنة 2011 بشأن قانون الصناعة
35	9.2.3 الإطار الوطني للسياسة الصناعية 2024-2029
36	10-2-3 قرار بقانون رقم (9) لسنة 2011 بشأن الغرف التجارية والصناعية
	11-2-3 قانون الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية والاتحادات الصناعية
37	التخصصية رقم(2) لسنة 2006 وتعديلاته
38	12-2-3 قرار بقانون رقم(37) لسنة 2021 بشأن الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
	13-2-3 القانون رقم (1) لسنة 1998 بشأن تشجيع الاستثمار في فلسطين،
39	والقرار بقانون رقم(33) لسنة 2020 بتعديل القانون رقم(1) لسنة 1998
	14-2-3 التعريف والتصنيف الوطني للمنشآت الاقتصادية المتناهية
39	الصغر والصغيرة والمتوسطة
40	3-3 الشمول المالي ومصادر التمويل
44	1-3-3 البرامج التمويلية
46	2-3-3 الصندوق الفلسطيني للتشغيل
47	3-3-3 الحقوق في المال المنقول
47	4-3 المهارات والخبرات لدى النساء والشباب
51	5-3 الشراكة بين المؤسسات التي تُعنى بالتمكين الاقتصادي
54	6-3 الثقافة والأعراف المجتمعية
55	7-3 القطاع الخاص ومبادئ تمكين المرأة
	1-7-3 إنشاء قيادة مؤسسية عالية المستوى للشركات من أجل
57	المساواة بين الجنسين
	2-7-3 الإنصاف في معاملة جميع النساء والرجال في العمل واحترام
60	ودعم حقوق الإنسان وعدم التمييز
61	3-7-3 كفاءة الصحة والأمان و الخير لجميع العاملين من نساء ورجال
61	4-7-3 تشجيع التعليم والتدريب والتنمية المهنية للمرأة
	5-7-3 تحقيق التنمية للمشروعات والممارسات المتعلقة بسلسلة الإمداد
63	والتسويق التي تمكن المرأة
64	6-7-3 تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة
65	7-7-3 قياس التقدم المحرز ونشر التقارير من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين

67	الفصل الرابع: تمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية
67	1-4 نظرة عامة على قطاع الصناعات الغذائية: الاتجاهات العامة والأداء الاقتصادي
67	2-4 واقع النساء والشباب في القطاع
72	3-4 نظرة عامة على قطاع تجهيز وحفظ الفواكه والخضروات والأطعمة المصنعة تقليدياً
73	4-4 نظرة عامة على قطاع منتجات الألبان
75	5-4 نظرة عامة على صناعة منتجات مطاحن الحبوب (مثل المفتول والفريكة والبرغل)
78	6-4 ما أبرز العناصر التي يمكن أن يبنى عليها نموذج تمكين النساء والشباب اقتصادياً في الصناعات الغذائية؟
79	1-6-4 وضع أدوات سياساتية فعالة للتغلب على القيود المرتبطة بالاحتلال الإسرائيلي
80	2-6-4 تعزيز بيئة الأعمال الخاصة بتمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية
82	3-6-4 تعزيز تواجد النساء في مناصب صنع القرار في الصناعات الغذائية
83	4-6-4 تعزيز المهارات والتدريب للنساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية
85	الفصل الخامس: تمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات الحرفية
85	1-5 نظرة عامة على قطاع الصناعات الحرفية
86	2-5 واقع النساء والشباب في قطاع الصناعات الحرفية
90	3-5 ما أبرز العناصر التي يمكن أن يبنى عليها نموذج تمكين النساء والشباب اقتصادي في قطاع الصناعات الحرفية؟
91	1-3-5 تنفيذ السياسات لتعزيز بيئة الأعمال الخاصة بتمكين النساء
92	2-3-5 وضع برامج فعالة لتعزيز مهارات النساء والشباب وقدرتهم على المنافسة
93	الفصل السادس: تمكين النساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
93	1-6 نظرة عامة على قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فلسطين
95	2-6 واقع النساء والشباب في القطاع
97	3-6 التحديات الرئيسية التي تواجهها المرأة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
97	1-3-6 قيود الاحتلال الإسرائيلي
98	2-3-6 التحديات والأعراف الاجتماعية وسلطة الأسرة
100	3-3-6 ضعف بيئة الأعمال

103	4-3-6 استبعاد المرأة من مناصب صنع القرار في قطاع التكنولوجيا
104	5-3-6 نقص المهارة والتدريب
	4-6 ما أبرز العناصر التي يمكن أن يبني عليها نموذج تمكين النساء والشباب
107	اقتصادي في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟
	1-4-6 وضع أدوات ف آلة للتغلب على القيود المرتبطة
108	بالاحتلال الإسرائيلي
	2-4-6 وضع برامج ومبادرات للتغلب على التحديات والأعراف
109	الاجتماعية وسلطة الأسرة
	3-4-6 تعزيز بيئة الأعمال الخاصة بتمكين النساء والشباب في قطاع
110	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
112	4-4-6 تعزيز تواجد النساء في مناصب صنع القرار في قطاع التكنولوجيا من خلال
112	5-4-6 تعزيز المهارات والتدريب للنساء والشباب
114	الفصل السابع: النتائج والتوصيات
114	1-7 النتائج
114	1-1-7 النتائج المتعلقة بنموذج تمكين النساء والشباب على مستوى الاقتصاد
117	2-1-7 النتائج المتعلقة بتمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية
117	3-1-7 النتائج المتعلقة بتمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات اليدوية الحرفية
	4-1-7 النتائج المتعلقة بتمكين النساء والشباب في قطاع
118	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
119	2-7 التوصيات
119	1-2-7 التوصيات المتعلقة بنموذج تمكين النساء والشباب على مستوى الاقتصاد
125	2-2-7 التوصيات المتعلقة بتمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية
	3-2-7 التوصيات المتعلقة بتمكين النساء والشباب في قطاع
126	الصناعات اليدوية الحرفية
	4-2-7 التوصيات المتعلقة بتمكين النساء والشباب في قطاع
126	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
128	المراجع

الملخص التنفيذي

ترتبط فكرة التمكين الاقتصادي بالحقوق الاقتصادية، التي تشمل حق الشباب والنساء، على وجه التحديد، في الوصول إلى المصادر والمقومات المعيشية. وفقاً لتعريف هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإن تمكين المرأة اقتصادياً يعدّ أمراً أساسياً لتحقيق حقوق المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين. يعدّ تمكين النساء والشباب، وتوفير فرص التوظيف لهم في القطاعات الاقتصادية، أمراً حيوياً وعنصراً حاسماً لتحقيق التنمية المستدامة، والمساهمة في بناء مجتمع عادل ومزدهر. أما فيما يتعلق بتمكين النساء، فيركز الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بوصفها قضية شاملة تتطلب التعميم في معظم الأهداف الأخرى، مثل تعزيز الوصول إلى خدمات التعليم والصحة والحد من الفقر. كذلك يشير الهدف الثامن إلى أن التمكين الاقتصادي للمرأة عنصرٌ حاسمٌ لتعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل، وتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير فرص العمل اللائق. إضافة إلى ذلك، يعد التمكين الاقتصادي للمرأة جزءاً لا يتجزأ من تحقيق المساواة في الوصول إلى الموارد الاقتصادية، ووسيلة للقضاء على الفقر بجميع أشكاله. كما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنمو الاقتصادي، وتعزيز نسب الرفاهية في المجتمعات بشكل عام.

يتجاوز مفهوم التمكين الاقتصادي مجرد توفير فرص العمل، ليشمل أيضاً أبعاداً أخرى، أبرزها توفير الوسائل اللازمة للحصول على وظيفة لائقة، فضلاً عن الحياة الكريمة القائمة على توفير الحقوق والحماية الاجتماعية والتمثيل السياسي لصوت الشباب. وهنا، لا بد من التطرق إلى الفجوة بين الشباب من الجنسين في الحصول على الخدمات وفرص المشاركة في سوق العمل. تعاني منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على سبيل المثال من أدنى نسب مشاركة للشابات في سوق العمل كنسبة من عدد السكان، حيث غالباً ما تكون الشابات عاطلات عن العمل، أو يعملن في وظائف تقتصر على أدوار تشغيلية محضة وأقل تأثيراً مقارنة بنظرائهن من الرجال، وغالباً ما تعود هذه الفجوة بين الجنسين إلى عوامل اجتماعية وثقافية تؤدي إلى عدم تكافؤ الحصول على الفرص.

في فلسطين، يشكل النساء والشباب نسبة كبيرة من السكان، لكنهما ما زالا يواجهان تحديات كبيرة في الوصول إلى فرص التوظيف والمشاركة الفعالة في التنمية الاقتصادية. تعد فلسطين مجتمعاً يتميز بارتفاع نسب الشباب مقارنة بعدد السكان الكلي، خاصة لدى فئتي النساء والشباب. وبناء عليه، من الصعب تصوّر سيناريو يمكن فيه للاقتصاد أن يحقق كامل إمكاناته من دون المشاركة الكاملة للنساء والشباب. أي إن هناك حاجة إلى حلول مبتكرة تقدم نموذجاً قائماً على تعزيز قدرة النساء والشباب على التأقلم، واستيعاب الصدمات الاقتصادية المتكررة في الاقتصاد الفلسطيني، من خلال نهج أكثر شمولاً يأخذ في الاعتبار خصوصيات الواقع الفلسطيني، التي تتمثل على سبيل المثال، في القيود المفروضة

على الحركة والاستيراد والتصدير، وصعوبة الوصول إلى الخدمات الاجتماعية والموارد الطبيعية، والانفكاك الجغرافي الاقتصادي والاجتماعي بين المناطق، وهشاشة البنية التحتية الاقتصادية، وضعف القطاعات الاقتصادية الإنتاجية والاستثمارات الخارجية، والاعتماد الكبير على المساعدات الدولية، وحالة عدم الأمن الناتجة بشكل رئيسي من الانتهاكات والتدمير والإرهاب الممارس من قبل الاحتلال الإسرائيلي ضد الأفراد والمنشآت والبنية التحتية.

خلصت دراسة أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women et al., 2017) إلى أن الاحتلال الإسرائيلي يشكل العامل الهيكلي الأساسي لفهم وتحليل الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية في فلسطين، مؤكدة أن نظام الاحتلال القمعي يعمق البنية الأبوية المجتمعية. وتبرز الدراسة كيف أن الانتهاكات الممنهجة لحقوق الإنسان - بما في ذلك النزوح القسري، ومصادرة الأراضي لغرض إنشاء المستوطنات، وهدم المنازل، وإلغاء حقوق الإقامة، والاعتقال والسجن التعسفي، وعنف المستوطنين من دون محاسبة، وتدمير الممتلكات - تترك تأثيرات عميقة ومؤلمة على السكان من منظور المساواة بين الجنسين. يُشار إلى أن سياسات الاحتلال في الضفة الغربية، بما في ذلك القدس الشرقية، إلى جانب الحصار المفروض على قطاع غزة منذ العام 2007، ساهمت في تعميق الأثر السلبي على النساء، فضلاً عن الحد من حرية تنقلهن وتقييد وجودهن في الفضاء الخاص؛ ما يقلل من فرص مشاركتهن في الحياة العامة، وتحديدًا في الأنشطة السياسية والاقتصادية؛ الأمر الذي يؤكد الحاجة الملحة إلى إعادة النظر في السياسات والممارسات القائمة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتحقيق العدالة الاجتماعية.

لذلك، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع مشاركة النساء والشباب في القطاعات الاقتصادية المختلفة في فلسطين، واستكشاف أساليب تعزيز فرص التوظيف للنساء والشباب في القطاع الخاص. تتناول الدراسة تحليلاً مفصلاً لأبرز الفرص والتحديات التي تواجه مشاركة وقيادة النساء والشباب في قطاعات اقتصادية معينة، مثل تكنولوجيا المعلومات، والصناعات الغذائية، والحرف اليدوية. إضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى تحديد أفضل نماذج الأعمال التي تُسهم في دمج النساء والشباب في الاقتصاد، وتحديد السياسات والمبادرات الضرورية لتطبيق المادة 172 من قانون الشركات الفلسطيني للعام 2021؛ بهدف تعزيز تمكين النساء في مواقع القيادة الفعالة في الشركات.

اعتمدت هذه الدراسة على مراجعة الأدبيات والأبحاث السابقة العربية والعالمية، من أجل الوقوف على التجارب الدولية في حقل المشاركة الاقتصادية للنساء والشباب، مع التركيز على دور القطاع الخاص ونماذجه. واستندت منهجية الدراسة إلى مراجعة البيئة التنظيمية والقانونية للشركات، إضافة إلى الإجراءات والسياسات التي اتخذتها الحكومة خلال الأعوام الأخيرة لتحفيز مشاركة النساء والشباب في سوق العمل. علاوة على ذلك، اعتمدت الدراسة على تحليل البيانات الثانوية المتعلقة بمساهمة النساء والشباب في المناصب القيادية العليا، إضافة إلى إجراء مقابلات معمقة ولقاءات مجموعات بؤرية مع الأطراف ذات العلاقة للوصول إلى هذا الفهم المعمق لواقع النساء والشباب في القطاعات الاقتصادية المختلفة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي تهدف إلى تحديد وتعزيز نماذج مؤثرة للتمكين الاقتصادي للشباب والنساء. وتركز هذه النتائج بشكل خاص على تيسير الوصول إلى الأسواق والعمليات التجارية المدرة للدخل، وذلك ضمن نطاق المبادرات الريادية. كما تضمنت تحليلاً للعوامل المؤثرة في فرص التمكين الاقتصادي للشباب والنساء؛ منها البيئة القانونية والتنظيمية، ومصادر التمويل والشمول المالي، والمهارات والخبرات، والشراكات بين المؤسسات ذات العلاقة، والثقافة والأعراف المجتمعية، ودور القطاع الخاص.

توصلت الدراسة، في مجال البيئة القانونية والتنظيمية، إلى أن أحد معوقات التمكين الاقتصادي للشباب والمرأة هو ما يتعلق بالبيئة النازمة التي تستند إليها جميع المشاريع الاقتصادية والابتكارية، حيث يفتقر النظام الحالي لضريبة الدخل إلى وجود نظام حوافز وإعفاءات ضريبية للشركات الناشئة والأعمال متناهية الصغر والصغيرة المرخصة؛ الأمر الذي قد يكون له تأثير سلبي على الأعمال، خاصة تلك التي تُدار من خلال النساء والشباب. وكذلك تؤثر فجوة التسجيل الرسمي في حرمان بعض المشاريع الريادية من فرص مهمة للتمويل والحصول على المهارات المطلوبة، من خلال البرامج التي تقدمها المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.

يعدّ نقص مصادر التمويل وضعف الشمول المالي للنساء من أبرز التحديات في مجال التمكين الاقتصادي، حيث وجدت الدراسة أن هناك ضعفاً في الثقافة المالية أو مستوى الوعي المالي لدى النساء والشباب بشكل عام، وهو ما يشكل أحد التحديات أمام الحصول على التمويل اللازم لمشاريع التمكين الاقتصادي. أيضاً، يعتبر ارتفاع تكلفة الإقراض من البنوك ومؤسسات التمويل الصغيرة، وعدم القدرة على توفير الضمانات المطلوبة، من العقبات أمام حصول النساء والشباب على التمويل اللازم لبدء مشاريعهم الخاصة.

في مجال المهارات والخبرات، أظهرت الدراسة تأثير التطورات التكنولوجية على اهتمام الشباب بتكنولوجيا المعلومات وعلوم الحاسوب والتجارة الإلكترونية؛ ما يؤكد الحاجة الملحة إلى الاستثمار في التدريب وتطوير المهارات الفنية المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فهي ضرورة حاسمة لتحسين جودة الإنتاج والتنافسية في الاقتصاد. كما أظهرت الدراسة أهمية تعزيز التعليم والتدريب بما يحقق التوازن بين الحفاظ على القطاعات التقليدية وتطوير القطاعات الحديثة لتحقيق تنمية اقتصادية شاملة. في هذا السياق، تؤدي الشركات، مع الجامعات والقطاع الخاص، دوراً محورياً في تأهيل الشباب والنساء لدخول سوق العمل، وتوفير مصادر التمويل، إضافة إلى برامج الرعاية الأسرية للتوازن بين العمل ومسؤوليات رعاية الأطفال. كما أظهرت الدراسة أهمية الجهود المشتركة ما بين وزارة الاقتصاد، ومؤسسة المواصفات والمقاييس، والجهات الأخرى ذات العلاقة لتعزيز بيئة أكثر إنصافاً ودعماً لصاحبات الأعمال.

تبرز القضايا الثقافية والأعراف الاجتماعية بوصفها محدداً رئيسياً لمشاركة المرأة في مشاريع التمكين الاقتصادي. تُقيّد هذه العوامل النساء غالباً بالعمل ضمن قطاع الخدمات والمهن التقليدية، مُحددة بذلك من إمكاناتهن في شغل مواقع صنع القرار ضمن القطاع الخاص. وتتطلب هذه التحديات تحولاً نحو ثقافة تؤسس على المساواة من منظور النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص. وهنا، يُعد تطبيق النصوص القانونية والإجراءات التنظيمية من قبل الهيئات النازمة عاملاً مهماً يمكن أن يساهم في تمكين النساء اقتصادياً في مختلف القطاعات.

يأخذ التمثيل الحالي للنساء في المناصب القيادية العليا ضمن القطاع الخاص الطابع الرمزي أكثر منه إلى التمثيل الفعلي. لذلك، تساهم مبادئ تمكين المرأة في القطاع الخاص في جسر الفجوة القائمة بين الجنسين، حيث أظهرت الدراسة أن المؤسسات والشركات تعي أهمية دورها في دعم المساواة من منظور النوع الاجتماعي عبر مبادرات مجتمعية وحملات المناصرة. لكن على الرغم من تنفيذ بعض الشركات والمؤسسات الموقعة على مبادئ تمكين المرأة مجموعة من المبادرات في هذا الاتجاه، ما زالت هناك تحديات في تطبيق مبادئ التمكين الاقتصادي للمرأة داخل الشركات، بما في ذلك النقص في تبني استراتيجيات شاملة لإدماج النساء في مواقع القيادة، والإخفاق في تحقيق التكافؤ في توزيع النساء على المناصب القيادية المختلفة داخل الشركات، وتأثير ساعات العمل الطويلة على مشاركتهن؛ إذ أشار معظم المشاركين إلى أن زيادة تمثيل النساء في المراكز التنفيذية في الشركات ينعكس إيجاباً على عمل الشركات وأرباحها، ويساهم كذلك في تحسين أوضاع النساء في سوق العمل، ويفتح أفقاً جديداً نحو مشاركتهن في القطاع الخاص من أوسع أبوابه.

يُعد توجيه الشركات لترجمة مبادئ تمكين المرأة اقتصادياً من النظرية إلى التطبيق العملي، من خلال إجراءات داخلية فعّالة، أمراً ضرورياً لضمان تحقيق المساواة والعدالة في توزيع المناصب والأدوار داخل الشركات، وتعزيز مشاركة النساء في مستويات صنع القرار السياساتي والإداري. ويتطلب هذا تبني استراتيجيات شمولية تعتمد على توفير فرص متكافئة، وتشجيع الشركات على دمج مفاهيم المساواة في ثقافتها المؤسسية. من الضروري أيضاً الاستثمار في برامج التمكين الشامل التي تتناول الاحتياجات الاقتصادية، والتعليمية، والمهنية، للنساء والشباب. وهذا يشمل إطلاق منتجات وخدمات مبتكرة تدعم التطور والإبداع، مع التركيز بشكل خاص على تقديم الدعم لمشاريع ريادية تقودها وتديرها النساء. كما يعتبر بعض المشاركات والمشاركين عملية تحسين جودة البرامج التعليمية والتدريبية خطوة مهمة لضمان تأهيل النساء بشكل فعّال، مع زيادة الجهود لتوفير فرص التوجيه والتدريب العملي للنساء - الطويلة والقصيرة المدى - لتسهيل دخولهن إلى سوق العمل. كما يُشكل تكثيف الجهود لتحسين الثقافة المالية وتوعية الشباب والنساء، بشأن أهمية البرامج التدريبية والتوعوية المخصصة للتمكين، جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية شاملة للتمكين الاقتصادي في فلسطين.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتعلقة بتمكين النساء والشباب في القطاعات الفرعية:

1. يعد قطاع الصناعات الغذائية أحد القطاعات الرئيسية في توظيف النساء في الضفة الغربية، حيث يُشكلن حوالي 34% من إجمالي القوى العاملة في القطاع الصناعي، بالتركيز في مجال الصناعات الغذائية. كما يوظف القطاع نسبة تقارب 52% من إجمالي العاملين في قطاع الصناعة في الضفة الغربية. تؤدي النساء والشباب أدواراً محورية ضمن سلاسل القيمة في قطاعات صناعة الألبان، وتجهيز وحفظ الفواكه والخضروات، والأطعمة المصنعة تقليدياً، بدءاً من مرتبة صغار المنتجين إلى المديرين وأصحاب الأعمال.

يقوم نموذج الأعمال لتمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية على هيكلية متكاملة، تهدف إلى تعزيز المشاركة الفعّالة، وتعزيز القدرات الاقتصادية لهذه الفئات ضمن هذا القطاع الحيوي. تعتمد هذه الهيكلية على مجموعة من العناصر تضمن توفير الدعم الشامل، وتشجيع الريادة والابتكار، والتنوع في الإنتاج. وتعتمد تلك النتائج على توفير برامج تدريب وتطوير مخصصة للنساء والشباب في مجال الصناعات الغذائية لتحسين المهارات التقنية والإدارية؛ ما يُساهم في رفع جودة المنتجات وكفاءة الإنتاج. كما أن تعزيز مشاركة النساء في مناصب صنع القرار في قطاع الصناعات الغذائية يساهم في تمكين النساء اقتصادياً في القطاع. وكذلك فإن تمكين نموذج الأعمال الخاص بهن، يجسر الفجوة في مهارات التسويق والتعبئة والتغليف، ويُعزز من دور الجهات التمثيلية للمشاريع الريادية للنساء في الصناعات الغذائية. ويشمل ذلك توجيه النساء خلال مراحل التسجيل والترخيص والإنتاج والتسويق؛ ما يعكس الأهمية الكبيرة لهذه الجهود في دعم النساء وتمكينهن اقتصادياً في القطاع.

لتعزيز البيئة العملية في قطاع الصناعات الغذائية، هناك حاجة لتطوير سياسات فعّالة تدعم الشراكات بين مختلف الفاعلين ضمن البيئة التمكينية. ويهدف ذلك إلى معالجة التحديات القانونية، والتنظيمية، والمالية، والفنية، وسد الفجوات القائمة، إضافة إلى ضرورة إعادة هيكلة نموذج الأعمال للمشاريع الريادية في مجال التصنيع الغذائي، من خلال تشكيل جمعيات وتعاونيات لصغار المنتجين؛ بهدف تعزيز القدرة التنافسية، وتسهيل الوصول إلى الأسواق. كما يُعد توظيف التكنولوجيا في جميع مراحل سلسلة التوريد استراتيجية مهمة لرفع جودة المنتجات، وتطوير عمليات التعبئة والتغليف والتسويق؛ ما يساهم في رفع الكفاءة وزيادة القدرة التنافسية للمشاريع. تُشكل حاضنات الأعمال رافعة أساسية لدعم النساء العاملات في قطاع الصناعات الغذائية، خاصة اللواتي ينشطن خارج القطاع الرسمي. وتقدم هذه الحاضنات الإرشاد والدعم اللازم للنساء في مراحل مختلفة من العملية الإنتاجية، من التسجيل والترخيص إلى الإنتاج والتسويق؛ ما يعزز قدراتهن الريادية، ويفتح أمامهن آفاقاً جديدة للنجاح والتطوير.

2. يُعد قطاع الصناعات اليدوية الحرفية ركناً أساسياً في التراث الثقافي والاقتصاد المحلي في فلسطين، ممثلاً مصدر دخل مهماً للكثير من أفراد المجتمع ومساهماً في دعم التنمية الاقتصادية المحلية. يتميز هذا القطاع بإمكانات كبيرة لتوسيع نطاق المشاريع النسوية، خاصة تلك التي تدار من المنازل. تتمتع النساء العاملات في هذا القطاع بفرصة الجمع بين المسؤوليات الأسرية ومتطلبات العمل بفضل مرونة العمل في الحرف اليدوية. يشكل الشباب حوالي 37% من العاملين في هذا القطاع مما يبرز دوره المهم في تشكيل القوى العاملة في فلسطين.

يتطلب التمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع الصناعات الحرفية تطبيق نموذج أعمال مُتقن وفعال، وجهداً متكاملاً يقوم على هيكليّة موجهة نحو تعزيز المشاركة الفعّالة وتحفيز الابتكار والتنوع في هذا القطاع الحيوي. ويتطلب تحقيق هذا الهدف تعزيز المهارات في جوانب متعددة، تشمل التصميم والتغليف والتسويق، وإنشاء العلامات التجارية، إضافة إلى تطوير تصاميم صناعية مبتكرة، وضمان حماية المنتج الوطني. من الأهمية بمكان كذلك، ضمان تقديم مجموعة شاملة من الخدمات المهمة للمنتجين المحليين، التي تشمل خدمات التدريب وتطوير المهارات، والحماية من المنافسة غير المتكافئة، وبرامج التمويل المتخصص، والوصول إلى التكنولوجيا المتقدمة، وتقديم الحوافز الضريبية. وتسهم هذه الإجراءات في تعزيز قدرات المنتجين على مواجهة تحديات وصول النساء والشباب إلى السوق، وتمكينهن/م من تحقيق النجاح والاستدامة ضمن القطاع الحرفي؛ ما يؤدي إلى رفع عجلة النمو الاقتصادي، والحفاظ على التراث الثقافي.

لتعزيز إمكانات النساء والشباب بشكل كامل في صناعة الحرف اليدوية، من الأهمية بمكان تزويدهم بإمكانية الوصول إلى برامج تنمية المهارات ودعم التسويق والموارد المالية، وتعزيز قيمة الحرف اليدوية على الصعيدين المحلي والدولي؛ للمساعدة في خلق طلب مستدام على هذه المنتجات. وفي الصناعات الغذائية، هناك حاجة أيضاً إلى تجميع الأعمال التجارية في صناعة الحرف اليدوية ضمن تعاونيات أو جمعيات. مثلاً، للمساهمة في نمو القطاع والتحول من الإنتاج والتصدير على نطاق صغير إلى الإنتاج بكميات تجارية لتلبية الإمكانات العالية للصادرات في الأسواق الخارجية. كما توصي الدراسة بضرورة تشكيل حاضنات أعمال نسوية للمشاريع النسوية والشبابية في الصناعات الحرفية، خاصة تلك التي تعمل خارج القطاع الرسمي.

3. يعتبر قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عاملاً حيوياً ومحورياً في الاقتصاد الفلسطيني، حيث يساهم نمو هذا القطاع بشكل إيجابي في تطور باقي القطاعات الاقتصادية. بلغ عدد المنشآت العاملة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والبريد حوالي 1750 منشأة، توظف تقريباً 13,500 موظف، من بينهم 27% من النساء. يتميز هذا القطاع بتوفير إمكانات واسعة للعمل من المنزل أو عن بعد؛ ما سمح لعدد متزايد من النساء في فلسطين بالمشاركة فيه.

يستند نموذج الأعمال لتمكين النساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات في فلسطين إلى إطار متكامل يهدف إلى توفير فرص متساوية ودعم فعال لهذه الفئات. يتضمن هذا النموذج تكامل العديد من الجوانب لضمان توفير الفرص المناسبة والدعم الكافي لنجاح النساء والشباب في مجال تكنولوجيا المعلومات. على الرغم من ذلك، تواجه النساء تحديات كبيرة في الدخول والتقدم في قطاع التكنولوجيا وريادة الأعمال المرتبطة، بما في ذلك العوائق الاجتماعية والثقافية، والتمييز في سوق العمل، وضعف برامج الحماية والتمويل والإرشاد، إضافة إلى نقص التمثيل على أعلى مستويات القيادة.

يمثل عدم وجود بيئة أعمال مواتية تحدياً مهماً للتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات، وذلك يشمل الإجراءات المتعلقة بالتسجيل للمشاريع الريادية، وقيد الحصول على التمويل، ونقص الحوافز الحكومية لتعزيز الريادة، وضعف القوانين الخاصة بالملكية الفكرية، وضعف الشراكات داخل منظومة الريادة والشركات الناشئة. كما يُلاحظ غياب النساء عن المناصب القيادية العليا في القطاع، حيث ترأس النساء شركتين فقط من بين 190 شركة لأنظمة المعلومات المنضوية تحت اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية (بيتا).

لتطوير نموذج فعال لتمكين المرأة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تُظهر الدراسة الحاجة إلى تكامل الجهود لضمان توفير الفرص الملائمة والدعم الكافي لنجاح النساء والشباب في هذا المجال. وتوصي الدراسة بإجراء تحليل شامل لاحتياجات السوق؛ لتحديد المجالات ذات الأولوية، وتطوير استراتيجيات التمكين بناءً على فهم معمق لاحتياجات السوق الفلسطيني وتحدياته، واحتياجات النساء والشباب. كما تؤكد أهمية تشجيع الريادة من خلال توفير دعم مباشر معرفي وتقني للمبتكرين والمبتكرات، من خلال برامج تدريبية وتطويرية متخصصة تُعزز المهارات التقنية والريادية للنساء والشباب، إضافة إلى دعم التشبيك لتعزيز التواصل وتبادل الخبرات المحلية والعالمية؛ ما يفتح المجال لابتكار حلول تكنولوجية، ويحفز ثقافة ريادة الأعمال. كما يُعد توفير آليات تمويل متنوعة وملائمة لتلبية احتياجات المشاريع المبتكرة جزءاً لا يتجزأ من هذه الاستراتيجية.

توصي الدراسة كذلك بأهمية تشكيل لجنة توجيهية بالشراكة مع وزارات ومؤسسات أخرى ذات صلة، مثل وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ووزارة شؤون المرأة، ووزارة الريادة والتمكين، والحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ من أجل دعم وتنسيق الجهود المتنوعة والأنشطة التي تقوم بها الجهات الفاعلة ذات العلاقة، والإشراف على نظام المراقبة والتقييم، مع تحديد رؤية ووضع خطة عمل مفصلة للتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، استناداً إلى نتائج الدراسة الحالية.

الفصل الأول

1-1 مقدمة

يعد تمكين النساء والشباب وتوفير فرص التوظيف لهم في القطاعات الاقتصادية أمراً حيوياً وعنصراً حاسماً لتحقيق التنمية المستدامة، والمساهمة في بناء مجتمع عادل ومزدهر. أما فيما يتعلق بتمكين النساء، فيركز الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بوصفها قضية شاملة تتطلب التعميم في معظم الأهداف الأخرى، مثل تعزيز الوصول إلى خدمات التعليم والصحة والحد من الفقر. كذلك يشير الهدف الثامن إلى أن التمكين الاقتصادي للمرأة عنصر حاسم لتعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل، وتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير فرص العمل اللائق. إضافة إلى ذلك، يعد التمكين الاقتصادي للمرأة جزءاً لا يتجزأ من تحقيق المساواة في الحصول على الموارد الاقتصادية للجميع، ووسيلة للقضاء على الفقر بجميع أشكاله. كما يرتبط التمكين الاقتصادي للمرأة ارتباطاً وثيقاً بالنمو الاقتصادي، وتعزيز نسب الرفاهية في المجتمعات بشكل عام. فعلى سبيل المثال، يقدر صندوق النقد الدولي في دراسة العام 2015 أن انخفاض مؤشر عدم المساواة بين الجنسين بمقدار 0.1 - وفقاً لمؤشر الأمم المتحدة لعدم المساواة بين الجنسين - يرتبط بارتفاع مؤشر النمو الاقتصادي بنحو نقطة مئوية (Gonzales et al., 2015). إضافة إلى ذلك، تشير التقديرات إلى أن النهوض بالمساواة بين الجنسين قد يضيف حوالي 4.5 تريليون دولار إلى الناتج المحلي الإجمالي السنوي في العام 2025 لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ (McKinsey and Company, 2018).

يتجاوز مفهوم التمكين الاقتصادي مجرد توفير فرص العمل، ليشمل أيضاً أبعاداً أخرى، أبرزها توفير الوسائل اللازمة للحصول على وظيفة لائقة، فضلاً عن الحياة الكريمة القائمة على توفير الحقوق والحماية الاجتماعية والتمثيل السياسي لصوت الشباب (UNDP, 2017). وهنا، لا بد من التطرق إلى الفجوة بين الشبان والشابات في الحصول على الخدمات وفرص المشاركة في سوق العمل. تعاني منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، على سبيل المثال، من أدنى نسب مشاركة للشابات في سوق العمل كنسبة من عدد السكان، حيث غالباً ما تكون الشابات عاطلات عن العمل أو يعملن في وظائف تقتصر على أدور تشغيلية محضة وأقل تأثيراً مقارنة بنظرائهن من الرجال، وغالباً ما تعود هذه الفجوة بين الجنسين إلى عوامل اجتماعية وثقافية تؤدي إلى عدم تكافؤ الحصول على الفرص (Moghadam, 2020). يعاني الشباب الفلسطيني (18-29) سنة من الشعور المستمر والغامر بانعدام الأمن في ظل الاحتلال العسكري، والافتقار إلى الفرص العادلة في الوصول إلى سوق العمل، والهشاشة المالية؛ ما يساهم في تآكل قدرتهم على التأقلم مع التقلبات الاقتصادية (UNDP, 2017). في حين يُنظر إلى

تضخم عدد الشباب على أنه فرصة اقتصادية ثمينة في الدول المتقدمة، غالباً ما يعتبر عدد الشباب المتزايد تهديداً ديموغرافياً في الضفة الغربية وقطاع غزة؛ بسبب نقص فرص العمل اللائق مع التزايد الكبير في عدد السكان (UNFPA, 2017). فبحلول العام 2030، سيزداد عدد السكان الفلسطينيين بمقدار مليون نسمة وبأكثر من الضعف في العام 2050 (UNFPA, 2016). علاوة على ذلك، لا تزال معدلات البطالة تشكل التحدي الأكبر للشباب، وخاصة الإناث منهم، حيث تصل نسب البطالة إلى 59% بين الإناث و32% بين الذكور (PCBS, 2023). في العام 2022، لم يشارك 47% من الشباب (37% في الضفة الغربية و60% في قطاع غزة، 31% ذكور و63% إناث) في سوق العمل أو التعليم أو التدريب (NEET)، وهو مؤشر واضح على الحرمان الاقتصادي للشباب (PCBS, 2023). بلغت نسبة البطالة بين الشباب في العام 2022 في قطاع غزة 75% مقابل 30% في الضفة الغربية (PCBS, 2023).

لعل أحد أهم السبل لمعالجة قضية التهديد الديموغرافي هو تعزيز عوامل التمكين الاقتصادي للشباب الفلسطيني، الذي يتطلب تدخلات غير تقليدية، مثل زيادة مستويات التحصيل العلمي، حيث لا يزال الشباب من الجنسين يواجهون العديد من المشاكل المعقدة في ظل سياسات الاحتلال الإسرائيلي.

أما بالنسبة إلى النساء، فعلى الرغم من وجود أحكام عدم التمييز في دساتير العديد من الدول وقوانينها، لا تزال المرأة تواجه أشكالاً مختلفة من التمييز والعنف عالمياً؛ بسبب الأعراف الاجتماعية التمييزية، وهياكل البنى الذكورية، والقوالب النمطية القائمة على أساس علاقات القوى المتباينة بين الذكور والإناث في المجتمع الواحد، كما هو الحال في فلسطين، خاصة بسبب ممارسات الاحتلال العسكري الإسرائيلي (ESCWA, 2022). ووفقاً لتقرير صدر أخيراً عن البنك الدولي (2022)، سجلت فلسطين أدنى المراتب في العالم من حيث القوانين والأنظمة التي تؤثر سلباً على الفرص الاقتصادية للمرأة ومشاركتها في القوى العاملة، بما في ذلك حرية التنقل، والأجر والمعاشات والتقاعد، والعمل ما بعد الإنجاب، والقيود المتعلقة بحياسة الممتلكات والميراث، وكذلك اللوائح التي تؤثر على قدرة المرأة على بدء عمل تجاري والحفاظ عليه (World Bank group, 2022). ففي حين تشكل النساء 47.5% من موظفي القطاع العام المدني في فلسطين، فإن الزيادة المستمرة في معدلات بطالة الإناث مدفوعة إلى حد كبير بمحدودية فرص العمل في القطاع الخاص الرسمي (ESCWA, 2023). مقارنة بالرجال، لا تزال النساء الفلسطينيات أقل احتمالاً لبدء أعمالهن التجارية الخاصة، كما يغلب على أعمالهن الطابع غير الرسمي أو الأعمال غير المسجلة؛ الأمر الذي بدوره يحد من إمكانات وفرص نموهم في القطاع الخاص وبشكل مستدام (ESCWA, 2023).

يعد تعزيز بيئة ريادة الأعمال، من خلال معالجة الحواجز القائمة على النوع الاجتماعي، وزيادة نسب مشاركة المرأة في القطاع الخاص، وخاصة في المناصب التنفيذية والعليا، من أهم سبل تمكين المرأة اقتصادياً في السياق الفلسطيني (ESCAP, 2018)، وذلك لأن إنشاء الأعمال التجارية وإدارتها يمكن أن النساء من تحقيق الاستقلال الاقتصادي، والتغلب على الفقر من خلال بناء الأصول، وزيادة ليس فقط

رفاهيتهن، ولكن أيضاً رفاهية أسرهن ومجتمعاتهن. في الواقع، تشير الأدلة إلى أن صاحبات الأعمال يوظفن النساء أكثر بنسبة 17% مقارنة بالأعمال التي يملكها الرجال؛ أي إن الآثار الإيجابية لتعزيز دور المرأة في ريادة الأعمال لا تقتصر على تمكين المرأة بشكل فردي فقط، بل تعود إيجاباً على النساء الأخريات في محيطها (World Bank, 2011).

تظهر الإحصاءات أن نسبة النساء في المناصب القيادية العليا في فلسطين محدودة، حيث يشير تقرير واقع المرأة في صنع القرار، إلى أن نسبة النساء في المناصب الإدارية أو المناصب العليا (مدير عام (فئة A4 وما فوق)) في فلسطين بلغت 13.7% في العام 2022،¹ من دون تغيير يذكر عن العام 2021. كما بلغت نسبة النساء في الحكومة الثامنة عشرة (2019 حتى 2022) حوالي 11.5%، بانخفاض ملحوظ عن نسب النساء في الحكومة السابعة عشرة التي بلغت 17.6%.² في العام 2020، بلغت نسب النساء فقط 4.3% من أعضاء الغرف التجارية والصناعية والزراعية (فقط حوالي 1% من أعضاء مجلس إدارة الاتحاد)، و20% من أعضاء الهيئات المحلية، و1.8% من رؤساء الهيئات المحلية، و36.3% من الموظفين في القطاع المصرفي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021).

تسلط هذه التحديات الضوء على أهمية إنشاء نموذج شامل يستجيب بشكل خاص وشامل للتحديات التي يواجهها الفلسطينيون تحت الاحتلال عبر مناطق جغرافية مختلفة، ومعالجة المعوقات من جانب العرض والطلب التي تحول دون وصول الشباب والنساء إلى العمل اللائق والوصول إلى الفرص، من خلال معالجة المجالات الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والثقافية.

2-1 إشكالية الدراسة

يشكل النساء والشباب في فلسطين، نسبة كبيرة من السكان، ولكنهم يواجهون تحديات كبيرة في الوصول إلى فرص التوظيف والمشاركة الفعالة في التنمية الاقتصادية. تعد فلسطين مجتمعاً يتميز بارتفاع نسب الشباب مقارنة بعدد السكان الكلي. فوفقاً للإحصاءات الديموغرافية، يبلغ عدد النساء المقدر منتصف العام 2022 نحو 2.64 مليون امرأة؛ ما يمثل نسبة 48% من إجمالي السكان.³ وترأس النساء حوالي 11% من الأسر في فلسطين. أما بالنسبة إلى الشباب، فإن الفئة العمرية (18-29) سنة تمثل أكثر من خمس السكان، تقريباً 22% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022 أ). وبناء عليه، من الصعب تصور سيناريو يمكن فيه للاقتصاد أن يحقق كامل إمكاناته من دون المشاركة الكاملة للنساء والشباب. والواقع أن استمرار معدلات بطالة الشباب والنساء على النحو ذاته، من المرجح أن يعزز مستويات الضعف الاجتماعي ونسب التهميش وتآكل قدرتهم على التأقلم مع التغييرات الاقتصادية في المجتمع (UNDP, 2017).

1 https://www.pcbs.gov.ps/statisticsIndicatorsTables.aspx?lang=ar&table_id=3610

2 المرجع السابق

3 <https://pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=4280#:-:text>

يشكل النساء والشباب في فلسطين، نسبة كبيرة من السكان، ولكنهم يواجهون تحديات كبيرة في الوصول إلى فرص التوظيف والمشاركة الفعالة في التنمية الاقتصادية. تعد فلسطين مجتمعاً يتميز بارتفاع نسب الشباب مقارنة بعدد السكان الكلي. فوفقاً للإحصاءات الديموغرافية، يبلغ عدد النساء المقدر منتصف العام 2022 نحو 2.64 مليون امرأة؛ ما يمثل نسبة 48% من إجمالي السكان.⁴ وترأس النساء حوالي 11% من الأسر في فلسطين. أما بالنسبة إلى الشباب، فإن الفئة العمرية (18-29) سنة تمثل أكثر من خمس السكان، تقريباً 22% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022 أ). وبناء عليه، من الصعب تصور سيناريو يمكن فيه للاقتصاد أن يحقق كامل إمكاناته من دون المشاركة الكاملة للنساء والشباب. والواقع أن استمرار معدلات بطالة الشباب والنساء على النحو ذاته، من المرجح أن يعزز مستويات الضعف الاجتماعي ونسب التهميش وتآكل قدرتهم على التأقلم مع التغييرات الاقتصادية في المجتمع (UNDP, 2017).

يُصعّب الاحتلال العسكري الإسرائيلي، وما نتج عنه من فرص اقتصادية محدودة، من عملية تعزيز المشاركة الاقتصادية للنساء والشباب. لذا، فهناك حاجة إلى حلول مبتكرة تقدم نموذجاً قائماً على تعزيز قدرة النساء والشباب على التأقلم واستيعاب الصدمات الاقتصادية المتكررة في الاقتصاد الفلسطيني، من خلال نهج أكثر شمولاً يأخذ في الاعتبار خصوصيات الواقع الفلسطيني، التي تتمثل، على سبيل المثال، في القيود المفروضة على الحركة والاستيراد والتصدير، وصعوبة الوصول إلى الخدمات الاجتماعية والموارد الطبيعية، وكذلك الانفكاك الجغرافي الاقتصادي والاجتماعي بين المناطق، إضافة إلى هشاشة البنية التحتية الاقتصادية، وضعف القطاعات الاقتصادية الإنتاجية والاستثمارات الخارجية، والاعتماد الكبير على المساعدات الدولية، فضلاً عن حالة عدم الأمن الناتجة بشكل رئيسي عن الانتهاكات والتدمير والعدوان الممنهج الذي تمارسه سلطة الاحتلال الصهيوني ومستوطناتها ضد الأفراد والمنشآت والمصادر الطبيعية والبنية التحتية.

3-1 أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الأساسي للدراسة في التعرف إلى سبل تعزيز واقع النساء والشباب في القطاعات الاقتصادية المختلفة في فلسطين، من خلال استكشاف الآليات لتعزيز الفرص لتوظيفهم في القطاع الخاص، وتحليل أبرز الفرص والمعوقات المتعلقة بمشاركة النساء والشباب وقيادتهم في عدد من القطاعات الاقتصادية، مثل تكنولوجيا المعلومات، والصناعات الغذائية، والصناعات الحرفية. كما تهدف الدراسة إلى تحديد نماذج الأعمال (Business Model) المثلى لإشراك النساء والشباب في القطاعات الاقتصادية المختلفة، وتحديد السياسات والتدخلات اللازمة لتطبيق نص المادة 172 من قانون الشركات الفلسطيني للعام 2021؛ من أجل تعزيز الفرص لوصول النساء إلى القيادة الفاعلة في القطاعات الاقتصادية المستهدفة. وتستهدف نتائج الدراسة بشكل خاص المؤسسات الحكومية،

4 <https://pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=4280#:~:text=7>

والمنظمات غير الحكومية، والقطاع الخاص، لتوجيه جهودهم نحو إحداث تغيير إيجابي في المجتمع، من خلال تعزيز محركات التمكين الاقتصادي للنساء والشباب الفلسطينيين.

4-1 منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على مراجعة شاملة للأدبيات والأبحاث السابقة العربية والعالمية؛ من أجل الوقوف على التجارب الدولية في مجال التمكين الاقتصادي للنساء والشباب، مع التركيز على دور القطاع الخاص ونماذجه. كما استندت منهجية الدراسة إلى مراجعة البيئة التنظيمية والقانونية للشركات؛ من أجل الوقوف على أبرز العوائق والتحديات التي تعاني منها النساء أو الشباب، فضلاً عن الإجراءات والسياسات التي اتخذتها الحكومة خلال الأعوام الأخيرة لتحفيز مشاركة النساء والشباب في سوق العمل. علاوة على ذلك، اعتمدت الدراسة على تحليل البيانات الثانوية المتعلقة بحصة النساء والشباب في المناصب القيادية العليا، إضافة إلى إجراء مقابلات معمقة ولقاءات مجموعات بؤرية مع الأطراف ذات العلاقة للوصول إلى هذا الفهم المعمق لواقع النساء والشباب في القطاعات الاقتصادية المختلفة. وبناء عليه، استندت الدراسة إلى منهجية مختلطة تركز بشكل رئيسي على المنهج الكيفي، وأدناه وصف تفصيلي لعناصر المنهجية:

1. تمت مراجعة الأبحاث والتقارير المحلية والدولية المتعلقة بنماذج الأعمال الخاصة بتمكين النساء والشباب اقتصادياً؛ لبناء عليها من أجل بناء تصور عن محاور نموذج الأعمال الذي يمكن تطبيقه في فلسطين. ومن ثم تمت مناقشة تلك المحاور من خلال المقابلات المعمقة والمجموعات البؤرية من أجل مواءمتها مع السياق الفلسطيني، والتعرف إلى أبرز عناصر التدخل التي يمكن القيام بها داخل كل محور من المحاور بشكل عام، إضافة إلى إسقاط هذه النماذج على قطاع تكنولوجيا المعلومات والصناعات الغذائية والحرفية.
2. من أجل فحص مدى مراعاة مجالس الإدارة في الشركات الفلسطينية لقضايا النوع الاجتماعي، تم تحليل البيانات الثانوية المتعلقة بحصة الشباب والنساء في المناصب القيادية العليا في القطاع الخاص، من خلال المسوح الإحصائية التي يوفرها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (بشكل رئيسي مسح القوى العاملة) وأية مصادر بيانات ثانوية أخرى، مثل التقارير الدورية التي توفرها شركات المساهمة العامة.
3. أجريت مقابلات معمقة (Semi-structured Interviews) مع الجهات المختلفة (23 مقابلة) ذات العلاقة (ممثلي/ات القطاع الخاص، والجهات الحكومية ذات العلاقة، ومؤسسات المجتمع المدني المعنية بالشباب والنساء، ومجموعة من الخبراء في التنمية الاقتصادية والاجتماعية)؛ من أجل تحديد نموذج الأعمال الأنسب لتمكين النساء اقتصادياً في فلسطين، وذلك بالاستناد إلى التجارب الدولية، مع مراعاة خصوصية الاقتصاد الفلسطيني والواقع الحالي للنساء والشباب.

4. عُقدت ثلاثة لقاءات لمجموعات بؤرية في ثلاثة قطاعات (26 امرأة، و6 رجال) مختارة ذات إمكانية عالية لتوظيف النساء والشباب، لدراسة نموذج الأعمال الأكثر ملاءمة لكل من هذه القطاعات. تضمنت المجموعة البؤرية بشكل عام الجهات الحكومية ذات العلاقة، وممثلي القطاع، ومجموعة من أصحاب ومؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة؛ من أجل التعرف إلى وجهة نظر الأطراف المختلفة فيما يتعلق بواقع المرأة والشباب في القطاع، والفرص والتحديات أمام تمكينهم اقتصادياً، إضافة إلى التعرف إلى نموذج الأعمال المتبنى، وإن كان يأخذ بعين الاعتبار النساء والشباب، وأخيراً التعرف إلى وجهة نظرهم حيال نموذج الأعمال الأمثل لتمثيل الشباب والنساء في القطاع.

أما القطاعات المختارة ومبررات اختيارها، فهي:

- قطاع صناعة الأغذية: هو أحد القطاعات الواعدة أمام تمكين النساء والشباب اقتصادياً في مختلف مراحل سلسلة الإمداد، حيث يعد من أكثر القطاعات الصناعية توظيفاً للنساء في الضفة الغربية، فحوالي 34% من النساء العاملات في قطاع الصناعة ينشطن في الصناعات الغذائية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020). كما ارتفعت نسب النساء العاملات في القطاع بمقدار 73% بين الأعوام 2012 و2017. أما فيما يتعلق بعمالة الشباب، فوفقاً للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وظف القطاع 6,760 شاباً في العام 2018؛ أي حوالي 52% من إجمالي العاملين في القطاع في الضفة الغربية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019).
- قطاع الصناعات الحرفية: هو من القطاعات التي تنشط فيها النساء بشكل كبير في فلسطين، وتشكل فرصة كبيرة لتمكين المزيد من النساء اقتصادياً في حال تم تجاوز العديد من التحديات والعقبات، ووجود نموذج أعمال ملائم لتمكين النساء في القطاع. تعتبر الصناعات الحرفية جزءاً مهماً من التراث الثقافي والاقتصادي المحلي في فلسطين، وتشكل مصدراً للدخل للكثير من الأفراد في المجتمع، وتساهم في دعم التنمية الاقتصادية المحلية. ساهم قطاع الصناعات الحرفية بنسبة 0.6% في الناتج المحلي الإجمالي في العام 2018 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019)، ولديه إمكانات للنمو في كل من الأسواق المحلية والخارجية. وتعد الصناعات الحرفية من ضمن القطاعات التي تتركز فيها المشاريع التي ترأسها نساء، خاصة تلك التي تدار من المنزل. كما تدعم البيئة الثقافية في فلسطين مشاركة المرأة في قطاع الحرف اليدوية. وفقاً للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت، نما عدد العاملات في القطاع بنسبة 67% خلال الفترة 2012-2017، كما يشكل الشباب حوالي 37% من العاملين في القطاع.
- قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: يعتبر من القطاعات الواعدة في فلسطين التي ينشط فيها كل من النساء والشباب، خاصة أصحاب المهارات العالية. ويمتلك القطاع فرصة كبيرة لتمكين النساء والشباب؛ نظراً إلى أعداد الخريجين/ات المرتفع منهم في هذا المجال. في الوقت ذاته، هناك نسبة بطالة عالية بينهم تصل إلى حوالي 50% للفئة العمرية (20-29) سنة بحسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2022.

يمكن أن تؤدي النساء دوراً قيادياً مهماً في القطاع؛ بسبب طبيعة المهارات الأكاديمية التي يمتلكنها، حيث بلغ عدد الخريجين من مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حوالي 2,260 خريجاً العام 2021 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023)، حوالي نصفهم من الإناث (1,144 خريجة مقابل 1,116 خريجاً).

5. تضمنت المنهجية إجراء مجموعة بؤرية مع الشركات التي وقعت على مبادئ تمكين المرأة (Women Empowerment Principles (WEPs)؛ بهدف تحليل الدوافع والآثار الناتجة عن التوقيع على المبادئ. وكان من أهداف الدراسة فهم النموذج الذي اعتمدته هذه الشركات لتشجيع النساء وتمكينهن وتعزيز مشاركتهن في المناصب القيادية في القطاع الخاص.

الفصل الثاني

مراجعة الأدبيات وتجارب الدول في التمكين الاقتصادي للشباب

1-2 مقدمة

غالباً ما ينظر إلى الشباب على أنهم محرك للنمو الاقتصادي في المجتمعات، حيث لا يمكن تحقيق التنمية المستدامة والازدهار المجتمعي، أو حتى الاستقرار السياسي، من غير وصول الشباب إلى الفرص الاقتصادية. ولتحفيز النمو الشامل والتنمية الاجتماعية في الدول، لا بد من تعزيز التمكين الاقتصادي للشباب، من خلال تعزيز التعليم والتوظيف والمشاركة السياسية لهم (OECD, 2021)، لا سيما في الاقتصادات النامية، كما هو الحال في الأرض الفلسطينية المحتلة، التي تتسم بمجتمعاتها الفتية، والتي من الممكن أن تُساهم، عند توظيفها بشكل مناسب، في تحقيق ما يعرف بالعمالة الديموغرافية (Demographic Dividend)، من خلال تطوير مهارات الشباب وتعزيز وصولهم إلى الموارد، إضافة إلى تقديم الخدمات الاجتماعية الأساسية في وقت مبكر، مثل التعليم، وتنظيم الأسرة، وتحسين سياسات تنمية الشباب والبيئة المؤسسية بهدف توفير فرص عمل عالية الإنتاجية (Njue et al., 2016).

يُعرّف (Postmus et al., 2013) تمكين الشباب على أنه عملية هيكلية وسلوكية يكتسب الشباب من خلالها القدرة والسلطة والوكالة لاتخاذ القرارات، وتنفيذ التغييرات في حياتهم الخاصة وحياة من حولهم، بما في ذلك الشباب والكبار. من ناحية المفاهيم التشغيلية، يُشكل تمكين الشباب مجموعة من الجهود والمبادرات التي يطلقها أصحاب المصلحة؛ بهدف تحسين قدرة الشباب على الوصول إلى عوامل الإنتاج، وإدارتها، والاستفادة منها، بغية تعزيز ازدهارهم على الأصعدة الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية (Mbagwa, 2021).

في العام 2019، قدرت منظمة العمل الدولية أن أكثر من خمس شباب العالم ليسوا في مجال التعليم والعمل أو التدريب (NEET) (Not in Education, Employment, or Training). تتفاوت نسب الـ NEET بحسب النوع الاجتماعي، حيث تقدر المنظمة أن ثلث الشباب في العالم لسن في مجال التعليم والعمل أو التدريب. يشير مصطلح الانفكاك الاقتصادي للشباب إلى الحالة المؤقتة أو الدائمة التي لا يتمتع فيها الشباب بفرص كافية لبناء مهاراتهم أو تنميتها. ويعتبر الشباب غير الملحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب أكثر الفئات انفكاً على الصعيد الاقتصادي.⁵ غالباً ما تكون معدلات البطالة بين الشباب أعلى بمرتين إلى ثلاث مرات من مجموع السكان في سن العمل (Marelli and Signorelli).

5 Youth economic disengagement: A harsh global reality to remember on World Youth Skills Day. Available via the following link: <https://blogs.worldbank.org/en/education/youth-economic-disengagement-harsh-global-reality-remember-world-youth-skills-day>

(2022). لذلك، تضمنت خطة التنمية المستدامة هدفاً محدداً يتمثل في خفض نسبة الشباب المندرجين تحت فئة الـ NEET بشكل واسع بحلول العام 2030. ومع ذلك، ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، فإن التقدم المحرز حتى العام 2019، على مدى عقد من الزمان، ينقل صورة قاتمة عن نسب الانفكاك الاقتصادي للشباب حول العالم، حيث انخفضت نسبة الشباب الـ NEET بمقدار 1% فقط ما بين العامين 2008 و2018. عالمياً، تقدر نسب الشباب الملتحقين بالتعليم أو التدريب بنحو 41%، أما نسبة الشباب في أنشطة العمل فتقدر بنحو 36%؛ أي إن ما لا يقل عن 22% من الشباب يصنفون تحت فئة الـ NEET (Marelli and Signorelli, 2022). غالباً ما يلتحق الشباب بوظائف في سوق العمل غير الرسمي أو بعقود مؤقتة أو في المهن منخفضة الأجر التي لا تتطلب مهارات عالية؛ الأمر الذي يجعلهم أقل قدرة على امتصاص الصدمات في الأزمات الاقتصادية، وأكثر عرضة للبطالة على المدى البعيد. كما تؤكد رؤية منظمة العمل الدولية لتمكين الشباب أهمية ارتقاء السياسات الاقتصادية لتوفير "وظائف لائقة"، وليس الاكتفاء بخلق فرص عمل تعزز من ظاهرة العمالة الفقيرة (Working Poor).⁶

لعل الدافع الرئيسي وراء الانفكاك الاقتصادي على المستوى العالمي هو الافتقار إلى المهارات اللازمة التي تسمح للشباب بالانخراط في العمالة المنتجة (Angel-Urdinola and Mayer Gukovas, 2018). تمثل نسب الـ NEET مؤشراً واضحاً على تقويض إمكانات الاقتصادات في تراكم رأس المال البشري مع التداعيات الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على ذلك (De Hoyos et al., 2013; Bynner, 2000; Parnsons, 2002; Croxford and Raffe, 2000). هناك علاقة قوية وسلبية بين مؤشر رأس المال البشري (Human Capital Index) للدول ونسب مشاركة الشباب في الاقتصاد. وتشير هذه العلاقة إلى أهمية المهارات ودورها في مساعدة الشباب على تحقيق إمكاناتهم الاقتصادية. تتطلب فرص العمل المنتجة مهارات معقدة وتقنية ووظيفية محددة. وبالفعل، تشير تقديرات مؤسسة (PWC, 2022) إلى أن الاقتصاد العالمي سوف يكسب نحو 6.5 تريليون دولار في أقل من عقد من الزمان في حال سد فجوة مهارات العمال؛ أي نحو 6% من الناتج المحلي الإجمالي.

من الدوافع المهمة أيضاً لتمكين الشباب، المشاركة السياسية وفي الأنشطة المدنية، لما لها من آثار إيجابية اقتصادية واجتماعية وثقافية مباشرة (OECD, 2018). في العام 1990، ركزت اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل على أهمية زيادة مشاركة الشباب في الحياة المدنية والسياسية. وكان الهدف من ذلك في المقام الأول معالجة المخاوف المتزايدة بشأن انعزال الشباب المهمشين من الحياة السياسية، وبالتالي احتياجاتهم، حيث غالباً ما يواجهون آثاراً سلبية متفاقمة بسبب عوامل هيكلية، بما في ذلك عدم المساواة والتمييز (Brady et al., 2020).

إن إشراك الشباب بشكل هادف في المؤسسات والمجتمع أمر بالغ الأهمية، ليس فقط لبناء قدراتهم بوصفهم جهات فاعلة اجتماعية، ولكن أيضاً لتنميتهم الشاملة وأدوارهم بوصفهم أفراداً ومواطنين

6 أنظر المرجع السابق.

نشطتين (Chaskin et al., 2018). في الواقع، تجد الدراسات أن المعتقدات والمهارات في سياق الأنشطة المدنية التي يتم تطويرها خلال فترة المراهقة والشباب لها تأثير واسع على مدى انخراط الأفراد في بناء المجتمع عند الكبر (Finlay et al., 2010). علاوة على ذلك، فإن المشاركة بشكل أوسع في المجالين السياسي والمدني تسمح باستجابة أفضل لاحتياجات الشباب من قبل المجتمع المحلي والمسؤولين المنتخبين (Flanagan, 2012).

أما على صعيد العائدات الاقتصادية الناتجة عن المشاركة الواسعة للشباب في الأنشطة السياسية، فتظهر الأدلة الحديثة أن هناك علاقة متبادلة إيجابية بين مشاركة المواطنين النشطة والنتائج الاجتماعية والاقتصادية، وتحديدًا بالنسبة إلى الحد من نسب الـ NEETS عند الشباب. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تشير التقديرات إلى أن زيادة فرص المشاركة في العمليات السياسية، على المستويين المحلي والوطني، من المرجح أن تحد من قلة النشاط الاقتصادي للشباب (OECD, 2018).

2-2 أهمية التمكين الاقتصادي في تعزيز التمكين الشامل للشباب

تتجاوز أهمية توفير فرص العمل اللائق الحد من مخاطر تعزيز ظاهرة العمالة الفقيرة وارتفاع معدلات البطالة، حيث ترتبط البطالة طويلة الأجل (أكثر من 12 شهراً التي تشمل ما لا يقل عن ثلث الشباب العاطلين عن العمل) بتزايد المشاكل الصحية، الجسدية والعقلية على حد سواء (Marelli and Signorelli, 2022). علاوة على ذلك، كلما ازدادت المدة الزمنية للبطالة انخفض مستوى "رأس المال البشري"، وازدادت فجوة الخبرات عند الشباب؛ الأمر الذي يزيد بشكل كبير من صعوبة العثور على وظائف لائقة على المدى البعيد (Marelli and Signorelli, 2022). وغالباً ما تؤدي هذه الدورة من البطالة وخسارة رأس المال البشري إلى تأخر الشباب من تحقيق الاستقلال الذاتي والزواج والإنجاب؛ الأمر الذي بدوره يولد الإحباط والسخط والضييق الاجتماعي.⁷

وجدت دراسة أخرى أن الشباب العاطلين عن العمل أو الذين يعملون في ظروف محفوفة بالمخاطر يصبحون أكثر عرضة للمشاكل الصحية (Vancea and Utzet, 2017). وسلطت الدراسة الضوء على أهمية أسواق العمل النشطة وبرامج التدريب، وكذلك برامج الضمان الاجتماعي الشاملة لتمكين الشباب.⁸ وبناء عليه، فإن توفير فرص العمل اللائق ضرورية ليس فقط لتمكين الشباب اقتصادياً، ولكن أيضاً لزيادة مرونتهم الاجتماعية، وتحسين وضعهم الصحي على المدى البعيد. كما وجدت دراسة أخرى أن هناك ارتباطاً بين البطالة وزيادة تعاطي المخدرات واستهلاك التبغ وغيرها من السلوكيات السلبية على الصعيدين الصحي والاجتماعي، وأن معدل الوفيات أعلى بين الشباب العاطلين عن العمل من الجنسين (الانتحار والحوادث)، إضافة إلى أنه يترتب على البطالة زيادة في العزلة المجتمعية، ونقص الأصول المالية، ونسب الإجرام، وزيادة خطر الاستبعاد المستقبلي من سوق العمل (Hammarström, 1994).

7 أنظر المرجع السابق.

8 أنظر المرجع السابق.

2-3 التمكن الاقتصادي للشباب في العالم العربي

تندر نسب الـ NEET بالخطر، وخاصة في الدول العربية، حيث صنف ما يقرب 29% من الشباب في المنطقة بالـ NEET في عام 2018، مقارنة بنحو 23% في دول آسيا والمحيط الهادئ، و22% في أفريقيا، و19% في الأمريكيتين، و14% في أوروبا وآسيا الوسطى. بعبارة أخرى، فإن الشباب العربي أكثر عرضة للبطالة بمرتين مقارنة بالشباب في أوروبا وآسيا الوسطى، لا سيما أن هناك فجوة بين الجنسين في نسب المشاركة في التعليم والتدريب المهني والعمل، حيث إن نسبة الشابات الـ NEET أعلى من نسبة الشباب الذكور في جميع المناطق. في الدول العربية على وجه التحديد، كانت 45% من الشابات في الـ NEET مقارنة بنحو 15% من الشباب الذكور (ILO, 2019).

يمثل البروز الديموغرافي للسكان الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا عدداً من الفرص التي يصحبها أيضاً عدد من التحديات كارتفاع معدلات البطالة. كما لم تترجم زيادة فرص الحصول على التعليم بالضرورة إلى فرص عمل أفضل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وذلك بسبب العقبات الهيكلية التي يعاني منها الشباب، خاصة فيما يتعلق بتطوير المهارات التي يحتاجون إليها للانتقال بنجاح من المدرسة إلى سوق العمل، فضلاً عن فشل عدد كبير من الدول في خلق فرص عامل لائقة للشباب. تبين الدراسات أن الافتقار إلى خلق فرص العمل في المنطقة مرتبط ببطء التصنيع، وانخفاض التكامل في الأسواق العالمية، والفشل في تحفيز الاستثمار الخاص (Chaaban, 2013). والواقع أن مساهمة الاستثمار الخاص في النمو في المنطقة هي من بين أدنى المعدلات في العالم، على الرغم من محاولات الحكومة لإصلاح بيئة الأعمال وتشجيع الاستثمار. وبناء عليه، يواجه رواد الأعمال باستمرار ممارسات غير رسمية منافسة وغير منصفة مع الشركات القائمة أو الكبيرة على حساب الوافدين الجدد والشركات الصغيرة.⁹

2-3-1 ما السياسات والتدخلات اللازمة لتعزيز دور الشباب في العالم العربي؟

وضعت الحكومات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، في الماضي، استراتيجيات وطنية للشباب، تغطي أبعاداً متعددة، بما في ذلك توفير تدريب للشباب على الاستعداد للدخول إلى سوق العمل، وبرامج تعليم ريادة الأعمال، والتدريب على المهارات الفنية، وخدمات التوظيف، والتمويل الأصغر المخصص للشباب. كما قامت قمة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، في مجال التنمية المستدامة، التي عقدت في آذار 2021، بتطوير وتسليط الضوء على السياسات والتدخلات اللازمة للحكومات لتنفيذها - مع الشركات وأصحاب المصلحة - من أجل تعزيز دور الشباب كمحفز للتعافي الاقتصادي الشامل والمستدام، وتعزيز التمكن الاقتصادي للشباب، التي شملت ما يلي (OECD, 2021):

9 أنظر المرجع السابق.

1. إدراج الوظائف الجيدة للشباب بوصفها أهدافاً رئيسية لبرامج الإصلاح الاقتصادي الشاملة؛ ما يتطلب تحسين القدرة التنافسية لاقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وتشجيع تنمية القطاع الخاص.
2. تعزيز حوافز أصحاب العمل لتوظيف العمال الشباب مع ضمان أجور لائقة. لا بد أن تشمل هذه السياسة الحد من الازدواجية بين التشريعات الصارمة لحماية العمالة بشأن العقود الدائمة والتشريعات المرنة بشأن العقود المؤقتة، أو تضيق الفجوات في مستوى الأجور والمزايا بين القطاعين العام والخاص من أجل زيادة جاذبية العمالة الرسمية الخاصة.
3. تعزيز الصمود الاجتماعي للشباب، من خلال تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية التي تتطلب من معظم الاقتصادات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا النظر في خيارات لضبط أوضاع المالية العامة؛ نظراً إلى ندرة الموارد العامة بشكل عام.
4. معالجة عدم تطابق المهارات، من خلال مطابقة المهارات مع احتياجات القطاع الخاص وتوقع الاحتياجات المستقبلية. وهنا، لا بد من التركيز على برامج تتعلق بموضوعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وتزويد الشباب بالمهارات والتدريب اللازمة للمشاركة، ودفع عجلة التحول الرقمي.
5. تعزيز وتطوير التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث تركز الاستراتيجيات على توفير التعليم ذي الصلة بالسوق، والتدريب المهني، ومهارات محو الأمية المالية التي من شأنها أن تسمح للشابات والشبان بتطوير المعرفة التي يحتاجون إليها للنجاح، وليكونوا كذلك قادرين على دمج أنفسهم بنجاح في سوق العمل؛ إذ يحتاج نظام التعليم إلى عناصر قوية للتعليم القائم على العمل وتحسين جودة التلمذة الصناعية.
6. تشجيع ريادة الأعمال لدى الشباب، مع التركيز بشكل خاص على الشابات رائدات في المجال، بوصف ذلك استراتيجية مهمة لتحفيز الابتكار والنمو الاقتصادي. ويشمل ذلك تبسيط الإجراءات الإدارية، وتعزيز تطبيقات الحكومة الإلكترونية، بما في ذلك تأسيس نظام "شباك موحد" لتقديم الخدمات. من المهم أيضاً تطوير وتنفيذ برامج التدريب التوجيهي، وبناء شبكات لرواد الأعمال الشباب، وتسهيل تبادل المعرفة، وتقديم الدعم في مجالات تخطيط الأعمال، والمحاسبة، والتسوية. كما يجب أن تتجاوز برامج التدريب المتاحة مفهوم الحفاظ على الشركات "على قيد الحياة"، والتركيز بدلاً من ذلك على تدريبات النمو المستمر والمستدام للأعمال. ومن الضروري كذلك، تعزيز الوصول إلى التمويل؛ ما يساعد في توسيع نطاق الفرص أمام رواد الأعمال الشباب، وخاصة النساء، لتحقيق النجاح وفق استراتيجية تطويرية منيعة.
7. لزيادة الوصول إلى الأدوات، والخدمات والتكنولوجيا المالية، والأسهم، والاستثمارات الملائكية، لا بد من تطوير أدوات مالية مُصممة خصيصاً لدعم رواد الأعمال الشباب. وتشمل هذه الأدوات خطط ضمان الائتمان التي تُقدم الدعم عندما يفتقر رواد الأعمال إلى الضمانات المطلوبة. كذلك، يجب أن تركز التدخلات على معالجة التحديات التي يواجهها الشباب بسبب خبرتهم المحدودة في التعامل مع المقرضين المحتملين، وتزويدهم بمقترحات مشاريع قابلة للتمويل.

4-2 نماذج تدخل ناجحة في الدول ذات الاقتصادات الهشة

نستعرض، في هذا القسم، أمثلة على أفضل الممارسات والمنهجيات المبتكرة المعتمدة لمواجهة بطالة الشباب وتعزيز تمكينهم اقتصادياً، مع التركيز بشكل خاص على الدول ذات الاقتصادات الهشة، كما هو الحال في الاقتصاد الفلسطيني. يتم تسليط الضوء على تدخلات عدة، من حيث تصميم نماذج قابلة للتطبيق والاستدامة في مختلف السياقات. وتتناول هذه الجزئية العوامل المتنوعة التي يُمكن أن تساهم في معالجة التحديات التي يواجهها الشباب، وتحفيز تمكينهم اقتصادياً من جوانب عدة.

1-4-2 نموذج التمكين الاقتصادي من خلال خلق فرص العمل

في العام 2012، وضعت الشبكة المصرية للتنمية المتكاملة (النداء) أربعة برامج لتوفير فرص عمل مجدية ومستدامة للشباب¹⁰. تركز البرامج على: المشاريع المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر (MSMEs) وريادة الأعمال، والتنمية الزراعية وغير الزراعية، ورفع مستوى الخدمات الأساسية، وتطوير مراكز المعرفة والنشر. كان هذا التدخل عبارة عن تعاون بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووزارة التعاون الدولي المصرية، وكان هدفه الأساسي وضع نهج قابل للتكرار إزاء التنمية الاقتصادية المحلية، ومعالجة التفاوتات بين الريف والحضر في الفرص الاقتصادية. قامت "النداء" بتصميم وتطوير نموذج تنموي متكامل، من خلال إنشاء التجمع الصناعي للتمكين الاقتصادي والاجتماعي، لتوفير فرص عمل للشباب والنساء، وخاصة في المناطق الصحراوية. هدفت المبادرات إلى الحد من انعدام الأمن الغذائي، وتحسين الخدمات الأساسية والأنشطة في إدارة المعرفة والتواصل الشبكي. نجح التدخل في 42 قرية في صعيد مصر؛ ما مكن اقتصادياً بشكل مباشر وغير مباشر نحو 20,000 شخص، إضافة إلى خلق شراكات مع 11 وزارة ومختلف أصحاب المصلحة. وبشكل أكثر تحديداً، استفاد 2,250 شخصاً من تنمية المهارات، وتم إنشاء 553 وظيفة جديدة في التصنيع (مثل الحرف اليدوية) والزراعة المستدامة والخدمات الأساسية. يذكر أن 70% من المستفيدين كانوا من النساء والشباب من الفئة العمرية (18-29) سنة.

2-4-2 نموذج التمكين الاقتصادي من خلال مطابقة المهارات

في تدخل يسعى إلى تعزيز قابلية توظيف طلاب وخريجي الهندسة في غزة، من خلال روابط أفضل في القطاع الخاص، ربطت الجامعة الإسلامية في غزة قسم الهندسة الجامعي بالقطاع الخاص، من خلال الشراكة مع مركز الصناعة والاتصال المجتمعي التابع للجامعة الإسلامية. تأسس المركز نفسه في العام 2014 كجزء من برنامج تعزيز روابط المؤسسات الجامعية في فلسطين (STEP) (Strengthening University Enterprise Linkages in Palestine). كان التدخل عبارة عن ربط المركز بين أعضاء هيئة التدريس والقطاع الخاص، الذي تُرجم بدوره إلى التحقق من

10 Egypt Network for Integrated Development (ENID). Available via the following link: <https://www.undp.org/egypt/projects/egypt-network-integrat>

صحة المناهج وتنفيذها من خلال التلمذة الصناعية المنظمة، وتسهيل انتقال الخريجين إلى عالم العمل من خلال تقديم المشورة والمطابقة الوظيفية. لم يكن هذا التدخل مفيداً لخريجي الجامعات فحسب، بل كان أيضاً لشركات القطاع الخاص، حيث سهّل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس تقديم حلول ذكية لإعادة بناء غزة، وإعادة تشغيل شركات القطاع الخاص في الوقت المناسب التي كانت لديها موارد أقل بسبب إعاقة إعادة الإعمار. في الواقع، وكنتيجة طويلة الأجل، أدى التدخل إلى تحسين ملائمة المناهج الجامعية لاحتياجات القطاع الخاص، وسمح للطلاب باكتساب خبرة مباشرة في مجال خبرتهم.¹¹

2-4-3 نموذج التمكين الاقتصادي من خلال الوصول إلى الأسواق

في محاولة لربط اللاجئين بفرص للانضمام إلى الاقتصاد الحرفي العالمي، نفذت المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين UNHCR مبادرة "MADE51"، التي تسعى إلى الاستفادة من مهارات اللاجئين ومعرفتهم وحرفهم وتقاليدهم عبر الحدود، من خلال ربطهم بالسوق العالمي، وبالتالي تعزيز إدماجهم اقتصادياً في سلاسل القيمة (Wallis, 2020). من المهم تسليط الضوء على أن صادرات الحرف اليدوية المستمدة من البلدان النامية تشكل حوالي 62% من التجارة الدولية في الحرف اليدوية، التي تبلغ قيمتها نفسها 32 مليار دولار أمريكي سنوياً¹². تعمل مبادرة UNHCR على ربط المنتجات الحرفية التي ينتجها اللاجئون في السوق العالمي، من خلال جهد تعاوني مع الشركاء، وتحديث المهارات التقليدية لاستكمال التحديث، وتشكيل روابط مع المؤسسات الاجتماعية، والربط ما بين العلامات التجارية للبيع بالتجزئة والمشتريين الذين لديهم القدرة على الحصول على خطوط الإنتاج ودعمها. وحقق هذا النموذج الهدف النهائي المتمثل في قدرة الحرفيين اللاجئين على توفير منتجات استهلاكية جذابة وجاهزة للتسويق (Wallis, 2020).

على الرغم من عدم اقتصار المبادرة على فئة عمرية وجنس معين، ولكنها بطبيعتها من خلال استهدافها لقطاع الحرف الذي عادة ما تشارك فيها نسب عالية من النساء والشابات (خاصة اللاجئين)، تعود بشكل إيجابي ومباشر على هذه الفئة. وبناء عليه، تقدم هذه المبادرة نموذجاً مميزاً فيما يتعلق باستهداف فئات معينة وتمكينها اقتصادياً، ليس من خلال بناء وتنفيذ مبادرات حصرية لفئة معينة، ولكن من خلال اختيار القطاعات التي عادة ما تلجأ إليها هذه الفئات وتتميز فيها (مثل استهداف القطاعات المؤنثة بأكملها)، وتحسين العوامل التي تحيط بها، وتوفير الأدوات اللازمة لتمكينها اقتصادياً بشكل أكثر استدامة وملاءمة لواقعها والموارد المتاحة لها، وبالتالي تفادي المخاطر المصاحبة لتبني نماذج يصعب التحقق من فعاليتها.

11 أنظر المرجع السابق.

12 The artisan sector is the second-largest employer in the developing world. Available via the following link: <https://www.artisanalliance.org/sector>.

2-4-4 نموذج التمكين الاقتصادي من خلال تخفيف قيود رأس المال البشري باستخدام التدريب المهني

تم تنفيذ برنامج للتمكين الاقتصادي للشباب في بلدية ”إيلالا“ في دار السلام في تنزانيا، يجمع ما بين التدريب المهني بالشراكة مع مؤسسات المدخرات والتسهيلات الائتمانية، فضلاً عن توفير أدوات معرفية عن الريادة والمشاريع؛ بهدف تعزيز القابلية لتوظيف (Employability) الشباب. تبع هذا التدخل النموذج الذي قدمته مشاريع التمكين الاقتصادي للشباب (Youth Economic Empowerment Projects) التي مولها الاتحاد الأوروبي بشكل أساسي. يركز المشروع على الشباب المهمشين الذين يحتاجون، على الأرجح، إلى أكثر من التدريب المهني لتعزيز قابليتهم للتوظيف بطريقة مستدامة (Mbagwa, 2021). وبناء عليه، يتضمن التدخل عناصر إضافية للدعم المالي، من خلال مجموعات الائتمان والادخار، ومجموعة من الأدوات التي تعزز معرفة الشباب بما يتعلق بالمشاريع الريادية؛ بهدف تعزيز فعالية التدخل واستدامته الذي عادة ما يقتصر على التدريب.

تعرف اليونسكو (2016) التدريب والتعليم المهني على أنه العملية التعليمية التي تنطوي على التعليم العام، والتدريب التكنولوجي، واكتساب المهارات العملية، وكذلك المواقف والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهنة المحددة التي ينوي المرء التخصص فيها (UNESCO, 2016). تتفق الأدبيات حول الآثار الإيجابية للتدريب التعليمي المهني (يشمل مهارات فنية عديدة مرتبطة بالوظائف المهنية في مختلف القطاعات) على صعيد تعزيز قابلية توظيف الشباب (Ogbhunaya and Udoudo, 2015; Dummert, 2020; Sigu, 2017; Dania et al., 2014). كما وجدت الدراسات أن مساهمة مؤسسة الادخار والائتمانات في تعزيز قابلية توظيف الشباب واضحة أيضاً (Mbagga, 2014; Kabega, 2017; Obadia, 2013). أما بالنسبة إلى توفير أدوات معرفية خاصة بكيفية ريادة المشاريع، وهي العنصر الثالث والأخير في نموذج التمكين الذي تم تنفيذه في تنزانيا، فقد تم تضمينه في النموذج بناءً على الأدبيات التي تسلط الضوء على أهمية الوصول إلى المعرفة من أجل خلق فرص عمل مستدامة للشباب (Okoye and Armonu, 2016; Rajeev et al., 2017). ولذلك، وُضع نموذج يشمل العناصر الثلاثة جميعها وفقاً للأدبيات لتحديد مدى فعاليتها مجتمعةً في تمكين الشباب. كما وجدت دراسة تقييمية أن توفير ”حزمة“ التدخل هذه ساهمت بشكل إيجابي في زيادة دخل الشباب، وتسهيل قابلية توظيف الفئات الشبابية المهمشة في تنزانيا (Mbagwa, 2021).

2-4-5 نموذج التمكين الاقتصادي من خلال التدريب برعاية الشركات في القطاع الخاص

أحد أهم المجالات التي يمكن للقطاع الخاص المشاركة فيها في تطوير مهارات الشباب هو تطوير برامج تدريبية للشباب العاطلين عن العمل، وبرامج لتعزيز مهارات للموظفين الجدد من الشباب بشكل

داخلي، سواء أكان ذلك في الشركات أو المصانع. ينظر إلى سياسات جانب الطلب في حد ذاتها على أنها مفيدة للغاية عند مقارنتها بسياسات جانب الطلب، بل ضرورة، وذلك لأن هذا النموذج يتضمن احتياجات سوق العمل كما حددها القطاع الخاص، على عكس برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التقليدية التي يقودها مدربون وخبراء ومسؤولون في الحكومة أو المؤسسات غير الحكومية. أحد أهم النماذج في الإقليم على مشاركة القطاع الخاص هو برنامج "سياحة" في الأردن المدعوم من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. يسعى البرنامج إلى تحسين البرامج التدريبية في صناعة الفنادق والسياحة، من خلال تحديث المناهج الدراسية، وإدخال أنماط المهارات غير التقنية التي يحتاج إليها الخريجون في هذا القطاع. وما يميز نموذج "سياحة" عن غيره تضمنه عنصراً إلزامياً للخبرة العملية، حيث وقعت مراكز التدريب عقوداً مع الفنادق والمطاعم المعتمدة لتوفير التدريب العملي أثناء العمل ومراقبة المتدربين في مواقع عملهم. في العام 2019، تولت جمعية الفنادق الأردنية الإدارة الكاملة لأحد برامج الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية - مسارات إلى الاحتراف - الذي تم تطويره على غرار نموذج "سياحة"، حيث قدمت مستويات متعددة من التدريب أثناء العمل المعتمد وطنياً لمحترفي الضيافة في أكثر من 30 فندقاً في جميع أنحاء الأردن (Glick et al., 2017).

بالنسبة إلى برامج التدريب التي تقوم بها الشركات والمصانع في القطاع الخاص لزيادة القدرة الإنتاجية للعمال، وتنافسية المنتجات، والحد من فجوة المهارات، فلا توجد دراسات تتحقق من الأثر الكمي لهذه البرامج فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي للشباب بشكل خاص، حيث عادة ما تأخذ هذه الدراسات عينة من العمال بشكل عام من دون أن تحدد المشاركة في البرامج لفئة محددة. بشكل عام، في المغرب، ومن خلال عينة من 500 شركة كبيرة وصغيرة في ست صناعات مختلفة (الأغذية والمنسوجات والملابس والجلود والأحذية والمواد الكيميائية والبلاستيك) تتراوح أعمارها من 11-20 عاماً وعدد عمالها من 20-49 عاملاً، وجدت دراسة أجراها خالد سكات (Sekkat, 2011) أن هناك علاقة إيجابية بين نسب إنتاجية العمال وقرار تفعيل برامج التدريب، الذي اتخذته الشركات تبعاً لقرار الحكومة المغربية في العام 1999 بدعم التدريبات، وذلك بهدف تعزيز رأس المال البشري والقدرة التنافسية للمنتجات المحلية. إضافة إلى قرار تفعيل برامج التدريب، فإن لكثافة التدريب (أي عدد الأيام التي يتلقاها العامل) أثراً كبيراً على الإنتاجية في الشركات الصغيرة والمتوسطة. أما بالنسبة إلى الشركات الكبيرة (أكثر من 100 عامل)، فلم تجد الدراسة أي علاقة بين برامج التدريب وإنتاجية العمال، وبالتالي يجب على الحكومات، خاصة تلك التي تتميز بعدد كبير من الشركات الصغيرة والمتوسطة، أن تخصص الدعم للتدريب للشركات الصغيرة نسبياً.

2-4-6 الشباب ذوي الإعاقة: نموذج توفير "تجربة العمل" ودورها في زيادة نسب المشاركة في سوق العمل

تشير الأدلة المستمدة من تدخلات التوظيف إلى أن تدخلات التمكين الاقتصادي التي تركز على توفير خبرات العمل وفرص التعلم أثناء العمل (on-the-job learning)، هي الأكثر فعالية في زيادة نسب مشاركة الشباب ذوي الإعاقة في سوق العمل. بشكل أكثر تحديداً، إن الحصول على وظيفة/تدريب مدفوع الأجر (internship)، أو نشاط تطوعي هادف، أو نوع من التدريب الداخلي في مؤسسة أو مكان عمل ما؛ يزيد من احتمالية توظيف الشباب ذوي الإعاقة. ولطالما يُطلب هذا النوع من الفرص من الشاب أو الشابة تحمل المسؤولية بشكل جدي، والالتزام بمقدار من الوقت بشكل يومي (Patnaik, 2023). على سبيل المثال، وجدت دراسة تقييم برنامج "PROMISE" (Promoting Readiness of Minors in Supplemental Security Income) أن العامل الأكثر فعالية في دفع التغيير الإيجابي للشباب من ذوي الإعاقة (14-16) سنة من حيث العمالة والحصول على الأجور هو إمكانية حصولهم على تجربة عمل مدفوعة خلال الأشهر الـ 18 الأولى من التعيين العشوائي في برنامج "PROMISE". يقدم البرنامج عدداً كبيراً من الخدمات المختلفة من تعليم وتدريب وغيرها في الولايات المتحدة لتمكين الشباب من ذوي الإعاقة اقتصادياً، ومن ثم يتم تقييم أثرها على الفئات المستهدفة والتحقق أي منها الأكثر فعالية من حيث إدماج الشباب ذوي الإعاقة في الاقتصاد. في الواقع، أظهرت دراسة تقييم البرنامج أن الشباب الذين حصلوا على فرصة عمل مدفوعة كانوا أكثر ترجيحاً بنسبة 7% من غيرهم من الفئة نفسها الذين لم يحظوا بفرصة عمل مدفوعة أن يكونوا موظفين بعد مرور خمس سنوات من مشاركتهم. إضافة إلى فرص العمل المأجور بعمر الشباب، وجدت الدراسة أن برامج محو الأمية المالية والتعرف على الحقوق والخدمات والمزايا المتوفرة للشباب من ذوي الإعاقة تؤدي أيضاً دور الواسطة في تحقيق التغيير الإيجابي في مستقبل الشباب الاقتصادي (Patnaik, et al., 2022).

الفصل الثالث

تمكين النساء والشباب في السياق الفلسطيني

1-3 المقدمة

يواجه الشباب تحديات كبيرة في توفير الفرص الاقتصادية في الضفة الغربية وقطاع غزة. وتشكل هذه الفئة العمرية، التي تتراوح أعمارها بين 15 و24 عاماً، حوالي 35% من إجمالي القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية. وعلى الرغم من ذلك، تعد معدلات البطالة بين الشباب الفلسطينيين من الأعلى في المنطقة، حيث يعاني أربعة من كل عشرة شباب من البطالة، وفقاً لمنظمة العمل الدولية (2017). ويستمر هذا الوضع على الرغم من ارتفاع معدلات التحصيل الأكاديمي، وبشكل خاص بين الإناث (منظمة العمل الدولية، 2017). إن أحد المجالات الرئيسية التي تبرز فروقات بين الجنسين في فلسطين يتعلق بالوصول إلى فرص التوظيف والاعتماد الاقتصادي. تتسم البيئة الاقتصادية بمحدودية فرص العمل، وضعف المشاركة في سوق العمل، وارتفاع معدلات البطالة؛ ما يؤدي إلى زيادة مستويات الفقر في المجتمع الفلسطيني. تتأثر النساء بشكل خاص بهذه الظروف، وذلك نظراً إلى تأثرهن بديناميكيات القوة والتوازن داخل الأسرة؛ الأمر الذي يفضي إلى تعزيز سيطرة الرجل على الأطفال والزوجة. ويساهم هذا الوضع في تكريس دورة جديدة من العنف الأسري.

تعتمد النساء الفلسطينيات اقتصادياً على الرجال لعوامل متعددة، مثل: محدودية فرص العمل المتاحة، والزيادة في مشاركة النساء بأعمال غير مدفوعة الأجر، والصعوبات التي تواجهها النساء في الوصول إلى قطاعات العمل التي تسودها الهيمنة الذكورية. إضافة إلى ذلك، يؤثر التصور الاجتماعي لعمل النساء باعتباره احتياجاً وليس حقاً إنسانياً على فرص عملهن.

وتساهم عوامل عدة في تقييد فرص عمل النساء، بما في ذلك القيود المفروضة على التنقل لأغراض العمل والتباطؤ في النمو الاقتصادي الناجم عن الظروف الجيوسياسية المعقدة. وتشكل هذه العوامل مجتمعة عقبات كبيرة أمام تحقيق النساء للاستقلال الاقتصادي، وتعزيز مكانتهن الاجتماعية والمهنية في المجتمع الفلسطيني.

وفقاً لتقرير إحصائيات وزارة الاقتصاد، بلغ عدد الشركات المسجلة حديثاً 2,524 مع نهاية العام 2022، غالبيتها موجودة في مدينة رام الله (879 منشأة)، بينما كان أقل عدد في محافظة طوباس (36 منشأة) (وزارة الاقتصاد الوطني، 2022). وشهد عدد الشركات المسجلة لشهري تشرين الثاني 2023 انخفاضاً بنسبة 35% مقارنة بالشهر المناظر من العام 2022. كما يلاحظ أن عدد الإناث المسجلات في السجل

التجاري قد ارتفع بنسبة 24.0% في العام 2022 مقارنة بالعام 2021، حيث تم تسجيل 314 مقابل 252 في العام 2021، وشكلت الإناث ما نسبته 5.7% من إجمالي عدد المسجلين في السجل التجاري خلال العام 2022، حيث ارتفع العدد الإجمالي بنسبة 49.6% مقارنة بالعام 2021 (وزارة الاقتصاد الوطني، 2022). ربما يعود ذلك إلى الجهود التي ترافقت للتعافي والإنعاش الاقتصادي التي شهدتها الاقتصاد الفلسطيني بعد جائحة كورونا، خاصة مع استحداث بعض صناديق الائتمان الحكومية (مثل صندوق استدامة)، إضافة إلى المنح الخاصة بدعم المشاريع الصغيرة من الجهات الحكومية، التي استهدفت بشكل رئيسي المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر، وبشروط ميسرة. علاوة على إصدار الإعفاءات من متطلبات التسجيل والترخيص التي ساهمت في زيادة التسجيل، وإصدار تعليمات تتعلق بتسهيل تسجيل المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر وغيرها. كما كانت النساء أكثر الفئات تضرراً في سوق العمل من ناحية فقدان وظائفهن، وبالتالي أصبح التوجه إلى المشاريع الفردية إحدى الوسائل المهمة للنساء للدخول إلى سوق العمل.

تُشير دراسة معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، إلى أن معدل النشاط الاقتصادي بين النساء الفلسطينيات منخفض جداً مقارنة بالذكور، وتُعد الفجوة بين رواد الأعمال من الجنسين في فلسطين أوسع فجوة مُسجلة بين الدول المشاركة في مرصد ريادة الأعمال العالمي. يبرز النشاط الريادي بين النساء بشكل أكبر في الفئات العمرية المتوسطة (35-44)، تليها فئة الشابات (18-34) سنة. في المقابل، يُلاحظ أن الذكور الرياديين ينشطون بشكل ملحوظ في الفئة العمرية (45-54) سنة، وينخفض هذا النشاط بين الشباب (مرار وآخرون، 2022).

وفقاً للدراسة، فإن الدافع الرئيسي وراء ريادة الأعمال لدى الغالبية العظمى من النساء هو الحاجة الاقتصادية، بينما يُركّز الذكور بشكل أكبر على استغلال الفرص المتاحة. تُظهر البيانات أن معظم المشروعات الريادية التي تديرها النساء تتركز في القطاعات الاستهلاكية بنسبة 58%، وتشمل التجارة والتجزئة والخدمات الاجتماعية والصحة والتعليم، يليها القطاع التحويلي (التصنيع) بنسبة 22%. من جانب آخر، سُجل حوالي 104 آلاف مشروع أسري في القطاع الاقتصادي غير المنظم في العام 2022، حيث تملك الإناث أكثر من خمس هذه المشاريع بإجمالي 23 ألف مشروع؛ أي ما يُمثل 22%، في حين يملك الذكور 81 ألف مشروع بنسبة 78%. وتُوظف هذه المشاريع أكثر من 185 ألف عامل، بينهم حوالي 160 ألفاً من الشباب مقابل 25 ألف امرأة. أما في الأنشطة الاقتصادية، فيُسجّل عدد العاملين/ات في أنشطة الصناعة والإنشاءات ضمن المشاريع الأسرية بنحو 113 ألف عامل، ويمثلون 61% من إجمالي العاملين في المشاريع الأسرية، تليها أنشطة النقل والتخزين والاتصالات والمعلومات والخدمات بواقع 44 ألف عامل بنسبة 24%، ومن ثم أنشطة التجارة الداخلية بواقع 28 ألف عامل بنسبة 15%. وتُشير الإحصاءات إلى أن القطاع المنظم يضم فقط 5% من إجمالي العاملين في فلسطين، بينما يعمل 95% من العاملين في القطاع غير المنظم (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022ب).

بناءً عليه، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم نماذج فعّالة لريادة الأعمال وتطوير الشباب والنساء بهدف تحسين فرصهم الاقتصادية، وتعزيز إمكانيات وصولهم إلى السوق والمعاملات التجارية المدرة للدخل، خاصة في سياق مشاريعهم الريادية، بهدف تحقيق حياة كريمة لهم. ويتم ذلك من خلال تحليل العناصر الرئيسية للتمكين الاقتصادي، ودراسة المهارات والخبرات اللازمة، واستكشاف سبل التعاون مع الجهات الرسمية وغير الرسمية في فلسطين لإيجاد الحلول المناسبة. وفقاً لشقير (2023)، يُعرف نموذج الأعمال على أنه "الإطار الشامل الذي يصف كيفية تكوين وربحية وتشغيل الشركة بشكل مبتكر ومستدام؛ أي يشمل جميع العناصر التي تساعد الشركة على تحقيق القيمة والدخل، بما في ذلك هيكل التكاليف، والمصادر، والشركاء، وقنوات التوزيع، وعلاقة الشركة بالعملاء" (شقير، 2023).

يُساهم هذا الفصل في تحليل الجوانب المؤثرة في تمكين النساء والشباب، بما في ذلك البيئة القانونية والتنظيمية، ومصادر التمويل والشمول المالي، وأهمية تطوير المهارات والخبرات، والتعاون مع المؤسسات ذات العلاقة وفيما بينها. كما يتناول تأثير الثقافة والأعراف المجتمعية ودور القطاع الخاص في دعم التمكين الاقتصادي للمرأة. وكذلك يسعى إلى عرض التحديات القائمة وتحليلها بناءً على مراجعة الأدبيات ونتائج المقابلات ومجموعات العمل البؤرية، فضلاً عن تقديم توصيات عملية لتحسين الظروف، وتعزيز الفرص الاقتصادية للشباب والنساء.

2-3 البيئة القانونية والتنظيمية

يركز هذا المحور على تحليل الإطار القانوني والتنظيمي المؤثر في تحديد فرص التمكين الاقتصادي، حيث يُسلط الضوء على التحديات الرئيسية للتمكين الاقتصادي للشباب والنساء في القطاع الخاص بشكل عام، ويقدم توصيات حول السبل التي يمكن من خلالها تحسين البيئة القانونية لدعم التمكين. تعدّ البيئة القانونية الحجر الأساس لكافة السياسات واللوائح التنفيذية الخاصة بالتنمية والتمكين الاقتصادي لكلا الجنسين. فعلى الرغم من انضمام فلسطين إلى العديد من الاتفاقيات والمواثيق والمعاهدات الدولية، مثل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي تنص بنوده على ضرورة ضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية وبشروط عمل عادلة ومرضية للجميع،¹³ فإن الدراسة والمقابلات ومجموعات العمل أثبتت أن التحديات ما زالت قائمة. وفي هذا السياق، تبرز اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) التي لم تبد "دولة" فلسطين أي تحفظات على بنودها كنموذج للالتزام الدولي. ومع ذلك، تصطدم الاتفاقية مع قانون الأحوال الشخصية رقم (61) لسنة 1976، واتفاقية المساواة في الأجور رقم (100) الخاصة بمساواة الأجور بين العمال والعاملات، وخاصة عند تساوي قيمة العمل.¹⁴

13 المادتان 3 و7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، 1966.

14 اتفاقية المساواة في الأجور (رقم 100) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لـدي تساوي قيمة العمل | OHCHR

من أحد أهم التحديات التي عبر عنها المشاركون في الدراسة حول معوقات التمكين الاقتصادي للشباب والنساء، هو ما يتعلق بالبيئة النازمة التي يستند إليها جميع المشاريع الاقتصادية والابتكارية التي تحتاج إلى بيئة قانونية تنظمها. وعلى الرغم من إقرار قانون الشركات الجديد الذي يشجع الريادة، ويساهم في مشاركة النساء ودخولهن إلى السوق المنظم، فإن الوعي حول ميزات هذا القانون ما زالت محدودة. في هذا السياق، ركّز بعض المشاركات في الدراسة على أهمية تطبيق القانون واستغلاله بشكل فعال، في سياق نجاح الفرص والخدمات المقدمة إلى النساء ضمن مشاريع التمكين الاقتصادي. على سبيل المثال، أوضحت ممثلة عن مركز دراسات المرأة:¹⁵

”نسعى من خلال برامج المركز إلى تعزيز الحقوق من خلال الرجوع إلى القوانين وتعديلها. لقد قمنا بحملات عديدة بهدف إعادة صياغة القوانين بما يضمن حماية النساء على الصعيدين القانوني والاقتصادي والاجتماعي. ومع ذلك، مهما كانت جهود التغيير مكثفة، غالباً ما يواجه المسؤولون عن تنفيذ القوانين عقبات تحول دون تحقيق ذلك، ولهذا يجب أن يحدث التغيير من خلال القانون نفسه، إضافة إلى ضرورة التركيز على آليات تنفيذه بما يحقق العدالة للنساء والشباب.“

كما أظهرت نتائج لقاء المجموعات البؤرية، التي تضمنت الرياديات والجهات الداعمة، لمحة عن التحديات التي تواجهها صاحبات المشاريع في مسيرتهن الاحترافية والإنجازات التي حققتها نحو تطوير مشاريعهن. وتضمنت القطاعات التي تعمل بها صاحبات المشاريع صناعة الصابون العضوي، والتطريز، والخدمات الهندسية، وتصميم الأزياء، والفنون الإلكترونية، وإنتاج الصابون العلاجي. ومن بين التحديات الرئيسية التي تم التعبير عنها، تبرز العقبات التنظيمية والامتثال للقوانين واللوائح الحكومية بوصفها أبرز الصعوبات. تُشير المشاركات إلى التحديات المرتبطة بالحصول على التراخيص اللازمة لأعمالهن، خاصة من وزارة الصحة لمشروع الصابون العضوي، حيث تُشكل المتطلبات المعقدة والمكلفة عائقاً كبيراً أمام النمو والتوسع؛ إذ أشارت إحدى المشاركات إلى ما يلي:

”بدلت جهوداً كبيرة في معالجة ملف الضرائب الخاص بي، وذلك بالتعاون مع محاسب ومحام لضمان الامتثال للمعايير المطلوبة. تتمثل العقبة التي أواجهها حالياً في الحصول على الترخيص اللازم من وزارة الصحة؛ نظراً إلى المتطلبات التي وضعتها الوزارة، والتي تشترط إقامة بناء خاص للحصول على ترخيص لصنف واحد من المنتجات فقط. ويُعدّ هذا المطلب تحدياً كبيراً، وأتساءل عن مدى إمكانية توفير تسهيلات قد تساعد في تجاوز هذا التحدي. أؤكد أنني أجريت جميع الفحوصات اللازمة للمنتج لضمان جودته ومطابقته للمعايير الصحية المعمول به. للحصول على الترخيص، من الضروري توافر مبنى مستقل يضم مساحات كافية وأماكن مخصصة للتخزين، إضافة إلى ضرورة أن يكون هذا المبنى بعيداً عن المناطق السكنية. لقد قمت بتجهيز المكان من حيث التحكم في الرطوبة ودرجات الحرارة لضمان بيئة تخزين مثالية. ومع ذلك، عندما يأتي الأمر لمنح التراخيص، تطلب الجهات المعنية إنشاء

15 مقابلة مع ساما عويضة، المدير العام لمركز الدراسات النسوية رام الله، 15 تشرين الأول 2023.

المبنى في موقع بعيد، وهو ما يشكل تحدياً كبيراً بالنسبة إلي؛ نظراً إلى عدم توافر الموارد المالية الكافية لإنشاء مصنع في مكان بعيد. أمتلك الأجهزة والماكينات اللازمة، ولدي استشارات من أستاذ جامعي في هذا المجال، وأخطط لعرض هذه التوصيات على وزارة الصحة“.

أكدت المشاركات، كذلك، على تحديات محورية تواجه صاحبات المشاريع الريادية، خاصة في مجال حماية حقوق الملكية والتكاليف المرتبطة بالتسجيل الرسمي والضرائب. ويستدعي هذا الواقع تطوير استراتيجيات دعم متكاملة للمشاريع الريادية، تأخذ بعين الاعتبار التحديات الخاصة التي تواجه الفئات المختلفة، بما في ذلك النساء رائدات. في هذا السياق، قامت مشاركة بتسليط الضوء على حقيقة أن الإجراءات البيروقراطية والتكاليف المترتبة على الالتزام بالمعايير القانونية يمكن أن تشكل عبئاً كبيراً على صاحبات الأعمال؛ ما يحد من قدرتهن على الابتكار والتوسع:

”لا شك في أن القيام بالتسجيل بشكل رسمي يُعد خياراً أفضل بكثير بالنسبة إلينا. أجد نفسي دائماً في مواجهة مشاكل تتعلق بحقوق الملكية، حيث يتم سرقة عملي أو المحتوى الخاص بي، وإذا أردت رفع دعوى قضائية ضد كل شخص، فلن أتمكن من مواكبة ذلك. لقد ساعدنا المنتدى في إجراء التسجيل، مع الاستفادة من إعفاءات الرسوم في كل من وزارة الاقتصاد والغرفة التجارية. تكمن المعضلة في أنه مع كل قطعة أود طرحها في السوق، يتوجب علي دفع ضرائب؛ ما يضطرني إلى رفع الأسعار على العملاء“.

إضافة إلى ذلك، أشارت صاحبات عدد من المشاريع إلى التحديات المتعلقة بتوسيع نطاق الأعمال محلياً ودولياً، معربات عن الحاجة إلى إجراءات مُبسطة تُمكن الأعمال من تمثيل نفسها في الخارج من دون الخوض في التعقيدات البيروقراطية. وهذا يسلط الضوء على أهمية تسهيل العمليات التنظيمية لدعم رواد الأعمال.

تُعاني صاحبات المشاريع أيضاً من قيود مالية وتشغيلية تحد من قدرتهن على التوسع والابتكار. تجربة صاحبة مشروع الخياطة، التي تحدثت عن التكاليف العالية المرتبطة بالتطوير المهني وشراء المعدات، تؤكد الحاجة الماسة إلى وجود دعم مالي أكبر يُمكن رائدات من تحقيق أهدافهن. إضافة إلى ذلك، تواجه صاحبات المشاريع تحديات مرتبطة بجنسهن، بما في ذلك التعرض للنصب والاستغلال؛ الأمر الذي يبرز الصور النمطية الجنسانية السلبية في بيئة الأعمال. فقد أشارت صاحبة مشروع إلى أن التعامل مع الإناث يُعطي إشارة خاطئة بأنه من المقبول استغلالهن؛ ما يعكس التحديات المرتبطة بالجنس في السياق الريادي.

ومن جانب آخر، تُظهر صاحبات المشاريع قدرة ملحوظة على الابتكار وتنويع منتجاتهن، مثل صاحبات المشاريع اللواتي قمن بتطوير منتجات فريدة تستجيب لاحتياجات السوق، مثل خياطة بدلات العرائس على سبيل المثال لا الحصر، ويستخدمن المنصات الرقمية واستراتيجيات التسويق المبتكرة للوصول

إلى جمهور أوسع. مع ذلك، تواجه صاحبات المشاريع تحديات مرتبطة برفع القدرات، حيث أشارت صاحبة مشروع الخياطة إلى ما يلي:

”أعمل في مجال تصميم فساتين السهرة، وأطمح إلى توسيع نطاق عملي ليشمل تصميم بدلات العرائس. أحمل دبلوماً في تصميم الأزياء، وقد بذلت جهداً في البحث عن دورات تخصصية في تصميم بدلات العرائس داخل البلاد، لكنني لم أجد ما يلبي احتياجي. ويكمن العائق الأساسي في التكلفة العالية لهذه الدورات، حيث إنني أدير عملي من منزلي وقد سجلت مشروعني في وزارة الاقتصاد، ولكنني لم أقم بالتسجيل في الغرفة التجارية، فأنا ملتزمة بالمتطلبات القانونية، ولكنني لا أجد حافزاً كافياً لتسجيل مشروعني“.

من جانبها، أكدت وزارة الاقتصاد أن العقبة الرئيسية أمام البيئة التمكينية تتمثل في صعوبة وصول القطاع غير المنظم إلى التمويل والأسواق، فضلاً عن النقص في المهارات الإدارية والتخصصية. وأضافت أن هناك نقصاً في الوعي بالتشريعات النافذة والتسهيلات المتاحة، خاصة تلك المتعلقة بالتسجيل الرسمي والضرائب الفلسطينية؛ الأمر الذي يؤثر سلباً على الموارد المالية الحكومية وعلى تطوير المشاريع.

وتؤكد وزارة الاقتصاد أيضاً ضرورة مواصلة الجهود للتغلب على هذه التحديات، من خلال تعزيز الوعي بين الشباب والنساء بالقوانين التنظيمية، بما في ذلك قانون الشركات، وتبسيط الضوء على أهمية التسجيل وتأثيره الإيجابي على أصحاب المشاريع. إضافة إلى ذلك، تشدد الوزارة على أهمية التعريف والتوعية بالخدمات الأخرى ذات الصلة بالأنشطة الاقتصادية، مثل: الترخيص، والاستيراد والتصدير، والحوافز الاستثمارية، وحقوق الملكية الفكرية، والمواصفات والمقاييس وغيرها، ودورها في تطوير المشاريع وتنفيذها بكافة تصنيفاتها. كما تؤكد أهمية تطوير وتنفيذ برامج التدريب المهني والمهارات المطلوبة لتطوير المنتجات ودخول الأسواق، فضلاً عن تنفيذ استراتيجية الشمول المالي، بما يتعلق بتيسير وصول الفئات المهمشة إلى التمويل.

وتستمر الوزارة في تنفيذ المبادرات الموجهة نحو دعم المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر من خلال سلطة النقد والبنوك، التي تشمل توفير التسهيلات للحصول على التمويل، وتنفيذ ورش العمل والدورات التدريبية المالية المتعلقة بهذا الخصوص. علماً أن الدراسة في أقسام أخرى تطرقت إلى عدد آخر من السياسات في هذا المجال.

تفتقر البنية القانونية في فلسطين إلى أنظمة وآليات شاملة لحماية حقوق للنساء والفتيات؛ الأمر الذي يعيق حقوقهن في الملكية وحياسة الأراضي، ويحد بشكل كبير من فرص التوظيف، لا سيما بالنسبة إلى صاحبات المشاريع. في هذا السياق، قامت دولة فلسطين بالتركيز على دعم تمكين النساء اقتصادياً، ضمن أطر قانونية وسياساتية عدة. على المستوى الوطني، تُبرز خطة التنمية الوطنية الفلسطينية

(2017-2023) التمكين الاقتصادي للمرأة بوصفه أولوية رئيسية، مع تطوير استراتيجيات وتدابير لدعم تسجيل الشركات التي تملكها وتديرها النساء، خاصة من المنزل، المدعومة بقانون الشركات الجديد آنف الذكر. وتهدف هذه الخطة إلى تحسين البيئة القانونية والتنظيمية لرائدات الأعمال، من خلال تقليل الإجراءات البيروقراطية، وتعزيز شفافية اللوائح التجارية، وتسعى إلى زيادة وصول النساء إلى التمويل والتسهيلات الائتمانية، خاصة في المناطق الريفية والمهمشة، من خلال إنشاء صناديق مخصصة وبرامج مالية تستهدف صاحبات المشاريع.

تسعى الوزارة من خلال هذه الجهود إلى دعم تنمية المشاريع الريادية للنساء؛ ما يساهم إيجابياً في تحسين وضعهن الاقتصادي والاجتماعي. وعلاوة على ذلك، تُظهر الخطة الأهمية القصوى لبناء القدرات وتطوير المهارات لرائدات الأعمال، من خلال توفير برامج تدريب تُركّز على تحسين مهارات الإدارة والتسويق والتخطيط المالي للنساء. من المتوقع أن تُعزز هذه الجهود التنافسية للشركات التي تديرها النساء ويمكنهن من الوصول إلى أسواق وفرص جديدة. وأخيراً، تُقر الخطة بأهمية فرص التواصل وحاضنات الأعمال في دعم نمو وتطوير الشركات التي تملكها وتديرها النساء، من خلال تدابير لإنشاء حاضنات أعمال جديدة وتوسيع الحاضنات القائمة، خاصة في المناطق الريفية والمهمشة، وتوفير الوصول إلى المعلومات والتكنولوجيا لصاحبات المشاريع لتعزيز تنافسيتهن.

إضافة إلى ذلك، أطلقت الحكومة الفلسطينية الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للأعوام 2017-2020، التي تهدف إلى دعم تسجيل وتنمية الشركات التي تملكها وتديرها النساء في فلسطين. وتحدد الاستراتيجية أهدافاً لزيادة عدد الشركات المسجلة التي تملكها النساء بنسبة 10% سنوياً، مع التركيز على تعزيز ريادة الأعمال بين النساء في المناطق الريفية والمجتمعات المهمشة. وتتضمن الاستراتيجية تدابير خاصة، مثل: توفير برامج تدريب وبناء القدرات، وتحسين وصول النساء إلى التمويل والتسهيلات الائتمانية، وتيسير عملية التسجيل، وتعزيز وصول النساء إلى الأسواق وتحسين تنافسيتهن. وفي هذا السياق، أشارت الاستراتيجية الوطنية للنوع الاجتماعي (2021-2023) إلى "أن الجهود التي بذلت لتحقيق تلك النتائج لم تكن بالمستوى المطلوب، ولم تنعكس على تحقيق النتائج بنسب كبيرة" (مكتب رئيس الوزراء، 2020)¹⁶. كما أكدت ضرورة استمرارية العمل عليها، مع أهمية وضع آليات مراقبة على تنفيذ التدخلات اللازمة لتحقيق النتائج، حيث عملت وزارة المرأة على وضع استراتيجية وطنية لتعزيز ريادة المرأة الفلسطينية (وزارة شؤون المرأة، 2019).

من المهم الإشارة إلى أن الجهات التشريعية في فلسطين، استحدثت حزمة من القوانين والإجراءات التنظيمية مع مختلف جهات الاختصاص في القطاع العام، بالشراكة مع القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي؛ من

16 مكتب رئيس الوزراء. (2020). الاستراتيجية القطاعية للنوع الاجتماعي: الخطة الوطنية للتنمية في فلسطين - الصمود المقاوم والانفكاك والتنمية بالعناقيد نحو الاستقلال. الخطة الوطنية للتنمية 2021-2023.

أجل تطوير بيئة الأعمال، والدفع بعجلة الاقتصاد في فلسطين. على الرغم من أن هذه الدراسة لا تتسع لعرض مختلف القوانين والتشريعات، فإنه من المهم التطرق إلى مجموعة منها، التي لها علاقة مباشرة ببدء الأعمال، وبتعزيز نماذج الأعمال الخاصة بتمكين النساء والشباب، خاصة ضمن القطاعات الثلاثة التي شملتها الدراسة، وهي: صناعة الأغذية، والصناعات الحرفية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

1-2-3 قانون الشركات الجديد رقم (42) لسنة 2021

صادق رئيس دولة فلسطين على قانون الشركات الجديد (قرار بقانون رقم (42) لسنة 2021 بشأن الشركات)، والبدء بتطبيق القانون بشكل فعلي من بداية شهر نيسان 2022. وسيعمل هذا القانون على إحداث نقلة نوعية في مجال الاستثمار، وقد تضمن العديد من الأحكام المستحدثة التي من شأنها تطوير النظام القانوني في فلسطين بما يتلاءم مع أفضل الممارسات الدولية. ومن أبرز الجوانب التي عمل القانون على معالجتها وتنظيمها ما يلي:

- استحداث أنواع جديدة من الشركات، مثل الشركات ذات المسؤولية المحدودة، والشركات المهنية.
- إلغاء متطلبات الحد الأدنى في رأس مال الشركات، باستثناء الشركات المساهمة العامة.
- إمكانية تأسيس الشركات من قبل شخص واحد أو أكثر لأنواع معينة من الشركات ذات المسؤولية المحدودة.
- تنظيم عمل الشركات التي تدار من المنازل وفق تعليمات تصدر من وزير الاقتصاد الوطني.
- أتاح القانون إمكانية تسجيل الشركة من خلال محامٍ أو كاتب العدل أو الشركة نفسها.
- الحق في إقامة دعاوى مباشرة لدى المحكمة المختصة للدفاع عن حقوق الشركة ومصالحها، وكذلك الحق في إقامة دعاوى فرعية نيابةً عن الشركة لحماية حقوقها، وهذا يوفر حماية لصغار المساهمين.
- تمثيل من كلا الجنسين في عضوية مجالس الإدارة في شركات المساهمة العامة، حيث يكون ثلث الأعضاء على الأقل من النساء، إن أمكن.
- إنشاء سجل إلكتروني للشركات، وإمكانية التسجيل والتعديل إلكترونياً (عبر الإنترنت)، وفق نظام خاص يصدره مجلس الوزراء لتسجيل الشركات.

يقدم هذا التشريع العديد من الفوائد الخاصة بدعم صاحبات المشاريع في فلسطين، بما في ذلك الشباب من الجنسين. ومن هذه المزايا الحماية القانونية، وتيسير الأعمال، وتوفير الإمكانات للشركات ذات المسؤولية المحدودة، وتحسين إمكانية الوصول إلى رأس المال. كما يسمح القانون بالتسجيل سواء عبر محامٍ أو مباشرة عن طريق الأفراد أنفسهم؛ ما يقلل العبء المالي على رائدات الأعمال. إضافة إلى ذلك، يُمكن القانون الشركات من جمع رأس المال من خلال وسائل متنوعة، مثل إصدار الأسهم والسندات والقروض؛ ما يوفر لرائدات الأعمال فرصة أكبر للوصول إلى رأس المال. ويوفر القانون الأمان لصاحبات الأعمال ويحميهن من النزاعات القانونية أو المسؤوليات.

ومع ذلك، أشارت المشاركات والمشاركين في الدراسة، إلى وجود قيود تعيق التوسع والتنافسية مع الشركات الكبرى، وخاصة تلك المتعلقة بحدود رأس المال المفروضة على المشاريع. وعلى الرغم من توفير وزارة الاقتصاد الوطني بعض التسهيلات لدعم المشاريع الريادية للنساء والشباب، عبر تضمين نص في قانون الشركات الجديد يلغي الحد الأدنى لرأس المال لمعظم الشركات، باستثناء الشركات ذات المساهمة العامة، فإن هذه التدابير ما زالت غير معروفة على نطاق واسع حسبما أظهرت المقابلات والمجموعات البؤرية بشكل عام. لذا، تجد النساء صعوبة في الوصول إلى هذه المصادر والموارد. إضافة إلى ذلك، يشكل النقص في الوعي بالفرص المتاحة والحزم المالية والإجرائية عقبة تحول دون إقدام النساء على بدء مشاريعهن الخاصة، كما تشكل متطلبات مراقبة الجودة للمنتجات الغذائية عائقاً أمام صاحبات المشاريع في قطاع الإنتاج الغذائي.

تُظهر نتائج مقابلة مع ممثل المؤسسة الوطنية الفلسطينية للتمكين الاقتصادي (تمكين) إلى تحديات تواجه الشباب والنساء في فلسطين، خاصة فيما يتعلق بتسجيل الشركات، وانضمام النساء إلى مجالس إدارة الشركات المسجلة رسمياً، حيث أشار باسم دودين، ممثل المؤسسة، إلى وجود فجوة معرفية حيال القانون الجديد والمادة 172، وهو يعكس مسألة شائعة بين المشاركين والمشاركات في المقابلات ولقاءات المجموعات البؤرية التي أجريت لغرض إعداد هذه الدراسة.

في هذا السياق، قامت الحكومة الفلسطينية باتخاذ خطوات لمواجهة هذه التحديات ودعم صاحبات المشاريع، من خلال تقديم التدريب لتحسين الكفاءة في إدارة المشاريع وجودة المنتج، وتحسين قدرتهن على الوصول إلى الأسواق.

تسهيلات وزارة الاقتصاد الوطني لدعم الريادة في فلسطين (2023)

أقرت وزارة الاقتصاد الوطني تسهيلات من خلال تعليمات وزير الاقتصاد الوطني رقم (3) لسنة 2023، التي صدرت بتاريخ 7 أيلول 2023، وتتضمن التالي: تسهيل التقديم لخدمات التمكين الاقتصادي، من خلال صندوق التمكين الاقتصادي والمشاريع الاقتصادية المنفذة من وزارة الاقتصاد الوطني؛ احتساب مبلغ دينارين كحد أدنى رسوم تسجيل المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر، ولا سيما المشاريع الشبابية؛ اعتماد عقد إيجار موقع بين المالك والمستأجر لغايات التسجيل و/أو شهادة البلدية أو المجلس المحلي أو القروي أو لجان المخيمات تفيد بأن الشخص يملك و/أو يعمل في مجال حرفة أو مهنة أو تجارة معينة؛ عدم اشتراط حد أدنى لرأس المال لغايات التسجيل في السجل، وعمل ما يلزم لأغراض التنسيق مع لجان المخيمات و/أو المجالس القروية و/أو البلديات في المحافظات؛ لتسهيل حصول المشاريع الاقتصادية التي يصعب حصولها على رخص المهن و/أو الحرف، على الكتب والشهادات اللازمة لتنظيم مشاريعها وتسجيلها؛ يحق لهذه المشاريع الحصول على العلامات التجارية و/أو براءات الاختراع بحسب الأصول، وعلى الجهات المختصة في الوزارة تقديم المساعدة والتعاون طبقاً للقانون؛ على جميع الجهات المختصة في الوزارة التنسيق مع اتحاد الغرف التجارية والصناعية والاتحادات المتخصصة لتسهيل حصول المنشآت الاقتصادية الصغيرة والمتناهية الصغر على خدمات التمكين الاقتصادي، ولا سيما المشاريع الشبابية.

من ناحية أخرى، أكدت المادة 172 من قرار بقانون رقم (42) لسنة 2021 بشأن الشركات في البند الثاني منها "أن يتم تشكيل مجلس إدارة الشركات على أساس "تمثيل من كلا الجنسين، بحيث يكون ثلث الأعضاء على الأقل من النساء إن أمكن". تُساهم هذه المادة في تعزيز التنوع في الهيئات القيادية العليا للشركات من خلال تحديد حد أدنى لتمثيل النساء. ومن منظور النوع الاجتماعي، تُقر المادة بالتمثيل التاريخي غير المتكافئ للنساء في هذه الأدوار، وتقدم إطاراً قانونياً مُلزماً لسد الفجوة. بينما توفر عبارة "إن أمكن" درجة من المرونة التي قد تؤثر سلباً على فاعلية القانون؛ الأمر الذي قد يتيح لبعض الشركات التهرب من الالتزام بروح القانون، بالادعاء بأنه "من غير الممكن" العثور على مرشحات مؤهلات؛ ما يستدعي الحاجة إلى توجيهات واضحة وآليات تنفيذ صارمة لضمان تحقيق أهداف القانون.

يشكل تطبيق هذا القانون دافعاً لتغيير ثقافي أشمل في القطاع الخاص، حيث يُحفز الشركات على إعادة النظر في سياساتها الخاصة بالتوظيف والترقية، ليس فقط على مستوى مجلس الإدارة، بل في جميع أقسام الشركة؛ ما قد ينتج عنه فتح المزيد من الفرص أمام النساء وتعزيز ثقافة أكثر شمولاً.

لضمان التطبيق الناجح للمادة 172، قد تكون هناك حاجة إلى إجراءات داعمة، مثل المبادرات لزيادة تأهيل النساء من خلال التعليم والتدريب وبرامج الإرشاد، إضافة إلى سياسات تضمن التوازن بين العمل والحياة الشخصية، التي غالباً ما تُعدّ عائقاً أمام تقدم النساء إلى المناصب القيادية. كما أن مراقبة تنفيذ هذا القانون تعتبر حقاً ومطلباً ضرورياً لتقييم تأثيره وفاعليته. وينبغي أن يتضمن ذلك التقارير الدورية من قبل الشركات حول النظام والسياسات وهيكلية الحوكمة داخل الشركات، بما في ذلك هيكلية مجالس الإدارة من منظور النوع الاجتماعي، وتحليل العوائق أمام تحقيق نسبة تمثيل النساء فيه، مع إجراء التعديلات اللازمة على القانون أو آليات تنفيذه وفقاً للحاجة.

إضافة إلى ذلك، يمكن اقتراح ما يلي لتطبيق المادة 172 لقانون الشركات رقم (42) لسنة 2021:

على المستوى السياسي

- أن تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بتطوير إرشادات واضحة وقابلة للتنفيذ كخطوة لتوجيه الشركات نحو الامتثال لتطبيق المادة 172 من قانون الشركات.
- أن تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بإنشاء آليات تنفيذية لضمان الامتثال لهذه الإرشادات. ومن الممكن أن تشمل هذه الآليات توفير حوافز ملموسة للشركات لا تقتصر على تحقيق الحد الأدنى من المتطلبات المطلوبة فحسب، بل تتجاوزها في سبيل ضمان تمثيل النساء بشكل فعال في مجالس إدارتها. ويمكن أن تتنوع هذه الحوافز بين توفير تسهيلات وإعفاءات على ضريبة الدخل، وأولويات في التعاقد مع الشركات كشرط تحفيزي ضمن العطاءات العامة، إلى جانب برامج تقديرية عامة، وإبراز قصص النجاح للشركات

ذات المجالس المتنوعة والشاملة؛ بهدف تشجيع الشركات على أخذ مسؤولياتها على محمل الجد، والسعي قدماً نحو تحقيق مستوى عالٍ من التنوع المبني على الجنس والكفاءة في مجالس إدارتها؛ ما يساهم في توفير بيئة عمل شمولية.

- تشجيع الشركات على تطوير وتنفيذ سياسات داخلية داعمة لمعالجة القضايا المؤثرة في مشاركة النساء في مواقع صنع القرار داخل الشركات، على أن توفر الشركات تلك السياسات كمتطلب إجرائي عند التسجيل. وتشمل تلك السياسات: سياسات الحماية والوقاية وعدم التمييز من منظور النوع الاجتماعي في مكان العمل، وسياسات توفير دعم لرعاية الأطفال وترتيبات العمل المرنة، وإجراءات فعالة لتشجيع مزيد من النساء على تولي أدوار قيادية.
- الترويج لإقرار وتطبيق سياسات العمل الإيجابي التي تُحفز الشركات على توظيف مرشحات مؤهلات لشغل مناصب في مجالس الإدارة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال التنسيق المستمر مع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني الناشطة في مجال برامج التمكين الاقتصادي للنساء.

على مستوى وزارة الاقتصاد الوطني والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني

في إطار جهود وزارة الاقتصاد الوطني ومؤسسات المجتمع المدني لتعزيز مشاركة النساء في مجالس إدارة الشركات وتبني مبادئ الحوكمة الرشيدة، يمكن اتخاذ الخطوات الآتية:

التوعية

- تنظيم حملات توعوية مكثفة للشركات الكبيرة التي لها مجالس إدارة؛ بهدف إلقاء الضوء على القيمة المضافة لتمثيل النساء في مجالس إدارة الشركات، وأهمية اعتماد ممارسات الحوكمة التي تعتمد على مبادئ المساواة من منظور النوع الاجتماعي، وتشجع على تمكين المرأة في القطاع الاقتصادي.
- إطلاق حملات توعية عامة تستهدف نشر الصور الإيجابية المتعلقة بمشاركة النساء في مجالس إدارة الشركات، وذلك من خلال وسائل التواصل الاجتماعي والإعلام الخاص والوطني لنشر قصص نجاح وأمثلة إيجابية تبرز الإسهامات القيمة للمرأة في الإدارة العليا واتخاذ القرار.

التدريب والتعليم وبناء القدرات

- تطوير برامج تعليمية وتنظيم ورش عمل تستهدف القيادات والمساهمين والموظفين في الشركات؛ بهدف تعزيز الوعي بأهمية وفوائد تمثيل النساء في مجالس الإدارة والمناصب القيادية العليا وتحقيق الشمولية.
- تنفيذ برامج موجهة لتشجيع الفتيات على متابعة تعليمهن في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، لتعزيز مشاركتهن في هذه القطاعات الحيوية.
- تشجيع مشاركة النساء في قطاعات التكنولوجيا والابتكار، من خلال إطلاق مبادرات وتقديم منح دراسية مستهدفة تدعم هذه الغاية.

- التعاون مع المؤسسات التعليمية لتطوير برامج تعليمية أو مسابقات ضمن خطط برامج كليات الاقتصاد والأعمال في الجامعات (مثلاً، اقتصاديات النوع الاجتماعي)، تتضمن مفاهيم الشمولية والنوع الاجتماعي والقيادة الشاملة في المناهج الدراسية، خاصة في مجال إدارة الأعمال. ويتضمن ذلك عقد شراكات مع الجامعات وكليات إدارة الأعمال لتطوير مسارات تعليمية وتدريبية تمكن النساء المؤهلات من شغل الأدوار القيادية ضمن الهياكل التنظيمية للشركات.
- دعم برامج المنح الدراسية والمبادرات التي تشجع النساء على متابعة التعليم والمسارات المهنية في مجالات تتعلق بحوكمة الشركات والقيادة.

تعزيز فرص التواصل

- تيسير وتنظيم فعاليات تواصل مُصممة خصيصاً لجميع صاحبات المشاريع والشركات التي تسعى إلى توظيف أعضاء جدد في مجالس الإدارة. تهدف هذه الفعاليات إلى تعزيز فرص الحوار المثمر والتعاون المتبادل بين الطرفين. من خلال توفير منصة للقاء والتفاعل، يمكن لهذه الفعاليات أن تسهل على الشركات التعرف إلى مرشحات مؤهلات وذوات كفاءة عالية، إضافة إلى إتاحة الفرصة لصاحبات المشاريع لعرض قدراتهن وخبراتهم أمام الشركات الباحثة عن أعضاء مجلس الإدارة.

البحث وجمع البيانات

- دعم المبادرات البحثية الرامية إلى تقييم الوضع الراهن لتمثيل النساء في مجالس الإدارة. ويشمل ذلك إجراء دراسات دقيقة لرصد وتحليل النتائج المتعلقة بالتحديات والفرص التي تواجه تمثيل النساء في هذه المناصب القيادية، إضافة إلى نشر هذه النتائج وتوزيعها بشكل واسع؛ بهدف تحفيز الشركات على تبني ممارسات تدعم الشمولية، وتعزز من تواجد النساء في أدوار القيادة.
- دعم المبادرات البحثية التي تسلط الضوء على التحديات الخاصة التي تواجه النساء في مختلف القطاعات الاقتصادية، حيث يساهم فهم هذه التحديات بعمق في تطوير استراتيجيات وسياسات مُستهدفة تعمل على تذليل العقبات أمام تقدم النساء وتعزيز مشاركتهن الفعالة في الاقتصاد.
- تعتبر هذه الجهود البحثية أساسية لبناء قاعدة بيانات موثوقة تُعزز من فهم الواقع، من خلال تحليل المعوقات والأسباب التي تحد من مشاركة النساء في مجالس إدارة الشركات، والفرص المتاحة، وتساهم في توجيه الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة من منظور النوع الاجتماعي في مجالس الإدارة.

التعاون مع المؤسسات النسوية والتمكينية

- تفعيل التعاون مع المؤسسات النسوية والتمكينية، مثل جمعية المرأة الريفية، وجمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية، وطاقم شؤون المرأة، ومنتدى سيدات الأعمال، وغيرها من المؤسسات ذات الصلة.

ويهدف هذا التعاون إلى دعم صاحبات المشاريع والمرشحات المؤهلات للمشاركة في مجالس إدارة الشركات وتشجيعهن على ترشيح أنفسهن لذلك.

- من خلال هذه الشراكات، يمكن تنظيم برامج تدريبية وورش عمل مخصصة لبناء القدرات وتعزيز مهارات القيادة لدى النساء، مع ضمان التنوع الجغرافي وصولاً إلى المناطق الريفية، بما يؤهلن لشغل مناصب قيادية ضمن مجالس الإدارة. كما يُمكن توفير الموارد والدعم اللازم لتمكين النساء من تجاوز العقبات التي قد تواجههن خلال تقدمهن لهذه الأدوار.
- يُمكن أن يساهم التعاون مع هذه المؤسسات في توسيع شبكات التواصل المهني للنساء؛ ما يفتح أمامهن فرصاً جديدة للتواصل مع أصحاب القرار والتأثير في السياسات والممارسات داخل القطاع الخاص.

2-2-3 صندوق التمكين الاقتصادي

أنشئ صندوق التمكين الاقتصادي لدعم المشاريع الريادية النسوية المتأثرة من جائحة كورونا عبر جميع القطاعات. وقد أسست وزارة الاقتصاد لجنة استشارية للصندوق، تشمل ممثلين عن المؤسسات الحكومية، والدولية، والقطاع الخاص، إضافة إلى تحديد شروط مرجعية للجنة تضمن التكامل في تقديم الدعم اللازم لهذه المشاريع.

قدم الصندوق منحاً عينية (مثلاً، مواد خام ومعدات لصاحبات المشاريع الإنتاجية المتناهية الصغر) لدعم النساء والشباب، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة، الذين يديرون مشاريع صغيرة ومتناهية الصغر. خلال العام 2022، تم تنفيذ 90 مشروعاً، تضمنت مشاريع يملكها أشخاص ذوو إعاقة. أما في الفترة ما بين 2023 و2024، فقد استفادت 85 مبادرة من الدعم المالي. مع التأكيد على أن المشاريع النسوية الريفية، وتلك التي تقودها نساء ذوات إعاقة (كان هناك 52 مشروعاً يديرها أشخاص من ذوي الإعاقة في مختلف المناطق الفلسطينية) والأسر المتعففة التي تقودها نساء، كانت المستفيد الأول من هذه المنح، بتمويل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

ولتحقيق الاستفادة في تقديم الخدمات، أنشأت الوزارة فريق عمل مركزي خاصاً بالمنح المادية وفرق عمل من المديریات المختلفة، وأعدت أدلة استرشادية تشمل النماذج والاستثمارات اللازمة للتقدم للمنح المادية، إضافة إلى آليات الفرز والتحقق والمتابعة والتقييم. كما تم تدريب الفريق على استخدام هذه الأدلة وآليات التقييم والمتابعة. فضلاً عن ذلك، عملت الوزارة، من خلال دعم البرنامج الإقليمي وخدمات الصندوق المذكورة، على تطوير منصة إلكترونية (E-Souq) للترويج لمنتجات المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر، وتسهيل تسويقها، وربطها بمنصات ذات علاقة. يجري العمل حالياً على تطوير المنصة بمحتوى تدريبي إلكتروني لرفع قدرات المستفيدين على تطوير أعمالهم، كإدارة المشاريع والتسويق الإلكتروني وإعداد دراسات الجدوى الاقتصادية والمواصفات الإلزامية للإنتاج.

وفي سعيها لتسهيل تقديم خدماتها، وتسجيل المشاريع النسوية والشبابية، وتلك التي يقودها أشخاص ذوو إعاقة، قامت وزارة الاقتصاد الوطني، بدعم من البرنامج، بإعداد ورقة سياسات لتسهيل التسجيل وتقديم خدماتها لهذه الأعمال. وقد أسفرت عن العديد من التوصيات التي تم العمل على تنفيذها، وأهمها إصدار تعليمات من الوزير لتسهيل تنظيم هذه الأعمال/المشاريع، وقد تم تضمينها سابقاً في هذا الفصل، مثل تخفيض رسوم التسجيل وتبسيط الإجراءات. وتقوم الوزارة حالياً بالمتابعة مع الجهات ذات العلاقة لضمان تطبيق هذه التعليمات، بما في ذلك ما تم إنجازه مع الحكم المحلي، والتنسيق المستقبلي مع الغرف التجارية والاتحادات التخصصية، إضافة إلى المتابعات بخصوص الدليل الإرشادي التوعوي للخدمات مع الشركاء.

3-2-3 المركز الهندي الفلسطيني لتمكين المرأة "تراثي"

قامت وزارة الاقتصاد الوطني في العام 2021 بوضع حجر الأساس للمركز الهندي الفلسطيني لتمكين المرأة "تراثي"،¹⁷ بدعم من الحكومة الهندية. ومن المتوقع أن يقيم هذا المركز في مدينة رام الله، إضافة إلى إنشاء فرع آخر في مدينة غزة. ويهدف المركز إلى دعم النساء ورواد الأعمال الشباب في الصناعات الإبداعية والثقافية، لتعزيز القدرة التنافسية للمنتجات التراثية الفلسطينية ذات التصميم الإبداعية المستلهمة من التراث الفلسطيني، وذلك لتحقيق النجاح في الأسواق المحلية والدولية. وسيساهم المركز في:

- توفير فرص عمل للنساء والشباب الفلسطينيين، من خلال تطوير سلسلة قيمة الصناعة الإبداعية وتحسين المهارات والقدرات.
- تنفيذ مجموعة من الأنشطة، مثل: التصميم وتطوير المنتجات، وتعزيز تقنيات الإنتاج، ودعم الوصول إلى الأسواق، وإقامة المؤتمرات والمعارض والأحداث الخاصة بالصناعات الإبداعية.
- تكوين شبكة مادية لتطوير المنتجات في الصناعات الثقافية والإبداعية، عبر تطوير وتبادل المعرفة بالتصميم الصناعي، مستفيدةً من الثقافة والتراث الفلسطينيين.
- توفير منصة لتبادل المشاريع القائمة والجديدة وللشركات الناشئة التي يقودها رواد الأعمال من النساء والشباب، مع التركيز على تطوير المنتجات، وتقديم خطوط إنتاج جديدة، خاصةً في الصناعات الثقافية الإبداعية.
- ربط أصحاب المشاريع من النساء والشباب بالمصممين المبدعين، وأجزاء أخرى من سلسلة القيمة، لتطوير خطوط إنتاج جديدة تعكس الهوية الفلسطينية، وتمتلك القدرة على المنافسة بقوة في الأسواق المحلية والدولية.
- من الممكن أن يساهم المركز في دعم التوصيات الخاصة بنموذج الأعمال الخاص بالقطاع الحرفي، من خلال مجموعة من التدخلات والأنشطة المهمة التي من شأنها تمكين النساء في هذا القطاع

17 مركز تطوير المنتجات التراثية الفلسطينية (تراثي) والممول من الحكومة الهندية بقيمة 5 ملايين دولار. متاح عبر الرابط التالي: <https://www.mnc.gov.ps/mncpdf/Torath>.

مثل برامج تطوير المنتج، والتصميم الإبداعي، والحماية من المنافسة غير العادلة مع المنتجات المستوردة، وتسهيل الوصول إلى برامج التمويل المتخصصة، وتعزيز إمكانية الوصول إلى التكنولوجيا والطاقة النظيفة والحواجز الضريبية لتشجيع تحويل المنشآت غير المنظمة إلى القطاع الرسمي، وتعزيز المشاركة في المعارض التجارية في الأسواق الخارجية من أجل مساعدة صغار المنتجين في عرض وتسويق المنتجات الحرفية في الأسواق الإقليمية والدولية، إضافة إلى تنمية مهارات العاملين في القطاع الفرعي، وتعزيز برامج التدريب للنساء والشباب، خاصة في مجال تصميم الحرف اليدوية، والتعبئة والتغليف، وتنوع المنتجات، والوصول إلى الأسواق المتخصصة، فضلاً عن تقديم برامج تمويل متناهي الصغر مخصصة ومتنوعة تلبي احتياجات مختلف المنتجين في القطاع.

- تطوير فرص دخول الأسواق المحلية والدولية، مع تعزيز وجود منتجات رواد الأعمال النساء والشباب في هذه الأسواق.

3-2-4 المؤسسة الوطنية الفلسطينية للتمكين الاقتصادي

أكدت المؤسسة الوطنية الفلسطينية للتمكين الاقتصادي أهمية إجراء حملات توعية من قبل وزارة الاقتصاد ومؤسسات السلطة الفلسطينية والمجتمع المدني، وتنفيذ مبادرات تجريبية تهدف إلى تحفيز النساء على ترشيح أنفسهن لتولي مواقع في مجالس إدارة الشركات. يسلط هذا التوجيه الضوء على أهمية تغيير المفاهيم والقيم في المجتمع، إلى جانب إطار سياسي وتنظيمي يدعم المساواة بين الجنسين. وبناء عليه، يتطلب تعزيز الإدماج ومشاركة النساء في مجالس الإدارة سياسات تنظيمية شاملة.

ومن الملاحظ أن جميع أعضاء مجلس إدارة "شركة غلاف فلسطين" التي أسستها المؤسسة الوطنية الفلسطينية للتمكين الاقتصادي¹⁸ من الذكور، وهو أمر يتعارض مع رؤية المؤسسة التي تنص على "تمكين الفئات المهمشة من الرجال والنساء والشباب والشابات وذوي الإعاقة". ويسلط هذا التناقض الضوء على الحاجة الملحة إلى معالجة التفاوت بين الجنسين، وذلك ليس فقط على مستوى السياسات العامة، ولكن أيضاً داخل الهياكل التنظيمية للشركات؛ ما يعطي الفرص لتحسين التمثيل المبني على الجنس.

في هذا السياق، ترى الدراسة أهمية التنسيق الوثيق في الأنشطة والتدخلات ما بين المؤسسة الوطنية الفلسطينية للتمكين الاقتصادي وصندوق التمكين الاقتصادي التابع لوزارة الاقتصاد، وذلك من أجل تكامل الأدوار وضمان استفادة عدد أكبر من الشرائح المهمشة من النساء والشباب من الأنشطة المختلفة التي تديرها المؤسسات، خاصة أن هناك تداخلاً في الفئات المستهدفة من شريحة النساء المهمشات من قبل المؤسسات.

18 المؤسسة الوطنية الفلسطينية للتمكين الاقتصادي: هي مؤسسة مستقلة أنشئت العام 2019 بهدف تمكين العائلات والأفراد من الفئات الهشة من شباب ونساء وذوي إعاقة وصغار المزارعين اقتصادياً، ومساعدتهم على الخروج من حالة الاعتماد على الصدقات والإعانات والهبات الخيرية إلى حالة الاستقلال الاقتصادي المستدام، ويصب ذلك كله في المساهمة في تقليل نسبة الفقر على المستوى الوطني. <https://www.pncei.org/web>

3-2-5 قانون ضريبة الدخل

لا تزال تحديات القواعد المجتمعية حاضرة في المجتمع الفلسطيني، حيث أكدت صاحبات المشاريع، اللواتي شاركن بفعالية في لقاءات مجموعات التركيز، أهمية تجاوز الحواجز الاجتماعية التمييزية التي تعترض طريق النساء في تأسيس مشاريعهن الخاصة وتسجيل شركاتهن بشكل رسمي؛ ما يمكنهن من الدخول إلى السوق. شاركت إحدى رائدات الأعمال الناجحات تجربتها في مواجهة التحديات أثناء عملية التسجيل؛ نظراً إلى نقص التوجيه حول القنوات ووسائل الاتصال المناسبة. وعلى الرغم من أنها تلقت مساعدة من الإدارة المختصة في وزارة الاقتصاد، فإنها لا تزال قلقة بشأن العبء الضريبي المحتمل المرتبط بفتح ملف ضريبي في وزارة المالية.

في العام 2011، أصدر الرئيس الفلسطيني قراراً بقانون رقم (8) لسنة 2011 بشأن ضريبة الدخل؛ بهدف زيادة الإيرادات وتحديث القوانين التي تحكم عمل السلطة الوطنية الفلسطينية. ومع ذلك، واجه القانون انتقادات من القطاع الخاص والأفراد بسبب عدم ضمان الزيادة في إيرادات الضرائب وتشجيع التهرب الضريبي. تنطبق نسبة الضريبة 15% على جميع فئات الشركات، بما في ذلك الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، التي قد تكون لها تأثير على الشركات التي تديرها النساء. يقدم العديد من دول العالم التي تشجع بيئة الأعمال الخاصة بالشركات الناشئة (Startups)، إعفاءات ضريبية كبيرة، خاصة في السنوات الأولى من عمر الشركة التي قد تصل إلى 5-10 سنوات في بعض الدول، مثل دول الاتحاد الأوروبي والهند وتونس (مرار وآخرون، 2022). على سبيل المثال، توفر الحكومة الهندية مجموعة من المزايا المالية وغير المالية المصممة خصيصاً للشركات الناشئة (Singh, 2020)، مثل الإعفاء الضريبي، حيث تستفيد الشركات الناشئة من خصم ضريبي بنسبة 100% من أرباحها لمجموع 3 سنوات خلال فترة 7 سنوات من تسجيل الشركة. بمعنى آخر ما مجموعه 3 سنوات ليس بالضرورة أن يكون متتالياً، لكن بشرط أن تكون في أول 7 سنوات من عمر الشركة.

تُظهر مراجعة القانون أنَّ النظام الحالي للضرائب يعاني من غموض، ويفتقر إلى إعفاءات للمشاريع الصغيرة؛ الأمر الذي قد يكون له تأثير سلبي على الأعمال، خاصة تلك التي تديرها النساء، والتي تعتمد على موارد محدودة. فمن دون إعفاءات ضريبية، قد تواجه صاحبات المشاريع عبئاً مالياً إضافياً يمكن أن يحد من نمو مشاريعهن ونجاحها.

3-2-6 القرار بقانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المعاملات الإلكترونية

القرار بقانون بشأن المعاملات الإلكترونية هو تشريع فلسطيني يهدف إلى تنظيم البنية الأساسية القانونية وتطويرها لتطبيق المعاملات الإلكترونية المعتمدة، والحد من حالات الاحتيال والتزوير في المراسلات والمعاملات الإلكترونية. يتضمن هذا القرار بقانون تعاريف للمصطلحات المتعلقة

بالمعاملات الإلكترونية، مثل: رسالة البيانات، والعقد الإلكتروني، والسجل الإلكتروني، والتوقيع الإلكتروني، والشهادة الإلكترونية، وغيرها. كما يحدد هذا القرار بقانون الأحكام العامة والشروط والإجراءات المتعلقة بإبرام المعاملات الإلكترونية وتنفيذها وإثباتها وفسخها وإلغائها، والمسؤولية القانونية للأطراف المتعاملة والمرخص لها، والاختصاص القضائي والعقوبات المترتبة على مخالفة أحكام هذا القرار بقانون. وتشير المادة رقم (9) من القرار بقانون أن يكون للمعاملات والسجلات والتوقيعات الإلكترونية أثرها القانوني، وتعتبر صحيحة وناظفة، شأنها في ذلك شأن الوثائق والمستندات الخطية، بموجب أحكام التشريعات المعمول بها من حيث إلزامها لأطرافها، أو صلاحيتها في الإثبات (المقتضي، جامعة بيرزيت).¹⁹ وتؤكد الدراسات أن البيئة المحيطة بالتجارة الإلكترونية تتركز في أربعة محاور أساسية، وهي: البنية التحتية الرقمية، وآليات الدفع، والبريد الفلسطيني وشركات التوصيل، والبيئة القانونية (ماس، 2020).

“أكدت وزارة شؤون المرأة خلال المقابلة المعمقة “ ضرورة تعديل السياسات الاقتصادية لدعم الصناعات النسوية، مستندة في ذلك إلى مسودة قرار بقانون التجارة الإلكترونية الجديد (وزارة الاقتصاد الوطني، 2022)، الذي يتيح للحكومة الفلسطينية خصم مبلغ من الأموال مقابل السماح بتنفيذ التجارة الإلكترونية. وأشارت إلى أن معظم العاملات في مجال التجارة الإلكترونية هنّ من الشابات، وأن هذا النشاط يُعدّ بوابة للنساء ويعيل العديد من العائلات “.

من الممكن أن يشكل قانون التجارة الإلكترونية، الذي أنجزت وزارتا الاقتصاد الوطني والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات المسودة الأولى منه، فرصة كبيرة لتنظيم وتطوير المشاريع النسوية المرتبطة بالتجارة الإلكترونية، التي تدير النساء نسبة كبيرة منها، والتي تعمل في غالبيتها خارج القطاع الرسمي، من خلال حزمة الحوافز التي يتيحها القانون.

7-2-3 قانون المواصفات والمقاييس الفلسطينية رقم (6) لسنة 2000²⁰

يهدف هذا القانون إلى وضع معايير ومقاييس للسلع والخدمات المقدمة في فلسطين؛ بهدف حماية حقوق المستهلكين، وتعزيز الجودة والسلامة في الأسواق. يشمل القانون قواعد وإجراءات تحديد المواصفات القياسية للسلع والخدمات، وتحديد وسائل قياس الكميات، وضمان الامتثال لهذه المواصفات. ويتضمن ترتيبات تتعلق بالرقابة والفحص والاعتماد على المعايير، إضافة إلى العقوبات عند عدم الامتثال لهذه المواصفات. ويُسّجَع عادةً على التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص لضمان تطبيق القانون بشكل فعال. من ناحية أخرى، تهدف مؤسسة المواصفات والمقاييس المنبثقة عن القانون إلى اعتماد أنظمة معينة للمواصفات والمقاييس تقوم على أسس علمية حديثة، ومواكبة التطور

19 https://muqtafi2.birzeit.edu/yamen2/legislations/act_card/L2RiL211cXRhZmkvYWN0L3htbC8yMDE3L2RlY2xhd19QcmVzaWRlbn

20 قانون المواصفات والمقاييس الفلسطينية رقم (6) لسنة 2000م. متاح عبر الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=13650>

العلمي في مجال أنشطة المواصفات والمقاييس وضبط الجودة، وكذلك المساهمة في توفير الحماية الصحية والاقتصادية والبيئية للمستهلك، من خلال اعتماد المواصفات والمقاييس الفلسطينية، ومنح شهادات وعلامات المطابقة، ودعم الاقتصاد الوطني وخطط التنمية الاقتصادية، والمساهمة في تأهيل الصناعة وتطويرها مع المؤسسات المختصة في فلسطين.

يؤدي قانون المواصفات والمقاييس دوراً مهماً في التمكين الاقتصادي للنساء من خلال تعزيز مشاركتهن في الأعمال، فمن شأن تعزيز المواصفات الخاصة بإنتاج وتصنيع السلع والخدمات أن يساعد على تعزيز المشروعات الريادية الصغيرة والمتوسطة التي قد تمتلكها نساء، وأن يساهم في وصول النساء إلى الأسواق، وتحسين البيئة التجارية، وزيادة فرص العمل للنساء في الصناعات المختلفة.

8-2-3 قرار بقانون رقم (10) لسنة 2011 بشأن قانون الصناعة²¹

يهدف هذا القرار بقانون إلى زيادة مساهمة القطاع الصناعي في الناتج القومي الإجمالي، وتشجيع الاستثمار، وزيادة فرص العمل في القطاع الصناعي، وتنظيم القطاع الصناعي وتنميته وتطويره وتأهيله، إضافة إلى زيادة القدرة الإنتاجية والتنافسية للمنتجات الصناعية، وتوفير الحماية القانونية للصناعة والمنشآت الصناعية. وأعطى القانون وزارة الاقتصاد الوطني الصلاحية من أجل وضع السياسات التي تحقق التنمية الاقتصادية والصناعية بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة، وتوفير كافة التسهيلات والإجراءات اللازمة لتشجيع الاستثمار الصناعي في فلسطين وفق أحكام هذا القرار بقانون، والتعاون والتنسيق مع المنظمات والمؤسسات الوطنية والدولية ذات الصلة بالنشاط الصناعي، فضلاً عن تنظيم النشاط الصناعي وإصدار الرخص الصناعية بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة، وإعداد البرامج والمشاريع التي تعمل على تنمية النشاط الصناعي في فلسطين وتطويره وتأهيله.

يوفر القانون مظلة مهمة لتعزيز المشاريع الصناعية الخاصة بالنساء والشباب في مختلف القطاعات، بما فيها القطاعات الثلاثة ضمن محور الدراسة، من خلال مساهمته في توفير التسهيلات اللازمة لترخيص وتنظيم المشاريع النسوية والتي يقودها الشباب، وتوفير برامج مختلفة لدعم هذه المشاريع بالتعاون والتنسيق مع المنظمات والمؤسسات الوطنية والدولية ذات الصلة.

9.2.3 الإطار الوطني للسياسة الصناعية 2024-2029

يقدم الإطار الوطني للسياسة الصناعية في فلسطين للأعوام 2024-2029 رؤية استراتيجية لتطوير القطاع الصناعي، مع التأكيد على أهمية الصناعات التحويلية. وتهدف هذه الاستراتيجية إلى دمج الصناعة الفلسطينية بفاعلية أكبر في السوق العالمي، وتعزيز قدرتها التنافسية ورفع مستويات الإنتاجية، مع الالتزام بالمعايير الدولية، مثل أهداف التنمية المستدامة، واتفاقية باريس بشأن التغير المناخي.

21 قرار بقانون رقم (10) لسنة 2011م بشأن قانون الصناعة. متاح عبر الرابط التالي: <https://maqam.najah.edu/legislation/105>

يتضمن الإطار توجهات استراتيجية لتنويع البنية الصناعية، وإيجاد مزايا تنافسية جديدة، وتعزيز دور النساء والأشخاص ذوي الإعاقة في هذا القطاع. ومن المبادئ الأساسية لهذه السياسة معالجة اختلالات السوق، وتحسين الحوكمة، واحترام الالتزامات الدولية، وبناء شراكات مستدامة مع القطاع الخاص، وضمان استدامة التنمية الصناعية.

ترتكز هذه السياسة على سبعة محاور رئيسية، تشمل: تحسين البنية التحتية، وتوفير رأس المال، وتطوير العمالة والمهارات، والابتكار والتكنولوجيا، إضافة إلى توسيع الوصول إلى الأسواق، ومعالجة المسائل العابرة للقطاعات، والتحديات المشتركة للقطاعات ذات الأولوية.

تم تحديد 12 برنامجاً بتكلفة تقديرية تبلغ حوالي 180 مليون دولار، تشمل مبادرات، مثل تطوير مناطق صناعية متقدمة، ودعم النمو الأخضر، وتسهيل الوصول إلى التمويل للشركات الصغيرة والمتوسطة.

ولتحويل القطاع الصناعي إلى محرك أساسي للنمو الاقتصادي، يسعى الإطار إلى تحقيق التنمية المستدامة، وتعزيز القدرة على الصمود. ويشمل ذلك: تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر، وتطوير المهارات الصناعية، وتحسين الوصول إلى الأسواق الدولية. كما يلقي الضوء على أهمية التعاون مع القطاع الخاص، وأهمية الابتكار والتكنولوجيا في تحديث القطاع الصناعي، بينما يعمل على تخطي العقبات الناتجة عن الاحتلال، وتحسين البيئة التنظيمية لدعم الصناعة الفلسطينية.

10-2-3 قرار بقانون رقم (9) لسنة 2011 بشأن الغرف التجارية والصناعية²²

يهدف القانون إلى تنظيم عمل الغرف التجارية الصناعية بوصفها إطاراً تنظيمياً ومؤسسة وطنية تمثل القطاع الخاص في المحافظة، حيث ينضم إلى عضويتها كافة العاملين في مجال الصناعة والتجارة والخدمات والحرف والمقاولات، سواء كانوا شركات أو أفراداً. بحسب نص المادة رقم (9) من القانون، يعدّ الانسحاب إلى عضوية الغرفة التجارية الصناعية إلزامياً. في حين تهدف الغرفة إلى رعاية المصالح التجارية والصناعية لأعضائها والمحافظة عليها، والمشاركة في رسم السياسات المتعلقة بقطاعي التجارة والصناعة، وفي وضع الاستراتيجيات والخطط اللازمة لتنفيذها، والمشاركة في تنمية وتطوير قطاعي التجارة والصناعة، وتعزيز قدرات أعضائها وتمكينهم من مواكبة التطورات الاقتصادية المعاصرة. توفر الغرف التجارية والصناعية مجموعة من الميزات للأعضاء المسجلين لديها، من أبرزها (وزارة الاقتصاد الوطني واتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية، 2018): تمثيل مصالح القطاع الخاص والدفاع عنها من خلال تبني قضاياهم أمام الجهات الرسمية وغير الرسمية المختلفة، والمساهمة في صياغة القوانين والتشريعات ورسم السياسات بما يحقق مصالح أعضاء الهيئة العامة، وتنمية وتطوير مهارات أعضاء الغرفة من خلال

22 قرار بقانون رقم (9) لسنة 2011م بشأن الغرف التجارية والصناعية. متاح عبر الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16287>

تنظيم البرامج والدورات التدريبية المتخصصة، وتقديم خدمات استشارية في المجالات الإدارية والفنية والقانونية، وتوفير المعلومات عن الأسواق المحلية والخارجية، والتنظيم والمشاركة في المعارض الداخلية والخارجية التي تساعد في الترويج للمنتجات الوطنية على مستوى المحافظة والوطن والخارج، وغيرها من الخدمات العامة.

توفر هذه الميزات حافزاً كبيراً للمشاريع التي تقودها النساء والشباب للانضمام بشكل رسمي إلى الغرف التجارية والصناعية، وهو ما يتطلب توعية أصحاب هذه المشاريع وحثهم على الانضمام إلى الغرف المنتشرة في المحافظات المختلفة، وهو ما من شأنه أن يساهم بشكل مباشر في تعزيز القطاع الرسمي، حيث يتطلب الانضمام إلى الغرف تسجيل المنشأة أولاً لدى الجهات الرسمية.

11-2-3 قانون الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية والاتحادات الصناعية التخصصية رقم (2) لسنة 2006²³ وتعديلاته²⁴

يتيح القانون إنشاء اتحاد يسمى (الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية) يتمتع بالشخصية الاعتبارية والأهلية القانونية، التي تكفل له تحقيق أهدافه وممارسة نشاطه وفقاً لأحكام القانون؛ بهدف تطوير الصناعات الوطنية من خلال توجيه الاستثمارات المحلية والأجنبية، وإدخال الأنظمة الصناعية الحديثة، وتنظيم النشاط الصناعي وفقاً لنوع الإنتاج الصناعي من خلال الاتحادات التخصصية، وتقديم الدعم اللازم لها، والعمل على رفع القدرة التنافسية للمنتجات الصناعية الوطنية. يقدم الاتحاد مجموعة من المزايا، من أبرزها: توفير برامج صناعية تلبي احتياجات القطاع الصناعي، وتمثيل القطاع الصناعي التخصصي لدى الأطراف الأخرى وتأهيله وتطوير قدراته التنافسية والمهنية، وإمكانية الوصول إلى المؤتمرات الصناعية والاقتصادية والمعارض المحلية والعربية والدولية، والاستفادة من الاتفاقيات الاقتصادية والصناعية المحلية والدولية.

من الممكن أن يؤدي الانضمام إلى الاتحاد الصناعي دوراً مهماً في تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء والشباب، من خلال الدعم الذي يوفره الاتحاد وتمثيله لمصالحهم في القطاع الصناعي ذي العلاقة. ويمكن للأفراد، من خلال الانضمام إلى الاتحاد، المشاركة في صنع القرار، والمساهمة في وضع السياسات والبرامج التي تدعم تحسين الظروف الاقتصادية، وتعزيز فرص النجاح للجميع. كما يمكن للاتحادات الصناعية أن تقدم فرصاً لتبادل الخبرات والمعرفة بين أعضائها؛ ما يعزز التواصل والتعاون بين الأعضاء، ويساهم في تعزيز الكفاءات وتحسين الأداء الاقتصادي، والاستفادة من البرامج التدريبية وورش العمل التي ينظمها الاتحاد لأعضائه، التي يمكن أن يكون لها تأثير كبير على تحسين المهارات، وزيادة الكفاءة الفنية والإدارية للنساء والشباب في مجال الصناعة. كما يمكن

23 قانون الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية والاتحادات الصناعية التخصصية رقم (2) لسنة 2006م. متاح عبر الرابط التالي: <https://maqam.najah.edu/legisla>

24 قرار بقانون رقم (11) لسنة 2011م بشأن تعديل قانون الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية والاتحادات الصناعية التخصصية رقم (2) لسنة 2006م. متاح عبر الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/en/pg/getleg.asp?id=16289>

أن يؤدي الاتحاد الصناعي دوراً في دعم روح ريادة الأعمال بين النساء والشباب، من خلال توفير الموارد والمعلومات بشأن كيفية إقامة الأعمال وتطويرها.

3-2-12 قرار بقانون رقم (37) لسنة 2021 بشأن الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات²⁵

يشمل القرار مجموعة من الأهداف التي من شأنها المساهمة في تطوير المشاريع الريادية والابتكارية في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ومن أبرزها: تنظيم قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بما يواكب التطور التكنولوجي، لضمان تزويد خدمات عالية الجودة بشروط وأسعار تنافسية مناسبة وعادلة، وتشجيع الاستثمار في هذا القطاع، وضمان حماية المستثمرين، وبناء وتطوير وتنمية الإبداع والابتكار في صناعة الاتصالات ونظم تكنولوجيا المعلومات.

بموجب أحكام هذا القرار بقانون، استُحدثت هيئة تنظيم قطاع الاتصالات، التي تتولى تنفيذ السياسة العامة والخطط والبرامج المعتمدة الخاصة بقطاع الاتصالات، واعتماد التقنيات الحديثة لمواكبة التطورات التقنية والتكنولوجية فيه، إضافة إلى مجموعة أخرى من المهمات التي تساهم في تعزيز القطاع وتنافسيته.

يمكن أن يساهم القرار بقانون بشأن الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بدور فعال في دعم المشاريع النسوية والشبابية وتطويرها، من خلال تسهيل الوصول إلى وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعلومات المتقدمة. وهذا يفتح آفاقاً جديدة لتطوير المهارات والتعلم المستمر في المجالات ذات الصلة بالمشاريع الريادية والصغيرة. ومن المتوقع أن يساهم القانون في تشجيع الشباب والنساء على إنشاء المشاريع الخاصة عبر الإنترنت، أو استخدام التكنولوجيا في تحسين المنتجات أو الخدمات وتسويقها. كما يوفر للنساء فرص المشاركة بشكل أكبر في مجال تكنولوجيا المعلومات، سواء كمستخدمات أو مبدعات أو رائدات أعمال في مجالات متعددة، مثل تطوير البرمجيات، وتحليل البيانات، وتصميم المواقع، والتسويق الرقمي؛ ما يعزز التمكين الاقتصادي، ويساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين.

إضافة إلى ذلك، يشجع وجود بيئة تكنولوجية معززة للابتكار واستخدام التكنولوجيا على تطوير مشاريع تدعم النمو الاقتصادي والاجتماعي. بالتوازي، يساهم القرار بقانون بشأن الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في توفير حلول للتمويل الرقمي، والوصول إلى خدمات مالية عبر الإنترنت؛ ما يدعم بشكل كبير مشاريع الشباب والنساء، ويفتح المجال أمامهم للمشاركة الواسعة في الاقتصاد الرقمي.

25 قرار بقانون رقم (37) لسنة 2021 بشأن الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. متاح عبر الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=17557>

3-2-13 القانون رقم (1) لسنة 1998 بشأن تشجيع الاستثمار في فلسطين،²⁶ والقرار بقانون رقم (33) لسنة 2020 بتعديل القانون رقم (1) لسنة 1998

القانون رقم (1) لسنة 1998 بشأن تشجيع الاستثمار في فلسطين هو قانون خاص صادر عن السلطة الفلسطينية في العام 1998، ويهدف إلى تشجيع الاستثمار في فلسطين، وتحسين بيئة الاستثمار، وتسهيل الإجراءات الإدارية والتشريعية للمستثمرين، وتوفير الحماية القانونية للمستثمرين والاستثمارات. يوفر القانون مجموعة من التسهيلات والحوافز للمستثمرين المحليين، بما في ذلك الإعفاءات الضريبية والتسهيلات الجمركية، إضافة إلى آليات لحل النزاعات وتوفير حماية لحقوق الملكية. من خلال هذا الإطار القانوني، يعمل القانون على دعم التنمية الاقتصادية المستدامة، وبناء قاعدة اقتصادية قوية في فلسطين. وصدرَ قرار بقانون رقم (33) لسنة 2020، بهدف تعديل القانون رقم (1) بشأن تشجيع الاستثمار في فلسطين. ويتضمن القرار بقانون تعديلات على بعض المواد الخاصة بتشجيع الاستثمار في فلسطين، مثل تحسين بيئة الاستثمار، وتسهيل الإجراءات الإدارية والتشريعية للمستثمرين، وتوفير الحماية القانونية للمستثمرين والاستثمارات.

بحسب المادة (26) من القانون، تمنح المشاريع التي تقرها الهيئة والحاصلة على التراخيص اللازمة وفقاً للقانون الحوافز الواردة في هذا القانون وفقاً للتالي: "أ- أي استثمار قيمته من مائة ألف إلى أقل من مليون دولار يمنح إعفاءً من ضريبة الدخل لدى استحقاقها لمدة خمس (5) سنوات تبدأ من تاريخ بداية الإنتاج أو مزاولة النشاط، ويخضع لضريبة دخل على الربح الصافي بمعدل اسمي قدره 10% لمدة ثماني (8) سنوات إضافية. ب - أي استثمار قيمته من مليون إلى خمسة ملايين دولار يمنح إعفاءً من ضريبة الدخل لدى استحقاقها لمدة خمس (5) سنوات تبدأ من تاريخ بداية الإنتاج أو مزاولة النشاط، ويخضع لضريبة دخل على الربح الصافي بمعدل اسمي قدره 10% لمدة اثنتي عشرة (12) سنة إضافية. ج- أي استثمار قيمته خمسة ملايين دولار فما فوق يمنح إعفاءً من ضريبة الدخل لدى استحقاقها لمدة خمس (5) سنوات تبدأ من تاريخ بداية الإنتاج أو مزاولة النشاط، ويخضع لضريبة دخل على الربح الصافي بمعدل اسمي قدره 10% لمدة ستة عشرة (16) سنة إضافية. د- المشاريع الخاصة نوعياً ورأسمالياً والتي يصدر بتحديدتها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الهيئة تمنح إعفاءً من ضريبة الدخل لدى استحقاقها لمدة خمس (5) سنوات تبدأ من تاريخ بداية الإنتاج أو مزاولة النشاط، وتخضع لضريبة دخل على الربح الصافي بمعدل اسمي قدره 10% لمدة عشرين (20) سنة إضافية".

3-2-14 التعريف والتصنيف الوطني للمنشآت الاقتصادية المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة

لغاية تطوير المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة، فقد تم العمل على تطوير وتوحيد التعريف الوطني للمنشآت الاقتصادية المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، وتم اعتماده من قبل مجلس الوزراء (وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية، 2021). يهدف هذا التعريف إلى تطوير استراتيجية لدعم المنشآت من

26 قانون رقم (1) لسنة 1998 م بشأن تشجيع الاستثمار في فلسطين. متاح عبر الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=12442>

خلال تحديد الاحتياجات لكل فئة من هذه المنشآت، وتخصيص برامج تتواءم مع احتياجاتها، وتسهيل انتقالها من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم.

تُعزز التصنيفات المحددة فرص المؤسسات الاقتصادية في الحصول على تمويل وحوافز وتسهيلات تقدمها الحكومة الفلسطينية، إضافة إلى الخدمات المالية التي يقدمها القطاع المصرفي. كما حددت وزارة الاقتصاد معايير محددة لكل فئة استناداً إلى عدد الموظفين وحجم المبيعات السنوية بحسب قرار مجلس الوزراء الفلسطيني (2021) كالتالي:

- متناهية الصغر: 1-4 موظفين، حيث لا تتجاوز المبيعات 100,000 دولار أمريكي.
- صغيرة جداً: 5-9 موظفين، حيث لا تتجاوز المبيعات 200,000 دولار أمريكي.
- صغيرة: 10-19 موظفاً، حيث لا تتجاوز المبيعات 500,000 دولار أمريكي.
- متوسطة: 20-49 موظفاً، حيث لا تتجاوز المبيعات 2,000,000 دولار أمريكي.
- كبيرة: 50 موظفاً أو أكثر، حيث تتجاوز المبيعات 2,000,000 دولار أمريكي.

3-3 الشمول المالي ومصادر التمويل

يؤدي الشمول المالي دوراً حيوياً ومهماً في تحقيق الاستقرار المالي والنمو الاقتصادي لجميع دول العالم. ويتم ذلك من خلال إدماج جميع فئات المجتمع وشرائحه في النظام المالي الرسمي للدولة؛ بهدف حماية حقوقهم المالية، وتوفير التمويل للشركات والأفراد والمؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر. يُعدّ الشمول المالي قطاعاً حيوياً لتعزيز وتلبية الاحتياجات المالية لجميع فئات المجتمع الفلسطيني، وتحسين ظروفهم المالية والمعيشية، وتقليل نسبة البطالة (سلطة النقد الفلسطينية، 2018). يهدف الشمول المالي إلى تحسين القدرات المالية لأفراد المجتمع، من خلال تنمية المعرفة والثقافة المالية لدى الشباب والنساء والعاطلين عن العمل بشكل عام؛ ما يساهم في تعزيز فرص الوصول إلى فرص عمل وتحسين مستوى الدخل، وكذلك إلى تعزيز وصول جميع أفراد المجتمع إلى المنتجات والخدمات المالية ومصادر التمويل والاستفادة منها، خاصة في المناطق المهمشة. ويسعى إلى تعزيز ثقتهم بمزودي الخدمات المالية في القطاع المالي المصرفي وغير المصرفي، وكذلك تثقيف وتوعية مستهلكي الخدمات المالية وزيادة معرفتهم بالحقوق والواجبات المترتبة عليهم عند استخدام تلك الخدمات.²⁷

تظهر الدراسات أن الثقافة المالية في فلسطين تعاني من ضعف وعدم توافق مع المستوى المطلوب، حيث تشير إلى أن 59% من الأفراد البالغين في المجتمع يفتقرون إلى المعرفة والثقافة المالية، وهو ما يشير إلى تحديات كبيرة في هذا السياق. ويبين ذلك أيضاً ارتفاع نسبة الثقافة المالية لدى الشباب الذكور بنسبة 51%، في حين تسجل الشابات نسبة 31%؛ ما يشير إلى فجوة واضحة بين الجنسين في هذا الجانب (سلطة النقد الفلسطينية، 2018).

27 المرجع السابق.

وتشير نتائج دراسة "خارطة طريق - الخدمات المالية الرقمية لتعزيز الشمول المالي" (2023) والمسح المرافق، إلى أن السبب الرئيسي لعدم تفضيل البالغين (بمن فيهم الشباب والنساء) فتح حساب بنكي، هو عدم توفر أموال إضافية للتوفير أو الإيداع في مؤسسة مالية (حوالي 75% ما بين موافق تماماً وموافق)؛ لأن نسبة كبيرة من الشباب لا تمتلك وظائف تدر لهم دخلاً مستداماً، خاصة العاطلين عن العمل، أو من هم في مرحلة الدراسة، أو في وظائف غير مستدامة في القطاع غير الرسمي. بالتالي، يظهر أن القيود المالية، وخاصة نقص الدخل المتاح، هي العامل الرئيسي الذي يؤثر على قرار النساء والشباب عدم فتح حساب بنكي (PMA, 2023). ومع ذلك، يواجه الشباب والنساء تحديات كبيرة في سوق العمل، حيث أكد مسؤول في سلطة النقد الفلسطينية، أهمية زيادة الجهود لتعزيز الشمول المالي، خاصة بالنسبة إلى النساء. وأوضح أن الشمول المالي يساهم في تمكين أفراد المجتمع، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي، من فتح حسابات بنكية من دون رسوم، والحصول على بطاقة شمول مالي. وركز أيضاً على أن تكلفة استخدام خدمات البنوك قد تشكل تحدياً لبعض الفئات، وخاصة أن بعض الأفراد، بمن في ذلك الشباب، يتجنبون استخدام الخدمات المصرفية طوعاً. وأكد ضرورة توفير خدمات مالية مخصصة للنساء والشباب، إضافة إلى أهمية التثقيف المالي في المجتمع، فقال: "كانت المفاجأة أن الناس اختاروا عدم استخدام الخدمات المصرفية، ليس بسبب عدم توفرها، وإنما بسبب التحديات المتوقعة وعوامل التكلفة".

تبرز النتائج اتجاهاً ملحوظاً يتمثل في اختيار بعض الأفراد، خاصة الشباب، تجنب التعامل مع الخدمات المصرفية بشكل متعمد. ويحظى هذا القرار، كما يصفه أحد المشاركين، بأهمية خاصة في ضوء توفر الخدمات. ويبدو أن هذا القرار يتأثر بالعقبات المتصورة والاعتبارات المتعلقة بالتكلفة أكثر من كونه مسألة عدم وصول. وفقاً للدراسة المعنية بالشمول المالي، فإن 71.5% من المستجيبين لا يعتبرون الموقع الجغرافي (المسافة عن أقرب بنك) عقبة، بينما أشار 42% إلى أن ارتفاع الرسوم يمثل مشكلة، بينما يرى نحو 40% من المستطلعين أن قضية الثقة تشكل عائقاً أمام الوصول إلى الخدمات المالية.²⁸ تؤكد هذه المعطيات أهمية التعرف إلى العوامل الذاتية التي تؤثر على قرارات الأفراد بشأن استخدام خدمات الشمول المالي. وكذلك، أكدت النتائج أهمية التمويل والتثقيف المالي، مع التركيز على ضرورة تكثيف حملات التوعية المستمرة.

تُظهر نتائج المقابلات أهمية التركيز على محو الأمية المالية، وتعزيز التعليم المالي، كاستجابة فعّالة للتحديات التي يواجهها الأفراد، خاصة الشباب، في التفاعل مع الخدمات المصرفية. تجدر الإشارة إلى أن بعض الأفراد قد يتجنبون الخدمات المصرفية بسبب عوائق تصورية أو بسبب وجود فجوة محتملة في الفهم أو الوعي. من هنا، تأتي أهمية المبادرات المالية التي تستهدف تحسين مستوى الوعي المالي كخطوة ضرورية لسد هذه الفجوة، وتمكين الأفراد من اتخاذ قرارات مالية أكثر إيجابية.

تؤكد النتائج أن إدراك التباين في مستويات المعرفة والوعي المالي هو الخطوة الأولى في تطوير استراتيجيات فعالة. ويبرز أحد المشاركين من سلطة النقد أهمية هذا الإدراك، حيث أشار إلى "أن المبادرات المستمرة لمحو الأمية المالية والتعليم ضرورية. ولا يمكننا أن نفترض أن الجميع على دراية مالية ومتعلمين بما يكفي لاتخاذ قرارات متينة".

بناءً عليه، تبرز الحاجة الماسة إلى استمرار الجهود المُستهدفة في ميدان التثقيف المالي؛ نظراً إلى عدم صحة الافتراض بوجود فهم مالي موحد بين الأفراد. تتناسب هذه الرؤية مع التفكير الأوسع في مفهوم الشمولية، حيث يُؤكد أن مبادرات التثقيف المالي يجب أن تكون مُتنوعة، وتُلبي الاحتياجات المتباينة ومستويات الفهم والمعرفة المختلفة داخل المجتمع الفلسطيني.

في هذا السياق، أشارت الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني²⁹ إلى وجود نسبة كبيرة من العاملين في القطاع المصرفي من النساء مقارنة بباقي القطاعات الاقتصادية، ولكن، يتمثل التحدي الرئيسي في الوصول إلى المناصب العليا. وتؤكد الهيئة وجود تفاوت في الأدوار القيادية على الرغم من وجود تفوق تعليمي بين النساء في هذا القطاع.³⁰

حول دعم الجيل الجديد، رأى المشاركون في المجموعة البؤرية الخاصة بمناقشة تمكين النساء في المناصب القيادية العليا، أن الشخصية القوية وزيادة الوعي، إلى جانب القدرة على تأكيد الحقوق، تُمكن الشباب من الوصول إلى المناصب القيادية بسرعة أكبر. وأكدت المقابلات أهمية إقامة برامج تدريب وتمكين مُخصصة للنساء والشباب؛ بهدف تأهيلهم لتولي المناصب الرئيسية في صنع القرار. على سبيل المثال، أضافت إحدى ممثلات القطاع المصرفي بالقول: "نحن لا نرغب في أن يكون وجودهم رمزياً؛ فللوصول إلى هذه المناصب، نحتاج إلى برامج تدريب وتمكين مُخصصة لهم".

وأجمع المشاركون في المجموعات البؤرية والمقابلات المعمقة على أهمية التركيز الأكبر على النساء في التدريب، مع التطوير المتزامن لقدرات الرجال ومهاراتهم، وخاصة أولئك الذين يشغلون مناصب إدارية متوسطة، وغير ملزمين من قبل الإدارة العليا بالالتحاق ببرامج تدريبية متخصصة في هذا المجال.

تؤكد المقابلات بشكل عام التأثير غير المباشر لسلطة النقد الفلسطينية في خفض معدلات البطالة بين الشباب والنساء في فلسطين. ويظهر أن المساهمة تكون من خلال وسائل مختلفة، حيث أشارت سلطة النقد إلى أن تأثيرها في هذا السياق لا يكون مباشراً نظراً إلى العدد القليل من الموظفين في البنوك، ولكنها تُساهم في تقليل معدلات البطالة من خلال وسائل متعددة كما يلي:

29 شُكلت الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني بموجب قرار بقانون رقم (4) لسنة 2021. والهيئة هي الجهة الوحيدة المسؤولة عن رسم السياسات ووضع الخطط اللازمة للنهوض بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني الحكومي والرقابة عليه، ولها الإشراف على قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني الخاص والأهلي، وتلتزم المؤسسات العاملة في هذا القطاع بالتشريعات والسياسات والتعليمات الصادرة عن الهيئة، تنفيذاً لأحكام هذا القرار بقانون.

30 مقابلة مع نصر عطيان، هيئة التعليم والتدريب المهني، 9/10/2023

”كجهة رقابية، إذا أردنا المساهمة بشكل غير مباشر، نركز على استثمار أهم قطاع في فلسطين، وهو قطاع المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر ... إذا شجعنا نمو هذا القطاع، سيكون لديه القدرة على استيعاب المزيد من العمال والموظفين؛ ما يقلل من نسب البطالة، ويساهم في التغلب على التحديات التي يواجهها. وهنا يكمن دورنا في تمكين هذه المنشآت من الحصول على التمويل، فمع أنها حققت إيرادات جيدة، إلا أنها لا تمتلك موارد ذاتية تسمح لها بتوظيف عدد كبير من الموظفين“.³¹

تُظهر المقابلة مع ممثلي سلطة النقد مجموعة من التحديات التي تواجه النساء والشباب في تطوير نماذج أعمالهم وتنفيذها، فضلاً عن العقبات الرئيسية التي تعترض وصولهم إلى الفرص الاقتصادية في فلسطين. وتسلط الضوء على الحاجة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في فرص المنافسة؛ بهدف دعم النساء على وجه الخصوص لتولي مناصب إدارية عليا داخل سلطة النقد. في السياق ذاته، أشارت دراسة ”خارطة طريق - النوع الاجتماعي لتعزيز الشمول المالي“ في فلسطين التي صدرت حديثاً (سلطة النقد الفلسطينية، 2023)، إلى العديد من العوائق التي تعيق تحقيق الشمول المالي للنساء، التي ترتبط بشكل مباشر بالسياق الاجتماعي-الاقتصادي والسياسي الصعب الذي يعمل فيه القطاع المالي الفلسطيني، والذي يؤثر سلباً على بيئة الأعمال، ويشكل عقبة أمام الطلب على الخدمات والمنتجات المالية. كما تتثنى الأعراف الثقافية والاجتماعية، لا سيما الأعراف القائمة على النوع الاجتماعي كتقييد حرية التنقل، النساء عن الشمول المالي.

وأكدت المقابلة التزام سلطة النقد بتسهيل ودعم عمليات التوظيف للنساء، لتشجيعهن على المشاركة الفعالة وتبوء المراكز القيادية، سواء لدى سلطة النقد أو المؤسسات المالية التي تشرف عليها السلطة، وذلك من خلال توفير البيئة الممكنة لهن داخل هذه المؤسسات، سواء من خلال تطبيق شامل لكافة بنود قانون العمل الفلسطيني، أو عبر ضمان حصول النساء على التدريب وبناء القدرات الإدارية والمهنية أسوة بالرجال، وضمان تمثيلهن بشكل مناسب في المناصب القيادية العليا، مع التأكيد على مواجهة الممارسات والتصورات التمييزية داخل البيئة العملية في المؤسسات المالية التي قد تحد من تقدم النساء. كذلك، تم التركيز على دور الرقابة في تعزيز توظيف النساء في مجالات يهيمن عليها الرجال تقليدياً، مشددة على أهمية إجراء تحليل دقيق للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في القطاع المصرفي، وتطوير القدرات ضمن القطاع. كما تم تسليط الضوء على أهمية التعاون مع البنوك لتعزيز المساواة بين الجنسين وتحدي التقاليد، وتعزيز السياسات الداعمة لتنمية المواهب بين الشباب والنساء في القطاع المالي. وقد تم تسجيل العديد من قصص النجاح، حيث أفاد أحد موظفي سلطة النقد بوجود برنامج ”ابدأ الآن“ للقروض بقيمة 10 آلاف دولار لمدة أربع سنوات من دون عمولات أو فوائد.³²

31 مقابلة مع أحد موظفي سلطة النقد الفلسطينية، رام الله، تشرين الأول 2023.

32 المرجع السابق.

3-3-1 البرامج التمويلية

في العام 2020، قامت سلطة النقد الفلسطينية بإنشاء المرحلة الأولى من صندوق "استدامة"، بميزانية أولية قدرها 300 مليون دولار؛ بهدف مساعدة الشركات على تجاوز التحديات المالية التي واجهتها خلال جائحة كوفيد-19. وقد تم توسيع عمل صندوق استدامة في العام 2021 ليشمل أربعة برامج تمويل إضافية، بمحفظة إجمالية قدرها 435 مليون دولار، مع تخصيص مبلغ 10 ملايين دولار لبرنامج تمويل المشاريع المتناهية الصغر، مع تحديد الحد الأقصى لقيمة القرض بـ 10,000 دولار لكل مستفيد ومستفيدة، من دون فائدة؛ بهدف استهداف ما لا يقل عن 1,000 مشروع متناهي الصغر. أما بالنسبة إلى القروض الموجهة إلى المشاريع ذات فئات حجمية أخرى، فهي تدرج تحت برامج التعافي وتعزيز النمو الاقتصادي، وتقدم هذه القروض بفائدة مخفضة بنسبة سنوية قدرها 3%.

يهدف صندوق الاستدامة إلى تقديم تمويل بتكلفة مخفضة لدعم الشركات في الحفاظ على عملياتها التجارية والعمالة لديها، ويساهم في تحفيز النمو الاقتصادي المحلي، ودعم الصمود الاقتصادي، من خلال دعم المشاريع الإنتاجية الصغيرة التي تشكل عماد الاقتصاد الوطني. ويهدف هذا البرنامج إلى تزويد هذه المشاريع بالتمويل اللازم لتحقيق أهداف متعددة، وتشمل:

- إطلاق منتجات وخدمات جديدة في السوق.
- المساهمة في تشكيل وتوسيع سلاسل الإنتاج المحلية.
- دعم استدامة المهنيين والحرفيين وضمان استمرارية إنتاجهم.
- خلق فرص عمل جديدة للشباب والنساء والفئات المهمشة، بما يساهم في جهود القضاء على الفقر.
- تعزيز قدرة المشاريع والمنشآت المتناهية الصغر على البقاء فاعلة ضمن الدورة الإنتاجية والحفاظ على الوظائف المتاحة.
- تشجيع تطوير المشروعات التي تديرها النساء، وتصميم منتجات ومبادرات تأخذ في الحسبان الاعتبارات الجندرية، وإيجاد قنوات تسويقية تلبي احتياجاتهن وتعزز مكانتهن في السوق.

وفي قطاع تكنولوجيا المعلومات، يهدف البرنامج إلى توفير التمويل للمشاريع والشركات العاملة في مجال التحول الرقمي، وذلك لتحقيق ما يلي:

- تطوير القدرات في مجال الرقمنة لاختبار أو تحليل أو إدارة أو إنشاء منتجات أو خدمات رقمية.
- تقديم خدمات رقمية مختلفة للحد من العقبات التي تسببها الحواجز المادية، وتبسيط سلاسل التوريد والقيمة، وتوفير التسليم السريع للسلع والخدمات.
- الاستفادة من التكنولوجيا في حل المشكلات المعقدة، وتطوير آليات وأفكار مبتكرة تساهم في التنمية الاقتصادية.

- تشجيع اعتماد التطورات التكنولوجية في سوق الخدمات المالية، واعتماد تكنولوجيات متقدمة، وعلى رأسها الذكاء الاصطناعي.
- توفير بيئة استثمارية رقمية جاذبة وشمولية بما يتواءم مع أهداف التنمية المستدامة.
- الاستثمار في مجال التحول الرقمي وجلب التكنولوجيا والخبرة الفنية والوظائف إلى السوق المحلي.
- الاستثمار في مجال التواصل الرقمي، من خلال التطبيقات، واللوحات والأدوات الرقمية.
- الاستثمار في مجالات رقمنة التجارة الإلكترونية والبنية التحتية لتسهيل عملية التحول الرقمي في مجال التجارة الإلكترونية.
- أية خدمات أخرى تهدف إلى تطوير التحول الرقمي.³³

تنطوي شروط الأهلية لبرامج تمويل صندوق "استدامة" على مجموعة من المتطلبات، تشمل بشكل رئيسي أن يساهم القرض في خلق وظائف جديدة، أو الحفاظ على الوظائف القائمة، وأن تكون الشركات مسجلة بصورة رسمية لدى هيئة حكومية أو أي مؤسسة وطنية أخرى، كغرف التجارة أو دائرة الضرائب. كما ينبغي استخدام القروض في تمويل رأس المال، ونفقات التشغيل، وإقامة مشاريع جديدة، أو الاقتناء. إضافة إلى ذلك، وضعت سلطة النقد الفلسطينية شروطاً إضافية خاصة ببرنامج تمويل المشاريع المتناهية الصغر، تتطلب من المستفيدين تقديم إثباتات أن المشروع أو الأنشطة الأسرية الأخرى تولد دخلاً كافياً لتغطية أقساط القرض. لم تفرض سلطة النقد شروطاً محددة للقروض التي تقل قيمتها عن 100,000 دولار. ولكنها تطلب من البنوك تقييم طلبات القروض من خلال إجراء تحليل ائتماني دقيق، يتضمن معايير لتقييم تدفق النقد في الشركة، ومخاطر الائتمان، والتأكد من توافق طلبات القروض مع أهداف صندوق استدامة. وفي حالة الموافقة على القرض، يُطلب من البنوك فقط إخطار سلطة النقد الفلسطينية بذلك.

لكن، أكدت المجموعات البؤرية أن نسبة كبيرة من النساء غير قادرات على توفير الضمانات اللازمة للبنوك من أجل الحصول على تمويل من خلال صندوق استدامة أو غيره من برامج التمويل التي تقدمها البنوك ومؤسسات التمويل الصغير، خاصة النساء العاطلات عن العمل أو في المناطق المهمشة. لذلك، من الضروري أن تكون هناك صناديق حكومية بالشراكة مع المؤسسات المالية الدولية، لتوفير الضمانات المالية المطلوبة من قبل البنوك، وتعزيز التعاون بين البنوك والمؤسسات النسوية والمنظمات غير الحكومية لتطوير برامج وحلول تمويلية مبتكرة تلبي احتياجات النساء الراغبات في بدء أو تطوير أعمالهن، إضافة إلى إنشاء صناديق تكافلية أو جمعيات تعاونية نسوية تقدم قروضاً صغيرة بشروط ميسرة للنساء اللواتي يواجهن صعوبات في الحصول على التمويل التقليدي.

ومن منظور النوع الاجتماعي، أكدت سلطة النقد الفلسطينية أن قروض الاستدامة تستجيب بشكل كبير للمشاريع والشركات التي تملكها وتديرها النساء على المستوى الوطني، مع الأخذ بعين الاعتبار

33 صندوق استدامة، متاح على موقع سلطة النقد الفلسطينية عبر الرابط التالي: <https://www.pma.ps/ar>

تخصيص المزيد من البرامج التمويلية للمشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر لتغطي المستوى المحلي عبر محافظات الوطن.

2-3-3 الصندوق الفلسطيني للتشغيل

أنشئ الصندوق الفلسطيني للتشغيل بناء على المرسوم الرئاسي رقم (9) الذي صدر في العام 2003، ليمارس مهماته بوصفه جهة مرجعية لعملية التشغيل في الوطن، تشمل كافة الأعمال والمبادرات الشبابية والريادية والتدريب والتأهيل والتوظيف والريادة والإبداع.³⁴ من خلال تحليل مبادرات صندوق التشغيل الفلسطيني من منظور النوع الاجتماعي، تناولت المقابلات مع ممثلي الصندوق فرص التمويل المتاحة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر المخصصة للنساء والشباب في الأراضي الفلسطينية، حيث تبرز أهمية الصندوق في مواجهة تحديات البطالة، وتعزيز عجلة النمو الاقتصادي، من خلال استخدام نهج استراتيجي متكامل يهدف إلى الارتقاء بالقدرة الاقتصادية. ويشمل هذا النهج "استقطاب مجموعة واسعة من الأطراف الفاعلة، شاملة ممثلي القطاع الخاص، والمؤسسات الحكومية، ومؤسسات المجتمع المدني التي تُعنى بقضايا الشباب والنساء".³⁵ وتسعى هذه الاستراتيجية التشاركية إلى صياغة وتطبيق نماذج أعمال مُثلى لتمكين النساء اقتصادياً، مع الاستفادة من الخبرات الدولية ومواءمة الاستراتيجيات بما يتلاءم مع خصوصية الوضع الاقتصادي الفلسطيني، والتحديات المحددة التي تواجه النساء والشباب في الوصول إلى الموارد الاقتصادية وسوق العمل، لا سيما في ظل الممارسات الاستعمارية والاستيطانية التي تسيطر على تلك الموارد، وخاصة الأراضي الزراعية والاستثمارية.

تقوم استراتيجية الصندوق على مبدأ يؤكد أن "التمكين والحصول على فرص عمل يُشكلان الركائز الأساسية لإرساء سوق عمل مُثمر". ولكن، من الملاحظ وجود تحديات تعترض تطبيق هذه السياسات، تتمثل في "نقص في الإرشاد والتنسيق"؛ ما يُبرز بدوره الحاجة الماسة إلى صياغة سياسة وطنية تُولي الأولوية للفئات الأكثر تهميشاً، التي تعاني من أعلى نسب البطالة. كما يسعى الصندوق من خلال توجهاته الاستراتيجية إلى التركيز على قطاعات الصناعات الحرفية وتكنولوجيا المعلومات؛ ما يؤكد الجهد الممنهج لتوسيع نطاق الفرص الاقتصادية المتاحة للنساء والشباب خارج الإطار التقليدي.

كما أظهرت نتائج المقابلات أن الصندوق يعمل على تطوير قدرات المتقدمين، وضمان استمرارية المشاريع عبر الدعم والتنسيق مع الجهات ذات الصلة وتؤكد كذلك أهمية "التوافق بين المشاريع والسياسات الوطنية ومتطلبات سوق العمل بشكل أشمل"؛ ما يستلزم إجراء مراجعة شاملة من منظور احتياجات النوع الاجتماعي للإجراءات التشغيلية بهدف ضمان استهداف وتنظيم فَعَالٍ للمشاريع المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر، وخاصة في ميادين جديدة كتكنولوجيا المعلومات والسياحة.

34 الموقع الإلكتروني لصندوق التشغيل الفلسطيني. متاح عبر الرابط <https://e.psf.ps>

35 مقابلة مع السيد عبد الكريم دراغمة، المدير التنفيذي لصندوق التشغيل الفلسطيني، 26 تشرين الثاني 2023

ومع ذلك، تتجلى التحديات في "تحويل هذه المشاريع من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي، وضمان الاستفادة من التنظيمات المعمول بها." مع ذلك، يستلزم تحقيق التمكين الاقتصادي المستدام للنساء والشباب التصدي للتحديات المرتبطة بالحصول على التمويل، والتدريب على المهارات اللازمة، وكذلك ضمان الانخراط في القطاعات ذات الإمكانات العالية للنمو؛ ما يفتح آفاقاً نحو مستقبل اقتصادي أكثر شمولية وعدالة في فلسطين.

3-3-3 الحقوق في المال المنقول

يساهم القرار بقانون رقم (11) لسنة 2016 بشأن ضمان الحقوق في المال المنقول³⁶ في حماية حقوق الدائنين، وتطوير البنية التحتية للقطاع المالي، وكذلك إتاحة الفرص للمؤسسات والشركات المالية والمصرفية لتطوير برامج قروض وتسهيلات مقابل رهن الأموال المنقولة. وهذا من شأنه أن يساهم في تعزيز المشاريع الصغيرة والريادية، خاصة للنساء والشباب، من خلال تعزيز فرصها في الحصول على التمويل اللازم، وبالتالي تمكينهم اقتصادياً. ومن الممكن أن يساهم القانون، أيضاً، في توفير بيئة استثمارية جاذبة وآمنة في فلسطين، وزيادة المنافسة على الخدمات المالية من خلال تمكين المؤسسات المالية غير المصرفية من تقديم قروض بضمان أموال منقولة (جمعية البنوك في فلسطين، بدون تاريخ).

4-3 المهارات والخبرات لدى النساء والشباب

على الرغم من ارتفاع معدلات التعليم والالتحاق بالكليات والجامعات في فلسطين، فإن نوعية التعليم لا يعدها البعض كافية لتحقيق التمكين الاقتصادي المرجو للشباب والنساء. ونتيجة لذلك، ينشأ العديد من التحديات، ومن بينها ارتفاع نسب البطالة بين فئة الشباب والنساء بشكل خاص. تظهر هذه التحديات بوضوح من خلال افتقار فئة الشباب والنساء إلى أية مهارات أو خبرات ضرورية لمتطلبات سوق العمل، ابتداءً من مرحلة الدراسة الجامعية إلى مرحلة المشاركة في الحياة المهنية. وهنا تبرز الحاجة الملحة إلى ربط التعليم النظامي بالتعليم المهني (بكدار، 2018).

خلال مقابلة مع أحد المشاركين من الاتحاد الفلسطيني للشباب والرياضة، تم التطرق إلى مسألة النقص في المهارات بين خريجي الجامعات، لا سيما في المجالات الإدارية والتسويقية، باعتبارها أحد العوائق الرئيسية أمام التمكين الاقتصادي. كما تمت الإشارة إلى عدم كفاية الدعم الذي تقدمه الهيئات الحكومية لتطوير المشروعات التعاونية الزراعية. وتعد تنمية المهارات الضرورية للخريجين أمراً حيوياً لتهيئتهم لمواكبة متطلبات سوق العمل، وخاصة في المجالات المتعلقة بالإدارة والتسويق.

36 قرار بقانون رقم (11) لسنة 2016م بشأن ضمان الحقوق في المال المنقول. متاح عبر الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16794>

وفي لقاء مماثل مع ممثل هيئة التعليم والتدريب المهني، بدت رؤية المشاركة الشبابية في القطاع الخاص واضحة ومحددة. وانصبت هذه الرؤية على توجيه عمليات التعليم بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، مع التركيز على التصدي للفجوة التي نشأت في العقد الماضي نتيجة لتأثير أنظمة المعلومات والتأثير المتزايد للعولمة. وفي سياق خاص، وجد الخريجون والخريجات تحديات بارزة في مجالات الهندسة، مع وجود تحديات على صعيد الاندماج في سوق العمل، وذلك مع وجود فجوة واضحة على أساس علاقات القوة التي نشأت بين الجنسين، وفق القواعد الاجتماعية التمييزية التي يعاني منها المجتمع الفلسطيني، وتتنوع بشكل خاص في تخصصات معينة.

”تأثرت التغيرات في السياق بالتطورات التكنولوجية؛ ما أدى إلى تحول في اهتمام الشباب نحو تكنولوجيا المعلومات، وعلوم الحاسوب، والتجارة الإلكترونية. ومع ذلك، هناك حاجة ملحة إلى إداريين شبان وشابات وموظفين أكفاء في القطاعات التي تؤدي دوراً كبيراً في الاقتصاد. يعتبر الاستثمار في العمالة الماهرة أمراً حاسماً لتحسين كفاءة الإنتاج، وجودة المنتج، والتنافسية العامة، مع الإقرار بالدور المهم الذي تؤديه النساء في هذا السياق“.³⁷

أكدت الهيئة الوطنية للتدريب والتعليم المهني ضرورة البدء بالاستثمار في التعليم المهني والتقني من مراحل مبكرة من التعليم. ويهدف هذا الاستثمار إلى إعداد طلاب جامعيين مستعدين لاتخاذ قرارات تتناسب مع احتياجات القطاع الخاص. وهناك حاجة إلى أن تخضع الفئات التي تحتاج إلى تمكين، من الشباب والنساء وذوي الإعاقة، لتدريب في عمليات الإنتاج وتقليل التكاليف لتعزيز قدراتهم/ن. ويمكن أن تساعد هذه البرامج في توفير منتجات جاهزة للسوق، مثل الحبوب والزعتر والبقوليات، وفقاً للمواصفات الفلسطينية ومواصفات المنتج، ويتم تعبئتها لصالح الشركات.

”إذا أردنا تعزيز دور الشباب والنساء، يجب أن نحدد الاتجاه الذي نريد الوصول إليه. بمعنى آخر، سيتم الاستثمار في المصانع وبرامج التأهيل والتدريب، خاصة في الحرف الصناعية“.³⁸

على الرغم من وجود العديد من العوامل والتحديات التي تواجه الشباب وخاصة النساء، فإن هناك نماذج ناجحة تعتبر قوة دافعة لتمكين الشباب واكتسابهم للمهارات والخبرات الضرورية، مثلما أشارت ممثلة عن جمعية المرأة الريفية الفلسطينية للتنمية. وتركز هذه النماذج الفعالة على دعم النساء اقتصادياً، حيث أوضحت قائلة:

”نحن نبنى نموذج التعاونيات الذي تقوده فتيات شابات. كل عام، ينضم 20-30 شاباً وشابة وخريجاً جديداً إلى البرنامج، مع التركيز بشكل أساسي على الفتيات، وتحديدًا في التخصصات المتنوعة المتعلقة بحاجاتهن، مثل التسويق والصحافة والإعلام والمحاسبة بحسب احتياجاتنا“.

37 مقابلة مع نصر عطلياني، هيئة التعليم والتدريب المهني، 31 تشرين الأول 2023.

38 المرجع السابق.

”نقوم بتدريب الشباب لتعزيز المهارات التي يحتاجون إليها في السوق، حيث نلاحظ الفجوة بين ما يتعلمونه في الجامعة والواقع العملي. بعد ذلك، ندمجهم في التعاونيات ووحدات الإنتاج؛ ما يمنحهم فرصة لاكتساب خبرة عملية بمقابل مالي يصل إلى 500 يورو شهرياً. وبهذا الشكل، يساهمون في دعم التعاونيات ويكتسبون خبرة قيمة؛ ما يعزز استقلاليتهم وتطوير مهاراتهم العملية. وحالياً، يشمل البرنامج أكثر من 150 شاباً وشابة“.³⁹

كما أكد المشاركون وجود تحدٍ إضافي يتعلق بتكافؤ الفرص بين النساء ومشاريعهن الصغيرة، حيث هناك مشكلة في توزيع المشاريع الريادية واستفادة النساء منها. في هذا السياق، أشار ممثل الهيئة الوطنية للتدريب والتعليم المهني إلى أن هناك منافسة تحدث بين مؤسسات المجتمع المدني، وتبين أن النساء اللواتي يستفدن من خدمات تلك المؤسسات يتجهن إلى الحصول على الدعم من جميع المؤسسات، مثل ”مؤسسات المرأة“ و”منتدى سيدات الأعمال“ وغيرها، في حين أن بعض السيدات الأخريات لا يحصلن على أي دعم.

في السياق ذاته، أشار ممثل وزارة المرأة إلى وجود فجوات أخرى متعلقة بالتسويق والمهارات، حيث يعتبر التدريب أمراً مهماً، خاصةً للمشاريع الصغيرة والتقليدية. ويشمل التدريب جوانب الجودة، واستخدام التكنولوجيا في الإنتاج والتسويق وإدارة الأعمال. كما تبرز أهمية التدريب في مجالات الإدارة المالية والتنفيذية ونظم الحكومة.⁴⁰

أما من منظور العدالة الاجتماعية، فأشار بعض المشاركون في لقاءات المجموعات البؤرية إلى مطالب رئيسية عدة لمواجهة التحديات التي تواجههن في المشاركة في الاقتصاد، مثل رفع القدرات والمهارات على المستوى الإقليمي والعالمي في مجال المعرفة والمهارات التسويقية، وتوفير فرص التشبيك مع المنظمات المحلية والدولية، وكذلك مع القطاع الخاص، وتبادل المعرفة بين الأقران، وزيادة إمكانية الوصول إلى الموارد المالية والأسواق.

كما أجمعت الغالبية من المشاركين على ضرورة توجيه اهتمام أكبر نحو القطاعات غير التقليدية، التي تساهم في تزويد الفرد بالخبرات والمهارات الضرورية، لا سيما النساء، من خلال العمل عن بُعد، وخاصة في مجال التكنولوجيا؛ إذ أشار مدير مركز الدراسات في وزارة الريادة والتمكين إلى أنهم بدؤوا في التركيز على هذا القطاع، خاصة في سياق دمج النساء:

”نحن نستهدف النساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات، وخاصة الخريجات. سنصل إلى النساء في منازلهن، من خلال تمكينهن تقنياً وجعلهن منتجات في أماكن إقامتهن. عالمياً، هناك تغيرات على سوق العمل ممكن أن تؤثر على النساء والشباب، وسيكون هناك نمو في التكنولوجيا على حساب قطاعات أخرى“.⁴¹

39 مقابلة مع حنين زيدان، مديرة جمعية تنمية المرأة الريفية، تشرين الأول 2023.

40 مقابلة مع وزارة شؤون المرأة، تشرين الأول 2023.

41 مقابلة مع عماد الصيرفي، مدير مركز دراسات التنمية في جامعة بيرزيت، بيرزيت، تشرين الأول 2023.

كما تسلط المقابلة مع ممثل الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (PICTI)⁴² الضوء على الدور الحيوي الذي تؤديه النساء والشباب في تطوير الاقتصاد الفلسطيني، مع التركيز على قطاع تكنولوجيا المعلومات من منظور النوع الاجتماعي. وتبرز الحاجة الماسة إلى دمج النساء في القوى العاملة، بالإشارة إلى الفجوة في توظيفهن في قطاع تكنولوجيا المعلومات، حيث يمثلن نسبة ضئيلة لا تتجاوز 2%. وعلى الرغم من التقدم الذي أحرز في توفير فرص العمل للمرأة في مجال ريادة الأعمال، فإن التحديات الكبرى، مثل العوائق الثقافية والاجتماعية، ونقص بنية الدعم للمشاريع الناشئة، لا تزال قائمة.

منذ العام 2018، حَدَثَ تحوّل نحو تبني استراتيجيات أكثر شمولاً، تهدف إلى استغلال الفوائد الاجتماعية لتكنولوجيا المعلومات عبر استهداف النساء والشباب على حد سواء. وتتضمن هذه الجهود برامج تدريبية، ودعوة لتطوير سياسات تعزز إدارة الموارد البشرية من منظور النوع الاجتماعي، ودمج التجارة الإلكترونية؛ بهدف تجاوز العقبات القانونية والمؤسسية التي تعيق الإدماج الاقتصادي للنساء.

وركزت الحاضنة الفلسطينية على ضرورة اتباع استراتيجية شاملة تشمل إصلاحات في المجالات التعليمية والتشريعية والتكنولوجية لدعم الابتكار في هذا القطاع. كما تُسلط الضوء على الدور التحويلي لقطاع تكنولوجيا المعلومات بوصفه عنصراً أساسياً لتوفير فرص العمل، وتعزيز التطور المهني والنمو الاجتماعي والاقتصادي للنساء والشباب. وتؤكد المقابلة مع ممثل الحاضنة الفلسطينية أهمية المبادرات المستهدفة واستراتيجيات الأعمال لتنمية ثقافة ريادية مزدهرة، ومعالجة الفجوة بين التعليم ومتطلبات السوق، والدعم التشريعي والحوافز الاقتصادية لتوفير بيئة تمكينية؛ بهدف تحقيق التوازن الاقتصادي والمساواة بين الجنسين بصورة مستدامة.

للتغلب على التحديات التي يعاني منها أصحاب المشاريع من الجنسين، تركز وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الاقتصاد على زيادة نسبة مشاركة النساء في الأدوار غير التقليدية، خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والصناعات الغذائية والقطاعات ذات الأهمية الخاصة؛ بهدف المساهمة في تعزيز الاقتصاد الوطني، وتطوير بيئة عمل أكثر شمولية. وتوفر الوزارة برامج ومبادرات متعددة تستهدف تدريب وتوظيف الشباب من كلا الجنسين، بما في ذلك ذوو الإعاقة. على سبيل المثال، ضمن إطار برنامج تصدير، وبالتعاون مع اتحاد صناعة الملابس والنسيج، تم توقيع 20 اتفاقية لتدريب مدفوع الأجر مع مصانع الملابس والنسيج. وتأتي هذه الاتفاقيات ضمن مشروع "دعم صناعة الملابس والنسيج في قطاع غزة" الذي يستهدف بشكل خاص تدريب النساء والأشخاص ذوي الإعاقة.⁴³ ومن خلال مشروع تطوير خدمات الأعمال الممول من الحكومة اليابانية، نُظِّمت دورات تدريبية عدة للعاملين في القطاع الصناعي ومقدمي الخدمات الاستشارية لهم، بما في ذلك الاتحادات الصناعية وغرف التجارة. وخلال هذا المشروع، تم تدريب 50 خبيراً من القطاع الخاص على دفتين مختلفتين، من ضمنهم 15 سيدة. ويهدف البرنامج إلى بناء القدرات وتعزيز الكفاءات الصناعية، وليس بالضرورة التوظيف المباشر أو توفير فرص عمل.

42 امانى معدي، المدير العام لاتحاد شركات أنظمة المعلومات والحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. تشرين اول 2023.

43 برنامج تصدير واتحاد صناعة الملابس والنسيج يوقعان 20 اتفاقية تدريب مدفوعة الأجر مع مصانع الملابس والنسيج لتدريب النساء والأشخاص ذوي الإعاقة ضمن مشروع "دعم صناعة الملابس والنسيج في قطاع غزة". متاح عبر الرابط التالي: <https://www.tasdeer.ps/ar/media/1738.html>

تُبرز هذه الرؤية أهمية توفير فرص العمل للنساء والشباب، مع الحرص على إقامة بيئة عمل آمنة ومستدامة، والتركيز على تعزيز المساواة والعدالة في ساحة العمل. إضافة إلى ذلك، تولي وزارة الاقتصاد اهتماماً خاصاً للوصول إلى الفئات المهمشة، مع التركيز على جعل المجتمعات التي تسكن القرى الريفية والمخيمات إحدى الأولويات لجهود التطوير والتحسين. ويعكس هذا النهج التفاعلي التزاماً بتحقيق التوازن والشمول في دعم المشاريع التي تمتلكها النساء والشابات، ويشير إلى أهمية تعزيز الابتكار وريادة الأعمال في هذا السياق.

”من المهم أن يكون هناك دور لتشجيع النساء على التعليم والانخراط في أدوار جديدة في القطاعات غير التقليدية، مثل قطاع تكنولوجيا المعلومات، وهو من القطاعات التي نبادر إلى الاهتمام بها، والأهم توفير فرص عمل للنساء والشباب، وإيجاد بيئة عمل آمنة، ومأسسة في العمل وتساوٍ بين الناس في بيئة العمل، فضلاً عن أن تكون الأولوية للوصول إلى المجموعات المهمشة“.⁴⁴

تظهر نتائج الدراسة، التي تمثل المهارات والخبرات محورها، وجود تحديات مهمة ترتبط بمشاركة النساء في المراكز القيادية في القطاع الخاص. ويتضح أن التحديات لا تقتصر على النواحي الشخصية فقط، بل تتعدى ذلك لتشمل جوانب هيكلية ترتبط بالبنية الاقتصادية نفسها.

3-5 الشراكة بين المؤسسات التي تُعنى بالتمكين الاقتصادي

في سياق تحليل المبادرات والسياسات الموجهة نحو تعزيز دور النساء والشباب في مختلف القطاعات الاقتصادية، تم تسليط الضوء خلال المقابلات على مجموعة من الجهود الرئيسية التي تمت بالتعاون بين الجهات الحكومية المختلفة. ومن بين هذه الجهود، استحوذت حزم التحفيز على اهتمام خاص، حيث شهدت تعاوناً مثمراً بين وزارتي الاقتصاد الوطني والمالية، بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مع التركيز بشكل خاص على تسهيل إجراءات تسجيل الشركات الصغيرة والمتوسطة وتنظيمها. وتركز هذه الجهود، التي تم تنفيذها من منظور النوع الاجتماعي، على أهمية خفض رسوم التسجيل للمنشآت رسمياً لدى وزارة الاقتصاد، وتبسيط عملية التسجيل للأعمال، إضافة إلى تقديم تخفيضات ضريبية وتسهيلات في الحصول على القروض. وتتوجه هذه الجهود نحو دعم المشاريع الصغيرة، من خلال تعزيز الشمول المالي، وتوفير ضمانات للقروض، إلى جانب اتخاذ إجراءات تصحيحية لدعم مشاريع النساء الصغيرة والمتوسطة في أوقات النزاع، لا سيما في قطاع الإعلام والتواصل.

وفي هذا السياق، أظهرت النتائج أن هناك نقصاً واضحاً في توعية الشباب حول إمكانية بدء مشاريع مستقلة بديلاً للعمل التقليدي؛ ما يعيق توجه الشباب إلى تطوير المشاريع والأعمال الخاصة بهم؛ أي إن الرياديات والرياديين الشباب لا يحتاجون فقط إلى دعم مالي، بل إلى مساعدة تقنية واحترافية

44 مقابلة مع وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الاقتصاد الوطني، 12 تشرين أول من العام 2023.

فعّالة. من هنا، يتعين على المؤسسات المجتمعية ذات العلاقة تقديم دعم مستمر، ومتابعة طويلة الأمد لهذه المشاريع. ولضمان نهج ذي قيمة وفائدة، يتعين التعاون بين المؤسسات الحكومية والمجتمع المدني والجهات الداعمة، لتعزيز نهج تحولي وقيادي يعزز تشجيع المشاريع الريادية بشكل فعال.

تُمارس المؤسسات التعليمية، وخاصة الجامعات، دوراً حيوياً في عملية تأهيل الشباب والنساء للدخول إلى سوق العمل. وهنا، يشير مركز دراسات التنمية في جامعة بيرزيت إلى أهمية دور الجامعات في تجهيز الشباب لسوق العمل، والمساهمة في إيجاد فرص عمل لهم، والتواصل مع مختلف المؤسسات في القطاعين الخاص والحكومي. ويسعى المركز إلى دعم الشباب في الحصول على فرص العمل، مؤكداً دور الجامعات في دفع الشباب نحو سوق العمل. ويمثل تشغيل الشباب توجهاً رئيسياً لدى المركز، ويشدد على الإيمان بأن للشباب دوراً مهماً في العملية التنموية، مع التركيز على التوعية بالجوانب الحقوقية في السياق التعليمي.

أشار المركز أيضاً إلى أهمية الدمج بين التعليم والواقع النظري والعملية عند الحديث عن تدريب الطلاب لتأهيلهم للدخول إلى سوق العمل:

”هناك اهتمام كبير من المؤسسات بموضوع التعاونيات والاقتصاد والتضامن الاجتماعي، باعتبار ذلك نوعاً من خلق فرص جديدة للشباب. وبرنامج الماجستير لدينا يربط بين التعليم النظري والعملية، فدورنا التشبيك مع المؤسسات المحلية للتدريب العملي للطلاب، الذي يؤهل الطلاب في العمل في مجال التنمية المجتمعية، فهناك فكرة خلق جيل محلي لديه فكرة عملية ونظرية في العمل التنموي“.⁴⁵

حول جهود التعاون بين القطاعين الخاص والعام ومؤسسات المجتمع المدني في سياق تمكين المرأة اقتصادياً، تبرز رؤية مفصلة من خلال المقابلة التي أجريت مع وزارة شؤون المرأة، والتي أظهرت أهمية الدور الحيوي الذي تؤديه الشراكات في التغلب على التحديات، خاصة فيما يتعلق بتلبية حاجة النساء إلى برامج الرعاية الأسرية للتوازن بين العمل ومسؤوليات رعاية الأطفال. وتؤكد الوزارة أهمية هذه الشراكات الفعّالة، مع التركيز على التحديات التي تواجه النموذج الاقتصادي الحالي، وضرورة استخدام استراتيجيات متنوعة لتحقيق التمكين الاقتصادي، مع التركيز على توفير الدعم الأسري والرعاية. وتبرز الوزارة أهمية التشبيك في توحيد الجهود بين وزارتي الاقتصاد والصحة ومؤسسة المواصفات والمقاييس، حيث يشكل التعاون مع المؤسسات النسوية حجر الأساس لضمان الدعم المستدام لهذا النموذج، وتعزيز معايير الجودة والصحة.

قدّم منتدى سيدات الأعمال اقتراحاً لنموذج شراكة بين القطاعين العام والخاص يمكن تنفيذه من أجل تمكين النساء اقتصادياً، وعدم اعتبارها عبئاً، خاصة في حالات إجازة الأمومة وبرنامج الرعاية الأسرية:

45 مقابلة مع عماد الصيرفي، مدير مركز دراسات التنمية في جامعة بيرزيت، تشرين الأول 2023.

”أنا برأيي كنوع من أنواع المناصرة والمشاركة مع السلطة (القطاع العام) والقطاع الخاص، من المهم تفعيل نظام مشابه للتأمين الوطني شامل لكل مجتمعنا الفلسطيني. الفكرة أن جزءاً من الضرائب التي ندفعها كأشخاص أو مؤسسات للسلطة الفلسطينية يجب أن تستخدم كرأس مال للاستثمار، في الرعاية مثلاً. وبالتالي، لا يقع على عاتق المشغل فقط دفع إجازة الأمومة، ولكن يكون جزءاً من نظام وطني شامل يساعد ليس فقط العائلات والنساء، ولكن أيضاً كبار السن وذوي الإعاقة، وبالتالي فإن ذلك يجب أن يتم من خلال تدخلات من الحكومة والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني“.

يعتمد هذا الاقتراح على النهج التحويلي من منظور النوع الاجتماعي، من خلال السعي إلى إحداث تغيير في الأنظمة والسياسات الراهنة، حيث يتم تطبيق نظام شامل يدعم النساء خلال فترة إجازة الأمومة وفي برامج الرعاية الأسرية؛ ما يعكس التزاماً لمواجهة التحديات الهيكلية والاجتماعية التي تعترض وصول النساء إلى الموارد الاقتصادية اللازمة لهن للمشاركة بفاعلية في سوق العمل. إن دمج تكاليف إجازة الأمومة والرعاية ضمن نظام وطني، يشمل كل أفراد المجتمع، يُمثل خطوة مهمة نحو التخفيف من الأعباء المالية والتشغيلية على النساء وأصحاب العمل، على حد سواء. بالتالي، يُسلط الاقتراح الضوء على أهمية التعاون المتعدد الأطراف بين القطاع الحكومي، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص؛ لضمان تحقيق تأثير مستدام وشامل يتخطى الدعم الفردي أو المبادرات الجزئية، ويضمن الجمع بين الموارد والخبرات المتنوعة من جميع القطاعات كمساهمة في صياغة حلول مبتكرة وفعالة للتحديات التي تواجه مشاركة النساء في الاقتصاد.

في مقابلة مع أحد المشاركين من موظفي بنك فلسطين،⁴⁶ أشار إلى مبادرة دعم النساء من خلال برنامج الماجستير المصغر في إدارة الأعمال، وتزويدهن بجميع أدوات الأعمال الضرورية والمعرفة المالية ليصبحن سيدات أعمال في المستقبل. وتُعدّ مبادرة بنك فلسطين نموذجاً لكيفية مساهمة القطاع الخاص في تمكين النساء اقتصادياً عبر التعليم والتدريب.

بشكل عام، تُعتبر الشراكات بين القطاعين العام والخاص (PPPs) ضرورية لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتعزيز تمكين النساء اقتصادياً. وقد أثبتت هذه الشراكات، التي تجمع بين موارد القطاعين وخبرتهما، كفاءتها عالمياً في دفع عجلة المبادرات الرامية إلى دعم النساء والشباب، مثل إتاحة التدريب المهني، وتوفير فرص لريادة الأعمال، وتسهيل الوصول إلى التمويل. يتجلى الدور المحوري لهذه الشراكات في تسهيلها لتطبيق سياسات وبرامج داعمة، تشمل إجازة الأمومة والبرامج المعنية بالرعاية الأسرية، التي تعدّ ركائز أساسية لدعم مشاركة المرأة في سوق العمل. في هذا السياق، تؤكد الأبحاث المتعددة الأهمية القصوى لبرامج إجازة الأمومة والرعاية الأسرية في تمكين المرأة داخل القوى العاملة. ولا تساهم هذه البرامج فقط في دعم النساء، بل تعود بالنفع كذلك على تنمية الطفولة، وتحسين رفاه الأسر. كما تبين الدراسات أن تبني سياسات إجازة أمومة شاملة، بالتوازي مع توفير الدعم اللازم للرعاية الأسرية، يمكن أن يؤدي دوراً فعالاً في التقليل من التحديات الوظيفية التي قد تواجهها النساء بسبب التزامات العناية بالأطفال. إضافة إلى ذلك، تُعدّ هذه السياسات ضرورية لدعم تحقيق التوازن والمساواة بين الجنسين في بيئات العمل والمنزل.

46 مقابلة مع السيدة رناد مصلح، المديرية التنفيذية لمنتدى سيدات الأعمال في فلسطين، 9 تشرين الأول 2023.

3-6 الثقافة والأعراف المجتمعية

أجمع المشاركون والمشاركات في الدراسة على أن النساء عادةً ما يشتغلن في مجالات الأعمال التقليدية، كالتعاونيات الزراعية والصناعات المحلية، وهي أنشطة لا شك أنها تحمل أهمية كبيرة. ومع ذلك، يتطلب تحقيق النساء لاحتياجاتهن الاستراتيجية دعماً شاملاً للأفكار الريادية والمبتكرة، بدءاً من إنتاج السلع المحلية البسيطة إلى الابتكارات التكنولوجية، وذلك بهدف توفير مصادر دخل مستدامة وتعزيز الاقتصاد. ولذلك، يصبح من الضروري العمل على تطوير بنية اقتصادية أو نماذج أعمال تشجع النساء على التحول إلى القطاعات غير التقليدية في مجال ريادة الأعمال. وهذا يتطلب دعماً فعالاً من مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الحكومية والجهات الداعمة، من خلال تطوير وتنفيذ برامج تساهم في تحويل الأفكار الإبداعية إلى مساهمات اقتصادية ملموسة.

مع ذلك، تواجه المرأة العديد من الصعوبات والتحديات في المجتمع الفلسطيني، ومن بين هذه التحديات تبرز الثقافة المجتمعية، حيث تسيطر القواعد المجتمعية التي يحكمها الفكر الذكوري؛ الأمر الذي يساهم في تقييد مشاركة المرأة في سوق العمل، بما يُعادل الفرص نفسها المتاحة للرجل. وفي هذا السياق، أشارت الشركة العربية الفلسطينية للاستثمار "أبيك" إلى أن أحد أهم التحديات أمام عمل المرأة يعود إلى ثقافة المجتمع، حيث يَمنع بعض أفراد العائلة، سواء كان أختاً أو زوجاً أو أحد الأقارب الذكور، زوجةً أو أختاً أو ابنةً، من ممارسة حقوقها الطبيعية في التعلم والعمل. لذلك، يتعين العمل على تغيير هذه الثقافة ابتداءً من اليوم الأول للأجيال القادمة، من خلال التربية في المنازل وضمن المناهج التعليمية، لبناء جيل مستفيد وواع.⁴⁷

من جهة أخرى، هناك ثقافة مجتمعية تقيّد عمل النساء في قطاعات محددة فقط، مثل قطاع التعليم ورياض الأطفال والتمريض وغيرها، حيث لا يُسمح لهن بدخول قطاعات العمل الأخرى على قدم المساواة مع الرجل. وعلقت وزارة الريادة على هذا الواقع قائلة: "تؤدي العادات دوراً سلبياً من خلال تقييد النساء ضمن قطاعات أو تخصصات محددة، إضافة إلى عدم تشجيع الشباب والنساء على المشاريع الفردية وريادة الأعمال".⁴⁸

يعدّ كسر الأدوار النمطية للمرأة والرجل تحدياً صعباً، حيث أشارت إحدى الرياديات إلى أن "الثقافة المجتمعية تتغير ببطء؛ ما يجعل من الصعب كسر هذه الأدوار والمسؤوليات الاجتماعية. ويشار إلى أن المرأة، إذا أرادت العمل، فإنها تضطر إلى بذل جهد كبير يفوق ما يُطلب من الرجل في الداخل والخارج". وأوضحت أن الوضع الاجتماعي في فلسطين يتسم بعدم الاستقرار وعدم الأمان بسبب الاحتلال الصهيوني. ونتيجة لذلك، تواجه النساء والفتيات خوفاً شديداً من مغادرة المنازل للعمل، خاصة في المناطق المهمشة والقرى، فضلاً عن البيئة المحافظة التي تقيّد عمل المرأة ليلاً.⁴⁹

47 مقابلة مع منى القطب وفداء عازر، الشركة العربية الفلسطينية للاستثمار "أبيك"، رام الله، تشرين الثاني 2023.

48 مقابلة مع محمد مصلح، ممثل عن وزارة الريادة والتمكين، رام الله، تشرين الأول 2023.

49 مقابلة مع رضا بنورة، صاحبة مشروع ريادي، تشرين الأول 2023.

مع ذلك، أكدت سامية البطمة^{50 51} أن التحديات التي تواجه النساء في سوق العمل لا تقتصر على النساء فحسب، بل هي جزء من مشكلة أوسع تعود جذورها إلى النظام الاقتصادي في فلسطين، واستهداف سلطة الاحتلال للقطاعات الاقتصادية المختلفة على مدى أكثر من خمسين عاماً، حيث عملت على تعزيز الخدمات وتقويض الزراعة والصناعة؛ ما ألحق ضرراً بالغاً بالاقتصاد الفلسطيني، وبالتالي بفرص عمل النساء بشكل خاص:

”لا تكمن الإشكالية في النساء أنفسهن. النساء في فلسطين مؤهلات تأهيلاً عالياً وجاهزات للمشاركة في سوق العمل؛ إذ خضعن للتدريب والتعليم، وأظهرن استعداداً لبذل الجهد والوقت اللازمين. يُعزى التحدي الرئيسي إلى الهيكل الاقتصادي، وبشكل أكثر تحديداً، إلى التأثيرات السلبية للاحتلال على القطاعات الاقتصادية كافة، وخاصة تلك التي تشغلها النساء بكثافة مثل القطاع الزراعي، الذي يعاني من الضعف العام. تتوجه النساء حول العالم، بوجه عام، نحو العمل في قطاعات معينة، كالزراعة والصناعة والخدمات، وهذه الظاهرة ليست مقتصرة على فلسطين، بل تعد ظاهرة عالمية. تغيب مشاركة النساء، في الأغلب، عن قطاعات كالنقل والبناء، لكن هذا الغياب لا يعود إلى أسباب دينية أو ثقافية بالضرورة. في فلسطين، تبرز مشاركة النساء في القطاع الزراعي بشكل أساسي، مع أن هذا القطاع يعتبر ضعيفاً. كما يُعد القطاع الصناعي هشاً، في حين تتمركز مشاركة النساء بصورة أساسية في القطاع الخدمي.“

ناقشت البطمة النظرية الاقتصادية التقليدية التي تربط زيادة التعليم بتحسين فرص العمل، مشيرة إلى أن الواقع يتناقض مع هذه النظرية. وأوضحت أن: ”المشكلة، من وجهة نظري، لا تكمن في النساء، بل في سوق العمل نفسه. نحن بحاجة إلى توسيع سوق العمل. هذا هو الحل الحقيقي. وإلا، ستستمر النساء في التعليم والتأهيل من دون أن يجدن فرص عمل“.

يُلقي هذا الواقع الضوء على الحاجة الماسة إلى إعادة النظر في السياسات الاقتصادية والتنمية لضمان تمكين النساء اقتصادياً، ومنحهن فرصاً متساوية للمشاركة في جميع قطاعات العمل. يستوجب ذلك تبني استراتيجيات تعالج الهيكل الاقتصادي الراهن وتأثيرات الاحتلال، مع التركيز على تقوية القطاعات الضعيفة، وتوسيع نطاق فرص العمل المتاحة للنساء في فلسطين.

3-7 القطاع الخاص ومبادئ تمكين المرأة

يتناول هذا المحور دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التمكين الاقتصادي في فلسطين، وتحليلاً لمضامين مبادئ تمكين المرأة كنموذج لتعزيز دور النساء في مجالات اتخاذ القرار في الشركات والمشاريع الريادية، التي قامت بتوقيع تلك المبادئ في فلسطين، والتي بلغ عددها 15 شركة في العام

50 سامية البطمة: أستاذة مساعدة في الاقتصاد، في كلية الأعمال والاقتصاد بجامعة بيرزيت وتحمل درجة الدكتوراة في اقتصاديات العمل من كلية الدراسات الأفريقية والشرقية بجامعة لندن.

51 مقابلة مع د. سامية البطمة، خبيرة تنمية في قضايا المرأة، 9 تشرين الأول 2023.

2021، بحسب إحصاءات هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women, 2021)، في محاولة لفهم كيف يتم تطبيق هذه المبادئ في أنظمة الحوكمة والإدارة والبرامج في الشركات التي التزمت بتبني تلك المبادئ، وتحليل التحديات والفرص المتاحة أمام تمكين الشباب والنساء اقتصادياً.

في مقابلة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة⁵² بشأن دور المرأة والشباب في التنمية الاقتصادية في فلسطين، تم تسليط الضوء على الجهود المبذولة لتعزيز التمكين الاقتصادي، ولا سيما للمرأة، تحت إطار التنمية المستدامة (SDF)، الذي يعد تحولاً من نموذج الإطار التنموي (UNDAF) السابق. تتعاون هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع وكالات عدة تابعة للأمم المتحدة، مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة العمل الدولية، وبرنامج الغذاء العالمي، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، والبنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، لدعم الاستراتيجيات التي تتماشى مع الهدف الموحد نحو تطوير قطاع اقتصادي متمكن، وشامل، ومرن، ومستدام. تركز هذه الاستراتيجيات على تعزيز بيئة ممكنة لقطاع خاص مستدام، والاستثمار العام والخاص في البنية التحتية، واستهداف الشباب، بما في ذلك ذوو الإعاقة، لتحسين فرص العمل وتعزيز ريادة الأعمال. كما يتم التركيز على دعم الإنتاجية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة للنساء، مع ملاحظة أن الجهود المبذولة تسعى إلى تحويل أصحاب المشاريع من النساء والشباب من القطاع غير الرسمي إلى الرسمي.

يبرز التحدي الكبير في مشاركة المرأة في سوق العمل في العمل غير مدفوع الأجر، حيث أشارت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى نتائج استطلاع عن سوق العمل، أظهر أن العائق الرئيسي أمام بقاء 60% من النساء خارج سوق العمل هو مسؤوليات الرعاية، مقابل 0% من الرجال. في هذا السياق، يتم بذل الجهود لتعزيز المشاركة المتساوية بين الجنسين، وتحسين ظروف العمل من خلال حملات التوعية والتدخلات السياسية، إضافة إلى التخطيط لإجراء دراسة لاستخدام الوقت مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لإطلاقها في العام 2024، وتعكس هذه الجهود التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركائها بتعزيز التنمية الاقتصادية الشاملة والمستدامة في فلسطين، مع التركيز بشكل خاص على تمكين المرأة والشباب اقتصادياً.

أنشئت مبادئ تمكين المرأة من قبل الميثاق العالمي للأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتسترشد بمعايير حقوق العمل الدولية وحقوق الإنسان الدولية، وترتكز على إدراك أن الشركات لديها مسؤولية تجاه المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

تعرف مبادئ تمكين المرأة عالمياً على أنها "مجموعة من المبادئ حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة على مستوى السياسات والممارسات والخدمات في مكان العمل والسوق

52 مقابلة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 19 تشرين الأول 2023.

والمجتمع في فلسطين”⁵³، حيث تعتبر وسيلة أساسية لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة للعام 2030، كما تركز على أهمية الاعتراف بأن الشركات لها مسؤولية كبيرة ومصلحة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ويتبنى المنهج سبعة مبادئ أساسية، وهي: إنشاء قيادة مؤسسية عالية المستوى للشركات من أجل المساواة بين الجنسين، والإنصاف في معاملة جميع النساء والرجال في العمل واحترام ودعم حقوق الإنسان وعدم التمييز، وكفالة الصحة والأمان والخير لجميع العاملين من نساء ورجال، وتشجيع التعليم والتدريب والتنمية المهنية للمرأة، وتحقيق التنمية للمشروعات والممارسات المتعلقة بسلسلة الإمداد والتسويق التي تمكن المرأة، وتعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة، وقياس التقدم المحرز ونشر التقارير من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.⁵⁴

3-7-1 إنشاء قيادة مؤسسية عالية المستوى للشركات من أجل المساواة بين الجنسين

تتباين آراء المشاركين والمشاركات في الدراسة بشأن مدى استعداد النساء لتولي المناصب العليا وإدماجهن في المراكز القيادية. وقد أشار مسؤول في وزارة الريادة إلى أن وجود نساء في المراكز الإدارية ينعكس إيجابياً على وضع النساء، ولكنه أوضح أن التمثيل الحالي للنساء يعدّ شكلياً، وليست هناك جهودية كافية حتى الآن لدمج النساء في المراكز القيادية العليا.⁵⁵ وفي هذا السياق، أكد المنتدى سيدات الأعمال أهمية تمثيل النساء في مناصب اتخاذ القرار في القطاعين العام والخاص، حيث يُعتبر ذلك أحد العناصر الأساسية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وتعزيز المساواة وتمكين المرأة. وأشارت المتحدثة عن المنتدى إلى أن استراتيجيتهم الجديدة للفترة (2023-2026)، تركز ليس فقط على دعم الأعمال الصغيرة والمتوسطة وتوفير الدخل للسيدات وأسرهن، بل أيضاً على تعزيز وجود النساء في المواقع القيادية.⁵⁶

قدّم بعض المشاركين في المقابلات أمثلة على سبل وآليات تمكين المرأة اقتصادياً، كما في حال منتدى سيدات الأعمال:

”حالياً، يحتفل المنتدى بتخرج أول فوج من برنامج يُعرف باسم “Women Champions on Board” الذي أطلقه المنتدى قبل ستة أشهر. ويستهدف هذا البرنامج السيدات اللواتي يطمحن إلى ترؤس مجالس الإدارة، وليس أن يكون وجودهن شكلياً. ويُظهر هذا كذلك أن هناك الكثير من المؤسسات والمنظمات والشركات التي تلتزم بتطبيق نظام الكوتا. ومع ذلك، يظهر أن التمثيل النسائي ليس فعّالاً بما يكفي”.

53 Women's Empowerment Principles: <https://www.weeps.org/>

54 Endorse the Women's Empowerment Principles, UN Global Compact, web: <https://unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles>

55 مقابلة مع محمد مصلح، وزارة الريادة والتمكين، رام الله، تشرين الأول 2023

56 مقابلة مع ريناد مصلح، المديرية التنفيذية لمنتدى سيدات الأعمال، رام الله، تشرين الأول 2023.

تعزيزاً لتلك الآراء، أشارت شركة فيتاس إلى أنها أطلقت خطتها الاستراتيجية لتطبيق مبادئ تمكين المرأة العام 2022، ومن خلالها اكتسب فريق شركة فيتاس فلسطين العديد من المهارات والأدوات المتعلقة بإدماج قضايا النوع الاجتماعي في سياساتها وخدماتها وإجراءاتها من خلال تطبيق مبادئ تمكين المرأة، وذلك من خلال الدعم الفني والإرشاد المقدم من قبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

على الرغم من توقيع شركة "أيبك" على مبادئ تمكين المرأة في العام 2019، فإنها تؤكد أنها بادرت إلى تنفيذ برنامج تمكين المرأة قبل التوقيع. ومع هذا الإجراء المبكر، قامت الشركة بمواءمة استراتيجياتها مع الإطار العام لمبادئ تمكين المرأة بعد التوقيع. كما أبدت الشركة التزامها بسياسات مكافحة التحرش في مكان العمل، التي تتماشى مع سياسات الأمم المتحدة والتشريعات المحلية على حد سواء.

تظهر فيتاس التزاماً ملحوظاً بالقيادة الشاملة، حيث رفعت الشركة تمثيل النساء في مجلس الإدارة إلى 40%، وهو ما يتسق مع مبادئ تمكين المرأة، إضافة إلى جهد مستمر في تعزيز المساواة من منظور النوع الاجتماعي في اتخاذ القرارات. تشمل سبل تعزيز الشمول برامج الإرشاد والقيادة، وتوفير دعم مخصص للنساء والشباب في مساراتهم المهنية. كما يُظهر التزام الشركة بمعاملة جميع الموظفين بشكل عادل من خلال التقييمات الداخلية والاستشارات الخارجية. تسلط هذه المبادرات الضوء على التزام فيتاس بتحديد ومعالجة الفجوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي لكسر علاقات القوة المبنية على أساس الجنس، وتعزيز ثقافة العمل المستندة إلى العدالة وحقوق الإنسان وتوفير فرص متساوية.

على الرغم من عدم تفصيل المبادرات المتعلقة بالصحة والسلامة، يُظهر التأكيد من قبل فيتاس على تقييمات النوع واحتياجات التمكين التزاماً بالفراخ العام للموظفين. ومع ذلك، يمكن أن يعزز دمج برامج الصحة والسلامة بنهج حساس للنوع الاجتماعي الشمول؛ ما يخلق بيئة عمل داعمة.

تعمل شركة فيتاس على تحديد احتياجات النساء وتقديم منتجات مخصصة؛ ما يؤكد التزامها بتعزيز التنمية المهنية والتمكين. ويتضمن ذلك إطلاق مشروع تجريبي مصمم لصالح النساء، الذي يعتبر تقييم الوصول إلى القروض والتوجيه جزءاً من مبادئ تمكين المرأة، مُظهراً نهجاً شاملاً للشمول الاقتصادي. ويُعزز التعاون مع شركاء خارجيين في المبادرات المشتركة تأثير جهود تطويرية وتنموية للمساهمة في جعل سلسلة التوريد أكثر شمولاً.

أشارت "أيبك" إلى ارتفاع التمثيل النسبي للنساء في صفوف موظفيها وفي مجلس الإدارة، حيث أوضحت: "زاد التمثيل النسبي للنساء في مجموعة "أيبك"، داخل فلسطين وخارجها، إلى 15% في العام 2023، مقارنة بنسبة 13% في العام 2011. وفيما يتعلق بمجالس الإدارة، بلغت نسبة النساء 30%؛ أي 4 نساء من إجمالي 12 عضواً. ويُلاحظ أيضاً أن رئيس مجلس الإدارة يُصنّف ضمن فئة الشباب."⁵⁷

57 مقابلة مع منى القطب وفداء عازر، الشركة العربية الفلسطينية للاستثمار (أيبك)، 8 تشرين الثاني 2023

تسلط شركة "أبيك" الضوء على التحديات التي تواجه تحقيق المساواة بين الجنسين في مختلف القطاعات الاقتصادية، مشيرة إلى أن فهم المساواة في الفرص لا يعكس الواقع بشكل كافٍ؛ ما يعيق النساء عن تحقيق طموحاتهن المهنية والتقدم في ساحة العمل. وتعتمد الشركة في توجيهها على مثال عملي مستمد من تجربتها الخاصة، حيث يرى المتحدث أن التحديات تنشأ من السياق الثقافي السائد في البلاد. ويشدد على أهمية إحداث تغيير في الوعي الاجتماعي، مع التركيز على إيجاد فرص تعليمية ومهنية تكون عادلة للجنسين.

كما توضح الشركة أنه على الرغم من المحاولات الجادة في استقطاب خريجين جدد من الجامعات، فإنهم يواجهون تحديات في تحفيز المشاركة النسائية. كما تُسلط الضوء على أهمية خلق بيئة عمل تعزز تقدم النساء في مراكز اتخاذ القرارات، وتوفير فرص متكافئة، مع التأكيد على أهمية الحفاظ على أبواب التطوير المهني مفتوحة أمامهن من دون أي تحيز. وتتطلب هذه الجهود أيضاً إحداث تغيير على مستوى الأفكار والسلوكيات، بدءاً من الأسرة وصولاً إلى منظومة التعليم، فضلاً عن دعم تمكين المرأة اقتصادياً، وتوفير الحوافز الضرورية لدعم مشاريعها وأفكارها الابتكارية نحو التقدم والتطور المهني.

في هذا السياق، أشارت شركة ديلويت الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى أن 33% من إجمالي قوة العمل في الشركة تتألف من النساء، ومع ذلك هناك فارق واضح في التوزيع المبني على الجنس في خدمات العملاء، حيث تبلغ نسبة الموظفين حوالي 15% من مجموع الموظفين. وهذا يشير إلى تمثيل غير كافٍ للنساء في وظائف محددة داخل الشركة. تواجه الشركة تحديات في الاحتفاظ بالموظفات الإناث، حيث يتردد بعضهن في تقديم الطلبات أو يفضلن مغادرة الشركة. وتتعلق الأسباب الرئيسية لتلك القرارات بطبيعة العمل المطلوبة منهن بفعل ساعات العمل الطويلة، وضرورة البقاء في بعض الأحيان حتى ساعات متأخرة من الليل. وللتغلب على هذه التحديات، قامت الشركة بتنفيذ ساعات عمل مرنة. وتعكس هذه المبادرة نهجاً استباقياً لخلق بيئة عمل أكثر شمولاً، من خلال استيعاب الاحتياجات المتنوعة للموظفين، خاصة النساء.

كذلك، سعى بنك فلسطين إلى تقديم مزايا لتمكين المرأة، من خلال سياسات إجازة الأبوة، وتمديد إجازة الأمومة؛ ما ساهم في تحسين ظروف العمل. وبلغت نسبة النساء حوالي 47.1% من مجموع الموظفين، ويطمح إلى تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين بنسبة 50/50 بحلول العام 2025. تُظهر التزامات البنك في المساواة في الفرص من منظور النوع الاجتماعي توجهاً نحو زيادة مشاركة النساء على المستوى التنفيذي وفي مجلس الإدارة، وتبدو واضحة في التطور الهيكلي. تشمل هذه التطورات إنشاء أقسام حيوية للعمليات، مثل وحدة تطوير المنتجات، وقسم للشمول المالي، مع التركيز على الوصول إلى المناطق الجغرافية المتنوعة، بما في ذلك قطاع غزة.⁵⁸

58 ممثل بنك فلسطين، لقاء مجموعة يوزية لشركات WEPS، رام الله، أيلول 2023.

أشار البنك الإسلامي العربي⁵⁹ إلى تفاوت نسبي كبير في معدل تبدل الموظفين الذكور والإناث. بينما يبلغ معدل تبدل الموظفين الذكور 80%، تبلغ نسبته لدى الموظفات الإناث 20% فقط؛ الأمر الذي يعزز من فرص وصول الإناث إلى مواقع صنع القرار في البنك. كما يعدّ البنك زيادة عدد المقترضات الإناث قراراً استراتيجياً للأعمال. ويتماشى هذا التوجه مع فكرة تنويع قاعدة العملاء، خاصة من خلال تعزيز التفاعل المالي بين النساء؛ ما يمكن أن تكون له آثار إيجابية على إدارة المخاطر واستدامة الأعمال.

2-7-3 الإنصاف في معاملة جميع النساء والرجال في العمل واحترام ودعم حقوق الإنسان وعدم التمييز

يعدّ ترسيخ مفهومي التمكين والمسؤولية الاجتماعية والبيئية أحد الجوانب الرئيسية التي تعكس التزام الشركات بمبدأ عدم التمييز في سوق العمل، والإنصاف في معاملة جميع النساء والرجال على حد سواء. يتناول بعض المشاركين والمشاركات في المقابلات ولقاءات المجموعات المركزة جوانب عدة متعلقة بمفهوم المساواة من منظور النوع الاجتماعي في سوق العمل، ويستحق التحليل بناءً على مفاهيم المساواة، وتحدي النمطية في فهم أدوار وقدرات كل من الجنسين وعلاقات القوة في مكان العمل.

- التمكين والمسؤولية الاجتماعية: يُظهر بعض الشركات، مثل شركة “أبيك”، التزاماً بتعزيز مفهومي التمكين والمسؤولية الاجتماعية. وهذا يعكس استعداد الشركة لتحمل مسؤولياتها تجاه المجتمع، والعمل على تعزيز حقوق النساء وتوفير الفرص بشكل متساوٍ.
- تحديات النمطية: يشير البعض إلى تحديات تحفيز النساء في سوق العمل، وكيف يمكن أن تكون السياقات الاجتماعية والثقافية عائقاً أمام تطور النساء مقارنة بالرجال. وقد أشارت شركة “أبيك” إلى حاجة النساء إلى حوافز إضافية وتسهيلات لتحقيق التوازن بين الحياتين العملية والشخصية.
- علاقات القوة: تظهر الجهود المبذولة من قبل شركة “أبيك” في إنشاء لجنة لمتابعة المسائل المتعلقة بالتمييز والمساواة. وتعكس هذه اللجنة استعداد الشركة لتحليل علاقات القوة داخل الهيكل التنظيمي، والتأكد من عدم وجود تمييز أو انحياز. وفي هذا السياق، يُشار إلى أن شركة “أبيك” تنشر تقارير سنوية بانتظام، تستند إلى معايير البيئة والحوكمة ومكافحة الفساد. ومن ضمن هذه التقارير، تحليل الفروق بين المعاشات والفوائد التي يحصل عليها الرجال والنساء. ويعكس هذا النهج التزاماً قانونياً وأخلاقياً، مؤكداً أهمية نقل هذه الفلسفة إلى شركات أخرى. تشرف الشركة على لجنة مختصة في مجلس الإدارة لمتابعة هذه القضايا وبرامج الشركة. وتُجرى تقييمات شاملة لجميع البيانات الخاصة بالشركة، حيث يقوم مجلس الإدارة بمراجعة نقاط القوة والضعف، واتخاذ إجراءات تصحيحية عند الضرورة.
- تحديات التوظيف: يُشير البعض إلى التحديات التي تواجه الشركة في تحفيز النساء خلال عمليات التوظيف. وتبرز الحاجة إلى إيجاد بيئة عمل تشجع على تقدم النساء في مجالات اتخاذ القرارات وتقديم فرص متكافئة.

59 ممثل البنك الإسلامي العربي في المجموعة البؤرية الخاصة بالشركات الموقعة على مبادئ تمكين المرأة في فلسطين. تشرين اول 2023.

- التغيير في الوعي الاجتماعي: يتضح من الحوار مع المشاركين أن الشركات الملتزمة بمبادئ تمكين المرأة تدرك أهمية تغيير الوعي المجتمعي لدعم تمكين المرأة اقتصادياً. وهذا يشير إلى رؤية أوسع تتجاوز مجرد التدابير التنظيمية إلى العمل على تغيير الثقافة والتوجهات المجتمعية.

بشكل عام، يتضح أن الشركات تتحرك نحو تحقيق المساواة من خلال مبادرات وسياسات تستهدف تغيير السياقات الثقافية والتنظيمية في سوق العمل.

3-7-3 كفاءة الصحة والأمان والخير لجميع العاملين من نساء ورجال

تعتبر الوقاية والسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل حجر الأساس للعمل الآمن، ففي ظل التطور التكنولوجي والتقني والصناعي الذي يشهده العالم، وما يصاحبه من تطور في وسائل الإنتاج، نتج الكثير من المخاطر التي قد تسبب الأذى للأفراد، إضافة إلى السلامة النفسية أيضاً. فقد تبين من خلال المقابلات التي أجريت مع المشاركين/ات في الدراسة أن هناك القليل من المؤسسات والشركات التي تهتم بصحة موظفيها النفسية، ولكن هناك بعض النماذج الناجحة القليلة بهذا الخصوص، وتأتي مبادرة "Breathe Out" كأحد البرامج التي نفذتها شركة "أيبيك" لدعم موظفيها. يوفر البرنامج استشارات نفسية، ويساهم في تحسين ظروف العمل وتخفيف الضغوط النفسية. وتولي الشركة أهمية لاستمرارية هذه الجهود وتوسيع نطاقها، حيث تظهر إجراءات السرية والأمان الرقمي الاهتمام بضمان بيئة عمل تشجع على الإبلاغ الآمن عن أي انتهاكات، سواء كانت تتعلق بالعنف الجنسي أو التحرش في سوق العمل، أو أي موضوع آخر. ويوفر نظام الإبلاغ السري إمكانية تقديم الشكاوى بسرية تامة؛ ما يعزز الثقة بالإدارة، ويساهم في التعامل الفعال مع القضايا المتعلقة بالسلوكيات غير الملائمة.

4-7-3 تشجيع التعليم والتدريب والتنمية المهنية للمرأة

يسعى نظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين إلى تحقيق أهداف عدة، منها إعداد شباب من الجنسين قادرين على التفاعل مع التقنيات الحديثة، وتطوير استعدادهم للتعلم والتطور المستمر، وكذلك تزويد المجتمع الفلسطيني بقوى عاملة مدربة بشكل جيد، وبتقنيين قادرين على المساهمة في تطوير وصيانة البنية التحتية، وفي قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات. إضافة إلى ذلك، يسعى النظام إلى إكساب الشباب والنساء المهارات والمعارف التي تلبي احتياجات تخصصاتهم المهنية، وتتوافق مع معايير سوق العمل. ويتضمن هذا أيضاً إلحاق الشباب في برامج تدريب مخصصة، وبرامج تعليم مستمر، تعزز فرصهم في الحصول على فرص عمل دائمة.⁶⁰

60 معلومات عامة من بوابة التعليم والتدريب المهني في فلسطين، جمعية رابطة التعليم والتدريب المهني غير الحكومية، رام الله.

تتميز فلسطين بتنوع أنظمة التعليم والتدريب المهني، حيث تضم مئات المؤسسات في الضفة الغربية وقطاع غزة، التي تقدم مجموعة متنوعة من البرامج، سواء كانت قصيرة أو طويلة المدى. وتشمل هذه المؤسسات مراكز تدريب مهني، ومدارس ثانوية مهنية، ومراكز ثقافية، إلى جانب وجود 25 كلية مجتمع تقدم برامج تعليمية متنوعة لخريجي الثانوية العامة. ويتم الإشراف على هذه البرامج من قبل القطاعات، العام والأهلي والخاص، بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووزارة العمل، إضافة إلى وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، والمؤسسات الدولية والمحلية غير الحكومية. وتمتلك هذه المؤسسات دوراً حيوياً في تقديم برامج تعليمية تعكس احتياجات السوق وتلبي تطلعات الشباب من الجنسين نحو التعليم والتدريب المهني.⁶¹

من خلال المقابلات التي أجريت مع مؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، تبين أن العديد من هذه المؤسسات والجامعات تسعى جاهدة إلى تشجيع ودمج الشباب في برامج التدريب والتعليم. على سبيل المثال، أشارت شركة "أبيك" إلى استخدام الجامعات الفلسطينية لتدريب وتأهيل الشباب من الجنسين لدخول سوق العمل وتوظيفهم. وقالت الشركة: "عادةً ما نقوم بالتوظيف مباشرة من الجامعات، حيث نشارك في الأيام المفتوحة للجامعات، ونقدم تدريباً للطلاب المهتمين بالتعلم والتطوير. وتتسم ثقافة أبيك بالالتزام الوطني، حيث لدينا قسم خاص بتطوير الموارد البشرية، ونسعى إلى تحقيق الريادة في هذا المجال على مستوى البلاد. نحن نشجع الشباب والنساء على العمل من خلال وسائل التواصل الاجتماعي ومقاطع الفيديو، ونوفر حوافز لتشجيع المزيد من الشباب والنساء على العمل".

كما يتميز منتدى سيدات الأعمال بدوره الفعّال في دعم النساء الشابات؛ إذ يسعى جاهداً إلى تأهيلهن وتدريبهن، بهدف تيسير اندماجهن بفعالية في سوق العمل. وأكد المنتدى في مقابلة معه أنه يعمل حالياً على تنفيذ برنامج يحمل اسم "فرصة"، الذي يقوم على تعيين صاحبات المشاريع والشركات ذوات الخبرة لتقديم الإرشاد والتوجيه للشابات الخريجات من برامج التعليم الفني والمهني. ويهدف هذا البرنامج إلى توفير جسر قوي ومستدام للخريجات الجدد، ويعد الأول من نوعه في هذا السياق بحسب المنتدى.

تتركز رؤية المنتدى على إقامة برنامج يتجاوز حدود المرافقة العادية، حيث يهدف إلى توصيل الشابات الطموحات بنساء أعمال ذوات خبرة، اللواتي يمكنهن تقديم إرشادات قيمة. ويعتبر هذا البرنامج الرائد محطة تأسيسية لربط التدريب الأكاديمي بالواقع العملي، وتسهيل عملية التحول السلسة للشابات في سوق العمل؛ الأمر الذي يساهم في تعزيز الثقة بالنفس، وتقديم رؤى عملية، وتوسيع الشبكة الداعمة. ويبرز التركيز على الاستدامة التزاماً بتوفير دعم متواصل، لضمان استفادة كل دفعة جديدة من الخريجات من تجارب نساء واجهن تحديات مماثلة.

يظهر الالتزام المتواصل لدى منتدى سيدات الأعمال في إنشاء برنامج مرافقة فَعَال ومستدام؛ بهدف تمكين النساء من تحقيق مواقع متقدمة في صنع القرار، سواء كن في مشاريعهن الخاصة أو في إدارة شركات كبيرة أو أعضاء في مجالس إدارتها. ومن خلال التركيز على المراحل الأولية للتنمية المهنية، لا يكتفي المنتدى بتقديم إرشادات عملية، بل يسعى إلى بناء مجتمع من النساء المتمكنات، اللواتي يتمتعن بالمؤهلات الضرورية لتحقيق التفوق في عالم العمل الذي يتغير بشكل سريع، بالموازاة مع تغير احتياجات سوق العمل المرتبط بسياسات العولمة والتطور التكنولوجي.

3-7-5 تحقيق التنمية للمشروعات والممارسات المتعلقة بسلسلة الإمداد والتسويق التي تمكن المرأة

تعمل المؤسسات الموقعة على مبادئ التمكين الاقتصادي على التطوير الدائم لمؤسساتها وشركاتها، حيث تعتبر عمليات الشراء المراعية للنوع الاجتماعي الخيار المستدام للخدمات أو السلع أو الأعمال المدنية التي تأخذ بعين الاعتبار الدعم والتأثير على المساواة المبنية على النوع الاجتماعي من أجل تمكين المرأة، فهي تستند إلى الاتفاقيات والمعايير والمبادئ الدولية المتعلقة بتحسين ظروف العمل الحساسة للنوع الاجتماعي والمهمة لدعم حقوق المرأة في سلسلة التوريد، حيث إن وضع قواعد سلوك تنظيمية قوية لسلاسل التوريد هو الأساس لتطوير وتنفيذ مبادئ تمكين المرأة الاقتصادية.⁶²

تُظهر عمليات التوريد والشراء التفاعل مع مفهوم المساواة الاجتماعية، حيث تستفيد الشركات والمؤسسات من سياساتها وممارساتها الشرائية لتعزيز مبدأ المساواة المرتبط بالنوع الاجتماعي، عبر تشجيع الجهات الموردة على زيادة تأمين الموارد اللازمة للإنتاج، من خلال التعامل مع المؤسسات والشركات التي تلتزم بمفهوم المساواة الاجتماعية وتعزيز دور المرأة في هذا السياق.⁶³

بعد إجراء المقابلات مع المؤسسات والشركات في القطاع الخاص، يظهر بوضوح التفاني في بعض هذه المؤسسات نحو تبني ونشر ثقافة قائمة على القيم والعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين. وتسعى هذه المؤسسات إلى دمج هذه الثقافة عبر شركائها، حيث أكدت إحدى المشاركات من منتدى سيدات الأعمال أهمية تنوع الجهات الموردة وشمولها، مشيرة إلى أن هذا النهج يعزز الابتكار، ويؤدي إلى تقديم خدمات ومنتجات جديدة وحلول مبتكرة.

تُشجع المشاركة في هذا السياق على تعزيز التنافسية بين الشركات؛ ما يفتح أفقاً لاستكشاف أسواق جديدة وتوسيع نطاق التأثير. وتُسلط الضوء أيضاً على أهمية تمكين المرأة في هذا السياق، حيث أكدت إحدى المشاركات من شركة أيبك أن الأفراد يفهمون جيداً هذه الثقافة ويعملون على نشرها من خلال تفضيل تسيير النساء للمشاريع والشركات الصغيرة والمتوسطة.⁶⁴

62 WEPs Guidance Gender Responsive procurement.

63 المرجع السابق.

64 مقابلة مع هداء عازر، شركة أيبك، 8 تشرين الثاني 2023.

تسلط سياسة "أيبك" الضوء على جهود تعزيز قيادة النساء في إدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة ضمن شركاتها. وتُركز الشركات على سلسلة التوريد المحددة في هذا السياق، وتُقيم بشكل دوري كيفية دعم هذه الممارسات للنساء. على المستوى المحلي، يتم شراء المنتجات وفقاً لهذه السياسات، حيث تقوم الشركة بتحليل مواقع توزيع منتجاتها لتضمن توافقها مع المعايير الدولية. وتتضمن السياسة اتفاقيات اختيارية تُلزم الشركاء بالامتثال لقوانين حقوق الطفل ومكافحة الفساد، إضافة إلى الالتزام بمعايير القيم وعدم التمييز. على سبيل المثال، فيما يتعلق بعمالة الأطفال، يُطلب بشكل صريح من شركات النظافة الالتزام بعدم تبني سياسة "عمالة الأطفال"، ويتم اتخاذ الإجراءات الضرورية في حال خالفت الشركات هذه السياسة.

"كجزء من مبادرة الشركة في المسؤولية الاجتماعية للشركات، نُقدم تبرعات من وقتنا وخبراتنا، وهي متاحة للمؤسسات غير الربحية وموظفيها والمستفيدين. قمنا بتوسيع هذه المبادرة لتشمل الأعمال التجارية والمشاريع الصغيرة. نشجع مديرينا بشكل مستمر على المساهمة بوقتهم وخبراتهم لتقديم التدريب في المحاسبة والإدارة واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي. وحتى إذا كنا نفتقر إلى الخبرة محلياً، نقوم بجلبها من مصادر خارجية، خاصة في المجالات الحيوية مثل التسويق".

3-7-6 تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة

تكثف منظمات المجتمع المدني جهودها للمساهمة في التنمية المستدامة والتمكين الاقتصادي. وتشمل هذه الجهود حملات المناصرة والمبادرات المجتمعية التي تسعى إلى تحسين صحة المجتمع ورفاهيته، وتعزيز التشاركية والعمل التطوعي، وكذلك معالجة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي يواجهها الأفراد. وأكدت الغالبية من المشاركين في الدراسة أن مؤسساتهم وشركاتهم تدعم بشكل فعال المبادرات المجتمعية، وتشارك بمشاريع تنموية تستهدف بشكل خاص الشباب والمرأة، بهدف إشراكهم بشكل أكبر في سوق العمل.

أكدت شركة "أيبك" التزامها بدعم مختلف القطاعات والفئات الاجتماعية الأكثر احتياجاً، مثل النساء والأيتام. وأوضحت أن 50% من ميزانيتها يتجه نحو دعم الفئات الأكثر احتياجاً، مع التركيز على تحسين أوضاع هذه الفئات من خلال التعاون مع الجمعيات غير الربحية المسجلة.⁶⁵

كما أكد بنك فلسطين جهوده لتمكين النساء والشباب خارج هياكل البنك، مع التركيز على تصميم برامج خاصة لاحتياجات النساء الفلسطينيات، وتوسيع التعاون مع المؤسسات الحكومية والدولية. ولتحقيق ذلك، يسعى البنك إلى زيادة الوعي بالخدمات المصرفية وتحقيق التمكين المالي للنساء.⁶⁶

65 ممثلة شركة أيبك، لقاء مجموعة بؤرية، أيلول 2023.

66 ممثلة بنك فلسطين، لقاء مجموعة بؤرية، أيلول 2023.

من جهة أخرى، أكدت هيئة التعليم والتدريب المهني أهمية التفاعل مع الشباب وتوفير فرص متكافئة للنساء في بيئات العمل التنافسية. وشددت على أنه يجب مراعاة المساواة في فرص المنافسة للنساء، سواء في المبادرات المجتمعية أو في سوق العمل؛ بهدف تمكينهن من التقدم وتولي المناصب الإدارية في مختلف الشركات والمؤسسات. وفي سياق متصل، أشارت الدراسة إلى وجود العديد من المبادئ التي تتبناها الشركات والمؤسسات، ولكنها لا تترجم بشكل فعال إلى توجيهات أو أنظمة داخلية تعكسها في العمل اليومي. وتلاحظ هيئة التعليم والتدريب المهني أن 14 شركة فلسطينية وقعت على مبادئ التمكين الاقتصادي للنساء، من بينها شركة مزايا للعلاقات العامة والإعلان، وبنك فلسطين، وشركة بيرزيت للأدوية، وشركة محمد زكي نسبية وأولاده الاستثمارية، والبنك الوطني، وصندوق الاستثمار الفلسطيني، وشركة ديلويت الشرق الأوسط، وشركة كريم لتقديم خدمات التوصيل، وبورصة فلسطين، ”وكوميتيد تو جود“، والشركة العربية للاستثمار (أيبك)، وشركة الأمد لتوزيع الأدوية والمستحضرات الطبية، وشركة بال باي لحلول الدفع الإلكتروني، وصندوق ابتكار للاستثمار في الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا.⁶⁷

تسلط النتائج الضوء على أهمية الجهود المستمرة لتغيير توجهات المجتمع، وخلق فرص متساوية في التعليم والمهن والحرف، وضمان ثقافة عمل تدعم تقدم وابتكار المرأة والشباب في سوق العمل. ويتطلب تحقيق هذه الأهداف تبني ثلاث استراتيجيات أساسية. أولاً، استراتيجية الحصول على المهارات الضرورية من خلال التوعية والتثقيف، واكتساب المهارات الرئيسية بعد الانتهاء من التعليم لتمكين الفرد من الدخول إلى سوق العمل، سواء لإدارة مشاريع صغيرة، أو اكتساب مهارات التفاوض، أو الانخراط في قطاع التعليم. ثانياً، استراتيجية الوصول (التنفيذ) إلى سوق العمل، من خلال البحث عن وظيفة أو إقامة مشروع خاص والعمل على تشغيله. ثالثاً، التحكم والسيطرة على المشروع والدخل (اتخاذ القرارات في القطاع الاقتصادي)، حيث أشارت وزارة شؤون المرأة إلى دورها الأساسي في مساعدة النساء المتعلقات على الوصول إلى السوق، أو دعم مشاريعهن من خلال التسويق.⁶⁸

3-7-7 قياس التقدم المحرز ونشر التقارير من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين

في سعيها لتحقيق المبدأ السابع من مبادئ تمكين المرأة، أظهرت الشركات التزامها بالشفافية والمساءلة في تعزيز المساواة بين الجنسين داخل هياكلها. على سبيل المثال، تُجري شركة ”فيتاس“ تقييمات دورية من منظور النوع الاجتماعي، وتُقدم النتائج إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويظهر إنشاء وحدة النوع الاجتماعي المخصصة داخل الشركة التزاماً بقياس وتحسين المساواة بين الجنسين في سياسات الشركة. كما يتم توظيف مستشارين خارجيين للتقييم والإبلاغ عن احتياجات النساء داخل ”فيتاس“، فضلاً عن قيام الشركة بتبني آليات مراقبة وإبلاغ لتتبع عدد النساء اللواتي يتمكنّ من الوصول إلى القروض وتأثيرها على مشاريعهن وحياتهن.

67 أربع شركات فلسطينية جديدة توقع على وثيقة مبادئ تمكين المرأة. هيئة الأمم المتحدة للمرأة - فلسطين، 2021/3/10: <https://2u.pw/pNtqdMe0>

68 مقابلة مع وزارة شؤون المرأة، 9 تشرين الأول 2023.

كذلك، تولي شركة "أيك" التزاماً بعمليات نشر الإنجازات والتقييم وتقييم السياسات. وتشير الشركة إلى أنها تشارك في تتبع مستمر لمؤشرات رئيسية، مثل نسب الأجور؛ ما يساهم في عملية إبلاغ شفافة. ويتم التركيز على زيادة تمثيل النساء في المناصب العادية والقيادية، مع تحديد أهداف محددة وجدول زمني محدد؛ ما يعكس التزامها بقياس التقدم ونشره على صفحاتها.

لا يقتصر توجه بنك فلسطين على الاعتراف بأهمية المساواة بين الجنسين، بل يتخذ خطوات لتعزيز بيئة شاملة من خلال برامج مستهدفة والإبلاغ الشفاف عن التقدم المُحرز. ويؤكد البنك التزامه بتحقيق المساواة من خلال زيادة نسبة الموظفات في المراكز التنفيذية العليا، ويظهر هذا الالتزام في تقارير الإنجاز. وعلاوة على ذلك، يبرز تنفيذ برامج محددة لتمكين النساء التركيز الاستراتيجي على توفير فرص للنساء داخل البنك. وتعكس هذه البرامج، مثل تمويل القروض، وبرامج مصغرة لإدارة الأعمال، ومبادرات التوعية، نهجاً متعدد الجوانب لمعالجة احتياجات النساء المتنوعة وتطلعاتهن في مكان العمل.

أما شركة ديلويت الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فقد أكدت أهمية المساواة بين الجنسين، خاصة في خدمات العملاء الداخلية والخارجية، ويعدّ توفير ساعات العمل المرنة إجراءً يتماشى مع تقرير لتعزيز المساواة بين الجنسين داخل الشركة.

الفصل الرابع

تمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية

1-4 نظرة عامة على قطاع الصناعات الغذائية: الاتجاهات العامة والأداء الاقتصادي

وفقاً لسلسلة المسوح الاقتصادية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في العام 2018، بلغت قيمة إنتاج الصناعات الغذائية والمشروبات 878 مليون دولار أمريكي في الضفة الغربية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019أ)، وهو ما يمثل حوالي 20% من قيمة الإنتاج الصناعي، و6.9% من الناتج المحلي الإجمالي للضفة. واستناداً إلى التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت للعام 2017، يُشغل القطاع في الضفة 13,080 عاملاً، نحو 10% منهم من النساء (1,360 عاملة) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019ب). وبلغ عدد الشركات العامة في القطاع 20,776 في العام 2017، نحو 97% منها منشآت متناهية الصغر وصغيرة ومتوسطة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019)، مع متوسط 82 شركة مسجلة حديثاً بشكل سنوي، بحوالي 21 مليون دولار كمعدل استثمار سنوي (ماس، 2023أ).⁶⁹ وفي حين أن هناك فرصاً تصديرية إلى الخارج، فإن نمو السوق محلياً مرتفع لارتفاع الطلب على الأغذية المصنعة محلياً؛ بسبب ارتفاع مستوى الثقة بالمنتجات المحلية نتيجة لتحسن ملحوظ في النوعية والمواصفات.

هناك انتشار كبير للعمالة غير الرسمية في القطاع، فوفقاً لبيانات مسح القوى العاملة للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في العام 2021، فإن حوالي 26.30% من العاملين في القطاع يعملون في مؤسسات غير رسمية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022 ج). وعلى الرغم من أن الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة قادرة على إنتاج منتجات غذائية عالية الجودة، فإن الغالبية العظمى منها تفتقر إلى متطلبات المعايير الفنية، ومن ضمنها التغليف المناسب الذي يلبي الطلب. كما تشكل الدراية الفنية عائقاً رئيسياً؛ لأن المنتجين الحاليين من صغار ومتوسطي الإنتاج يعتمدون على خبرتهم الخاصة، ولا يتوفر تدريب عملي مهني كافٍ لخدمة معارف المنتجين، خاصة عندما يتعلق الأمر بخطوط الأعمال الجديدة.

2-4 واقع النساء والشباب في القطاع

يعد قطاع الصناعات الغذائية من أكثر القطاعات الصناعية توظيفاً للنساء في الضفة الغربية، فحوالي 34% من النساء العاملات في قطاع الصناعة ينشطن في الصناعات الغذائية (الجهاز المركزي

69 دراسة خاصة قيد الإنجاز يقوم بها معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) لصالح مجتمعات عالمية، وهي لم تنشر بعد.

للإحصاء الفلسطيني، 2020). كما ارتفعت نسب النساء العاملات في القطاع بمقدار 73% بين الأعوام 2012 و2017، حيث إن المعايير الاجتماعية والثقافية في العادة لا تشبث عمل المرأة في هذا القطاع، بل تشجع وتحفز على توظيف النساء مقارنة بالقطاعات الصناعية الأخرى.

أما بالنسبة إلى عمالة الشباب، فتتألف نسبة كبيرة من القوى العاملة من الشباب من الجنسين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 و29 عاماً. ووفقاً للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وظّف القطاع 6,760 شاباً في العام 2018؛ أي حوالي 52% من إجمالي العاملين في القطاع في الضفة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019ب).

أشارت المقابلات بشكل عام إلى اهتمام واستعداد كبيرين من قبل أصحاب المشاريع في قطاع الصناعات الغذائية من الشباب والنساء، إضافة إلى الجمعيات والتعاونيات النسوية، لتعلم المزيد وتعزيز مهاراتهم التقنية، فضلاً عن إدخال منتجات جديدة إلى السوق. في العادة، تعتمد هذه الجمعيات والمشاريع الصغيرة على الخبرة والتدريب الذاتي لتحسين الخبرات والمعرفة، وهو ما يمكن المزيد من النساء والشباب لفتح مشاريع خاصة.

يواجه الشباب والنساء في قطاع الصناعات الغذائية مجموعة من التحديات الرئيسية، أبرزها صعوبة الحصول على التمويل، وتحديات تنظيمية تخص بيئة العمل والتسجيل للمشاريع الناشئة، ومنافسة الواردات من المنتجات الإسرائيلية والمستوردة، والاحتلال الإسرائيلي والقيود المفروضة على الحركة والوصول إلى الأسواق المحلية والدولية، إضافة إلى نقص الخبرة والمهارات الفنية، خاصة في إدارة المشاريع، والإدارة المالية، وفي مجال التغليف والتسويق، فضلاً عن نقص المعرفة بشأن متطلبات ومعايير دخول المنتجات إلى الأسواق الخارجية. وأشار العديد من أصحاب الأعمال إلى أن فجوة المهارات تعيق نمو الأعمال داخل قطاع تجهيز وحفظ وتسويق الفواكه والخضروات والأطعمة المصنعة تقليدياً.

في موضوع الوصول إلى التمويل، الذي يعتبر من أبرز التحديات التي تعاني منها النساء والشباب من أجل البدء بمشاريعهم الخاصة، قامت الحكومة الفلسطينية، خاصة إثر جائحة كورونا، بالتعاون مع المؤسسات الدولية الداعمة، بتطوير العديد من المبادرات التي من شأنها أن تعزز وصول المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والرياديين إلى مصادر التمويل. على سبيل المثال، أطلقت سلطة النقد، في العام 2020، صندوق "استدامة"⁷⁰، لمساعدة المنشآت المتضررة من آثار جائحة كورونا. وحتى تشرين الثاني 2023، استفاد من الصندوق أكثر من 3,000 مشروع، وبلغ إجمالي قيمة التسهيلات الممنوحة 159 مليون دولار. أيضاً، في نهاية العام 2020، أطلق الاتحاد الأوروبي والسلطة الفلسطينية منصة استثمارية (منصة الاتحاد الأوروبي - فلسطين للاستثمار)؛ بهدف جذب الاستثمار، والمساهمة

70 صندوق استدامة، متاح على موقع سلطة النقد الفلسطينية عبر الرابط التالي: <https://www.pma.ps/ar/حول-سلطة>

في التنمية الاقتصادية المستدامة وخلق فرص العمل،⁷¹ التي اشتملت على أربع أدوات رئيسية، وهي: ضمانات القروض لصالح المؤسسات المالية المحلية، وضخ السيولة بخطوط الائتمان من قبل المؤسسات المالية الأوروبية، ورأس المال المخاطر في أدوات الاستثمار في الأسهم، ومنح الحوافز لدعم الشركات بشكل مباشر.

على الرغم من أهمية هذه المبادرات، فإن المقابلات أظهرت العديد من التحديات في مجال التمويل، ومنها: نقص الوعي والمعرفة لدى النساء بوجود مثل هذه البرامج التمويلية الخاصة بالقروض و ضمانات القروض، وعدم قدرة العديد من صاحبات المشاريع (خاصة المشاريع التي تعمل خارج القطاع الرسمي) على توفير الحد الأدنى من المتطلبات اللازمة للحصول على التمويل المطلوب مثل الرخص المطلوبة، إضافة إلى تحديات أخرى تتمثل في نقص الخبرة والمعرفة الكافية في مجال الغرض من التمويل، وعدم وجود دراسات لتقييم الأثر الاقتصادي والبيئي للمشاريع.

هناك إجماع تام على أن إجراءات الاحتلال وسيطرته على المعابر تعيق تسويق المنتجات الغذائية داخلياً وخارجياً، وخاصة للجمعيات والتعاونيات النسوية، كما تقيد دخول المواد الخام؛ ما يرفع من التكاليف ويؤثر سلباً على التنافسية. كما أن سيطرة الاحتلال على المناطق المسماة "ج" وتحكمه في مصادر المياه يؤثران سلباً على إنتاجية قطاع الزراعة، الذي يعتبر من القطاعات الرئيسية التي توفر مدخلات الإنتاج للتصنيع الغذائي. كما أن جزءاً من فجوة المهارات سببها انتقال العمال المهرة للعمل في السوق الإسرائيلي، بسبب فجوة الأجور العالية بين سوقي العمل الفلسطيني والإسرائيلي.

تعتبر الفجوة في مهارات التسويق والتعبئة والتغليف من أبرز التحديات التي يعاني منها كل من النساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية. في هذا السياق، أشارت إحدى صاحبات المشاريع الغذائية الرسمية، خلال المجموعة البؤرية، إلى أنها تراعي جودة المنتج "العسل" من خلال عمل الفحوصات المخبرية المطلوبة عن طريق وزارة الزراعة، غير أنها تواجه تحديات في مجال تسويق المنتجات المبتكرة مثل منتج خل العسل، بسبب نقص الخبرة، وعدم وجود دورات تدريبية متخصصة تقدم من الجهات ذات العلاقة. والتحدي نفسه واجهته ريادية أخرى تمتلك مشروعاً لإنتاج العسل والمخللات والصابون، وهو ما دفعها إلى اللجوء إلى التسويق من خلال المعارض والبازارات. ومع أنها أصبحت تمتلك خبرة واسعة في مجال صناعة العسل والصابون، فإنها تواجه مشكلة في تسويق المنتجات في الأسواق الخارجية بسبب نقص العلاقات والاتفاقيات التجارية بين فلسطين والعالم كما أشارت، فضلاً عن ارتفاع تكلفة النقل والشحن للطرود الصغيرة.

للتغلب على موضوع ضعف المهارات التسويقية، وفي مجال إدارة المشاريع الصغيرة، أشارت إحدى رياديات الأعمال في مجال صناعة الحلويات التقليدية إلى أنها واجهت تحدياً يتعلق بضعف الروابط

71 إطلاق منصة الاتحاد الأوروبي - فلسطين للاستثمار. متاح عبر الرابط التالي: <https://2u.pw/d1VUaP98>

والتشبيك مع باقي العناصر الفاعلة في القطاع، حيث لجأت إلى بعض المحلات التجارية لتسويق المنتج، ولكن لم يحقق العائد المطلوب بسبب استغلال التجار من خلال هامش الربح الكبير المخصص لهم واحتفاظهم بحقوق ملكية المنتج. وهذا دفعها إلى الالتحاق ببعض الدورات المتخصصة على نفقتها الخاصة، ومن ثم لجأت إلى التسويق الإلكتروني، وعملت شعاراً خاصاً (لوجو) للمنتجات التي تسوّقها.

أما فيما يتعلق بتوسيع المشاريع والتكاليف القائمة على استدامتها، فأشارت الريادية إلى أنها تواجه اليوم تحديات في توسيع المشروع بسبب التكلفة الباهظة للمعدات، مثل معدات الخبز والعجين والأفران والثلاجات، لكنها لم تتوجه إلى أي من المؤسسات ذات العلاقة من أجل طلب المساعدة أو المشورة، بسبب عدم معرفتها بطبيعة المؤسسات التي من الممكن أن تلجأ إليها.

بشكل عام، هناك ثلاثة عوامل تعيق قدرة المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة على الحصول على القروض: الأول، حجم وطبيعة الضمانات المطلوبة من البنوك ومؤسسات التمويل الصغير التي لا تستطيع نسبة كبيرة من النساء والشباب تلبيةها. الثاني، ارتفاع أسعار الفائدة لمؤسسات التمويل الصغير. وأخيراً، الاعتبار الدينية لدى العديد من فئات النساء والشباب.

وتواجه ريادية أخرى، تمتلك مشروعاً للمنتجات الغذائية التقليدية، وتسوق منتجاتها إلى العديد من الدول، تحدياً في عدم مطابقة منتجاتها للمواصفات والمقاييس في العديد من الأسواق الخارجية؛ ما يؤدي إلى تلف المنتجات المصدرة إلى الخارج على الميناء. في هذا السياق، أشارت مؤسسة المواصفات⁷² والمقاييس الفلسطينية إلى أنه على الرغم من توفر كم كبير من المعلومات والخدمات التي تقدمها الجهات التنظيمية والخاصة بالجوانب القانونية، وإجراءات التسجيل والترخيص والمواصفات الفنية، ولكن بشكل عام هناك ضعف في الوصول من قبل النساء والشباب إلى تلك المعلومات. فعلى سبيل المثال، تتيح مؤسسة المواصفات والمقاييس العديد من المواصفات لكل المنتجات، سواء المنتجات الزراعية أو المنتجات المصنعة، فضلاً عن مواصفات وتعليمات فنية إلزامية لكل المنتجات المتداولة في السوق الفلسطيني، ومنح شهادات الجودة والمطابقة والحلال، مثل الشهادات الخاصة بال غسل وزيت الزيتون والتمور. كما قامت المؤسسة بوضع نظام خاص للمنشآت والمنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر. لكن، ما زال الوصول إلى هذه المعلومات محدوداً من قبل النساء والشباب، إما بسبب نقص الوعي، أو بسبب ضعف قنوات التواصل بين المؤسسات الحكومية ذات العلاقة والاتحادات الصناعية من جهة، وأصحاب المشاريع أو الرياديين في قطاع الصناعات الغذائية من جهة أخرى.

وفي السياق ذاته، أشارت مؤسسة المواصفات والمقاييس إلى أنها تحاول توفير التمويل لتغطية التكاليف المترتبة على منح شهادات الجودة والمطابقة، التي تعتبر عائقاً أمام المشاريع الريادية للنساء والشباب. كما أنها وضعت في استراتيجيتها الجديدة آليات مختلفة للتعامل مع المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمنشآت النسوية والتعاونية بطرق مختلفة عن التعامل مع المصانع الكبيرة. وأصبح

72 مقابلة مع م. حيدر حجة، المدير العام لمؤسسة المواصفات والمقاييس الفلسطينية. تشرين اول 2023.

داخل المؤسسة ملف خاص بالفئات المهمشة (النساء، والشباب، وذوي الاحتياجات الخاصة، والأقل حظاً في الوصول إلى الخدمات). وأكدت المؤسسة أهمية التسجيل لدى الجهات الرسمية ليتمكن صاحب المشروع من الاستفادة من الخدمات المختلفة التي تقدمها المؤسسات الحكومية.

أشار اتحاد الصناعات الغذائية الفلسطيني⁷³ إلى موضوع غياب الجهة الممثلة للمشاريع النسوية في الصناعات الغذائية، خاصة تلك التي تعمل خارج القطاع الرسمي. فعلى الرغم من وجود العديد من الجمعيات في هذا المجال، فإنها لا تغطي إلا جزءاً يسيراً من النساء العاملات في القطاع. وتطرق الاتحاد إلى بعض التحديات المرتبطة بتسجيل المشاريع النسوية، فالمشاريع المسجلة على أنها شركات قد تحرم من فرص الحصول على دعم أو تمويل، بعكس المؤسسات المسجلة كجمعيات خيرية أو مؤسسات غير حكومية. وهذا يعود بشكل رئيسي إلى عدم وجود جسم تمثيلي يقوم بتوجيه النساء، سواء في مرحلة التسجيل والترخيص، أو في مراحل الإنتاج والتسويق.

قامت وزارة الاقتصاد الوطني بمجموعة من المشاريع والمبادرات المهمة لتمكين المرأة اقتصادياً في قطاع الصناعات الغذائية، ولمواجهة التحديات المالية والفنية. ومنها على سبيل المثال، مشروع تمكين الشابات الرياديات في القطاع الزراعي (نجاحها)، الذي هدف إلى الحد من العوائق المادية التي تواجه الشابات في تطوير مشاريعهن الريادية، من خلال تزويدهن بمعدات ومواد خام. وتم تنفيذ المشروع في كل من نابلس، وجنين، وطولكرم، وطوباس، والأغوار، وقطاع غزة، وبلغ عدد المستفيدات 120 شابة. وكذلك، مشروع توليد الدخل والتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في الضفة الغربية (GROW)، الذي هدف إلى تعزيز المهارات في مجال إدارة المشاريع وإنشاء مشاريع تجارية مستدامة، وتعزيز فرص رواد الأعمال الشباب لدعم مشاريع الطاقة المتجددة في سلاسل القيمة الخاصة بإنتاج زيت الزيتون وتصنيع المنتجات الغذائية الزراعية. ومن خلال المشروع، تم تدريب 1,440 سيدة في مجال الإدارة المالية والوصول إلى التمويل والأسواق، وتم تدريب 1,237 متدرب/ة في مجال ريادة الأعمال، و119 خريجة/ة جديدة/ة في مجال الطاقة المتجددة، و50 متدرباً/ة في برنامج التدريب لأجل العمل، إضافة إلى تركيب 36 وحدة شمسية لمنشآت صغيرة وجمعية تعاونية، فضلاً عن تقديم أربع منح دراسية للطالبات لدراسة الطاقة المتجددة في كلية هشام حجاوي.⁷⁴

في السياق ذاته، قام اتحاد الصناعات الغذائية الفلسطيني بتنفيذ العديد من البرامج. على سبيل المثال، نفذ الاتحاد برنامجاً في قطاع غزة من أجل تشبيك الجمعيات النسوية في هذا القطاع مع القطاع الصناعي، يشمل أنشطة التعبئة والتغليف، وتطوير المنتجات، وتطوير الجودة، وتنفيذ تدريبات على كافة المستويات. كما نفذ الاتحاد مشروعاً لتحسين الصناعات الغذائية للنساء في فلسطين، من خلال تجميع المنتجات وإرسالها إلى المصانع؛ لتغليفها، ومن ثم تصديرها إلى الخارج. ولمواجهة مشكلة التعبئة والتغليف والمواصفات والمقاييس التي تعد من التحديات الرئيسية في القطاع، أشار

73 مجموعة بؤرية مع ممثلي وشركات اتحاد الصناعات الغذائية الفلسطيني. تشرين اول 2023

74 وثيقة غير منشورة من وزارة الاقتصاد الوطني.

ممثل الإغاثة الزراعية إلى ضرورة إنشاء مراكز فحوصات معتمدة في كل محافظة وفي كل الجامعات، وإنشاء مركز وطني للتعبئة والتغليف في مختلف المحافظات بالتعاون ما بين الجمعيات الزراعية والاتحادات والغرف التجارية.

أشار الاتحاد الوطني للشباب الفلسطيني⁷⁵ إلى أن هناك إقبالاً كبيراً من الشباب للعمل في المشاريع الزراعية التي تعزز الأمن الغذائي. وهذا يتطلب توفير تدريبات للشباب من أجل استغلال الأراضي الزراعية، وتوفير الإمكانيات الفنية والمالية، وإدخال التكنولوجيا في المشاريع الزراعية النباتية الحيوانية. وقام الاتحاد بتدخلات عدة في هذا السياق؛ إذ دَعَمَ مشروعاً تعاونياً لإنتاج الأشتال في الخضر، ومشروعاً لإنتاج ديدان السماد، فضلاً عن مساعدة أصحاب المشاريع من الشباب على تسويق منتجاتهم. وأكد الاتحاد ضرورة تطوير التعاونيات في كل القطاعات التي ينشط فيها الشباب والنساء، مثل قطاع الزراعة، والصناعات الغذائية والحرف اليدوية، من أجل توفير التكاليف وتعزيز إمكانيات التسويق. لكن قبل كل شيء، يجب تدريب النساء والشباب على فكرة المشاريع التعاونية التي تقع في صلب الاقتصاد الاجتماعي.

3-4 نظرة عامة على قطاع تجهيز وحفظ الفواكه والخضروات والأطعمة المصنعة تقليدياً

يساهم هذا القطاع في الاكتفاء الذاتي، والقدرة على الصمود، خاصة للأسر الفقيرة ومحدودة الدخل التي ترأسها نساء. وهو من القطاعات الفرعية المتنامية وذات التنافسية العالية في السوق المحلي. تتمتع الشركات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في هذا القطاع بالمرونة والقدرة على تنويع إنتاجها وتوسيعه من موسم إلى آخر، استجابة لاتجاهات السوق، خاصة أن جزءاً كبيراً منه يعتمد على المدخلات المحلية. أي أن هناك سوقاً محتملاً كبيراً للقطاع الفرعي في السوق المحلي من خلال تحسين تغليف المنتجات المحفوظة والتوابل التقليدية، مثل السماق والزعر، إضافة إلى القدرات التسويقية التي تستهدف أسواق البقالة والتجزئة والجملة. كما أن هناك آفاقاً جيدة لتصدير المنتجات إلى الخارج؛ بسبب ارتفاع نوعية المنتجات، مثل المخللات والخضروات المجمدة والسماق والزعر وغيرها من التوابل والأعشاب الطازجة.

تؤدي النساء والشباب أدواراً ووظائف متعددة على طول سلاسل القيمة لهذا القطاع، من صغار المنتجين إلى أصحاب الأعمال والمديرين. وتشكل النساء مجموعة متنوعة في هذا القطاع من خلال الجمعيات النسائية والمؤسسات التعاونية التي تنشط في عمليات الإنتاج، خاصة في الإنتاج التقليدي، كالزعر والسماق والمخللات، باستخدام الأدوات والمعدات التقليدية لإنتاج الأغذية المصنعة يدوياً. وتشير تقديرات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2017 إلى أن 577 امرأة يعملن في هذه الصناعة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019ب)، ويتركز عمل معظم النساء والشباب في مرحلتي الإنتاج والتسويق.

75 مقابلة مع السيد محرم البرغوثي، مدير عام اتحاد الشباب الفلسطيني، 16 تشرين الأول 2023

تفتقر النساء والشباب إلى العديد من المهارات الفنية والناعمة، بما في ذلك المهارات الحياتية؛ ما يعيق نمو الأعمال داخل هذا القطاع، كما أشار العديد من أصحاب الأعمال. وعلى الرغم من أن المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة التي تمتلكها وتديرها النساء والشباب قادرة على إنتاج منتجات غذائية عالية الجودة، فإن الغالبية العظمى منها تفتقر إلى مهارات التعبئة والتغليف، ووضع العلامات للمنتجات المحلية عالية الجودة التي تلبي الطلب المحلي والدولي. كما أن الدراية الفنية تشكل عائقاً رئيسياً؛ لأن المنتجين الحاليين من صغار ومتوسطي الإنتاج يعتمدون على خبرتهم الخاصة، ولا يتوفر تدريب عملي مهني كافٍ لخدمة معارف المنتجين، خاصة عندما يتعلق الأمر بخطوط الأعمال الجديدة.

يعتمد معظم مالكي الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة على خبراتهم واتصالاتهم الخاصة، وعلى التقنيات القديمة على طول عملية الإنتاج، ونادراً ما يستثمرون في البحث والتطوير. وهنا، يمكن أن يؤدي تطوير المهارات للمنتجين في معالجة الأغذية، وحفظها، وتحسين الوصفات والتخليل، وغير ذلك، إلى زيادة جودة المنتجات وتسويقها. كما يمكن أن يؤدي تطوير أو تحسين مواصفات المعايير إلى زيادة تحسين جودة المنتجات المذكورة أعلاه.

ويعاني المنتجون الفلسطينيون، بسبب معوقات الاحتلال الإسرائيلي، من ارتفاع تكاليف الإنتاج مقارنة بالمنافسين العالميين، سواء فيما يتعلق بتكاليف المواد الخام الرئيسية، أو تكاليف النقل والطاقة والمياه. وثمة تحديات أخرى يعاني منها هذا القطاع، وتتمثل في نقص السياسات العامة والدعم الحكومي. على سبيل المثال، تواجه المنتجات الغذائية المجمدة عدم اتساق في إمدادات المحاصيل الخام؛ ما قد يؤدي إلى فجوات في العرض وارتفاع الأسعار، وبالتالي التأثير على السوق والمستهلكين النهائيين. تشكل المواد الخام المحلية إحدى مزايا هذا القطاع الفرعي، على الرغم من وجود فجوة معرفية كبيرة، وغالباً ما تكون لوجستيات التحصيل مشكلة بالنسبة إلى المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.

يشكل الإنتاج الموسمي للمكونات الرئيسية عائقاً أمام الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي لا يمكنها الاعتماد على مواردها الخاصة للاستثمار. ويرتبط هذا أساساً بنقص الاستثمار في مرافق التبريد والتخزين لتخزين وتجهيز المحاصيل المطلوبة على مدار السنة من قبل المنتجين، وكذلك الضعف الملحوظ في الروابط مع منتجي المحاصيل. وإن من شأن معالجة هذه التحديات أن يؤدي إلى زيادة الإنتاج، والحفاظ على إمدادات ثابتة على مدار السنة لتلبية الطلب المتزايد.

4-4 نظرة عامة على قطاع منتجات الألبان

أكثر من ثلاثة أرباع مصنعي منتجات الألبان في الضفة الغربية هم من صغار المنتجين (الشركات الصغيرة أو متناهية الصغر)، ومعظمها منشآت غير رسمية ذات بنية تحتية أولية، ومرافق إنتاج ضعيفة،

وقدرات مالية محدودة. فمن بين 200 تعاونية في الضفة الغربية تعمل في هذا المجال، هناك أقل من 20 تعاونية لديها خطوط إنتاج ومرافق تجهيز كافية. لكن، أكدت المقابلات أن النمو المحتمل لهذا القطاع الفرعي مرتفع، مع ميزة تنافسية بسبب الاعتماد الكبير على المواد الخام المحلية.

يساهم هذا القطاع في خلق فرص العمل، سواء على مستوى الأسرة، أو من خلال العمالة مدفوعة الأجر في المنشآت الصغيرة والمتوسطة. على سبيل المثال، من شأن تجميع منتجي الحليب على أساس متفق عليه⁷⁶ أن يؤدي إلى إنشاء ما يقرب من 1,080 وحدة معالجة جديدة بمتوسط 4 موظفين؛ أي ما مجموعه حوالي 4,000 وظيفة جديدة (ماس، 2023).

يتمتع سوق منتجات الألبان (الحليب واللبن واللبننة والجبن الأبيض) بإمكانات نمو كبيرة في السوق المحلي؛ بسبب ارتفاع الطلب المحلي، وتفضيل المستهلك لمنتجات الألبان المحلية على المستوردة، خاصة مع ارتفاع الثقة بمنتجات الألبان المحلية، بسبب اعتماد وتنفيذ أفضل الممارسات والمعايير في تصنيع منتجات الألبان المحلية. كما أن هناك مساحة لتطوير منتجات جديدة في سوق الألبان المحلية. وهذا من شأنه أن يخلق المزيد من المشاريع لتمكين النساء والشباب في هذا القطاع.

بالنسبة إلى التوسع في الأسواق الخارجية، يشير الخبراء إلى أن تصدير منتجات الألبان يرتبط بالعديد من التحديات المرتبطة بالقيود التي يفرضها الاحتلال الإسرائيلي على المعابر بين فلسطين والعالم الخارجي، حيث تحتاج منتجات الألبان إلى خدمات لوجستية خاصة مرتبطة بالتبريد والنقل والتخزين، وهي لا تتوفر في الغالب على معبر الكرامة الذي يعد الطريق الوحيد لتصدير المنتجات إلى الأسواق الخارجية. وفي ظل فرص التصدير (المحدودة) إلى الخارج، فإن هناك فرص نمو مرتفعة في السوق.

يعتمد هذا القطاع اعتماداً كبيراً على المرأة بسبب طبيعة الممارسات النسوية المتأصلة في بيئة الأعمال في هذه الصناعة، خاصة أن المرأة تعتبر الركيزة الأساسية في تجهيز المعيشة للأسرة الفلسطينية. كثيراً ما توزع مساهمات المرأة في هذا القطاع على ثلاث مراحل رئيسية على طول سلسلة القيمة، وهي: أنشطة ما قبل الإنتاج، مثل الرعي والتغذية، وعمليات التنظيف واستخراج الحليب الخام، وإنتاج وتجهيز منتجات الحليب الثانوية. غالباً ما تفضل النساء أعمال تجهيز الألبان على مجالات العمل الأخرى. يقدر عدد الأسر التي تمتلك ماشية في الضفة الغربية بحوالي 20,000 أسرة، حيث تؤدي النساء في الغالب دوراً رئيسياً في عمليات استخراج الحليب الخام، وتحضير منتجات الألبان، التي تشمل التخمير، والمعالجة الحرارية للحليب (الغليان والتبريد)، والتعبئة والتغليف. وغالباً ما يتكفل الرجال بأنشطة البيع والتسويق، وبالتالي التحكم في الإيرادات. تجدر الإشارة إلى أن هناك اهتماماً متزايداً بين الشباب في الاستثمار في قطاع منتجات الألبان، وهو ما أشار إليه العديد من الجهات ذات العلاقة خلال المقابلات المعمقة والمجموعات البؤرية.

76 تمت إعادة تنظيم كل مجموعة من المزارعين الذين يمتلكون 500 رأس من الأغنام و/أو الماعز تحت مجموعة منتجين واحدة؛ ما سيؤدي إلى ما لا يقل عن 1,080 مؤسسة مجتمعية جديدة، كل واحدة منها قادرة على خلق 4 فرص عمل على الأقل.

تعاني صناعة الألبان لصغار المنتجين، خاصة من النساء، من تذبذب في العرض، مرتبط بالموسمية، وارتفاع تكاليف الإنتاج، خاصة المياه والأعلاف، لا سيما في ظل غياب وسائل التخزين والتبريد الحديثة. ومن التحديات الفنية أيضاً غياب أحدث ممارسات وتقنيات التعبئة والتغليف ووضع العلامات، وفجوة المعلومات عن السوق، وارتفاع التكاليف اللوجستية. ومن أجل توسيع مشاريعهم وزيادة الحصة السوقية، يواجه صغار المنتجين مشكلة في الحصول على تمويل من البنوك ومؤسسات التمويل الصغير؛ بسبب عدم القدرة على توفير الضمانات الضرورية للحصول على تمويل، فضلاً عن ارتفاع أسعار الفائدة لمؤسسات التمويل الصغير، والعوامل الدينية.

من الضروري بناء القدرات والتدريب للنساء والشباب على أفضل الممارسات الخاصة بتنويع دورة الإنتاج على مدار العام، حتى يكون هناك اتساق بين الطلب والعرض على منتجات الألبان، وكذلك تحويل نموذج الأعمال الحالي، من خلال إعادة تجميع صغار المنتجين، وزيادة التعاون من أجل زيادة مستويات الإنتاج لتلبية الزيادة الحالية في الطلب. يعد توظيف التكنولوجيا من خلال استخدام الآلات الحديثة وتطوير مرافق التصنيع والتغليف مجاًلاً آخر للتحسين، ويمكن معالجته من خلال تجميع الموارد. هناك حاجة أيضاً لتصحيح الممارسات الخاطئة لصغار المنتجين، والخاصة بالممارسات الفضلى في تربية المواشي والطب البيطري. يمكن تقديم حزم التيسير، بما في ذلك التدريبات على المشاكل التقنية، من خلال التعاونيات الزراعية والنقابات وغيرها من الهيئات الخاصة التي لها تأثير كبير على أرض الواقع للمعالجة وقيادة التغيير، ضمن معايير متفق عليها تناسب وأنظمة السوق.

4-5 نظرة عامة على صناعة منتجات مطاحن الحبوب (مثل المفطور والفريكة والبرغل)

تعتبر صناعة منتجات الحبوب من الصناعات المهمة التي تساهم في توفير الأغذية الأساسية للمستهلكين، وتساهم إلى حد كبير في توفير فرص العمل، خاصة للنساء. تهيمن على هذه الصناعة إلى حد كبير المشاريع الفردية العائلية التقليدية في القطاع غير المنظم، التي تعمل في بيئة تنافسية كبيرة؛ بسبب انخفاض حواجز الدخول إلى السوق، والمنافسة الشديدة من المنتجات المستوردة. لكن، من شأن التحسين المستمر للإنتاج المحلي أن يعزز مرونة الأسواق المحلية، ويقلل الاعتماد على الواردات. كما أن عدداً قليلاً من المنشآت في هذا القطاع تصدر سلعتها إلى الخارج، لا سيما إذا أخذنا في الاعتبار أن غالبية المنشآت هي تجارية منزلية تفتقر إلى التنظيم والدراية بالمعايير الدولية التي تمنعها من استهداف هذه الأسواق.

صنّف اتحاد الصناعات الغذائية والزراعة الفلسطينية (PFIU) والعديد من الجهات الأخرى التي أجريت معها مقابلات قطاع تصنيع منتجات الحبوب على أنه ذو إمكانات محلية عالية، ولديه القدرة التنافسية المرتفعة بسبب اعتماده على المواد المحلية، والممارسات التقليدية اليدوية والمنزلية. كما

شهد القطاع خلال السنوات القليلة الماضية تنوعاً أعلى للمنتجات مدفوعاً بتفضيلات المستهلكين المختلفة. على سبيل المثال، تم استحداث خطوط إنتاج جديدة للمنتجات الخالية من الغلوتين، والخبز الأسمر القائم على الشعير والشوفان، فضلاً عن المعجنات المختلفة المحلية والأجنبية. يواجه بعض المنتجات طلباً موسمياً، مثل القطايف والكعك والمعمول، التي يتم طلبها عادة خلال شهر رمضان والأعياد. ويمكن أن يساعد إدخال تقنيات جديدة في تصنيع منتجات مطاحن الحبوب (كالمفتول والفريكة مثلاً) في توفير الجهود وتمديد فترات التخزين لهذه المؤسسات.

تعتبر تكاليف إنشاء مشاريع في هذه الصناعة منخفضة بشكل كبير، خاصة للمشاريع الفردية والعائلية، حيث يتطلب البدء في مشروع بعض الأدوات واللوازم الأساسية غير المكلفة عموماً، وبالتالي فإن هوامش الربح منخفضة بشكل عام، خاصة في الأسواق ذات المنتجات المشابهة.

تشكل النساء والشباب على حد سواء شريحة كبيرة في هذا القطاع وفقاً للأرقام الرسمية وتقديرات الخبراء. فالنساء، على سبيل المثال، يشاركن في معظم مراحل سلسلة القيمة من الإنتاج والتسويق والبيع، ويدير بعضهن مشاريعهن الخاصة، سواء المنزلية أو المتناهية الصغر. توفر المشاريع المنزلية للنساء في هذا القطاع مرونة كبيرة لتحقيق التوازن بين العمل وأعمال الرعاية المنزلية التي تقع بشكل كبير على عاتق النساء في المجتمع الفلسطيني. وفق أرقام التعداد العام للأفراد والمساكن والمنشآت الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للعام 2017، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2018) هناك حوالي 1,830 منشأة متناهية الصغر وصغيرة ومتوسطة في هذا القطاع توظف حوالي 348 امرأة. وأشار العديد من أصحاب العلاقة إلى أنه من الصعب تقدير عدد النساء العاملات في هذا القطاع بسبب الطبيعة الموسمية، وتذبذب الطلب على منتجات المشاريع النسوية المنزلية، ولكن أجمع غالبيتهم على أن هناك مشاركة عالية للنساء في هذا القطاع، حيث يمارسن العديد من الأدوار القيادية في التعاونيات والجمعيات في جميع أنحاء الضفة الغربية؛ ما يساهم بشكل كبير في تعزيز مشاريع التمكين الاقتصادي للنساء.

يشغل الشباب أيضاً مناصب رئيسية في هذا القطاع، حيث يدركون عموماً فرص السوق المتنامية، ويدركون إمكانياتهم في الابتكار وتطوير منتجات جديدة. كما أن الحواجز المنخفضة أمام الدخول وانخفاض تكاليف بدء التشغيل تشجع الشباب على الانضمام إلى الصناعة وإدارة أعمالهم الخاصة. وعلى عكس النساء، تميل مشاركة الشباب في هذا القطاع إلى أن تكون في المؤسسات الرسمية.

يواجه القطاع عدداً من القيود التي تعوق إمكانيات نموه، من أهمها بيئة الأعمال التقليدية وغير التعاونية للمخابز المهيمنة، والانتشار الكبير للمنشآت غير الرسمية، حيث تميل الغالبية إلى إدارة أعمالها من داخل المنازل والمطابخ غير المعترف بها؛ ما يصعب من إمكانية دعم هذه المنشآت وحصولها على التمويل للتوسع، ويحد من الرقابة على معايير السلامة الغذائية والنظافة الصحية التي تؤثر على تصورات المستهلكين.

على الرغم من زيادة الطلب على المخبوزات والمعجنات منزلية الصنع، فإن النساء اللواتي يمتلكن مثل هذه المشروعات غير قادرات عموماً على زيادة حجم الإنتاج لتلبية الطلب المتزايد، بسبب ضعف القدرة على تحسين كفاءة التكلفة، وإدارة مرافق التخزين المحدودة، وعدم كفاية البنية التحتية وشبكات التوزيع لهذه المشاريع خارج مجتمعاتها المحلية المباشرة، إضافة إلى محدودية الوصول إلى المعدات والمكونات عالية الجودة، وعدم الوصول إلى أفضل الممارسات الصناعية ومعلومات السوق الدقيقة، فضلاً عن ضعف ممارسات التسويق الفعال والعلامات التجارية.

يمكن أن يكون تجميع المشاريع المنزلية في الصناعة من خلال التعاونيات والجمعيات محركاً رئيسياً لتغيير أنظمة السوق، من خلال تقليل التكاليف، وزيادة الإنتاج لتلبية الطلب المتزايد، ومطابقة المواصفات والمعايير، وتوفير المواد الخام اللازمة، وتحسين فرص الحصول على التكنولوجيات، ومواكبة التطورات الصناعية. كما من شأن ذلك أن يساهم في تحسين روابط وأدوات التسويق، وإقامة شراكات استراتيجية مع متاجر البيع بالتجزئة ومحلات السوبرماركت، وتوسيع شبكات التوزيع وقواعد العملاء.

هناك حاجة إلى تبني المزيد من السياسات التي تسعى إلى تمكين المرأة، من خلال إجراءات تحفيزية للتسجيل، ونشر الوعي، وتوفير المعلومات الخاصة بالتسجيل بين صاحبات المشاريع، الذي من شأنه أن يساهم في تغيير نظم السوق باتجاه إضفاء الطابع الرسمي على أغلب المنشآت العاملة في هذه الصناعة، وبالتالي تعزيز إمكانات التوسع والنمو، من خلال الحصول على تمويل من البنوك ومؤسسات التمويل الصغير، أو دعم حكومي ومن الجهات المانحة. من ناحية أخرى، يمكن تحسين الشراكة والتعاون بين الجهات الفاعلة في الصناعة للمساعدة على تحقيق الإمكانات الكاملة لهذا القطاع. إضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون التدريب الذي يهدف إلى محو الأمية المالية لصاحبات المشاريع؛ ما يزيد من الشراكات، ويساهم في الحصول على مصادر تمويل مختلفة ومناسبة عند الضرورة.

علاوة على ذلك، بإمكان المنشآت أو المشاريع العاملة في هذا القطاع تطوير العلامات التجارية، واستخدام وسائل التغليف والمعايير المحسنة لزيادة الفرص في كل من الأسواق المحلية وأسواق التصدير. يساهم التغليف الجيد في زيادة العمر الافتراضي، وبالتالي تعزيز الوصول إلى الأسواق المحلية والدولية. أما بالنسبة إلى المعايير، فإن التركيز هنا ينصب على تحسين نوعية بعض المنتجات، وتحسين ثقة المستهلك بالنسبة إلى صغار المنتجين والمشاريع المنزلية، عن طريق وضع وتنفيذ معايير سلامة جيدة، من خلال تفعيل واستحداث برنامج لإصدار الشهادات والتدريب عليها، بمشاركة جهات فاعلة، مثل وزارة الاقتصاد، ومؤسسة المواصفات والمقاييس، والتعاونيات، لتوفير التدريب الفني المناسب لمساعدة المنتجين في الوصول إلى أسواق التصدير، مع التركيز بشكل خاص على تحقيق معايير الجودة التي تتوافق مع احتياجات الأسواق الخارجية.

6-4 ما أبرز العناصر التي يمكن أن يبنى عليها نموذج تمكين النساء والشباب اقتصادياً في الصناعات الغذائية؟

يشتمل نموذج الأعمال لتمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية في فلسطين على هيكلية متكاملة، تهدف إلى تعزيز المشاركة الفعّالة، وتعزيز القدرات الاقتصادية لهذه الفئات في هذا القطاع الحيوي. تعتمد هذه الهيكلية على مجموعة من العناصر لضمان توفير الدعم الشامل، وتشجيع الريادة والتنوع في الإنتاج. ويبنى هذا النموذج على تكامل العديد من الجوانب لضمان توفير الفرص المناسبة والدعم الكافي لنجاح المرأة والشباب في القطاع. ويتضمن النموذج استحداث المزيد من التدخلات للتغلب على القيود المرتبطة بالاحتلال الإسرائيلي.

كما يعتبر تعزيز بيئة الأعمال حجر الزاوية في نموذج تمكين النساء، من خلال تفعيل الخطط والسياسات الحكومية التي تعزز الشراكة بين مختلف عناصر البيئة التمكينية، وتعالج الفجوات التنظيمية والمالية والفنية. هناك حاجة أيضاً إلى تحويل نموذج الأعمال الحالي للمشاريع النسائية والشبابية في التصنيع الغذائي، من خلال إعادة تجميع صغار المنتجين عبر الجمعيات والتعاونيات وتوظيف التكنولوجيا على طول سلسلة التوريد؛ لتحسين جودة المنتجات، وتطوير تقنيات التعبئة والتغليف والتسويق. ويعتمد نجاح هذا النموذج على توفير برامج تدريب وتطوير مخصصة للنساء والشباب في مجال الصناعات الغذائية، لتعزيز المهارات التقنية والإدارية اللازمة لتحسين جودة المنتجات، وتعزيز الكفاءة في عمليات الإنتاج. وأخيراً، يساهم تعزيز تواجد النساء في مناصب صنع القرار في قطاع الصناعات الغذائية بشكل متزايد في تمكين النساء اقتصادياً في القطاع.

لذلك، لا بد من مجموعة من السياسات والتدابير الخاصة، ومنها على سبيل المثال: فرض سياسات قوية لضمان المساواة بين الجنسين في مجالات الوظائف والترقيات، والتأكيد على أن الفرص المتاحة في الصناعات الغذائية تكون متاحة بالقدر نفسه للنساء والرجال، وتنظيم حملات توعية حول أهمية تمثيل النساء في مناصب صنع القرار وإتاحة الفرص لهن، وتوفير برامج تدريب متخصصة لتطوير المهارات اللازمة للنساء في هذا القطاع، وتشجيع إنشاء شبكات وجمعيات نسائية في قطاع الصناعات الغذائية لتعزيز التبادل ودعم التمثيل النسائي، وتقديم حوافز للشركات التي تعزز المشاركة الفعّالة للنساء في مناصب صنع القرار، وتحسين سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية للنساء، مثل إمكانية العمل عن بُعد، أو توفير خيارات مرنة للعمل، إضافة إلى إجراء تحليل دوري للأجور لضمان عدم وجود فوارق جندرية غير مبررة، وتوفير تقييمات دورية لأداء النساء في المناصب القيادية، ودعم برامج ريادة الأعمال للنساء في قطاع الصناعات الغذائية، فضلاً عن توفير التمويل والدعم الفني للمشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تديرها نساء من أجل تعزيز أدوارهن في هذا القطاع، وتطوير برامج خاصة لتعزيز القيادة النسائية في القطاع، وإعداد سياسات خاصة بتكافؤ الفرص والتنوع في الشركات.

أخيراً، لا بد من تطوير حاضنات الأعمال النسوية في الصناعات الغذائية لتقديم الخدمات المطلوبة للنساء في هذا القطاع، مثل توجيه النساء ودعمهن، سواء في مرحلة التسجيل والترخيص، أو في مراحل الإنتاج والتسويق. فعلى الرغم من وجود العديد من الجمعيات والأجسام التمثيلية (الاتحاد الصناعي، والغرف التجارية ... إلخ) في المجال، فإنها لا تغطي إلا جزءاً يسيراً من النساء العاملات في القطاع. وفي هذا السياق، من المهم تعزيز التعاون والشراكة ما بين حاضنات الأعمال النسوية، وجهات الاختصاص، والجهات التمثيلية لقطاع الصناعات الغذائية، ووضع رؤيا وخطة عمل مفصلة لتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية بالاعتماد على مخرجات الدراسة الحالية.

4-6-1 وضع أدوات سياساتية فعالة للتغلب على القيود المرتبطة بالاحتلال الإسرائيلي من خلال:

1. وضع سياسات فعالة من قبل الحكومة والجهات ذات العلاقة، مثل اتحاد الصناعات الغذائية الفلسطينية، للحد من هجرة ذوي الخبرات والمهارات من الشباب للعمل في سوق العمل الإسرائيلي. على سبيل المثال، تعزيز الحوافز لمشاريع الريادة للنساء والشباب من ذوي الخبرات من أجل حثهم على الاستثمار في السوق المحلي، وتوفير أدوات الحماية الاجتماعية للنساء العاملات في القطاع.
2. تشجيع العمالة الفلسطينية على العمل في السوق المحلي بعد قرار الاحتلال الإسرائيلي حظر دخولهم للعمل في إسرائيل، وإقرار سياسات وحوافز لدمجهم وتشجيعهم على ريادة الأعمال والاستثمار.
3. وضع قيود غير جمركية على استيراد المنتجات الغذائية من إسرائيل والخارج، وتفعيل أدوات المقاطعة للمنتجات الإسرائيلية من أجل تعزيز تنافسية المنتج الوطني. في الوقت ذاته، ومن أجل إنجاح فرض القيود غير الجمركية وحملات المقاطعة، يجب تفعيل دور الجهات الرقابية، مثل الضابطة الجمركية، ودوائر حماية المستهلك في المحافظات، للحد من التهرب الضريبي.
4. تعزيز الجهود الحكومية الخاصة بتطوير بنية تحتية لوجستية فعالة للتخزين والتبريد، وهذا يشمل المعابر الحدودية مع الأردن، وذلك لضمان عدم تلف المنتجات عند تصديرها إلى الخارج بسبب الإجراءات الإسرائيلية، كما يشمل مختلف المناطق الزراعية، من أجل إمكانية تخزين الخضروات والفواكه بعد انتهاء الموسم للحفاظ على أسعارها في السوق، وتجنب خسار كبيرة للمزارعين، وهذا يتطلب تعاوناً كبيراً مع الغرف التجارية واتحاد الصناعات واتحاد التعاونيات الزراعية، من أجل وضع حلول جماعية في المناطق والبناء عليها.
5. تعزيز القيود غير الجمركية المتعلقة بالمواصفات والتعليمات الفنية، التي تُعتبر أداة فعالة لتعزيز المنتج الوطني وحمايته، وذلك بالتعاون مع مؤسسة المواصفات والمقاييس والاتحادات والجمعيات ذات العلاقة. وهذا يشمل تطوير مجموعة من الأدوات والتدخلات، على سبيل المثال، وضع مواصفات فنية محددة للمنتجات؛ ما يُشجع على تحسين جودة المنتجات المحلية، ويجعلها تتفق مع المعايير الدولية، إضافة إلى تطبيق عمليات تصديق واعتماد للمنتجات المحلية لبناء الثقة بجودة المنتجات وموثوقيتها، وتعزيز التسميات الجغرافية للمنتجات التي تنتمي إلى مناطق محددة، بما يعزز الهوية المحلية ويساهم في تسويقها، وتبني سياسات تشجيعية للمشتريات الحكومية لتفضيل

المنتجات المحلية في المشتريات الحكومية (في هذا السياق، يعتبر قرار الأولوية للمنتج الوطني 15%) إحدى الأدوات المهمة التي بحاجة إلى تعزيز والبناء عليها)، فضلاً عن دعم الأبحاث والابتكارات المحلية لتحسين تكنولوجيا الإنتاج وجودة المنتجات، وتوفير التمويل والدعم المالي للمشاريع الريادية النسوية في قطاع الصناعات الغذائية لتعزيز إمكاناتها، وتوسيع نطاق إنتاجها، وربطه بالموصفات والمعايير الفنية المطلوبة، إلى جانب تنفيذ حملات توعية للمستهلكين حول فوائد شراء المنتجات المحلية وتعزيزها، وتشجيع تطوير سلاسل توريد محلية مستدامة وفعالة.

4-6-2 تعزيز بيئة الأعمال الخاصة بتمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية من خلال:

1. إجراءات تسهيلية ومحفزة، وحملات توعية من قبل الجهات الحكومية ذات العلاقة والاتحادات والتعاونيات؛ من أجل تشجيع المنشآت غير الرسمية للانضمام إلى القطاع الرسمي، حيث تميل الغالبية إلى إدارة أعمالها من داخل المنازل والمطابخ غير المعترف بها؛ ما يصعب من إمكانية دعم هذه المنشآت وحصولها على التمويل للتوسع، ويحد من الرقابة على معايير السلامة الغذائية والنظافة الصحية التي تؤثر على تصورات المستهلكين. من شأن ذلك أن يساهم في تغيير نظم السوق باتجاه إضفاء الطابع الرسمي على أغلب المنشآت العاملة في هذه الصناعة، وبالتالي تقليل التكاليف، وزيادة الإنتاج لتلبية الطلب المتزايد، ومطابقة المواصفات والمعايير، وتوفير المواد الخام اللازمة، وتحسين فرص الحصول على التكنولوجيات، ومواكبة التطورات الصناعية. كما يساهم ذلك في تحسين روابط وأدوات التسويق، وإقامة شراكات استراتيجية مع متاجر البيع بالتجزئة ومحلات السوبرماركت، وتوسيع شبكات التوزيع وقواعد العملاء.
2. توفير المزيد من صناديق الضمان الحكومية، بالتعاون مع المؤسسات الداعمة، لتوفير الضمانات المطلوبة من البنوك ومؤسسات التمويل الصغير التي لا تستطيع نسبة كبيرة من النساء والشباب تلبيةها.
3. توفير المزيد من برامج التمويل الصغير التي تأخذ في اعتبارها التحديات الفريدة التي قد تواجه النساء والشباب؛ أي بمعنى آخر، توفير تمويل بسيط وسهل الوصول إليه، وتقليل العقبات البيروقراطية من قبل البنوك. وهو ما يجب أن يتزامن مع توفير سلطة النقد وجهات الاختصاص برامج تدريب وتوجيه مالي للنساء والشباب؛ لتعزيز فهمهم للمفاهيم المالية وتعزيز إدارة المال، إضافة إلى توفير دورات تعليمية بشأن كيفية التعامل مع التمويل وتحليل الاحتياجات المالية، وتقديم برامج تدريب وتطوير لتحسين مهارات إدارة الأعمال، وغيرها من الخدمات المساندة للتمويل.
4. دعم تطوير حاضنات الأعمال النسوية في الصناعات الغذائية لتقديم الخدمات المطلوبة للنساء في هذا القطاع، مثل توجيه ودعم النساء، سواء في مرحلة التسجيل والترخيص، أو في مراحل الإنتاج والتسويق.
5. تعزيز حملات وبرامج التوعية الخاصة بقانون الشركات الجديد، والفرص التي يتيحها للنساء والشباب من أجل البدء بمشاريعهم الخاصة، وذلك بالتعاون مع الجمعيات النسوية في مجال الصناعات الغذائية، والاتحادات الصناعية والغرف التجارية، والجهات التمويلية، وحاضنات

الأعمال النسوية الموصى بتشكيلها. في هذا السياق، من المهم التوعية بخصوص شمولية قانون الشركات الجديد لكل من الشركات الربحية وغير الربحية، حيث أشارت المقابلات إلى أهمية الشركات غير الربحية في التمكين الاقتصادي للنساء؛ إذ يتيح هذا الشكل القانوني الاستفادة من المنح والمساعدات المالية، إلى جانب نموذج العمل الذي يولد الإيرادات.

6. تعزيز حملات التوعية، وفتح المزيد من قنوات التواصل من قبل الجهات الحكومية (وزارة الاقتصاد،

ومؤسسة المواصفات والمقاييس، ووزارة المرأة ... إلخ)، والمؤسسات الأخرى ذات العلاقة (اتحاد الصناعات الغذائية الفلسطينية، والجمعيات والتعاونيات ... إلخ)، مع المشاريع متناهية الصغر والصغيرة في مجال التصنيع الغذائي حول الجوانب القانونية وإجراءات التسجيل والترخيص والمواصفات الفنية.

7. لتمكين المرأة اقتصادياً في الصناعات الغذائية، ولمواجهة التحديات المتعلقة القانونية والفنية،

مطلوب من الحكومة والجهات الأخرى ذات العلاقة المزيد من البرامج والمشاريع التي تساهم في ربط المشاريع والجمعيات النسوية بسلسلة القيمة في هذا القطاع، وذلك من خلال التشبيك مع الشركات الكبيرة في القطاع، والاتحاد الفلسطيني للصناعات الغذائية، وغيرهما من جهات الاختصاص، حيث يشمل ذلك مختلف الأنشطة على طول سلسلة القيمة (أنشطة التعبئة والتغليف، وتطوير المنتجات، وتطوير الجودة، والتدريب، والتسويق محلياً ودولياً ... إلخ). وهذا يتطلب مجموعة من الأدوات الفعالة، على رأسها تعزيز انضمام المشاريع النسوية والشبابية إلى القطاع الرسمي والجهات التمثيلية (الاتحادات الصناعية، والغرف التجارية، والجمعيات الزراعية ... إلخ)، وكذلك تنظيم فعاليات ومعارض صناعية مشتركة، حيث يمكن للمشروعات النسوية والصغيرة عرض منتجاتها، إضافة إلى التعاون في التسويق والتوزيع، من خلال إقامة شراكات للتسويق بين المشروعات النسوية والصغيرة والشركات الكبيرة، والاستفادة من بنية التوزيع القائمة للشركات الكبيرة، فضلاً عن تضمين المشاريع النسوية والصغيرة في سلاسل التوريد الخاصة بالشركات الكبيرة، من خلال توفير حوافز محددة (من خلال الحكومة، والاتحادات، والغرف التجارية ... إلخ) للشركات الكبيرة، وتعزيز المواصفات الفنية للمشاريع التي تقودها نساء، عبر توفير دعم فني وتقني من قبل الشركات الكبيرة والجهات الأخرى ذات العلاقة لهذه المشاريع لتحسين عمليات الإنتاج والجودة.

8. ضرورة إنشاء مراكز فحوصات عديدة معتمدة في كل محافظة وفي كل الجامعات، وإنشاء مركز

وطني للتعبئة والتغليف في مختلف المحافظات بالتعاون ما بين مؤسسات القطاع الخاص.

9. تعزيز الاستثمار الحكومي والخاص في مرافق التبريد والتخزين، لتخزين وتجهيز المحاصيل

المطلوبة على مدار السنة من قبل المنتجين؛ ما سيساهم في تعزيز التنافسية والربحية للمشاريع الصغيرة.

10. ضرورة تطوير وتحفيز إنشاء التعاونيات في مجال الصناعات الغذائية، وتحويل نموذج الأعمال

الحالي للمشاريع النسائية والشبابية في التصنيع الغذائي، من خلال إعادة تجميع صغار المنتجين، وزيادة التعاون من أجل توفير التكاليف، وتعزيز إمكانات التسويق، وزيادة مستويات الإنتاج لتلبية الزيادة الحالية في الطلب، الذي يتطلب تدريب النساء والشباب على فكرة المشاريع التعاونية التي تقع في صلب الاقتصاد الاجتماعي.

11. من الضروري أيضاً توظيف التكنولوجيا والطاقة النظيفة في الصناعات الغذائية، من خلال استخدام الطاقة الشمسية، وتسخير التكنولوجيا والآلات الحديثة للحد من التكاليف، علاوة على تطوير مرافق التصنيع والتغليف، ودعم تدفق المعلومات المناسبة بين أصحاب المصلحة الرئيسيين، إما على جانب الطلب أو على جانب العرض، ويمكن إدارة ذلك من خلال اتحاد الصناعات الغذائية أو اتحاد التعاونيات الزراعية.
12. تعزيز حملات التسويق الدولية للترويج للمنتجات الغذائية المحلية، ودعم المشاركة في المعارض والفعاليات الدولية لتوسيع شبكة العملاء، وزيادة الوعي بالمنتجات المصنعة محلياً.

4-6-3 تعزيز تواجد النساء في مناصب صنع القرار في الصناعات الغذائية من خلال:

1. عمل تقييم للشركات الكبيرة والمتوسطة في مجال الصناعات الغذائية، للتعرف إلى المعوقات التي تحد من توقيعها على مبادئ تمكين المرأة، وذلك من خلال اتحاد الصناعات الغذائية وبالشراكة مع الجهات الحكومية ذات العلاقة، ومن ثم عمل مجموعة من التدخلات للحد من هذه المعوقات، سواء تلك المتعلقة بالوعي، أو أي معوقات تمييزية أخرى. على سبيل المثال، القيام بحملات توعية واستهداف من قبل الجهات ذات العلاقة، مثل وزارة الاقتصاد، ووزارة المرأة، واتحاد الصناعات الغذائية الفلسطيني، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.
2. إطلاق برامج تدريبية على القيادة والإدارة من قبل اتحاد الصناعات الغذائية الفلسطيني، وبالتعاون مع الجهات الشريكة، خاصة من أجل تمكين النساء من اكتساب المهارات المطلوبة لتولي مناصب قيادية في القطاع.
3. تشجيع المنشآت في قطاع التصنيع الغذائي على اتباع سياسات توظيف تعزز التنوع، وتشجع مشاركة النساء في العمل، وذلك من خلال:
 - تقديم إعفاءات ضريبية، منح أو قروض بشروط ميسرة للمنشآت التي تتبنى سياسات تشجع على تواجد النساء في المراكز القيادية.
 - إقامة صناديق استثمارية لتمويل المشاريع التي تعمل على تعزيز دور النساء في القيادة.
 - تقديم دعم مالي لبرامج تدريب وتطوير مستهدفة لتعزيز المهارات القيادية لدى النساء.
 - إطلاق حملات توعية لتشجيع المنشآت على توظيف النساء وترقيتهن في المناصب القيادية.
 - إقامة جوائز حكومية تكرم المنشآت والمبادرات الناجحة التي تتميز في تعزيز تواجد النساء في المراكز القيادية.
 - تفعيل سياسات ضمان المساواة في العطاءات الحكومية لتشجيع المنافسة العادلة بين المشروعات التي تشجع على تواجد النساء في المناصب القيادية.
 - جمع ونشر بيانات وإحصاءات حول تواجد النساء في المناصب القيادية لتحفيز المنشآت وتوجيه الجهود بفعالية.
 - بناء شراكات مع المؤسسات المحلية والمنظمات غير الحكومية لدعم مبادرات التمكين النسوي.

- تخصيص مشروعات استراتيجية لتعزيز التمكين النسوي وزيادة تمثيل النساء في المراكز القيادية.
- تقديم مجموعة من الأنشطة بالتعاون مع اتحاد الصناعات الغذائية والغرف التجارية والجهات الحكومية ذات العلاقة، مثل برامج تدريب مخصصة لتطوير المهارات القيادية للنساء في المنشأة، ودعم المشاركة في دورات تطوير القيادات وورش العمل ذات الصلة، وتقديم خدمات استشارية للمنشآت في وضع سياسات توظيف وترقية تشجع على تواجد النساء في المناصب القيادية، وإقامة فعاليات وتوفير منصات تواصل للنساء في المناصب القيادية لمناقشة التحديات التي تواجه النساء في المجالات القيادية، ولتبادل الخبرات والتحفيز، ولتعزيز التواصل الشفاف حول الفرص المتاحة والتقدم المحرز في تعزيز تواجد النساء في مناصب صنع القرار، إضافة إلى وضع خطط واضحة لترقية النساء في المنشأة، وتعزيز فرص التقدم في المسار المهني، فضلاً عن توفير خيارات عمل مرنة، مثل العمل عن بُعد، أو ساعات عمل مرنة، لتلبية احتياجات النساء في المنشأة، والتشجيع على الاتفاقيات الفردية للعمل بمرونة وتوفير الدعم اللازم.

4. إقرار سياسات تعزيز توازن النوع في القيادة، خاصة في الجهات التمثيلية للقطاع، مثل الاتحاد العام للصناعات الغذائية، والغرف التجارية والصناعية المختلفة، والجمعيات في مجال الصناعات الغذائية. فعلى سبيل المثال، على الرغم من عدم وجود أي من الإجراءات أو النصوص في النظام الداخلي الخاص بالاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، فإنه لا يوجد أي امرأة من بين الأعضاء السبعة عشر في مجلس الإدارة، وهو ما ينطبق أيضاً على عدم وجود أي امرأة من بين الأعضاء الاثني عشر في مجلس إدارة اتحاد الصناعات الغذائية الفلسطينية.

يتطلب تغيير الواقع الحالي وضع سياسات واضحة تعزز التنوع الجنسي في أعضاء مجلس الإدارة، وتوفير أدلة من الممارسات الدولية على الدور والأثر الذي من الممكن أن يؤديه تواجد النساء في المناصب القيادية في تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء في قطاع الصناعة، إضافة إلى توفير برامج تدريب وتطوير وقيادة للنساء الرياديات في القطاع الصناعي اللواتي يتطلعن إلى الانضمام إلى مجلس الإدارة، فضلاً عن إطلاق حملات تشجيعية لتشجيع النساء على الترشح لعضوية مجلس الإدارة.

4-6-4 تعزيز المهارات والتدريب للنساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية من خلال:

1. تطوير برامج تدريب متخصصة للنساء والشباب، خاصة على مهارات التغليف والتعبئة، وتحسين المواصفات والمعايير لتناسب مع متطلبات السوق المحلي والدولي، والتسويق الفعال، وتطوير المنتج، وتطوير المهارات في معالجة الأغذية وحفظها، وتحسين الوصفات والتخليل، واستخدام العبوات الصحية وأفضل ممارسات وضع العلامات، والترويج لمواد التعبئة والتغليف الصديقة للبيئة وحلول التغليف الذكية، ودعم المعرفة خاصة في مجال ممارسات ما بعد الحصاد. وهذا يتطلب من هذه المراكز التدريبية والتعليمية اتخاذ إجراءات عدة لدمج برامج تخصصية تعزز مهارات وفرص المرأة في قطاع الصناعات الغذائية. على سبيل المثال:

- تصميم برامج تعليمية تأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل في قطاع الصناعات الغذائية.
 - تقديم دورات تخصصية تشمل مهارات الإنتاج، وسلامة الأغذية، وإدارة الجودة.
 - تقديم دورات وبرامج تعليمية عبر الإنترنت لتوفير إمكانية الوصول إلى النساء في مختلف المناطق.
 - تكامل البرامج التدريبية بمكونات عملية تساعد المشاركات على اكتساب مهارات عملية تطبيقية في الصناعات الغذائية.
 - توفير فرص أكثر للتدريب العملي في المصانع أو المختبرات المتخصصة، وهو ما يتطلب إقامة المزيد من الشراكات ما بين هذه المراكز وشركات الصناعات الغذائية لتوفير فرص التدريب والتوجيه.
 - تقديم القطاع الخاص للدعم المالي والفني للمشاريع البحثية التي تركز على تحسين العمليات والتكنولوجيا في الصناعات الغذائية.
 - تقديم دورات تطوير القيادة والإدارة لتمكين المرأة من تحمل المسؤوليات القيادية في الصناعات الغذائية، وتكامل مكونات القيادة والتنمية الشخصية في البرامج التعليمية.
 - إجراء تقييم دوري لأداء الخريجات في سوق العمل، وتحديث البرامج وفقاً لاحتياجات الصناعة.
2. تصحيح الممارسات الخاطئة لصغار المنتجين، الخاصة بالممارسات الفضلى في تربية المواشي والطب البيطري. ويمكن في هذا السياق تقديم حزم التيسير، بما في ذلك التدريبات على المشاكل التقنية، من خلال التعاونيات الزراعية والنقابات وغيرها من الهيئات الخاصة التي لها تأثير كبير على أرض الواقع؛ لمعالجة وقيادة التغيير، ضمن معايير متفق عليها تتناسب مع أنظمة السوق.
3. توفير برامج تدريبية على تقنيات جديدة في تصنيع منتجات مطاحن الحبوب (كالمفتول والفريكة مثلاً)، تعمل على توفير الجهود وتمديد فترات التخزين لهذه المؤسسات، وذلك بالشراكة ما بين وزارة الاقتصاد الوطني، والاتحاد العام للصناعات الغذائية، والجمعيات العاملة في مجال التصنيع الغذائي، إضافة إلى إشراك مراكز التدريب المتخصصة والكليات التقنية والمهنية من أجل تعزيز استدامة هذه البرامج، ودمجها في التخصصات والبرامج المهنية والتقنية.
4. وضع وتنفيذ معايير سلامة جيدة، من خلال تفعيل واستحداث برنامج لإصدار الشهادات والتدريب عليها، بمشاركة جهات فاعلة، مثل وزارة الاقتصاد، ومؤسسة المواصفات والمقاييس، والتعاونيات؛ لتوفير التدريب الفني المناسب لمساعدة المنتجين في الوصول إلى أسواق التصدير، مع التركيز بشكل خاص على تحقيق معايير الجودة التي تتوافق مع احتياجات الأسواق الخارجية. ومن الممكن أن يشمل ذلك أيضاً التدريب على الفرص الخضراء لإنتاج الأغذية الطبيعية في إطار خطط شهادات الجودة والعلامات التجارية المناسبة، كاستجابة للمخاوف الصحية المتزايدة.
5. تطوير برامج تدريب على محو الأمية المالية لصاحبات المشاريع، بالشراكة ما بين سلطة النقد والمؤسسات الحكومية ذات العلاقة، واتحاد الصناعات الغذائية والجمعيات؛ ما يزيد من الشراكات، ويساهم في الحصول على مصادر تمويل مختلفة ومناسبة عند الضرورة.

الفصل الخامس: تمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات الحرفية

1-5 نظرة عامة على قطاع الصناعات الحرفية

تعتبر الصناعات الحرفية جزءاً مهماً من التراث الثقافي والاقتصاد المحلي في فلسطين، وتشكل مصدراً للدخل للكثير من الأفراد في المجتمع، وتساهم في دعم التنمية الاقتصادية المحلية. يشمل القطاع مجموعة واسعة من الأنشطة التي تعتمد على المهارات اليدوية، والتقاليد الثقافية المحلية والدينية، التي يمكن تطويرها وتسويقها في الأسواق المحلية والإقليمية والدولية. يصنف القطاع في فلسطين ضمن 17 فئة من المنتجات (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019أ)، بما في ذلك الفخار، والسيراميك، والتطريز اليدوي، والزجاج، والإكسسوارات اليدوية، والمجوهرات الفضية المصنوعة يدوياً، والخشب، والمنسوجات. ساهم قطاع الصناعات الحرفية بنسبة 0.6% في الناتج المحلي الإجمالي في العام 2018 (الجهاز المركزي للإحصاء لفلسطين، 2019أ)، ولديه إمكانات للنمو في كل من الأسواق المحلية والخارجية. ويعتبر القطاع فعالاً وينتج منتجات فريدة وعالية الجودة تعكس الهوية الثقافية والدينية لفلسطين.

يضم القطاع 1,295 شركة متناهية الصغر وصغيرة ومتوسطة، تعمل بمعدل نمو كبير بلغ 30% بين العامين 2012-2017 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019ب)، كما بلغ إجمالي الإنتاج في العام 2018 حوالي مليون دولار أمريكي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019أ).

تسوّق أعمال الحرف اليدوية في فلسطين بشكل أساسي في الأسواق المحلية والإسرائيلية، مع بعض الصادرات إلى الولايات المتحدة والدول الأوروبية. يمتلك القطاع إمكانات عالية للنمو في الأسواق العالمية؛ بسبب وجود جالية فلسطينية وعربية كبيرة في أمريكا وأوروبا، وكذلك الأمر بالنسبة إلى المنتجات التي تحمل طابعاً دينياً والتي يمكن تسويقها للمسيحيين والمسلمين حول العالم. أما المنتجات الخمسة ذات الإمكانات الأعلى للتصدير، فهي السيراميك، والزجاج، والخشب، والأصداق، والمطرزات (ماس، 2023). ومع ذلك، يواجه القطاع تحديات كبيرة، خاصة نقص العمالة، وضعف المهارات في التصميم والتغليف والتسويق، وعدم ارتباط المنتجات الحرفية بالعلامات التجارية، وضعف تنفيذ السياسات لحماية المنتج الوطني، وارتفاع أسعار المواد الأولية المستوردة بسبب سياسات الاحتلال.

يتمتع العاملون بالقطاع بمهارة جيدة إلى حد ما، مع إمكانات عالية لاكتساب مهارات جديدة، خاصة في تصميم وتطوير المنتجات، والتسويق، والتعبئة والتغليف، والعلامات التجارية. يواجه القطاع نقصاً

في العمالة الماهرة في هذه الصناعة، خاصة بعد جائحة كورونا، حيث توجّه جزء كبير من العاملين في هذا القطاع للعمل في سوق العمل الإسرائيلي، وبالتالي فإن تطوير المهارات في هذا القطاع مهم جداً لنمو القطاع، وتعزيز القدرة التنافسية مع المنتجات المستوردة ومع الأسواق العربية.

2-5 واقع النساء والشباب في قطاع الصناعات الحرفية

تعتبر الصناعات الحرفية من ضمن القطاعات التي فيها مشاريع نسوية، خاصة تلك التي تدار من المنزل. تدعم البيئة الثقافية في فلسطين مشاركة المرأة في قطاع الحرف اليدوية. ووفقاً للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت، نما عدد العاملات في القطاع بنسبة 67% خلال الفترة 2012-2017، كما يشكل الشباب حوالي 37% من العاملين في القطاع في العام 2017 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019ب).

أكد خبراء في قطاع الصناعات الحرفية أن عمالة النساء في هذا القطاع تبلغ حوالي 40% (ماس، 2023أ)؛ بسبب العدد الكبير من النساء اللواتي يعملن من منازلهن في القطاع غير الرسمي، خاصة في مجال إنتاج المطرقات التي تهيمن عليه النساء وتقوده. كما تمتلك النساء نسبة كبيرة من المشاريع في مجال الزجاج والسيراميك، ومشاريع تسويق المنتجات الحرفية (ماس، 2023أ). علاوة على ذلك، في ظل النقص في العمال الذكور في صناعة الحرف اليدوية الذين ينتقلون إلى العمل في السوق الإسرائيلي، فإن هناك إمكانية كبيرة للمشاريع النسوية في القطاع. ويمكن أن يزداد التحاق النساء بهذه الصناعة بشكل كبير في حال توفرت فرص أكبر للتصدير.

يوفر قطاع الصناعات الحرفية والثقافية والإبداعية في فلسطين، فرصة للنساء والشباب للمشاركة في الأنشطة ذات الصلة، خاصة مع ظروف العمل المرنة التي يتيحها العمل في القطاع؛ إذ يمكن للمرأة، على وجه الخصوص، أن تستفيد من مرونة العمل في قطاع الحرف اليدوية، حيث يمكنها أن توازن بين عملها ومسؤولياتها الأسرية. علاوة على ذلك، يمكن أن تكون الحرف اليدوية مصدر دخل يساعد في تحسين الظروف المعيشية للأسرة الفلسطينية، خاصة تلك التي ترأسها نساء، أو الأسر الفقيرة وذوي الدخل المحدود. ويمكن أن تكون مشاركة الشباب في صناعة الحرف اليدوية واعدة، حيث يمكن للحرفيين الشباب البناء على المهارات التقليدية، مع دمج التصميم المعاصرة واستراتيجيات التسويق والتقنيات المبتكرة؛ ما يساعد في الحفاظ على التراث الثقافي لفلسطين، وتعزيزه، مع توفير فرص عمل لجيل الشباب.

في هذا السياق، قامت وزارة الاقتصاد والوطني ومؤسسة المواصفات والمقاييس، وغيرهما من المؤسسات العامة وغير الحكومية، بمبادرات مهمة في سبيل تعزيز المشاريع النسوية في قطاع الصناعات الحرفية، وبالتالي تمكينهن اقتصادياً. على سبيل المثال، تقوم مؤسسة المواصفات والمقاييس بتدخلات مهمة في سبيل تعزيز تنافسية المنتجات الفلسطينية، من خلال تسهيل الحصول

على المواصفات الفنية والشهادات المطلوبة. ففي نهاية شباط 2022، منحت المؤسسة ستة مشاغل حرفية شهادات ميثاق الجودة الفلسطينية، ضمن مشروع ”الرياديون من النساء والشباب يقودون التغيير“ ”أبادر“، الذي ينفذ من قبل ”كير“، بالتعاون مع وزارة الاقتصاد الوطني، وبالشراكة مع حكومة كندا، وذلك بعد استكمالهم كافة الشروط والمتطلبات، ومطابقة فحوصات المنتوجات للمواصفات الفنية الخاصة بها، إضافة إلى الالتزام بالأنظمة والتعليمات المتعلقة بتلك الشهادات.⁷⁷

وفي سبيل دمج الحلول التكنولوجية في التسويق والترويج والتشبيك في مجالات الصناعات الحرفية والغذائية، قامت وزارة الاقتصاد الوطني بمبادرات مهمة، مثل منصة ”أي سوق“ بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من خلال مشروع ”الاستجابة الطارئة للأعمال التي تقودها النساء“. ويهدف المشروع إلى التخفيف من الآثار الاجتماعية والاقتصادية لأزمة كورونا على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة، والعمل على تمكين صاحبات الأعمال المتناهية الصغر اقتصادياً، من خلال التعريف بخدمات وزارة الاقتصاد الوطني، وأهميتها في حماية المشاريع وتطويرها، وتسهيل الوصول إلى الموارد لكافة الفئات، وتقديم الدعم الفني واللوجستي والمادي للانتقال بتلك المشاريع من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم. كما سيتم من خلال المنصة التشبيك مع المنصات الأخرى ذات العلاقة، وتعريف الجمهور بمنتجات المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة محلياً وإقليمياً ودولياً.⁷⁸

كما وضعت وزارة الاقتصاد حجر الأساس للمركز الهندي الفلسطيني لتمكين المرأة ”تراثي“⁷⁹، الذي يهدف إلى دعم وتمكين المرأة والشباب، وإيجاد الحلول للتحديات التي يواجهها الرياديون من النساء والشباب الفلسطينيين في إدارة الأعمال التجارية، بسبب الافتقار إلى المعرفة والخبرات اللازمة، بما في ذلك الجوانب الفنية والإدارية والمالية في إدارة المشاريع. كما يهدف المركز إلى دعم النساء والمشاريع الصغيرة في الصناعات الإبداعية والثقافية لتعزيز القدرة التنافسية للإنتاج، مع تصميم هويات فريدة مستمدة من التراث الفلسطيني لتكون منافساً في الأسواق المحلية والدولية.

يواجه تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع الصناعات الحرفية في فلسطين العديد من التحديات، أبرزها الاحتلال الإسرائيلي للأرض الفلسطينية، وسيطرته على حركة السياحة الخارجية إلى فلسطين، ومنع سكان الضفة الغربية وقطاع غزة من الوصول إلى الأماكن السياحية والمقدسة في مدينة القدس. في هذا السياق، أشارت رئيسة أحد المراكز البارزة ”مركز عناتا الثقافي“ في مجال التراث الثقافي والحرف التقليدية في منطقة القدس، إلى أن المركز يقدم مجموعة واسعة من الخدمات في مجال التدريب والترميم للحفاظ على الهوية الثقافية في مدينة القدس، لكن الاحتلال يشكل التحدي الأكبر من خلال قيود الحركة التي يفرضها على التنقل من وإلى المدينة.

77 مؤسسة المواصفات والمقاييس تمنح ستة مشاغل شهادات ميثاق الجودة الفلسطينية للصناعات الحرفية. متاح عبر الرابط التالي: <https://mne.gov.ps/Content.aspx?News>

78 منصة إي-سوق، يمكن الإطلاع عليها عبر الرابط التالي: <https://esouq.mne.gov.ps>

79 وثيقة غير منشورة من وزارة الاقتصاد الوطني.

إضافة إلى ذلك، يواجه العديد من النساء والشباب في هذا القطاع نقصاً في المهارات الفنية والإدارية اللازمة لتطوير وتسويق منتجاتهم، كما يواجه الكثيرون صعوبات في الحصول على التمويل اللازم لتطوير منتجاتهم وتوسيع أعمالهم، ويفتقر العديد من الحرفيين من النساء والشباب إلى الخبرة في مجالات التوزيع والتسويق، فضلاً عن أن المنافسة الشديدة من المنتجات المستوردة تؤدي دوراً سلبياً في توسع ونمو المشاريع الريادية في هذه الصناعة، التي تتزامن مع قلة الوعي بالقيمة المضافة لهذه المنتجات في السوق المحلي.

تفتقر بيئة الأعمال إلى أدوات لتنفيذ السياسات الخاصة بحماية المنتجات المحلية، حيث تضر المنتجات الحرفية المستوردة بشكل كبير بالمنتجات المحلية، خاصة الأعمال الخشبية، بسبب انخفاض تكلفتها، والتنوع الكبير فيها. فعلى الرغم من إقرار ميثاق الجودة من قبل ممثلي الصناعات الحرفية اليدوية والجهات الحكومية ذات الصلة في العام 2019، فإن الميثاق لم يُنفذ بعد؛ ما يضعف القدرة التنافسية للمنتجات المحلية.

كما هو الحال في أغلب القطاعات، لا يوجد إجماع بين مختلف الجهات ذات العلاقة على موضوع تسجيل المشاريع ضمن القطاع الرسمي، ففي حين تحث الحكومة والاتحادات على ضرورة التسجيل للاستفادة من الامتيازات التي يمكن الحصول عليها، لا ترى غالبية أصحاب المشاريع، خاصة المنزلية والمتناهية الصغر والصغيرة، أن هناك حاجة للعمل ضمن القطاع الرسمي، إما بسبب نقص الوعي بأهمية التسجيل، أو بسبب الإجراءات والتكاليف المترتبة على عملية التسجيل، بحسب آرائهم.

وعلى الرغم من عدم الوعي بالإجراءات الجديدة للتسجيل، فقد أكدت وزارة الاقتصاد أن قانون الشركات الجديد للعام 2021 عالج كافة الإشكالات المتعلقة بالتسجيل، ويعتبر نقلة نوعية لدعم الريادة والشركات الناشئة. ويتضمن القانون توفير المرونة للشركات ذات المسؤولية المحدودة، حيث يستطيع شخص واحد فقط التسجيل، كما أزال متطلبات الحد الأدنى لرأس المال، باستثناء الشركات المساهمة العامة، وأتاح أيضاً ممارسة الشركات أعمالها من خلال المنزل وفقاً لطبيعة النشاط. كذلك أتاح إمكانية تسجيل الشركة من خلال محامٍ أو كاتب عدل، أو من خلال الشركة نفسها، فلم يعد يشترط وجود محامٍ. كذلك أتاح تسجيل الشركات عبر الإنترنت.

أشارت إحدى رياديات الأعمال المخضرمات في مجال التطريز إلى أنها خسرت العديد من الفرص لتسويق منتجاتها، بسبب عدم تسجيل المشروع بشكل رسمي، حيث لم تجد الدعم والمساعدة الكافية من الجهات الرسمية، مثل وزارة الاقتصاد والغرف التجارية. كما واجهت الريادية نفسها استغلالاً من قبل التجار، حيث يقومون بمضاعفة السعر من أجل تعظيم الربح، بينما تحصل هي على جزء بسيط من العائد؛ ما يضعف تنافسية المنتج. وأشار العديد من أصحاب العلاقة إلى ضرورة توفير مجموعة من الحوافز للمنتجين المحليين لتحفيزهم من أجل التحول إلى القطاع الرسمي، مثل خدمات التدريب وبناء المهارات، والحماية من المنافسة، وبرامج التمويل المتخصص، والوصول إلى التكنولوجيا، والحوافز الضريبية.

أجمعت غالبية المقابلات أن موضوع التسويق يعدّ التحدي الأبرز؛ بسبب محدودية السوق الفلسطيني، والمنافسة الشديدة من قبل السلع المستوردة. كما أن حركة السياحة في فلسطين تعتمد بشكل كبير على الأوضاع الأمنية وقيود الاحتلال، فضلاً عن تأثيرات جائحة كورونا التي أثرت بشكل كبير على القطاع. في هذا السياق، أشارت إحدى الرياديات التي تمتلك مشروع موزاييك (فسيفساء) أنها اضطرت إلى إغلاق المشروع بسبب عدم قدرتها على تسويق المنتج الذي يتطلب جهداً وتكاليف مرتفعة، إضافة إلى ضعف المهارات الإدارية والمالية لديها. كما أشارت أنها لا تستطيع المشاركة في المعارض المختلفة بسبب عدم التسجيل، فمن غير الممكن التسجيل كشركة لا في وزارة الاقتصاد ولا في الغرفة التجارية بسبب عدم وجود مقر للمشروع.

سلطت إحدى رياديات الأعمال في مجال إعادة تدوير الزجاج بطريقة مبتكرة، الضوء على مجموعة من التحديات التي واجهتها، والتي ابتدأت من مرحلة الدراسة الجامعية، حيث لم تستطع الوصول إلى حاضنة أعمال لرعاية المشروع، فهي تخشى أيضاً من عرض فكرة مشروعها على الحاضنات بسبب موضوع الملكية الفكرية، فالقانون في هذا المجال لا يساعد بحسب وجهة نظرها، وهو ما أكدته أيضاً رئيسة إحدى الجمعيات الثقافية. كما عانت من موضوع التسويق (الذي يعتبر أكثر أولوية من التمويل بحسب رأيها) على الرغم من مشاركتها في العديد من المعارض التي أصبحت تقليدية ومستهلكة كما أشارت، وهو ما أكدته رئيسة مركز عناتا الثقافي، التي أشارت إلى أن المشاركة في الأسواق الشعبية والمعارض والبازارات لا تجدي نفعاً؛ بسبب عدم إقبال الناس عليها، لذلك تعتبر غالبية الرياديات أن التسويق الإلكتروني هو الوسيلة الأبرز التي يلجأن إليها من أجل تسويق منتجاتهم.

أكد العديد من أصحاب العلاقة ضرورة الوصول إلى الأسواق العربية والدولية، خاصة الدول الأجنبية التي فيها أعداد كبيرة من الجاليات الفلسطينية والعربية. وهذا يتطلب ضرورة تجميع الأعمال التجارية ضمن تعاونيات أو جمعيات مثلاً، للمساهمة في نمو القطاع، والتحول من الإنتاج والتصدير على نطاق صغير إلى الإنتاج بكميات تجارية، لتلبية الإمكانات العالية للصادرات في الأسواق الخارجية. في حين تعتمد الصناعات الحرفية بشكل رئيسي على الشبكات الشخصية لبيع منتجاتها في السوق المحلي، فإن التوسع، محلياً ودولياً، يتطلب أدوات تسويقية متطورة. وهذا يحتاج إلى بناء روابط قوية (الروابط الحالية ضعيفة وفردية) بين المنشآت العاملة في الصناعات الحرفية وسلاسل القيمة الأخرى داخل قطاع السياحة.

يعتبر التدريب ونقل الخبرة عبر الأجيال عنصراً مهماً جداً في موضوع الصناعات الحرفية، خاصة أن جزءاً كبيراً من الحرف والمهارات لها جذور تاريخية، وجزء منها مهدد بالاندثار. في هذا السياق، أشارت رئيسة مركز عناتا الثقافي إلى أن الحفاظ على الموروث الثقافي يعتبر من أكبر التحديات، لذلك من المهم جداً نقل الخبرات من خلال برامج التدريب وبناء القدرات. كما أشارت جمعية أصالة إلى أنها تقوم بمجموعة من التدريبات في هذا المجال. وعلى سبيل المثال، يستهدف أحد هذه البرامج التدريبية نقل المعرفة في مجال صناعة القش (الذي يواجه خطر الاندثار) لخريجات الجامعات.

وأكدت رئيسة مركز عناتا أيضاً على جانب مهم يتعلق بضرورة إضفاء اللمسة العصرية على المنتجات الحرفية من أجل مواكبة متطلبات السوق، لكن هناك تحدياً كبيراً في هذا المجال، يتعلق بنقص مهارات التصميم والعلامات التجارية لدى عدد كبير من أصحاب المشاريع في الصناعات الحرفية، فتفتقر الأعمال الحرفية إلى البصمة أو الهوية الخاصة في التصميم، حيث تعتمد غالبية المنشآت على تقليد التصاميم العربية والأجنبية. وهذا يتطلب تدخلات وسياسات من قبل الجهات ذات العلاقة.

أشار العديد من أصحاب العلاقة إلى وجود نقص في العمالة، والحاجة إلى المهارات، وغياب كبير للكليات المهنية في مجال الصناعات الحرفية. فغالباً ما ينتقل العمال المهرة إلى العمل في السوق الإسرائيلي بحثاً عن أجور أعلى لا يستطيع المنتجون المحليون تحملها؛ ما يؤدي إلى نقص المهارات في السوق المحلي، والتأثير على استقرار الأعمال واستدامتها لدى المنتجين المحليين. ويرتبط ذلك أيضاً بعدم وجود كلية مهنية متخصصة توفر التدريب على المهارات الفنية للحرف اليدوية، التي تركز بشكل خاص على المنتجات الأكثر طلباً للأسواق المحلية والإقليمية والدولية. فهناك نقص حاد في البرامج المهنية وتنمية المهارات الموروثة عبر الأجيال، ونموذج الأعمال السائد في السوق يعتمد على المعرفة الشخصية لتحويل المهارات من الآباء إلى الأبناء، ولا يستند إلى ممارسات أكاديمية وتقنية قوية من شأنها زيادة نمو القطاع الفرعي.

يرتبط أحد التحديات الرئيسية في القطاع بارتفاع تكاليف الإنتاج، ونقص المواد الخام، وغياب الدعم المالي والفني، خاصة بعد جائحة كورونا التي أثرت على القطاع بشكل كبير. كما أن عملية ربط قطاع الصناعات اليدوية بقطاع التمويل الصغير ليست مستدامة، فما زالت هناك فجوة تمويلية كبيرة للمشاريع النسوية، وتلك الخاصة بالشباب الذين لا يمتلكون الضمانات المطلوبة للحصول على تمويل.

3-5 ما أبرز العناصر التي يمكن أن يبنى عليها نموذج تمكين النساء والشباب اقتصادياً في قطاع الصناعات الحرفية؟

يتطلب تحقيق التمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع الصناعات الحرفية، من خلال نموذج أعمال ناجح وفعال، جهداً متكاملاً، يستند إلى هيكلية تهدف إلى تعزيز المشاركة الفعالة، وتحفيز الابتكار والتنوع في هذا القطاع المهم. ولتحقيق إمكانات النساء والشباب بشكل كامل في صناعة الحرف اليدوية، من الأهمية بمكان تزويدهم بإمكانية الوصول إلى برامج تنمية المهارات، وتطوير المنتج وتصميمه، ودعم التسويق والموارد المالية. وعلاوة على ذلك، ينبغي بذل الجهود لتعزيز قيمة الحرف اليدوية، على الصعيدين المحلي والدولي، للمساعدة في خلق طلب مستدام على هذه المنتجات. في حين أن هناك تحديات يجب التغلب عليها، فإن صناعة الحرف اليدوية في فلسطين توفر إمكانات عالية للمشاركة، ولفرص النمو لكل من النساء والشباب. فمع الدعم والموارد الكافية، يمكن المساهمة بشكل كبير في نمو الصناعة، والحفاظ على التراث الثقافي للمنطقة. لا بد من تجميع الأعمال التجارية ضمن تعاونيات أو جمعيات مثلاً، للمساهمة في نمو القطاع، والتحول

من الإنتاج والتصدير على نطاق صغير إلى الإنتاج بكميات تجارية؛ لتلبية الإمكانات العالية للصادرات في الأسواق الخارجية. وهذا ربما يتطلب إنشاء حاضنات أعمال للنساء في الصناعات الحرفية، خاصة تلك التي تعمل خارج القطاع الرسمي، لتوجيه ودعم النساء والشباب، سواء في مرحلة التسجيل والترخيص، أو في مراحل الإنتاج والتسويق. ويقع على سلم أولويات هذا الجسم وضع رؤيا وخطة عمل مفصلة للتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع الصناعات الحرفية، بالاعتماد على مخرجات الدراسة الحالية.

فيما يلي أبرز السياسات والأدوات التي من شأنها أن تساهم في تعزيز عمل نموذج الأعمال الخاص بالتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في الصناعات الحرفية:

5-3-1 تنفيذ السياسات لتعزيز بيئة الأعمال الخاصة بتمكين النساء من خلال:

1. توفير مجموعة من الحوافز للمنتجين المحليين، مثل: برامج تطوير المنتج، والتصميم الإبداعي، وبناء المهارات، والحماية من المنافسة غير العادلة مع المنتجات المستوردة، وتسهيل الوصول إلى برامج التمويل المتخصصة، وتعزيز إمكانية الوصول إلى التكنولوجيا والطاقة النظيفة، والحوافز الضريبية لتشجيع تحويل المنشآت غير المنظمة إلى القطاع الرسمي.
2. تعزيز المشاركة في المعارض التجارية في الأسواق الخارجية من أجل مساعدة صغار المنتجين في عرض وتسويق المنتجات الحرفية في الأسواق الإقليمية والدولية.
3. زيادة الوعي بشأن أهمية حماية الحقوق المرتبطة بالملكية الفكرية، والتعرف إلى متطلبات الحصول على الحماية، مثل العلامة التجارية، والتصاميم الصناعية، وغيرها من الأدوات.
4. هناك إمكانية عالية للتأثير بشكل إيجابي على بيئة الأعمال، من خلال إنفاذ اللوائح الحالية، مثل آليات الرقابة على منشآت الأعمال، فضلاً عن تعزيز المعايير والمواصفات لمنتجات الصناعات الحرفية. كما من شأن تطبيق ميثاق الجودة والرقابة توفير الحماية للمنتجات المحلية في الأسواق، من خلال وضع علامات على المنتجات المحلية للتمييز بينها وبين المنتجات المستوردة.
5. قيام اللاعبين الرئيسيين في القطاع بتغيير نموذج الأعمال، واعتماد ممارسات جديدة تهدف إلى تطوير المنتجات كماً ونوعاً؛ من أجل التوسع والانتشار في الأسواق الدولية. وهذا يتطلب تحسين الروابط مع الأسواق الإقليمية والدولية لتسويق المنتجات اليدوية، وبشكل خاص عقد صفقات Business to Business (B2B)، إضافة إلى تحسين عملية التنسيق بين الشركات المحلية للاستفادة من وفورات الحجم، وتعزيز الكفاءة والمنافسة على المدى الطويل. ومن شأن ذلك أن يعزز نمو القطاع، ويزيد الفرص في الأسواق المحلية والخارجية. أما على الجانب التقني، فيمكن أن تكمن الفرص في التجارة الإلكترونية، والتسويق الرقمي.
6. من أجل زيادة الحصة السوقية للمنتجات الحرفية في السوق المحلي، يجب اعتماد استراتيجية تسويقية فعالة ضمن نموذج أعمال مشترك لزيادة المبيعات. ويمكن أن يرتبط ذلك بالحاجة إلى تطوير منطقة صناعية للحرف اليدوية تجمع جميع الصناعات معاً؛ ما يزيد من كفاءة القطاع، وإنتاجيته، ونموه.

5-3-2 وضع برامج فعالة لتعزيز مهارات النساء والشباب وقدرتهم على المنافسة من خلال:

1. تعد تنمية مهارات العاملين في القطاع الفرعي أمراً ضرورياً؛ للاستفادة من أداء القطاع، والتعامل مع الموضة والتصميم الجديدين. لذلك، سيتعين على المنتجين المحليين البحث باستمرار عن الداخلين الجدد من العمال لتدريبهم على العمل، ليصبحوا ماهرين وقادرين على العمل في عمليات تصنيع الحرف اليدوية. أيضاً، يجب العمل على تعزيز برامج التدريب للنساء والشباب، خاصة في مجال تصميم الحرف اليدوية، والتعبئة والتغليف، وتنويع المنتجات، والوصول إلى الأسواق المتخصصة. وهذا يتطلب تعزيز برامج التعليم المهني والتقني، خاصة على المنتجات الأكثر طلباً في الأسواق المحلية والإقليمية والدولية، لا سيما أن نقل المهارات للشباب والنساء يعتمد بشكل رئيسي على الجهود الفردية، ولا يستند إلى ممارسات أكاديمية وتقنية قوية من شأنها زيادة نمو القطاع.
2. تقديم برامج تمويل متناهي الصغر مخصصة ومتنوعة تلبي احتياجات مختلف المنتجين في القطاع، وتأخذ بعين الاعتبار توفير ضمانات ومتطلبات قروض مبسطة؛ من أجل تسهيل وصول المنتجين المحليين إلى الموارد المالية بشكل أكثر فعالية.

الفصل السادس

تمكين النساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

1-6 نظرة عامة على قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فلسطين

يعتبر قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من القطاعات الحيوية والمحورية في فلسطين، فالنمو في القطاع له تأثيرات إيجابية على النمو في باقي القطاعات، التي أصبحت توظف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تطوير نماذج الأعمال وتوسيع أنشطتها داخلياً وخارجياً، وهو ما كان واضحاً خلال وبعد انتشار جائحة كورونا في فلسطين، حيث شهدت العديد من القطاعات (على سبيل المثال: التجارة، والتعليم، والخدمات ... إلخ) إقبلاً كبيراً على حلول تكنولوجية للاستجابة لاحتياجات المواطنين، والحفاظ على استدامة المنتجات. وهو ما أكدته أماني معدي،⁸⁰ المديرية العامة لاتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية (بيتا)، بأن قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هو القطاع الذي يتقاطع مع كافة القطاعات الاقتصادية الأخرى، ويؤثر في المجتمع بكافة أطيافه، وله بعد تنموي كبير.

من جانب آخر، إن الاستفادة من قدرة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تحسين معيشة النساء، وتمكينهن اقتصادياً في فلسطين، من شأنه أن يؤدي إلى التعجيل بشكل كبير بالتقدم المحرز نحو تحقيق الهدف الثالث من الأهداف الإنمائية للألفية بشأن المساواة بين الجنسين بحلول العام 2030، التي شهدت تراجعاً، خاصة بعد جائحة كورونا.

يعتبر قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أكثر مرونة بما يتعلق بالحواجز والقيود المتعلقة بالوصول إلى الموارد التي يفرضها الاحتلال الإسرائيلي، فيما ترتبط التحديات الإسرائيلية باستيراد المعدات التكنولوجية التي تدرج ضمن قائمة السلع المزدوجة، علاوة على القيود على الطيف الترددي (3G)، على الرغم من ذلك، نما قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل متسارع (بحوالي 34% خلال السنوات الـ 10 الماضية)⁸¹ في فلسطين خلال السنوات الأخيرة (World Bank Group, 2021)، مدفوعاً بارتفاع الطلب على خدمات تكنولوجيا المعلومات داخلياً وخارجياً، وتزايد عدد خريجي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والاستثمار الملحوظ في الشركات الناشئة.

هناك أكثر من 200 شركة ناشئة في فلسطين أسسها رواديون من فئة الشباب، وتنشط غالبيتها في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتقود النساء حوالي 15% منها (UNCTAD, 2023). هناك أيضاً فرصة متزايدة للنمو في القطاع التكنولوجي استجابة للطلب العالمي على مخرجات قطاع

80 مقابلة مع أماني معدي، المديرية العامة لاتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية. 12 تشرين الأول 2023

81 Women in Technology in Palestine. Available via the following link: <https://thisweekinpalestine.com/women-in-technology-in-palestine/>

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، نتيجة التحولات إلى الثورة الصناعية الرابعة والخامسة والاقتصاد الرقمي، خاصة مع الفجوة العالمية المستمرة في أعداد المبرمجين والمهندسين ذوي الكفاءة العالية، لا سيما بعد جائحة كورونا.

يساهم قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الفلسطيني بنحو 493 مليون دولار في القيمة المضافة السنوية للاقتصاد الفلسطيني، ويمثل ما يقرب من 3.2% من الناتج المحلي الإجمالي. كما تضاعفت العمالة في القطاع بين الأعوام 2008 و2018 ونمت الصادرات من أقل من 2 مليون دولار في العام 2000 إلى نحو 85 مليون دولار في العام 2017 (World Bank Group, 2021). كما يعتبر تطوير القطاع على سلم أولويات الحكومة، وهو ما تم التعبير عنه بشكل واضح في العديد من الخطط والاستراتيجيات، مثل استراتيجية وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (2021-2023)، وخطة التنمية الوطنية (2021-2023)، وخطة العنقود التكنولوجي.

تشير قاعدة البيانات حول الشركات العاملة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التي تم تطويرها من خلال دمج بيانات سجل الأعمال لدى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وبيانات وزارة الاقتصاد الوطني، ودائرة التراخيص في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات،⁸² إلى أن عدد المنشآت العاملة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والبريد بلغ - حتى شباط 2022 - نحو 1,750 منشأة (فضلاً عن الفروع)، توظف 13,500 موظف تقريباً، 27% منهم من النساء. وتوزعت المنشآت على النحو التالي: حوالي 950 تعمل في مجال الاتصالات (بما في ذلك متاجر الهواتف النقالة وملحقاتها وصيانتها)، 250 تعمل في تجارة وإصلاح أجهزة الحاسوب والمعدات التقنية، وما يقارب 150 في مجال التطوير والبرمجة، و100 لديها أنشطة تعهيد (outsourcing)، و60 في النقل البريدي، و15 في التعليم والتدريب.

بلغ عدد الخريجين من مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حوالي 2,260 خريجاً وخريجة للعام 2021 (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2023)، نصفهم تقريباً من الإناث (1,144 خريجة مقابل 1,116 خريجاً). وانعكست أعداد الخريجين المتزايدة على ارتفاع نسب البطالة، حيث بلغ معدل البطالة بين الأفراد للفئة (20-29) سنة الحاصلين على شهادة دبلوم متوسط أو بكالوريوس في العام 2021 في تخصص تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات حوالي 52.6% للعام 2021، بواقع 44.1% للذكور و78.2% للإناث. ويُعزى الارتفاع الكبير في معدل البطالة بين خريجي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى الفجوة المهارية الناشئة عن غياب حلقة الوصل بين الجامعات والقطاع الخاص، والافتقار إلى لوائح البحث العلمي (World Bank Group, 2021).

82 يبلغ عدد العاملين في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والبريد الفلسطيني نحو 13,500. بوابة اقتصاد فلسطين. <https://2u.pw/HUc9vYA>:2022/9/7

2-6 واقع النساء والشباب في القطاع

يتسم قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فلسطين بالنمو والعدد المتزايد من فرص العمل، إلا أن تمثيل النساء ما زال ناقصاً بشكل كبير، فعلى الرغم من ارتفاع نسب الخريجات في هذا المجال، فإن نسب البطالة للفئة (20-29) سنة بلغت حوالي 78% للعام 2021، ونسبة التعاملات من إجمالي العاملين في القطاع لم تتعد 27% للعام 2021. يتمتع الرجال بإمكانية وصول أكبر من النساء إلى الأدوات التكنولوجية الحديثة، مثل الخطوط الخلوية وأجهزة الحاسوب، وإمكانية وصول أفضل إلى الإنترنت، فضلاً عن أن نسبة الرجال الذين يستخدمون البريد الإلكتروني والتطبيقات الحديثة في التواصل (Twitter, Facebook, WhatsApp) تفوق نسبة النساء (PCBS, 2021).

ما زالت المرأة تواجه تحديات كبيرة في الدخول والتقدم في قطاع التكنولوجيا وريادة الأعمال، كما أشارت المقابلات، مع أن نسب النساء تصل إلى 35% في العديد من شركات التكنولوجيا الكبيرة، ومن أبرز التحديات: التمييز ضد المرأة في سوق العمل، وضعف برامج الحماية في سوق العمل، وضعف برامج التمويل والإرشاد، ونقص التمثيل على أعلى مستويات القيادة. كما يعاني الخريجون والخريجات من نقص التدريب والمهارات في سوق العمل، وضعف المهارات الريادية التي تمكنهم من البدء بمشاريعهم الخاصة. من الواضح أيضاً، غياب النساء عن المناصب القيادية العليا في القطاع، فمن ضمن 190 شركة لأنظمة المعلومات منضوية تحت اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية (بيتا)، هناك شركتان فقط ترأسهما امرأتان،⁸³ كما لا يوجد أي شركة تمتلكها نساء، ولا يوجد أي امرأة ضمن أعضاء مجلس إدارة الاتحاد (UNCTAD, 2023).

على الرغم من العوامل السابقة، ما زال قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أحد أهم القطاعات الناشئة في فلسطين، التي يمكن للمرأة الانخراط فيها إذا ما توفرت العناصر الضرورية من مهارات وبيئة تمكينية مناسبة وعادلة، إضافة إلى أن وجود المرأة في مواقع ريادية في القطاع يعتبر حافزاً لتشجيعها على الانخراط في قطاع تكنولوجيا المعلومات الذي اعتبر قطاعاً ذكورياً لفترة طويلة؛ ما سيؤدي إلى تمكينها اقتصادياً. وهو ما أشارت إليه المديرية العامة لاتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية؛ إذ أوضحت أن هناك توجهاً عام للنساء الرياديات للعمل والاستثمار في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الذي يتطلب المزيد من الجهود والتدخلات من مختلف الجهات ذات العلاقة. في هذا السياق، قامت الجهات الحكومية ذات العلاقة (وزارة الاقتصاد الوطني، ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ووزارة الريادة والتمكين ... إلخ) بتطوير مجموعة من البرامج والمشاريع خلال السنوات الماضية؛ لتعزيز المشاريع الريادية التي تستهدف الشباب والنساء في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، من أجل تعزيز فرص التمكين الاقتصادي لهذه الفئات. على سبيل المثال، مشروع استخدام التكنولوجيا لتسخير الإمكانيات غير المستغلة لدى النساء والشباب (TECH UP)،

83 قطاع تكنولوجيا المعلومات.. تحد جديد للمرأة الفلسطينية. متاح عبر موقع وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية (وفا) عبر الرابط التالي: <https://www.wafa.ps/Pages>

الذي يهدف إلى إشراك النساء والشباب في مهن تدعم التكنولوجيا من خلال معالجة الحواجز الرئيسية التي تحول دون توظيفهم، وربطهم بفرص العمل، وتسهيل نمو الشركات الناشئة، حيث تم تدريب 200 متدرب/متدربة في مجال البرمجة، و271 متدرباً/متدربة في مجال العقود من الأعمال الحرة (أون لاين)، وتقديم منح لـ 35 شركة ناشئة في مجال تكنولوجيا المعلومات.

كما استُحدث مركز التكنولوجيا الفلسطيني في المملكة المتحدة (UK-Palestinian Tech Hub)،⁸⁴ بالشراكة مع وزارتي الاقتصاد والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وهو يعدّ بمنزلة بوابة إلى المملكة المتحدة، مع جلب سنوات من المعرفة والخبرة المتراكمة للشركات الفلسطينية. ويهدف هذا المشروع إلى إنشاء وتسهيل الروابط والشراكات ذات الصلة بين النظم البيئية التكنولوجية البريطانية والفلسطينية؛ بهدف تعزيز الاستدامة في قطاع التكنولوجيا الفلسطيني. كما يدعم المركز رواد الأعمال وقادة التكنولوجيا في فلسطين لاكتساب المهارات والموارد والاتصالات اللازمة لتسريع رحلة شركتهم، من خلال تقويم الأنشطة والفعاليات على مدار العام.

في أيلول 2021، أُطلق برنامج فلسطين للتسريع في التكنولوجيا النظيفة، من قبل وزير الاقتصاد الوطني ووزير الريادة والتمكين ورئيس سلطة الطاقة، وهو من البرامج الرائدة في مجال توظيف التكنولوجيا لإيجاد حلول مبتكرة في مجال الطاقة النظيفة. ونفذ البرنامج من قبل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، بالشراكة مع وزارة الاقتصاد الوطني وسلطة الطاقة والشركاء ذوي الصلة. والبرنامج مخصص لرواد الأعمال والشركات الناشئة، وهو عبارة عن رحلة تدريب وإرشاد ودعم مخصصة ومبنية على احتياجات الصناعات الفلسطينية ورواد الأعمال الذين يعملون في قطاع صناعة الطاقة الخضراء.

أيضاً، كان لاتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية دور مهم في هذا المجال، حيث قام باستحداث العديد من البرامج التدريبية للنساء العاطلات عن العمل، أو اللواتي يملكن مشاريع منزلية، بالتعاون مع المؤسسات الشريكة، مثل طاقم شؤون المرأة. وتركزت هذه البرامج على مهارات التسويق الإلكتروني للمشاريع المنزلية. وشمل ذلك تدريب أكثر من 600 امرأة سنوياً لمدة 3 سنوات. كما شمل التدريب 200 خريجة جامعية من خلال برامج التدريب في مكان العمل، ومجموعة من ربات البيوت على موضوع التدريس الإلكتروني. كما دعم الاتحاد 45 فكرة ريادية للنساء، ودرّب 104 نساء عاملات في دوائر الموارد البشرية في الشركات على مفاهيم الجندر وحقوق المرأة في سوق العمل، حيث تبنت 25 شركة هذه المبادئ.

84 مركز التكنولوجيا الفلسطيني في المملكة المتحدة. يمكن الإطلاع عليه عبر الرابط التالي: www.ukpalestinianhub.com

3-6 التحديات الرئيسية التي تواجهها المرأة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

بحسب المقابلات مع الأطراف ذات العلاقة، هناك مجموعة متنوعة من العوائق التي تحد من فرص العمل واكتساب المهارات، أبرزها القيود التي يسببها الاحتلال الإسرائيلي، وفجوات التعليم والتدريب في مجال الاختصاص، وعدم القدرة على الوصول إلى الأسواق الخارجية بشكل رئيسي، ومحدودية الحركة والتنقل، والعوامل الاجتماعية والتمييز المؤسسي.

1-3-6 قيود الاحتلال الإسرائيلي

انعكست القيود التي يفرضها الاحتلال الإسرائيلي على كافة القطاعات الاقتصادية الفلسطينية، بما فيها قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وعلى الرغم من أن قطاع التكنولوجيا لا يتأثر بشكل رئيسي بقيود التجارة الخارجية المفروضة على السلع المصنعة محلياً، فإنه تأثر بشكل كبير بسبب منع ترددات الاتصالات اللاسلكية للجيل الثالث في قطاع غزة والرابع والخامس على مستوى فلسطين، ومنع وتأخير إدخال أجهزة الاتصالات اللازمة، إضافة إلى التقييدات على التنقل بين الضفة الغربية، بما فيها القدس، وقطاع غزة ومع العالم الخارجي أيضاً؛ ما يعيق بناء الشراكات بين قطاع تكنولوجيا المعلومات والشركات الريادية العربية والدولية.

انعكست الأزمة المالية التي تعاني منها الحكومة الفلسطينية، بفعل قرصنة الاحتلال الإسرائيلي لأموال المقاصة، وسيطرتها على مساحات واسعة من الضفة الغربية، والحصار المشدد على قطاع غزة، على الجهود الحكومية في استحداث المزيد من برامج التمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع التكنولوجيا، وتوفير برامج التدريب ورفع القدرات لهم، وتعزيز برامج التعليم التقني في هذا المجال، إضافة إلى عدم قدرة الحكومة على إطلاق برامج البحث والتطوير التي من شأنها أن تساعد في إدماج قدرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الفلسطينية في سلاسل القيمة الرقمية.

من ناحية أخرى، ولأهداف سياسية واقتصادية، قامت إسرائيل باستحداث حصص لتصاريح العمل الممنوحة للفلسطينيين في قطاعات لم تحظ بأي حصة في السابق، مثل قطاع التكنولوجيا المتقدمة (ماس، 2023ب)، الذي من المتوقع أن يجذب عشرات الخبراء في القطاع من الرجال والنساء للعمل في سوق تكنولوجيا المعلومات الإسرائيلي بسبب فارق الأجور الكبير. في هذا السياق، أشارت المقابلة مع وزارة المرأة إلى أن سماح إسرائيل للنساء الفلسطينيات بالعمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتمريض من خلال رفع حصة التصاريح الممنوحة لهن يعتبر من المخاطر المحقة بنموذج تمكين المرأة اقتصادياً في القطاع. من البديهي أن يستقطب قطاع تكنولوجيا المعلومات

الإسرائيلي النساء ذوات الخبرة والأكثر مهارة تحت إغراءات الأجور المرتفعة، وهذا سيؤثر على تمثيل النساء في قطاع التكنولوجيا الفلسطيني، سواء في المناصب القيادية، أو كنماذج يمكنها تعزيز المشاريع التي ترأسها نساء في هذا القطاع. لذلك، أكدت وزارة الريادة والتمكين في فلسطين أن أي نموذج لتمكين النساء، سواء في قطاع تكنولوجيا المعلومات أو أي من القطاعات الأخرى، يجب أن يكون شاملاً ومتكاملاً ومدرّساً بشكل جيد.

على الرغم من العوائد المالية نظراً إلى ارتفاع أجور خبراء تكنولوجيا المعلومات في إسرائيل، والاستفادة من التجارب والخبرات للتطور الكبير في هذا القطاع في إسرائيل، فإن من شأن ذلك أن يؤثر على نمو قطاع تكنولوجيا المعلومات في الضفة الغربية؛ بسبب هجرة الخبرات التي عملت طويلاً في السوق الفلسطيني، وعدم القدرة على استبدالها بالخريجين الجدد نتيجة ضعف المهارات. أضف إلى ذلك، أن العديد من الشركات ستحاول الاحتفاظ بالخبرات لديها من خلال رفع الأجور، وبالتالي التأثير السلبي على تنافسية القطاع محلياً ودولياً.

في هذا السياق، يشير بعض الخبراء إلى أن توجه الخبرات المحلية التي في غالبيتها من الرجال للعمل في سوق تكنولوجيا المعلومات الإسرائيلي، سيفتح المجال أمام النساء والشباب للعمل والانتشار في قطاع تكنولوجيا المعلومات المحلي. لكن، تكمن المشكلة هنا في الحاجة إلى المهارات والخبرات اللازمة التي كان يتم الحصول عليها من خلال نقل الخبرات داخل الشركات المحلية، والتي من الممكن أن تصبح محدودة في ظل هجرة الكفاءات، وبالتالي ارتفاع تكلفة التدريب والتمهير للنساء والشباب، خاصة مع عجز نظام التعليم في المعاهد والجامعات عن القيام بذلك.

6-3-2 التحديات والأعراف الاجتماعية وسلطة الأسرة

كما ذكرنا سابقاً، تؤدي العادات والأعراف دوراً سلبياً في مشاريع التمكين الاقتصادي للنساء بشكل عام، من خلال حصر النساء في قطاعات أو توجهات معينة، إضافة إلى عدم تحفيز الشباب والنساء للمشاريع الفردية والريادية. لكن في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حصل هناك تحسن كبير في الوعي المجتمعي لانخراط النساء في هذا القطاع، سواء من خلال العمل في الشركات المختلفة، أو من خلال المشاريع الريادية التي تُدار بشكل رئيسي من المنزل، وهو ما أكدته المقابلة مع وزارة الريادة والتمكين.

لكن، تواجه النساء العديد من العوائق الاجتماعية والثقافية التي تحد من مشاركتهن وتمكينهن في المناصب القيادية في قطاع التكنولوجيا، وإن كان بشكل أقل من معظم القطاعات الاقتصادية الأخرى التي تتطلب جهداً بدنياً كبيراً والتنقل بين المناطق المختلفة في الضفة الغربية.

يرتبط قطاع تكنولوجيا المعلومات في فلسطين بشكل كبير بقطاع التكنولوجيا الإسرائيلي والدولي، حيث إن عدداً كبيراً من شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية عبارة عن شركات تعاقد بالباطن (outsourcing) لشركات إسرائيلية ودولية؛ ما يتطلب في العديد من الأحيان التنقل من وإلى داخل إسرائيل، والسفر للخارج، وهو ما يشكل عائقاً لدى العديد من النساء في القطاع، خاصة المتزوجات، بسبب تحملهن لأعباء الرعاية المنزلية، وهو ما أكدته المقابلة مع اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية.

على الرغم من ذلك، يعتبر قطاع تكنولوجيا المعلومات من القطاعات التي تتيح بشكل كبير العمل من المنزل أو العمل عن بعد، وهو ما مكّن عدداً متزايداً من النساء في فلسطين من الانخراط في القطاع من دون الحاجة إلى العمل من داخل المؤسسة، خاصة في مجال البرمجة، وعزز أيضاً المشاريع الريادية المنزلية في القطاع التي تقودها نساء، خاصة في مجال التسويق الإلكتروني، وتطوير وإدارة المنصات الإلكترونية. يُمكنُ العمل عن بعد النساء، خاصة المتزوجات واللواتي لديهن أطفال في مرحلة الحضانة، التغلب على ضعف السياسات الحكومية في موضوع الرعاية الأسرية والمنزلية، والتكلفة المرتفعة للحضانات، وعدم توفرها خاصة في القرى والمناطق البعيدة عن مراكز المدن، من خلال القيام بمهام الرعاية المنزلية والحضانة، وفي الوقت نفسه ممارسة العمل من البيت.

وفي هذا السياق، أشارت إحدى الرياديات أنها قامت خلال جائحة كورونا بتطوير منصة إلكترونية لتسويق المنتجات اليدوية والتراثية، حيث أتاحت المنصة لعدد كبير من النساء صاحبات المشاريع المنزلية، خاصة في منطقة جنوب الضفة الغربية، من تسويق منتجاتهن عبر الإنترنت داخلياً وخارجياً إلى كل من أوروبا وأمريكا ودول الخليج، كما قدمت المنصة مشورة فنية للنساء في مجال تصميم المنتجات وتغليفها. وتحدثت إحدى الرياديات في القطاع عن تجربتها بصفتها صاحبة شركة تدريب عبر الإنترنت عن المهارات التقنية والشخصية للخريجين والشباب، وأشارت إلى أنها تجاوزت المعوقات الاجتماعية من خلال التصميم على النجاح، ودراستها الجيدة للسوق، وتحديد الفئات المستهدفة، وتنوع الخدمات التي تقدمها لتشمل أيضاً التسويق الإلكتروني.

وأشار العديد من أصحاب العلاقة في القطاع أنه أصبح ينظر إلى النساء العاملات عن بعد بشكل أكثر إيجابية من قبل شركات التكنولوجيا؛ بسبب التزامهن الكبير بتسليم المهمات المطلوبة بكفاءة واقتدار، وفي الوقت المحدد، على الرغم من الأعباء الأسرية الملقاة على عاتقهن. كما أن النساء في القطاع أكثر استقراراً في العمل بعكس الرجال الذين يسعون إلى التقدم بشكل سريع، والتنقل بين الشركات بحثاً عن فرص أفضل، خاصة في السوق الإسرائيلي وخارج فلسطين؛ ما يعزز رغبة أصحاب الشركات في الاعتماد المتزايد على النساء.

وفي السياق ذاته، أجمعت المقابلات مع الجهات ذات العلاقة على أن الإدماج المتتالي والتدريجي للنساء في هذا القطاع، سواء من خلال المشاريع الريادية، أو العمل عن بعد في الشركات المحلية

والدولية، من شأنه أن يؤدي إلى المزيد من قصص النجاح والتجارب والخبرات المتراكمة، التي ستؤدي في النهاية إلى تمكين النساء بشكل أكبر في القطاع، خاصة في المناصب القيادية وكرائدات أعمال؛ ما يعزز من إقبال المزيد من النساء على الدخول إلى القطاع من خلال مشاريعهن الخاصة.

3-3-6 ضعف بيئة الأعمال

كما هو في غالبية القطاعات، فإن عدم وجود بيئة أعمال مواتية للتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات يمثل تحدياً آخر، وهذا يشمل ضعف الوعي بالإجراءات المتعلقة بالتسجيل، خاصة للمشاريع الريادية التي تنشط في القطاع؛ ما يدفع بعدد متزايد من المشاريع الريادية للعمل خارج القطاع الرسمي، إضافة إلى قيود ومتطلبات الحصول على التمويل من مصادر التمويل في القطاع الخاص؛ بسبب عدم قدرة نسبة كبيرة من الرياديين من الشباب والنساء على تلبية هذه المتطلبات، فضلاً عن نقص الحوافز المالية من قبل الجهات الحكومية لتعزيز الريادة للنساء والشباب، وضعف القوانين الخاصة بالملكية الفكرية، وكذلك ضعف الترابط والتكامل داخل منظومة الريادة والشركات الناشئة ... إلخ (Morrar et al., 2022). كما أن ضعف نظام الحماية الاجتماعية في سوق العمل يدفع عدداً كبيراً من النساء إلى البحث عن وظائف في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص الرسمي التي تتوفر فيها حقوق للعاملات ضمن قانون الخدمة المدنية، أو في قانون العمل الفلسطيني.

يواجه جميع عناصر البيئة المحيطة بالشركات الناشئة (الجهات النازمة، والمؤسسات العامة ذات العلاقة، والأنظمة المساندة للشركات الناشئة من مسرعات وحاضنات، والجامعات، ورواد الأعمال، والمجتمع ... إلخ) تحديات وفجوات كبيرة في مجال دعم الشركات الناشئة، التي لا بد من تحديدها لبناء سياسات فعالة قادرة على النهوض بهذا القطاع المهم (Morrar et al., 2022).

يرتبط جزء كبير من التحديات أمام تمكين النساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالوعي حول حقوق الملكية الفكرية، وضرورة تفعيل وتنفيذ التواقيع الإلكترونية، علاوة على تطوير القوانين النازمة للأمن السيبراني، وحماية البيانات الشخصية، التي تعتبر ضرورية جداً للتحويل إلى الاقتصاد الرقمي، إضافة إلى جذب الاستثمارات الدولية في مجال التكنولوجيا، وتعزيز المشاريع الريادية.

كما أشارت المقابلات إلى تشتت الجهود في مجال مشاريع التمكين الاقتصادي للنساء والشباب في هذا القطاع، فهناك العديد من الجهات الفاعلة في هذا المجال، سواء حكومية أو غير حكومية، من دون وجود رؤيا واضحة أو خطة عمل أو جهة إشرافية موحدة. على سبيل المثال، هناك العديد من اللاعبين الحكوميين، مثل وزارة الاقتصاد الوطني، ووزارة الريادة والتمكين، والاتحاد الوطني للشباب الفلسطيني، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووزارة المرأة، ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والمجلس الأعلى للإبداع والتميز، ووزارة التنمية الاجتماعية. لكن، لا توجد خطة عمل أو

رؤيا موحدة لدى كافة الجهات ذات العلاقة لتنسق بين المشاريع والأنشطة الحكومية المختلفة، وتنسق مع الجهات الخاصة أو غير الحكومية ذات العلاقة، مثل اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية، وحاضنات ومسرعات الأعمال، وغيرها من المؤسسات. وهذا كله أدى إلى تشرذم الجهود وتشتتها، وضعف المخرجات، وغياب أي نظام للمتابعة والتقييم.

على الرغم من تطوير الحكومة للعنقود التكنولوجي، وتبنيها للعديد من السياسات نحو الحكومة الإلكترونية ورقمنة الخدمات العامة، فإن الطريق ما زال طويلاً في العديد من الوزارات والمؤسسات الحكومية نحو الرقمنة الشاملة للخدمات العامة، التي تعتبر ضرورية جداً لتسهيل الإجراءات الخاصة بالمشاريع الريادية. وفي هذا السياق، أكدت وزارة المرأة أن أي قانون سيستحدث لتنظيم التجارة الإلكترونية، يجب ألا يقيد المشاريع النسوية التي تنشط بشكل كبير في المجال من خلال فرض الضرائب والرسوم الجمركية.

إلى الآن، لا توجد استراتيجية واضحة وإجراءات خاصة من قبل الجهات الحكومية والسلطات الضريبية خاصة بقطاع الشركات الناشئة. هناك اختلاف واضح وتباين في وجهات النظر بين الدوائر الضريبية، وأصحاب الشركات الناشئة، وبعض الجهات والهيئات الحكومية الداعمة لقطاع الريادة والشركات الناشئة، بشأن الاستراتيجية الأمثل للتعامل مع الشركات الناشئة والمبادرات الريادية. تعاني الشركات الناشئة في فلسطين من مجموعة من التحديات المالية الناتجة عن وجود الضرائب والرسوم، مثل رسوم الترخيص، ورسوم غرفة التجارة والصناعة، ورسوم تجديد الشهادة في وزارة الاقتصاد، ورسوم المحاماة والطوابع، هذا إضافة إلى نقص التمويل ورأس المال المخاطر؛ إذ يتم التعامل مع الشركات الناشئة في الدوائر الضريبية كأى شركة أخرى بصفتها مكلفاً ضريبياً عادياً يتوجب عليه دفع الضريبة على الدخل المتحقق في فلسطين، وذلك بالاستناد إلى المادة رقم 3 من قانون ضريبة الدخل (Morrar et al., 2022).

في السياق ذاته، يعاني النظام البيئي للريادة والشركات الناشئة في جميع القطاعات، بما فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حالة من التشرذم وعدم التكامل، وعدم وجود مرجعية حكومية واضحة تقوم على تنسيق الجهود وتوزيع الأدوار بين مختلف العناصر داخل هذه البيئة. على سبيل المثال، أظهرت المقابلات أن العديد من أصحاب المشاريع المنزلية التي تقودها نساء رياديات يجهلن الجهات العامة التي يمكن التوجه إليها للحصول على الترخيص، أو التمويل، أو الدعم، أو الاستشارات، أو في حال الوقوع في نزاع قانوني مع أي جهة أخرى داخل النظام البيئي أو خارجه. يضاف إلى ذلك مجموعة القيود البيروقراطية والمالية المرتبطة بإنشاء الشركات الناشئة وتسجيلها، التي تعتبرها الشركات الناشئة معضلة حقيقية تحد من قدرتها على النمو، خاصة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي ينشط فيه العدد الأكبر من الشركات الناشئة.

أدى ما سبق إلى أن معظم الشركات الناشئة والريادية والفردية في قطاع تكنولوجيا المعلومات تعمل في القطاع غير المنظم؛ ما يحرمها من المزايا التي يمكن الحصول عليها من خلال الانضمام إلى القطاع الرسمي، مثل التمويل من الصناديق والمبادرات الحكومية، وحوافز الاستثمار، والتمويل من القطاع المصرفي، علماً أن غالبية المقابلات أظهرت عدم إدراك كبير لوجود مثل هذه المزايا أو طبيعتها. على سبيل المثال، أشارت وزارة المرأة إلى أن أحد النماذج الممكنة للتمكين الاقتصادي للنساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، هو من خلال قيام شركات الاتصالات والتكنولوجيا الكبيرة في فلسطين بالتعاقد مع المشاريع الصغيرة التي ترأسها نساء، خاصة في مجال تصميم المواقع والدعاية والإعلان، لكن أحد الإشكالات الكبيرة هو أن معظم المشاريع النسوية غير مرخصة وتعمل من المنزل؛ ما يحرمها من مثل هذه الفرص المهمة.

أيضاً، أصدر مجلس الوزراء قرار رقم (6) لسنة 2018 والخاص بحزمة الحوافز للمشاريع في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لمدة سنة واحدة، وتم تمديد سريانه لاحقاً إلى ثلاث سنوات. وللاستفادة من حزم الحوافز، يُشترط أن تحصل الشركة الناشئة/ الريادية على التراخيص من الجهات المختصة، واستيفاء الشروط كافة المنصوص عليها في القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه. من جانب آخر، تحت وزارة الريادة والتمكين على استهداف النساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات، خاصة الخريجات، من خلال تعزيز المشاريع المنزلية، وهو ما تعمل عليه الوزارة من خلال استهداف النساء في القطاع أينما وجدن.

يمكن الاستنتاج أن موضوع انضواء المشاريع الفردية أو المتناهية الصغر في قطاع تكنولوجيا المعلومات، ضمن القطاع الرسمي، ليست الأولوية الأولى عند الحديث عن سياسات للتمكين الاقتصادي للنساء والشباب، خاصة أن هذا القطاع من القطاعات التي تنشط فيها بشكل كبير المشاريع الريادية الفردية والشركات الناشئة للنساء والشباب، التي في غالبيتها خارج القطاع الرسمي للأسباب والتحديات المذكورة سابقاً. في مرحلة ما من عمر المشروع، خاصة في حالة التوسع والتحول من مشروع فردي إلى شركة صغيرة أو متوسطة، مع عدد متزايد من الأيدي العاملة، لا بد من التوجه إلى القطاع الرسمي من أجل الاستفادة من المزايا التي يمنحها القطاع الرسمي، وللحفاظ على حقوق العاملين ضمن بنود قانون العمل.

يعتبر وجود حاضنات ومسرعات أعمال حجر الزاوية في تعزيز الريادة والشركات الناشئة لدى النساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، خاصة أن غالبية المشاريع الناشئة للنساء في فلسطين تنشط في هذا القطاع، أو في قطاعات اقتصادية أخرى تعتمد بالضرورة على تكنولوجيا المعلومات. كما هو معروف فإن الغالبية المطلقة من الحاضنات والمسرعات والبرامج التي تُقدم للرياديين تعتمد على التمويل الخارجي المحدود، الذي يتصف بالتذبذب، وضعف الارتباط في العديد من الأحيان بالأهداف العامة للخطط والبرامج الحكومية. كما يقتصر دور الحاضنات والمسرعات، بشكل عام، على المرحلة الأولى من دخول الشركات الناشئة إلى السوق، والقليل منها يستمر حتى

مرحلة التمويل البذري، والحصول على رأس المال المخاطر (على سبيل المثال، مختبر التسريع الفلسطيني ومنصة "حلّوها"، والحديقة التكنولوجية TechnoPark، ومشروع الرياديات الفلسطينيات Scale Up & Thrive، وبرنامج "ابدأ مشروعك الخاص"، ومشروع "بذرة"). أما المبادرات من قبل القطاع الخاص في هذا المجال فهي محدودة جداً، حيث يعزف عن الاستثمار في الشركات الناشئة أو حتى تمويل الأنشطة الريادية التي يحتاج إليها الشباب والنساء، وخاصة الخريجين الجدد. ويضاف إلى ذلك محدودية إشراك القطاع الخاص أو ممثليه في المجالس الإدارية أو الاستشارية للحاضنات (UNCTAD, 2023).

في هذا السياق، أدى غياب الحكومة والقطاع الخاص عن المشهد الريادي إلى وجود أعداد متزايدة من الحاضنات والمسرعات المتنافسة فيما بينها على التمويل الدولي، الذي خلق ظاهرة تتقلّ أصحاب الأفكار الريادية والمشاريع الناشئة بين المسرعات والحاضنات المختلفة؛ بهدف الحصول على التمويل بشكل أساسي، وليس للاستفادة من الخدمات والأنشطة التي تقدمها، وهو ما أشارت إليه إحدى الرياديات في قطاع تكنولوجيا المعلومات، التي أكدت أن الاعتماد على التمويل الدولي أضعف الأنشطة الريادية للنساء في القطاع؛ بسبب الاتكالية الكبيرة على الدعم وبرامج التدريب المقدمة من خلال البرامج المختلفة الممولة دولياً، التي تتكرر في غالبيتها، ولم تعد تقدم مهارات ومعلومات تساهم بشكل فعلي في التمكين الاقتصادي للنساء في القطاع.

إذا ما أخذنا في الاعتبار أن القطاع المالي الخاص، المتمثل في البنوك ومؤسسات التمويل الصغير عالمياً، هو مصدر التمويل الرئيسي للمشاريع الريادية في كافة القطاعات، خاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إما من خلال توفير برامج الإقراض خاصة للشباب والنساء، أو من خلال الاستثمار المباشر في المشاريع الريادية، خاصة في مراحل التمويل البذري. ففي فلسطين يعتبر التمويل من القطاع الخاص من أكبر العقبات التي يواجهها الرياديون في هذا القطاع؛ بسبب عدم توفر الضمانات المطلوبة، وارتفاع أسعار الفائدة، خاصة في مؤسسات التمويل الصغير؛ ما يجعلهم عرضة للاعتماد شبه الكلي على الدعم الخارجي، خاصة في ظل المحدودية الكبيرة للبرامج الحكومية في هذا المجال، وهو ما أشارت إليه غالبية الرياديات والجهات ذات العلاقة خلال المقابلات. وثمة إشكالية أخرى أشارت إليها وزارة المرأة وتتعلق بتحويل الأموال إلى النساء في قطاع غزة العاملات لدى جهات أو مؤسسات في مجال تكنولوجيا المعلومات والبرمجة.

4-3-6 استبعاد المرأة من مناصب صنع القرار في قطاع التكنولوجيا

من الواضح أيضاً، كما باقي القطاعات، غياب النساء عن المناصب القيادية العليا في القطاع، فمن ضمن 190 شركة لأنظمة المعلومات منضوية تحت اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية (بيتا)،

هناك شركتان فقط ترأسهما امرأتان.⁸⁵ كما لا يوجد أي شركة تمتلكها نساء، ولا يوجد أي امرأة ضمن أعضاء مجلس إدارة الاتحاد (UNCTAD, 2023). أكد جميع الرياديات والجهات ذات العلاقة خلال المقابلات أن استبعاد المرأة من مناصب صنع القرار في الشركات أو المؤسسات ذات العلاقة في قطاع التكنولوجيا، يعتبر من أهم العوائق التي تحول دون تمكين المرأة اقتصادياً في القطاع، وذلك على الرغم من تزايد عدد النساء العاملات في شركات التكنولوجيا.

في هذا السياق، أشارت المديرية العامة لاتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية إلى أنه منذ العام 1999 لم تشمل مجالس الإدارة المتتابة في الاتحاد في عضويتها أي امرأة (فمن يمثل الاتحاد في عضوية مجلس الإدارة هم أصحاب الشركات)، ولا حتى وظيفة مدير عام أو رئيس التي في العادة لا تشغلها النساء في القطاع.

يعود غياب المرأة عن الأدوار القيادية، بشكل أساسي، إلى الصورة النمطية عن النساء في المجتمع، حيث يتحملن بشكل شبه كامل أعباء الرعاية المنزلية، ويواجهن قيوداً كبيرة في التنقل والسفر، سواء داخل فلسطين أو خارجها؛ ما يحرمهن من المشاركة في الورش والمؤتمرات المحلية والدولية، والقيام بمهام العمل التي تتطلبها الوظائف الإدارية العليا. كما أشرنا سابقاً، يرتبط عمل النساء الرياديات في هذا القطاع في فلسطين بمشاريع التسويق الإلكتروني التي في غالبيتها شركات فردية أو متناهية الصغر.

5-3-6 نقص المهارة والتدريب

من خلال المقابلات، لاحظنا عدم وجود معلومات كافية أو متسقة بين مختلف الأطراف ذات العلاقة حول احتياجات السوق، وفهم الفرص الواعدة المتاحة للنساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات في فلسطين؛ ما انعكس أيضاً على تحديد طبيعة الفجوة في المهارات لدى النساء والشباب، خاصة الخريجين.

بشكل عام، يتفق أرباب العمل والجهات ذات العلاقة في هذا القطاع على أن أكبر العقبات أمام الخريجين والشباب تتمثل في عدم توفر المهارات العملية والفنية اللازمة للانخراط في سوق العمل، على الرغم من الطلب المتنامي على خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، خاصة بعد جائحة كورونا. ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى ضعف نظام التعليم في مؤسسات التعليم العالي، والاختلال في العلاقة مع القطاع الخاص. كما أن هناك نقصاً وضعفاً في مجال التعليم المهني والتقني، وعدم قدرته على الاستجابة للمهارات الحديثة التي تتطلبها الشركات العاملة في مجال التكنولوجيا. بشكل عام، لم يكن هناك أي دليل على امتلاك الخريجات مهارات أقل مقارنة بالخريجين الشباب، بل أشار العديد من الرياديات في مجال التكنولوجيا إلى أن النساء يملكن إصراراً وجدية أكبر للنجاح في مشاريعهن الخاصة في القطاع وفي الاستجابة لمتطلبات العمل.

85 قطاع تكنولوجيا المعلومات.. تحد جديد للمرأة الفلسطينية. متاح على موقع وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية (وفا) عبر الرابط التالي: <https://www.wafa.ps/Pages>

هناك نسب مرتفعة للبطالة بين النساء الخريجات من مؤسسات التعليم العالي؛ ما يعني أن دخول النساء إلى سوق العمل يسير بشكل أبطأ من الخريجين الذكور، وبالتالي حرمانهن من اكتساب التدريب والمهارات اللازمة في سوق العمل؛ ما يعيق تطورهن في القطاع، خاصة مع النمو المعرفي المتسارع في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

إن الحصول على المهارات والتدريب مهم جداً في تحفيز المشاريع الريادية لدى الشباب في القطاع، خاصة مع فجوة المهارات لدى الخريجين، وبالتالي نستطيع القول إن تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء يرتبط بشكل مباشر بتوفير برامج التدريب، وبناء المهارات في سوق العمل، خاصة للعاطلات عن العمل من الخريجات الجدد. ومع نقص مثل هذه البرامج من الجهات الرسمية وارتباطها بشكل مباشر بالتمويل الخارجي، فإن نسباً كبيرة من النساء الخريجات غير قادرات على الانخراط في سوق العمل في القطاع، أو المبادرة إلى تأسيس مشاريعهن الريادية الخاصة. ومن المهم الإشارة إلى أن غالبية برامج التدريب والمؤسسات الفاعلة في هذا المجال موجودة في مدينة رام الله، وبالتالي حرمان جزء كبير من النساء في شمال الضفة وجنوبها من الانخراط في مثل هذه البرامج؛ بسبب صعوبة التنقل والتكاليف المترتبة على ذلك، خاصة مع انتشار حواجز الاحتلال بين مختلف مناطق الضفة.

أيضاً، هناك قصور في التعليم التكنولوجي في فلسطين، ويتمثل ذلك في ضعف البنية التحتية للتعليم التكنولوجي، وضعف الإمكانيات التقنية، وتأخر محتوى التعليم التكنولوجي مقارنة بالدول الأخرى التي تمتلك أنظمة لبيئة الريادة والشركات الناشئة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

كما تنعكس الأدوار المتصورة اجتماعياً للنساء والرجال في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي يفرضها أرباب العمل والأسر على تباين فرص تنمية المهارات المتاحة للرجال والنساء، ففي حين تركز فرص تنمية المهارات للرجال بشكل أكثر على المهارات التقنية والفنية، خاصة تطوير البرمجيات، تركز الفرص المتاحة للنساء على تخصصات التسويق الإلكتروني والتصميم (UNCTAD, 2023). وهذا يتطلب معالجة القصور في النظرة النمطية إلى الأدوار التي من الممكن أن تؤديها النساء في هذا القطاع، خاصة مع الازدياد في أعداد الملتحقات والخريجات في مؤسسات التعليم العالي.

في هذا السياق، أشار مدير السياسات والتخطيط في وزارة المرأة، إلى أن الوزارة تقوم بتجميع قاعدة بيانات لمنتجات وأنشطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تقدمها النساء في القطاع، من أجل القيام بحملة ترويج إلكترونية لها لدى شركات التكنولوجيا والقطاعات الاقتصادية المختلفة، التي من الممكن أن تعتمد على مثل تلك المنتجات (UNCTAD, 2023).

في سياق ريادة الأعمال، وكما هو معروف، فإن العلاقات داخل النظام البيئي، مثل العلاقات المتبادلة للحصول على المعرفة وتطوير الموارد البشرية من خلال المجتمعات العلمية ومؤسسات التدريب، إضافة إلى شبكة العلاقات مع رؤوس الأموال المغامرة والمستثمرين والمنظمات الحكومية، وصولاً إلى شبكة العلاقات لبناء سلاسل توريد وإنتاج ومبيعات للمستهلكين، تؤدي دوراً أساسياً في تطوير واستدامة النظام البيئي لريادة الأعمال والشركات الناشئة (Van de Ven and Stam, 2021). في الواقع الفلسطيني، وبسبب الأعراف الاجتماعية ونقص مهارات التواصل اللازمة لدى النساء بسبب عدم انخراط جزء كبير منهن في سوق العمل مسبقاً، فإن من الصعوبة بناء مثل هذه العلاقات داخل وخارج النظام البيئي لريادة الأعمال في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لذلك يركز جزء كبير من النساء في القطاع إما على إيجاد فرصة عمل داخل الشركات الموجودة حالياً في القطاع، أو من خلال التوجه إلى مشاريع فردية بسيطة في مجال التسويق الإلكتروني.

تعاني ريادة الأعمال أيضاً من نقص في الخبرات والموارد البشرية، وخاصة الناصحين الخبراء أو الموجهين للرياديين الجدد (mentors)، اللازمة لتطوير نماذج جديدة تواكب حاجة السوق والتقدم التكنولوجي الكبير، خاصة للنساء والشباب حديثي التخرج. فقد وجدت دراسة حديثة (Morrar et al., 2022) أن هناك تدنياً في عدد سنوات الخبرة المهنية لمؤسسي الشركات الناشئة قبيل إنشاء شركاتهم، إضافة إلى الأنماط العشوائية من التوجيه والاعتماد المفرط على عدد محدود من الخبراء أو الموجهين المتخصصين في الشركات الناشئة؛ ما يؤثر سلباً على اختيار المشاريع الريادية، والشركات الناشئة التي من الممكن أن تخلق فرصاً استثمارية جيدة في السوق، وهو ما يفسر الانخفاض الكبير في عدد المشاريع التي تنتقل من مرحلة التنشيط إلى المراحل الأخرى من دورة حياة الشركات الناشئة.

في هذا السياق، أشار العديد من الجهات ذات العلاقة خلال المقابلات إلى ضرورة وجود برامج تدريبية للخريجين الجدد من الجنسين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ لسد الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات الشركات العاملة في القطاع، وعدم حصر جزء كبير من برامج التدريب في أنشطة التسويق الإلكتروني للنساء، التي أصبحت تعاني من تضخم كبير، خاصة مع محدودية السوق المحلي، وصعوبة التسويق خارج فلسطين؛ بسبب قيود الاحتلال، خاصة السيطرة على المعابر، والتحكم في عمليات البريد الفلسطيني (ماس، 2020). أما عن أبرز المهارات التي يحتاج إليها الشباب والنساء، فتشمل تطوير البرمجيات، خاصة تطبيقات الويب والتطبيقات المحمولة، وتصميم وتطوير قواعد البيانات، وأمن المعلومات، وتقنيات إعداد الشبكات وصيانتها، وتصميم وتطوير واجهات المستخدم، وتقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي ... إلخ، إضافة إلى بعض المهارات الحياتية، مثل اللغة الإنجليزية ومهارات التواصل، خاصة أن القطاع مفتوح على قطاع تكنولوجيا المعلومات في الدول العربية والأجنبية، والعديد من الشركات الفلسطينية يتم التعاقد معها في الباطن من قبل شركات عالمية.

4-6 ما أبرز العناصر التي يمكن أن يبنى عليها نموذج تمكين النساء والشباب اقتصادياً في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟

يشكل نموذج الأعمال لتمكين النساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات في فلسطين إطاراً متكاملًا يهدف إلى توفير فرص متساوية ودعم فعالّ للفئتين. وتمثل الهيكلية الرئيسية له استجابة متكاملة لتحديات القطاع لتناسب احتياجات النساء والشباب. ويبنى هذا النموذج على تكامل العديد من الجوانب لضمان توفير الفرص المناسبة والدعم الكافي لنجاح المرأة والشباب في مجال تكنولوجيا المعلومات. في البداية، يتضمن النموذج في المرحلة الأولى دراسة احتياجات السوق، وفهم الفرص المتاحة. ويتيح هذا الإطار تحديد المجالات ذات الأولوية وضبط استراتيجيات التمكين بناءً على تحليل مستفيض للسوق واحتياجات المشاركين. ويركز النموذج بشكل رئيسي على تشجيع المشاريع الناشئة، وتوفير الدعم المباشر للمبتكرين والمبتكرات، ويتيح هذا الدعم البنيوي إمكانية ابتكار حلول تكنولوجية، وتحفيز ثقافة ريادة الأعمال. ومن ثم يركز النموذج على تقديم برامج تدريب وتطوير مخصصة تعزز المهارات التقنية والريادية للنساء والشباب؛ بهدف تسليحهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لمواكبة التطورات السريعة في مجال تكنولوجيا المعلومات.

في هذا السياق، تؤدي شبكات الدعم دوراً حيوياً في تعزيز التواصل وتبادل الخبرات بين المشاركين. ويتم تشجيع إقامة شبكات قوية تساهم في بناء مجتمع فعالّ يستفيد من تجارب النجاح والتحديات المشتركة.

أما فيما يتعلق بالتمويل والاستثمار، فيهدف النموذج إلى توفير آليات تمويل متنوعة وملائمة لتلبية احتياجات المشاريع المبتكرة، كما يُشجع على جذب الاستثمارات من القطاع الخاص، وتعزيز وتوفير صناديق الضمان والحوافز الحكومية الضريبية وغير الضريبية.

يتضمن النموذج نظاماً قائماً على المراقبة المستمرة والتقييم؛ لضمان استمرار فعالية النموذج، والتكيف مع المتغيرات في سوق التكنولوجيا. ويعكس هذا التقييم الدوري التزام النموذج بتحسين التأثير، وتحقيق التميز في تمكين النساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات في فلسطين. ويساهم تعزيز تواجد النساء في مناصب صنع القرار في هذا القطاع في تمكين النساء اقتصادياً في القطاع، ولذلك لا بد من مجموعة أدوات لتنفيذ السياسات الداعمة.

أخيراً، لا بد من تشكيل لجنة حكومية ترأسها وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، بالشراكة مع الوزارات والمؤسسات الأخرى ذات العلاقة (مثل وزارة الاقتصاد الوطني، ووزارة المرأة، ووزارة الريادة والتمكين)؛ من أجل الإشراف على نظام المراقبة والتقييم، وتنسيق الجهود الحكومية المختلفة

والأنشطة التي تقوم بها الجهات الأخرى ذات العلاقة، ويقع على سلم أولوياتها وضع رؤيا وخطة عمل مفصلة للتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالاعتماد على مخرجات الدراسة الحالية.

1-4-6 وضع أدوات فعّالة للتغلب على القيود المرتبطة بالاحتلال الإسرائيلي من خلال:

1. وضع برامج فعّالة من قبل الحكومة والجهات ذات العلاقة، مثل اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية، للحد من هجرة ذوي الخبرات والمهارات من النساء والشباب للعمل في الشركات الإسرائيلية. على سبيل المثال:

- تعزيز دور صندوق التمكين الاقتصادي الذي تديره وزارة الاقتصاد في توفير التمويل اللازم لمشاريع النساء رائدات في مجال تكنولوجيا المعلومات، من خلال توفير دعم حكومي مالي مستدام لأنشطة الصندوق، وكذلك تنسيق الجهود ما بين أنشطة الصندوق والمؤسسات الحكومية الأخرى ذات العلاقة، مثل: وزارة الريادة والتمكين، ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ووزارة المرأة، ومؤسسة تمكين التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية.
- تقديم قروض بفائدة منخفضة أو دعم مالي للنساء اللواتي يسعين إلى تأسيس شركات في مجال تكنولوجيا المعلومات.

- تعزيز الشراكات بين الحكومة والقطاع الخاص لاستحداث برامج تمويل لدعم النساء رائدات.
- تبني تشريعات تشجع على المساواة في الفرص، وتقديم تسهيلات ضريبية للشركات التي تديرها النساء.

- توفير حوافز ضريبية للشركات التي تدعم مشاريع النساء رائدات.
- توجيه مراكز البحث والابتكار التي تستهدف دعم مشاريع النساء رائدات في تكنولوجيا المعلومات، إلى توفير برامج خاصة للنساء المهتمشات وذوي الاحتياجات الخاصة، سواء تلك المتعلقة ببناء القدرات، أو توفير خدمات احتضان وتسريع الأعمال.
- تقديم برامج تدريب متخصصة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والبرمجة للنساء.
- دعم برامج التأهيل التقني والمهني لتعزيز مهارات النساء في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- تعزيز الشراكات بين الحكومة والقطاع الخاص لدعم النساء رائدات.
- توفير برامج توجيه واستشارة تقنية للنساء اللواتي يسعين إلى تطوير مشاريع تكنولوجيا المعلومات.

2. للحد من معوقات السفر والتنقل للنساء للمشاركة في المؤتمرات والتدريبات خارج فلسطين، من الضروري قيام الجهات الحكومية والقطاع الخاص، وبمشاركة الجامعات، بتعزيز المسابقات والفعاليات داخل فلسطين (على سبيل المثال: الهاكثون، Startup Weekend)، من أجل ضمان مشاركة النساء والشباب فيها بفاعلية، خاصة الخريجات.

3. إطلاق المزيد من برامج الشراكة بين الشركات التكنولوجية المحلية والعربية والدولية، على غرار

مركز التكنولوجيا الفلسطيني في المملكة المتحدة، لتقديم فرص تدريب وتوظيف وبناء مهارات للنساء والشباب، وخاصة خريجي الجامعات.

4. تقديم مجموعة من الحوافر لأصحاب العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تحسين بيئة العمل، وتوفير ظروف عمل مرنة للنساء، وتقليص ساعات الدوام، وزيادة أيام الإجازات، والعمل عن بعد في الأعمال التي تتيح ذلك، وزيادة الأجر بعد ساعات عمل معينة. على سبيل المثال: • توفير تخفيضات ضريبية للشركات التي تعتمد سياسات العمل المرنة، وتقديم فرص للنساء للعمل عن بعد.

• تقديم برامج تدريب لدعم الشركات في تنفيذ سياسات العمل المرنة، وتعزيز توظيف النساء وتطوير قدراتهن.

• تقديم تفضيلات إيجابية في المشتريات الحكومية للشركات التي تتبنى سياسات عمل مرنة للنساء.

• تقديم تفضيلات إيجابية في المشاريع التي تقدمها أو ترعاها الحكومة (في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) للشركات التي تتبنى سياسات عمل مرنة للنساء.

• تنظيم جوائز حكومية تكرّم الشركات الناجحة في توفير بيئة عمل مرنة ومستدامة.

• تشجيع الشركات على التسويق لمزاياها المرتبطة بالعمل المرن وتوفير فرص العمل للنساء.

من المهم الإشارة إلى أن تحسين تعزيز ظروف العمل المرن للنساء يتطلب أيضاً مراجعة القانون والأنظمة، ووضع تشريعات تحث على تطبيق سياسات العمل المرنة، مع تحديد إجراءات تنفيذية.

2-4-6 وضع برامج ومبادرات للتغلب على التحديات والأعراف الاجتماعية وسلطة الأسرة

يعتبر تحقيق التمكين الاقتصادي للنساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات في فلسطين تحدياً يتطلب تغييراً في الأفكار الاجتماعية والثقافية، وذلك من خلال:

1. توعية الأسرة بضرورة عمل المرأة، ودور ذلك في التنمية المحلية، وهذا أيضاً ينسجم مع تعزيز عمل المرأة في كافة القطاعات، وهو ما كان عليه الحال في نموذج التمكين الاقتصادي للنساء في كوريا الجنوبية. ومن ثم تقديم دعم مالي وفني للنساء لإنشاء مشاريعهن الصغيرة بمساهمة من الشركات الكبيرة التي ستقوم بدورها بتسويق هذه المنتجات، على أن يتخلل ذلك التدريب على حزمة واسعة من المهارات الفنية والتسويقية.

2. تعزيز الوعي في المجتمع بالفرص المتاحة والمساهمات الإيجابية التي يمكن أن تقدمها النساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وذلك من خلال المشاريع الريادية والمنزلية، خاصة أن هناك عدداً متزايداً من الخريجات في هذا القطاع، وتبلغ نسب البطالة لديهن حوالي 60% في الفئة العمرية (20-29) سنة ممن هن حاصلات على مؤهل دبلوم متوسط أو بكالوريوس في العام 2022.

3. إطلاق حملات توعية لتشجيع النساء على اختيار مسارات وظيفية في تكنولوجيا المعلومات، وتبسيط الضوء على قصص النجاح لرياديات في هذا القطاع.

3-4-6 تعزيز بيئة الأعمال الخاصة بتمكين النساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال:

1. تشكيل لجنة حكومية ترأسها وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، بالشراكة مع الوزارات والمؤسسات الأخرى ذات العلاقة (مثل وزارة الاقتصاد الوطني، ووزارة المرأة، ووزارة الريادة والتمكين)؛ من أجل الإشراف على نظام المراقبة والتقييم، وتنسيق الجهود الحكومية المختلفة والأنشطة التي تقوم بها الجهات الأخرى ذات العلاقة. ويقع على سلم أولويات اللجنة وضع رؤيا وخطة عمل مفصلة للتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في هذا القطاع، بالاعتماد على مخرجات الدراسة الحالية.

2. وضع نظام خاص للعمل عن بعد ضمن قانون العمل الفلسطيني، خاصة أنه يخدم كثيراً النساء في قطاع التكنولوجيا، حيث يتم إشراك كافة الوزارات الحكومية ذات العلاقة بتمكين المرأة اقتصادياً وفي سوق العمل (وزارة الاقتصاد الوطني، ووزارة المرأة، ووزارة العمل ... إلخ).

3. تطوير إرشادات خاصة بالعمل المرن داخل الشركات العاملة في القطاع، بالتنسيق مع وزارتي العمل وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهذا ينطبق أيضاً على كافة القطاعات الاقتصادية.

4. تعزيز نموذج التعاونيات بوصفه أداة مهمة للتمكين الاقتصادي للنساء في القطاع؛ للحد من المنافسة الكبيرة بين المشاريع الريادية النسوية، خاصة تلك المتعلقة بالتسويق الإلكتروني، وذلك من خلال جهود مشتركة ما بين وزارات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والاقتصاد والمرأة، والمجلس الأعلى للإبداع والتميز. ويتطلب ذلك تقديم الدعم القانوني لضمان حقوق التعاونيات، وتوفير البيئة القانونية المناسبة، وتوفير برامج تمويل مخصصة لتشجيع تأسيس وتطوير تعاونيات نسائية في هذا القطاع، وتقديم برامج تدريب مخصصة لرفع مهارات النساء في تكنولوجيا المعلومات وتعزيز قدراتهن على إدارة تعاونياتهن، وتوفير خدمات التوجيه والاستشارة لدعم إدارة وتطوير التعاونيات، إضافة إلى تهيئة منصات إلكترونية أو حضور فعاليات لتبادل المعرفة والخبرات بين تعاونيات النساء، وتقديم تحفيز لتعزيز الابتكار داخل التعاونيات، وتنظيم حملات توعية حول أهمية التعاون والتمكين الاقتصادي للنساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات، فضلاً عن تقديم الموارد اللازمة، مثل مساحات العمل المشتركة والبنية التحتية، لتسهيل عمل التعاونيات، وإجراء رصد دوري وتقييم لأداء التعاونيات وتوفير التحسينات اللازمة.

5. دمج قضايا واحتياجات المرأة في سياسات النفاذ الرقمية؛ الأمر الذي من شأنه أن يحدث قفزة نوعية تساهم في تمكين المرأة من حقوقها بشكل واقعي، وتدريبها تمهيداً لدمجها بمبادرات الإبداع والتميز، كخطوة للاستفادة من إمكانياتها وقدراتها. وهذا يشمل مجموعة من التدخلات والبرامج من الجهات الحكومية ذات العلاقة، من أبرزها:

- توفير الوصول إلى التكنولوجيا والتدريب الملائم للنساء لتمكينهن من استخدام الأدوات الرقمية.
- برامج تدريب فعالة تستهدف النساء (خاصة غير المتعلّقات) لرفع مهاراتهم في استخدام التكنولوجيا.
- برامج تمكين رقمي تقدم الدعم والتوجيه للنساء في مجالات التكنولوجيا.
- حملات توعية حول الأمان الرقمي، وتوفير أدوات لحماية البيانات الشخصية.
- دعم البرمجيات النسائية، وتشجيع المشاركة في مجتمعات مفتوحة للتقنيات.
- تعزيز المشاركة الفعّالة للنساء في صنع القرارات التكنولوجية وتشجيع التنوع في القطاع.
- 6. توفير المزيد من صناديق التمويل وضمان القروض الحكومية، بالشراكة مع الجهات المانحة، لتوفير الضمانات المطلوبة من البنوك ومؤسسات التمويل الصغير للقروض الممنوحة للنساء والشباب في هذا القطاع.
- 7. تعزيز الشراكة بين الجامعات والمعاهد وقطاع تكنولوجيا المعلومات؛ من أجل إتاحة المجال للشركات لاكتشاف وتقييم المواهب المحتملة لديها من خلال برامج التدريب، واستقطاب الأفكار الريادية لدى طلبة تكنولوجيا المعلومات ودعمها ورعايتها.
- 8. إعفاء الشركات الناشئة التي تديرها النساء والشباب في مجال التكنولوجيا من مختلف الرسوم (مثل رسوم الترخيص، ورسوم غرفة التجارة والصناعة، ورسوم تجديد الشهادة في وزارة الاقتصاد، ورسوم المحاماة والطوابع)؛ بهدف تشجيع هذا القطاع الناشئ على النمو والتوسع، وتوفير فرص العمل، وجذب الاستثمارات الداخلية والخارجية.
- 9. ضرورة قيام الحكومة بتخصيص الموازنات الضرورية لتمكين الجهات والمؤسسات الحكومية المعنية بتعزيز الشركات الناشئة للنساء والشباب في هذا القطاع، من خلال صندوق لدعم أنشطة البحث والتطوير المبتكر عالي المخاطر في الشركات الناشئة، التي تشكل عبئاً كبيراً على هذه الشركات في مراحلها المبكرة، وصندوق تمويل حكومي للصناديق الخاصة الاستثمارية في رأس المال المخاطر، فضلاً عن تخصيص دعم حكومي لحاضنات الأعمال، من أجل مقاسمة المخاطر مع القطاع الخاص، وتحفيز صناديق استثمار خاصة جديدة لدخول السوق.
- 10. دراسة البدائل الضريبية المختلفة للتعامل مع الشركات الناشئة التي تديرها النساء والشباب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، سواء من خلال تقديم إعفاء ضريبي كامل للسنوات الأولى من عمر المشروع، أو فرض ضريبة تصاعدية عليها، وهو بدوره سيعزز من الاستدامة المالية للشركات الناشئة، ويحفزها على الانضمام إلى القطاع الرسمي.
- 11. ضرورة تطوير دليل إجراءات لتسجيل المشاريع الناشئة، والأفكار الريادية، والعلامات التجارية الجديدة، وغيرها من الخدمات.
- 12. زيادة مستويات الخبرة للقطاع التكنولوجي وحاضنات الأعمال في مجال التصدير، وتسويق المنتجات إلى الخارج، والقدرة على جلب مستثمرين، إضافة إلى الاهتمام بقطاع الأعمال، والعمل على استخدام التكنولوجيا في المعاملات التجارية.

4-4-6 تعزيز تواجد النساء في مناصب صنع القرار في قطاع التكنولوجيا من خلال:

1. عمل تقييم للشركات الكبيرة والمتوسطة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتعرف إلى المعوقات التي تحد من توقيعها على مبادئ تمكين المرأة، وذلك من خلال اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية (بيتا)، وبالشراكة مع الجهات الحكومية ذات العلاقة، ومن ثم عمل مجموعة من التدخلات للحد من هذه المعوقات، سواء تلك المتعلقة بالوعي، أو أي معوقات تمييزية أخرى.
2. إطلاق برامج تدريبية وتوجيهية على القيادة والإدارة من قبل اتحاد شركات أنظمة المعلومات، خاصة لتمكين النساء من اكتساب المهارات المطلوبة لتولي مناصب قيادية في القطاع.
3. تشجيع الشركات على اتباع سياسات توظيف تعزز التنوع وتشجع مشاركة النساء في المناصب القيادية في قطاع التكنولوجيا، من خلال تقديم مجموعة من الحوافز (حوافز ضريبية، وبرامج تدريبية، ومزايا تفضيلية في المشتريات والعطاءات والمشاريع الريادية التي تديرها الحكومة والاتحاد ... إلخ) من قبل اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية والجهات الحكومية ذات العلاقة، وتشجيع الشركات على تقديم تقارير مفصلة حول تواجد النساء في المراكز القيادية.
4. دعم المشاريع الناشئة التي تديرها النساء في مجال التكنولوجيا من أجل أن تتوسع وتنضم إلى اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية.
5. تطوير البنية التحتية في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدعم النساء في تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية، مثل الحضانات في مكان العمل، وسياسات العمل المرن.

5-4-6 تعزيز المهارات والتدريب للنساء والشباب من خلال:

1. بناء المهارات المتقدمة للنساء والشباب من خلال برامج تدريبية للخريجين الجدد من الجنسين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ لسد الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات الشركات العاملة في القطاع، وعدم حصر جزء كبير من برامج التدريب في أنشطة التسويق الإلكتروني للنساء، التي أصبحت تعاني من تضخم كبير، خاصة مع محدودية السوق المحلي. وهذا يتطلب مجموعة من التدخلات من قبل الجامعات ومراكز التدريب، من أبرزها:
- تعزيز الشراكة مع القطاع الصناعي من أجل توفير برامج تدريبية للطلاب والخريجين، وإقامة ندوات وورش عمل بالتعاون لتعريف الطلاب بتحديات سوق العمل وفرصه.
- إشراك قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملية تطوير المناهج الدراسية والتدريبية والمساقات العملية في تخصصات التكنولوجيا والمعلومات.
- تطوير برامج دراسية وتدريبية تعكس التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- دعم البرامج التي تشجع على الابتكار وريادة الأعمال في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- تضمين دورات في تطوير مهارات الاتصال والقيادة في البرامج التدريبية والمناهج التعليمية، من خلال دمج مساقات الريادة في كافة التخصصات.

- تشجيع التفاعل والمشاركة الفعالة في المشروعات والفعاليات الجماعية في مجال تكنولوجيا المعلومات الهاكاثون، (startup weekend).
 - دعم الأبحاث في مجالات متقدمة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
 - توفير موارد للطلاب والباحثين لتنفيذ مشاريع البحث الابتكارية.
 - تعزيز التفاعل مع المجتمع من خلال مشاركة الطلاب في مشاريع خدمة المجتمع التكنولوجية.
2. التركيز على المهارات المطلوبة في سوق العمل المحلي والدولي، مثل تطوير البرمجيات، وخاصة تطبيقات الويب والتطبيقات المحمولة، وتصميم وتطوير قواعد البيانات، وأمن المعلومات، وتقنيات إعداد الشبكات وصيانتها، وتصميم وتطوير واجهات المستخدم، وتقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي ... إلخ، إضافة إلى بعض المهارات الحياتية، مثل اللغة الإنجليزية ومهارات التواصل، خاصة أن القطاع مفتوح على قطاع تكنولوجيا المعلومات في الدول العربية والأجنبية، والعديد من الشركات الفلسطينية يتم التعاقد معها من الباطن من قبل شركات عالمية.
 3. دعم الانخراط في منصات الشبكات الاجتماعية المهنية التي تركز على التكنولوجيا والابتكار، وتعزيز فرص النساء والشباب للتواصل والتعلم من خلال تلك الشبكات.
 4. إطلاق برامج شراكة بين الشركات التكنولوجية المحلية والعربية والدولية لتقديم فرص تدريب وتوظيف وبناء مهارات للنساء والشباب، وخاصة من خريجي الجامعات.
 5. تكثيف السياسات الرامية إلى تشجيع إعادة التأهيل للباحثين عن عمل، بمن فيهم الخريجون الجدد من الجنسين، مع التركيز على برامج التدريب وبرامج القدرات في مكان العمل.

الفصل السابع النتائج والتوصيات

1-7 النتائج

ترتبط فكرة التمكين الاقتصادي بالحقوق الاقتصادية، التي تشمل حق الشباب والنساء، على وجه التحديد، في الوصول إلى المصادر والمقومات المعيشية. وفقاً لتعريف هيئة الأمم المتحدة للمرأة فإن تمكين المرأة اقتصادياً يعد أمراً أساسياً لتحقيق حقوق المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين.

نقدم، في هذا الفصل من الدراسة، أبرز النتائج والتوصيات المتعلقة باقتراح نماذج فعّالة لتمكين الشباب والنساء اقتصادياً، وتوفير إمكانات وصولهم إلى السوق والمعاملات التجارية المدرة للدخل، خاصة في سياق مشاريعهم الريادية. وسيشمل ذلك الجوانب المؤثرة في فرص التمكين، منها البيئة القانونية والتنظيمية، ومصادر التمويل والشمول المالي، وأهمية تطوير المهارات والخبرات، إضافة إلى الشراكات مع المؤسسات ذات العلاقة، وتأثير الثقافة والأعراف المجتمعية، ودور القطاع الخاص في تمكين المرأة اقتصادياً.

1-1-7 النتائج المتعلقة بنموذج تمكين النساء والشباب على مستوى الاقتصاد

1-1-1-7 البيئة القانونية والتنظيمية

1. إن أحد أهم معوقات التمكين الاقتصادي للشباب والمرأة هو ما يتعلق بالبيئة النازمة التي تستند إليها جميع المشاريع الاقتصادية والابتكارية التي تحتاج إلى بيئة قانونية تنظمها.
2. تفتقر البنية القانونية والتنظيمية في فلسطين إلى أنظمة وآليات شاملة لحماية النساء؛ الأمر الذي يقيد بشكل كبير فرص التمكين الاقتصادي والتوظيف، خاصة بالنسبة إلى ريادات الأعمال.
3. ركزت الحكومة الفلسطينية على دعم تمكين المرأة اقتصادياً في العديد من الأطر القانونية والسياساتية، وهو ما أكدته بشكل رئيسي خطة التنمية الوطنية الفلسطينية (2017-2022).
4. تؤثر فجوة التسجيل الرسمي في حرمان بعض المشاريع الريادية من فرص مهمة للتمويل، والحصول على المهارات المطلوبة من خلال البرامج التي تقدمها المؤسسات الحكومية وغير الحكومية. لذلك تُظهر الدراسة أهمية التحول من التسجيل غير المنظم إلى التسجيل الرسمي، من خلال التوعية بين الشباب والنساء حول هذا الأمر.
5. هناك تحديات عديدة تواجه الشباب والنساء فيما يتعلق بتسجيل الشركات، وتعود بشكل رئيسي إلى الفجوة المعرفية، سواء في القوانين الحالية أو حيال القانون الجديد والمادة 172.

6. يفتقر النظام الحالي لضريبة الدخل لوجود نظام حوافز وإعفاءات ضريبية للشركات الناشئة والأعمال الصغيرة والمرخصة؛ الأمر الذي قد يكون له تأثير سلبي على الأعمال، خاصة تلك التي تديرها النساء والشباب.

7-1-1-2 مصادر التمويل والشمول المالي

1. هناك ضعف في الثقافة المالية أو مستوى الوعي المالي لدى النساء والشباب بشكل عام، وهو ما يشكل أحد التحديات أمام الحصول على التمويل اللازم لمشاريع التمكين الاقتصادي.
2. ويعتبر ارتفاع تكلفة الإقراض من البنوك ومؤسسات التمويل الصغير، وعدم القدرة على توفير الضمانات المطلوبة، أحد العقبات أمام حصول النساء والشباب على التمويل اللازم لبدء مشاريعهم الخاصة.
3. هناك العديد من المبادرات على المستوى المحلي، سواء من الجهات الرسمية أو المؤسسات الأخرى ذات العلاقة من أجل تعزيز الثقافة المالية، وتوفير قروض للنساء والشباب بنسب فائدة منخفضة. على سبيل المثال، أطلقت سلطة النقد برنامج للإقراض الصغير (ابداً الآن) لأصحاب المشاريع الصغيرة بحد أقصى 10,000 دولار لمدة أربع سنوات من دون عمولات أو فوائد.

7-1-1-3 المهارات والخبرات: تحديات الشباب والنساء

1. أظهرت الدراسة تأثير التطورات التكنولوجية على اهتمام الشباب بتكنولوجيا المعلومات وعلوم الحاسوب والتجارة الإلكترونية؛ ما يؤكد الحاجة الملحة إلى الاستثمار في التدريب، وتطوير المهارات الفنية المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بوصف ذلك ضرورة حاسمة لتحسين جودة الإنتاج والتنافسية في الاقتصاد، إضافة إلى أهمية التدريب في مجالات التسويق، وإدارة المشاريع، والإدارة المالية والتنفيذية، ونظم الحكومة.
2. أظهرت الدراسة أهمية تعزيز التعليم والتدريب، بما يحقق التوازن بين الحفاظ على القطاعات التقليدية، وتطوير القطاعات الحديثة لتحقيق تنمية اقتصادية شاملة.
3. تؤكد النتائج أهمية تعزيز التعاون وتبادل الخبرات بين الأقران، وتحسين المهارات التسويقية للمشاريع الصغيرة والتقليدية.
4. تؤدي مؤسسات التعليم، وخاصة الجامعات، دوراً محورياً في تأهيل الشباب والنساء لدخول سوق العمل. لكن، لا تعدّ نوعية التعليم كافية لتحقيق التمكين الاقتصادي المرجو للشباب والنساء، ولا تساهم في إكسابهم المهارات أو الخبرات الضرورية للبدء بمشاريعهم الريادية.
5. هناك العديد من النماذج الناجحة محلياً لتمكين الشباب والنساء واكتسابهم للمهارات والخبرات الضرورية، على سبيل المثال، نموذج التعاونيات الذي يقوده شباب ونساء.
6. أظهرت الدراسة أهمية رفع القدرات والمهارات للنساء والشباب على المهارات التسويقية، التي تمكنهم من الوصول إلى الأسواق الإقليمية والعالمية، وتوفير فرص التشبيك مع المنظمات المحلية والدولية، وكذلك مع القطاع الخاص.

7-1-1-4 الشراكة مع المؤسسات الأخرى ذات العلاقة (المجتمع المدني، والجامعات ... إلخ)

1. من خلال استعراض جهود التعاون بين القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني، تظهر أهمية الشراكات في تحقيق التمكين الاقتصادي للنساء. ويتطلب ذلك تكامل الجهود وتوحيد الأهداف لتوفير بيئة داعمة للمشاريع الريادية بمختلف مجالاتها.
2. أظهرت الدراسة الدور الحيوي الذي تؤديه الشراكات في التغلب على التحديات، خاصة فيما يتعلق بتلبية حاجة النساء من برامج لتطوير المهارات، ومصادر التمويل، إضافة إلى برامج الرعاية الأسرية للتوازن بين العمل ومسؤوليات رعاية الأطفال.
3. أظهرت الدراسة أهمية توحيد الجهود بين المؤسسات ذات العلاقة لتعزيز بيئة أكثر إنصافاً ودعمًا لصاحبات الأعمال.

7-1-1-5 الثقافة والأعراف المجتمعية

1. تبرز القضايا الثقافية والأعراف الاجتماعية كمحدد رئيسي لمشاركة المرأة في مشاريع التمكين الاقتصادي؛ إذ تواجه النساء تحديات متعددة تتمثل في حصر النساء في قطاع الخدمات والأعمال التقليدية، والحد من مشاركتهن في مواقع اتخاذ القرار في القطاع الخاص.
2. يمثل تبني ثقافة مبنية على النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص، وإجراءات تنظيمية وتدخلات من قبل الجهات ذات العلاقة فرصة مهمة أمام تمكين النساء في مختلف القطاعات الاقتصادية.

7-1-1-6 القطاع الخاص ومبادئ تمكين المرأة

1. تعرّف مبادئ تمكين المرأة عالمياً على أنها "مجموعة من المبادئ حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى السياسات والممارسات والخدمات في مكان العمل والسوق والمجتمع". وتعد وسيلة أساسية لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة للعام 2030، كما تركز على أهمية الاعتراف بأن الشركات لها مسؤولية كبيرة ومصصلحة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
2. يُعتبر تمثيل النساء الحالي في المناصب القيادية العليا في القطاع الخاص رمزياً أكثر من كونه تمثيلاً فعالاً.
3. أظهرت الدراسة أن المؤسسات والشركات تدرك أهمية دورها في تعزيز المساواة، من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة. وفي هذا السياق، قام العديد من الشركات والمؤسسات الموقعة على مبادئ تمكين المرأة بمجموعة من مبادرات الاستجابة الفعالة.
4. هناك تحديات في ترجمة مبادئ التمكين الاقتصادي للمرأة داخل الشركات، خاصة عدم تطوير استراتيجيات شاملة لدمج النساء في القيادة، وعدم توازن توزيع النساء في بعض المناصب داخل الشركات، فضلاً عن ساعات العمل الطويلة وتأثيرها المحتمل على مشاركة النساء.

7-1-2 النتائج المتعلقة بتمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية

1. يعد قطاع الصناعات الغذائية من أكثر القطاعات الصناعية توظيفاً للنساء في الضفة الغربية، فحوالي 34% من النساء العاملات في قطاع الصناعة ينشطن فيه.
2. وظف قطاع الصناعات الغذائية 6,760 شاباً وشابة في العام 2018؛ أي حوالي 52% من إجمالي العاملين في القطاع في الضفة الغربية.
3. تؤدي النساء والشباب أدواراً ووظائف متعددة على طول سلاسل القيمة في قطاع صناعة الألبان، وفي قطاع تجهيز وحفظ الفواكه والخضروات والأطعمة المصنعة تقليدياً، من صغار المنتجين إلى أصحاب الأعمال والمديرين.
4. يشمل نموذج الأعمال لتمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية هيكلية متكاملة، تهدف إلى تعزيز المشاركة الفعّالة، وتعزيز القدرات الاقتصادية لهذه الفئات في هذا القطاع الحيوي. وتعتمد هذه الهيكلية على مجموعة من العناصر لضمان توفير الدعم الشامل، وتشجيع الريادة والتنوع في الإنتاج. ويبني هذا النموذج على تكامل العديد من الجوانب لضمان توفير الفرص المناسبة والدعم الكافي لنجاح المرأة والشباب في القطاع.
5. يعتمد نجاح النموذج على توفير برامج تدريب وتطوير مخصصة للنساء والشباب في مجال الصناعات الغذائية، لتعزيز المهارات التقنية والإدارية اللازمة لتحسين جودة المنتجات، وتعزيز الكفاءة في عمليات الإنتاج.
6. يساهم تعزيز تواجد النساء في مناصب صنع القرار في قطاع الصناعات الغذائية في تمكين النساء اقتصادياً في القطاع، وتمكين نموذج الأعمال الخاص بهن.
7. تعتبر الفجوة في مهارات التسويق والتعبئة والتغليف، وعدم مطابقة المنتجات للمواصفات والمقاييس في العديد من الأسواق الخارجية من أبرز التحديات التي يعاني منها كل من النساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية.
8. هناك غياب للجهة الممثلة للمشاريع النسوية في الصناعات الغذائية، خاصة تلك التي تعمل خارج القطاع الرسمي، والتي تتولى توجيه النساء، سواء في مرحلة التسجيل والترخيص، أو في مراحل الإنتاج والتسويق.

7-1-3 النتائج المتعلقة بتمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات اليدوية الحرفية

1. تعتبر الصناعات الحرفية جزءاً مهماً من التراث الثقافي والاقتصاد المحلي في فلسطين، وتشكل مصدراً للدخل للكثير من الأفراد في المجتمع، وتساهم في دعم التنمية الاقتصادية المحلية.
2. يتطلب تحقيق التمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع الصناعات الحرفية نموذج أعمال ناجحاً وفعالاً وجهداً متكاملاً، يستند إلى هيكلية تهدف إلى تعزيز المشاركة الفعّالة، وتحفيز الابتكار والتنوع في هذا القطاع المهم.

3. يواجه القطاع تحديات كبيرة، خاصة نقص العمالة، وضعف المهارات في التصميم والتغليف والتسويق، وعدم ارتباط المنتجات الحرفية بالعلامات التجارية، إضافة إلى ضعف تنفيذ سياسات الحماية للمنتج الوطني، وارتفاع أسعار المواد الأولية المستوردة بسبب سياسات الاحتلال.
4. تعتبر الصناعات الحرفية من ضمن القطاعات التي فيها مشاريع نسوية، خاصة تلك التي تدار من المنزل، حيث يمكن القطاع المرأة من الاستفادة من مرونة العمل في قطاع الحرف اليدوية، فيمكنها أن توازن بين عملها ومسؤولياتها الأسرية. كما يشكل الشباب نحو 37% من العاملين في القطاع.
5. يشكل الاحتلال الإسرائيلي للأرض الفلسطينية وسيطرته على حركة السياحة الخارجية إلى فلسطين من أبرز التحديات أمام التمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع الصناعات الحرفية.
6. من التحديات أيضاً نقص المهارات الفنية والإدارية اللازمة لدى النساء والشباب، وضعف الخبرة في مجالات التوزيع والتسويق، وصعوبات في الحصول على التمويل اللازم لتطوير أعمالهم وتوسيعها.
7. تؤدي المنافسة الشديدة من المنتجات المستوردة دوراً سلبياً في توسع ونمو المشاريع الريادية في هذه الصناعة، التي تتزامن مع قلة الوعي بالقيمة المضافة لهذه المنتجات في السوق المحلي.
8. تفتقر بيئة الأعمال إلى آليات خاصة بحماية المنتجات المحلية، حيث تضر المنتجات الحرفية المستوردة بشكل كبير بالمنتجات المحلية، خاصة الأعمال الخشبية، بسبب انخفاض تكلفتها والتنوع الكبير فيها.
9. يعتبر نقص الحوافز للمنتجين المحليين من أبرز العقبات للتحول إلى القطاع الرسمي، مثل: خدمات التدريب وبناء المهارات، والحماية من المنافسة، وبرامج التمويل المتخصص، والوصول إلى التكنولوجيا، والحوافز الضريبية.
10. يعتبر التدريب ونقل الخبرة عبر الأجيال عنصراً مهماً جداً في موضوع الصناعات الحرفية، خاصة أن جزءاً كبيراً من الحرف والمهارات لها جذور تاريخية، وجزء منها مهدد بالاندثار.

7-1-4 النتائج المتعلقة بتمكين النساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

1. يعتبر قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من القطاعات الحيوية والمحورية في فلسطين، فالنمو في القطاع له تأثيرات إيجابية على النمو في باقي القطاعات.
2. بلغ عدد المنشآت العاملة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والبريد 1,750 منشأة توظف نحو 13,500 موظف، 27% منهم من النساء.
3. يعدّ قطاع تكنولوجيا المعلومات من القطاعات التي تتيح بشكل كبير العمل من المنزل أو العمل عن بعد، وهو ما يمكن عدداً متزايداً من النساء في فلسطين من الانخراط في القطاع.
4. يشكل نموذج الأعمال لتمكين النساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات في فلسطين إطاراً متكاملًا يهدف إلى توفير فرص متساوية ودعم فعال للفئتين. ويبني هذا النموذج على تكامل العديد من الجوانب لضمان توفير الفرص المناسبة والدعم الكافي لنجاح المرأة والشباب في هذا المجال.

5. تواجه النساء تحديات كبيرة في الدخول والتقدم في هذا القطاع؛ بسبب التمييز ضد المرأة في سوق العمل، وضعف برامج الحماية في سوق العمل، وضعف برامج التمويل والإرشاد، ونقص التمثيل على أعلى مستويات القيادة.
6. إن سماح إسرائيل للنساء الفلسطينيات للعمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال رفع حصة التصاريح الممنوحة لهن يعتبر أحد المخاطر المرتبطة بنموذج تمكين المرأة اقتصادياً في هذا القطاع.
7. يعدّ غياب بيئة أعمال مواتية للتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في هذا القطاع تحدياً آخر، وهذا يشمل الإجراءات المتعلقة بالمشاريع الريادية التي تنشط في القطاع، وقيود الحصول على التمويل، ونقص الحوافز من قبل الجهات الحكومية لتعزيز الريادة للنساء والشباب، وضعف القوانين الخاصة بالملكية الفكرية.
8. هناك غياب للنساء عن المناصب القيادية العليا في القطاع، فمن ضمن 190 شركة لأنظمة المعلومات منضوية تحت اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية (بيتا)، هناك شركتان فقط ترأسهما امرأتان.

2-7 التوصيات

1-2-7 التوصيات المتعلقة بنموذج تمكين النساء والشباب على مستوى الاقتصاد

لتحقيق تمكين النساء والشباب في الاقتصاد، من المهم توجيه الشركات لتحويل مبادئ التمكين الاقتصادي للمرأة إلى استراتيجيات شاملة وإجراءات داخلية ملموسة وفعالة. وهذا يشمل ضمان التوازن على مستوى الجنس والكفاءة، وتعزيز مشاركة النساء في مستويات صنع القرار السياسي والإداري. ويتطلب ذلك تبني استراتيجيات شمولية تركز على توفير فرص متكافئة، وتشجيع الشركات على دمج مفاهيم المساواة في ثقافتها الداخلية، إضافة إلى التركيز على ما يلي:

1. زيادة التخصيصات المالية المُقدمة عبر المنح، مع الحرص على تغطية مجموعة أوسع من المشاريع في قطاعات متنوعة وواحدة. وتهدف هذه الخطوة إلى دعم نمو اقتصادي شامل يتضمن بشكل خاص المشاريع التي تديرها النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، مع التأكيد على أهمية الابتكار والتنوع في مجالات العمل.
2. تطوير وتقديم برامج تدريبية متخصصة تشمل جوانب إدارة المشاريع، والتسويق الرقمي، وإعداد دراسات الجدوى، مع التأكيد على تلبية احتياجات النساء والشباب، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة. ويُتوقع من هذه البرامج أن تساهم في رفع كفاءة أصحاب المشاريع، وتمكينهم من إدارة أعمالهم بفعالية أكبر.
3. الاستمرار في تطوير وتعزيز المنصات الإلكترونية ومتابعتها، مثل منصة E-Sooq، وذلك بهدف تيسير وصول المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر إلى الأسواق المحلية والدولية، مع التأكيد على

- ضرورة تقديم محتوى تدريبي عبر هذه المنصات يدعم أصحاب وصاحبات المشاريع في تطوير أعمالهم، ومراعاة تصميم واجهات سهلة الاستخدام للأشخاص ذوي الإعاقة.
4. العمل على إصلاح الإجراءات البيروقراطية ونشر المعلومات المرتبطة بالتسهيلات التي يقدمها قانون الشركات الحديث ووزارة الاقتصاد، بما في ذلك تخفيض رسوم التسجيل للمشاريع، خاصةً تلك التي تديرها النساء والشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، لتحفيز روح المبادرة وتسهيل بدء الأعمال.
5. إنشاء آليات تعاون وتنسيق بين مختلف الوزارات والهيئات المعنية ومؤسسات المجتمع المدني؛ لضمان تنفيذ السياسات والبرامج الداعمة للمشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر بفعالية، مع التأكيد على الشمولية، وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل فاعل ومنتج.
6. تخصيص جزء من الموازنة لدعم المشاريع في القطاعات الريفية والزراعية، وخاصة في ظل الوضع السياسي الراهن، مع التركيز على المشاريع التي تديرها النساء والأشخاص ذوو الإعاقة؛ لتعزيز دورهم الاقتصادي، وضمان مشاركتهم الفعالة في السوق، مع ضمان إيجاد آليات لحماية النساء والشباب وذوي الإعاقة من سماسرة السوق، على سبيل المثال عبر إيجاد نقاط لتسويق منتجاتهم في كافة المناطق.
7. رفع مستوى معرفة النساء والشباب بقانون الشركات الجديد، والتسهيلات التي تم إقرارها والعمل عليها من قبل وزارة الاقتصاد الوطني لتحفيز ودعم المشاريع المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر، من خلال توفير إعفاءات ضريبية مستهدفة، وتسهيلات في الحصول على التراخيص للمشاريع الصغيرة والمتوسطة.
8. تطوير وتنفيذ برامج توعية وتدريب تركز على حماية حقوق الملكية الفكرية وإدارة التحديات القانونية، إضافة إلى تشكيل شبكات دعم تُقدم حلولاً مخصصة لأصحاب المشاريع من الجنسين.
9. تطوير عنقود يجمع القطاعات الثلاثة الواردة في الدراسة (الصناعات الغذائية، والصناعات الحرفية واليدوية، وقطاع تكنولوجيا المعلومات) لدعم الأعمال التي تقودها النساء والشباب، وهو ما ينسجم مع أهداف وتدخلات الخطة الاستراتيجية الحديثة للوزارة، وتوجهات الحكومة الفلسطينية في استراتيجية التنمية بالعناقيد.
- بناءً على نتائج الدراسة المرتبطة بتطبيق مبادئ تمكين المرأة من قبل الشركات التي قامت بالتوقيع عليها، يمكن تقديم الاقتراحات التالية لكل مبدأ من المبادئ السبعة:

المبدأ الأول: إنشاء قيادة مؤسسية عالية المستوى للشركات من أجل المساواة بين الجنسين

1. إجراء تحليل شامل بهدف تحديد العقبات الخاصة، مثل القواعد الاجتماعية، والتمييز القائم على النوع الاجتماعي، وتحديات التوازن بين العمل والحياة، من خلال البحوث التي تتضمن مراجعة السياسات الحالية لدى الشركات لتقييم تأثيرها على تقدم النساء، وجمع البيانات حول تمثيل النساء في المناصب القيادية.

2. تصميم وتنفيذ برامج تدريب وتوجيه للنساء الرياديات والرجال والرياديين وأصحاب الأعمال؛ لتمكينهم من المشاركة في المناصب القيادية العليا وفي مجالس الإدارة، مثل برنامج (Women and Youth Champions on Board)، مع ضمان نسبة تمثيل ومشاركة على الأقل 60% من النساء في البرامج التوجيهية مقابل 40% من الذكور.
3. يُوصى بأن تبذل الجهات التمثيلية للقطاع الخاص، بما في ذلك الاتحادات، والغرف التجارية، والجمعيات، والمنشآت، جهوداً مضاعفة لمشاركة النساء والشباب ضمن أنظمتها وهيكلاتها، إضافة إلى حث وتوعية الشركات بأهمية تحقيق التوازن بين الجنسين في الهياكل القيادية.
4. إضافة إلى المقترحات الإرشادية التي قدمت بشكل تفصيلي في الفصل الثالث لتطبيق المادة 172 من قانون الشركات، يوصى بتطبيق نظام الكوتا، لضمان تمثيل نسائي فعال في مجالس الإدارة والمناصب القيادية، مع التأكيد على أهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه المرأة في اتخاذ القرارات، ومساهمتها في التنمية والمساواة.
5. ضرورة قيام هيئة سوق رأس المال، الجهة المنظمة لعمل سوق رأس المال، بإلزام شركات المساهمة العامة المدرجة في السوق المالي بالالتزام ببنود قانون الشركات التي تنص على أن يكون ثلث أعضاء مجلس الإدارة من النساء.

المبدأ الثاني: الإنصاف في معاملة جميع النساء والرجال في العمل، واحترام ودعم حقوق الإنسان وعدم التمييز

1. لضمان بيئة عمل تعزز المساواة بين الجنسين، من الضروري أن تتبنى الشركات سياسات حماية من منظور النوع الاجتماعي، وبرامج فعّالة تتضمن مؤشرات واضحة. يجب أن تكفل السياسات للنساء الحصول على فرص عمل متكافئة، وفرص للتقدم الوظيفي والترقية، وزيادات في الأجور، وإمكانية الوصول إلى التعليم والتدريب المهني.
2. إنشاء لجان مختصة تضمن الشفافية والسرية، وتمكّن الموظفين من طرح طموحاتهم المهنية، والتعبير عن أية مخاوف تتعلق بالتقدم الوظيفي، بطريقة تضمن لهم الأمان، وتحميهم من أية عواقب سلبية.
3. عمل مراجعة وتحليل دوري لأجور الموظفين مفصلة بحسب الجنس، والوظيفة، والفئة الوظيفية، لتحديد ومعالجة أي تحيزات واضحة أو خفية، وكذلك الفجوات القائمة في الأجور بين الجنسين.
4. إجراء استطلاعات للموظفين لتحديد مدى تلبية الممارسات الحالية للعمل المرنة لاحتياجاتهم؛ ما يساهم في تعزيز بيئة عمل أكثر استجابة وشمولية.

المبدأ الثالث: كفاءة الصحة والأمان والخير لجميع العاملين من نساء ورجال

1. تطوير برامج تدريبية شاملة تركز على الوقاية من المخاطر المهنية، سواء كانت هذه المخاطر جسدية أو نفسية، وذلك بالاستفادة من الخبرات المحلية والتكنولوجيا الحديثة لتحسين بيئة العمل.
2. توفير خدمات الدعم النفسي والاستشارات للموظفين، على غرار مبادر "Breathe Out"، مع التأكيد على أهمية سرية المعلومات وحماية خصوصية الموظفين.
3. إنشاء نظام إبلاغ سري وفعال أو لجنة مستقلة أو قناة سرية تتيح للموظفين تقديم الشكاوى، أو الإبلاغ عن المخالفات أو الانتهاكات، أو العنف المبني على النوع الاجتماعي، بما فيه التحرش الجنسي، لمعالجتها، من دون الخوف من الانتقام أو التمييز.
4. تحفيز الموظفين على المشاركة في برامج وأنشطة تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية والجسدية، مثل ورش العمل، والندوات التوعوية، والأنشطة الجماعية التي تعزز التماسك والدعم الاجتماعي بين الموظفين.
5. الاستثمار في تحسين بيئة العمل بشكل يضمن السلامة والراحة للموظفين، مثل تصميم المكاتب بطريقة تحقق الرفاهية وتقلل من الضغوط النفسية والجسدية.
6. ضمان تذكير الموظفين بشكل مستمر بالسياسات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش (على سبيل المثال، من خلال حملات التوعية المنتظمة، وتوجيه الموظفين الجدد، وما إلى ذلك).

المبدأ الرابع: تشجيع التعليم والتدريب والتنمية المهنية للمرأة

1. لتعزيز الوعي حول فجوة النوع الاجتماعي في المسار المهني، توصي الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات التي تتناول قضايا النوع الاجتماعي، والشمولية، وتكافؤ الفرص في بيئة العمل.
2. هناك حاجة ماسة إلى تعميق الفهم وتطوير استراتيجيات فعالة تعالج الانحيازات والعوائق الهيكلية التي تحول دون تحقيق المساواة الحقيقية في العمل.
3. من الضروري تسليط الضوء على تجارب وتحديات محددة يواجهها الجنسان في البيئات المهنية، وتحديد السبل والآليات والأنظمة الداخلية التي يمكن من خلالها تعزيز بيئة عمل أكثر شمولية وعدالة.
4. تشجيع التعاون بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني والجامعات والشركات والمؤسسات في القطاع الخاص؛ لتوفير فرص تدريب عملي تساهم في تهيئة الخريجين لسوق العمل.
5. تطوير برامج تدريب مخصصة تلبي احتياجات السوق وتركز على التقنيات الحديثة، مع التأكيد على أهمية التعلم المستمر والتطور الذاتي. ويشمل ذلك إنشاء برامج تدريبية وتعليمية تستهدف تمكين النساء والشباب من الجنسين، بما في ذلك برامج توجيهية تركز على تطوير مهارات القيادة والتواصل، وتحفيزهن/م على دخول مجالات مهنية متنوعة، خاصة تلك التي تعاني من نقص في التمثيل النسائي.

6. تعزيز الشراكات والتعلم من خلال تحفيز الشركات على نقل تجربتها إلى شركات أخرى. مثال على ذلك، توسيع نطاق برنامج "فرصة" الذي يقدم الإرشاد والتوجيه للخريجات من التعليم الفني والمهني، وذلك بإقامة شراكات مع المزيد من الشركات والمؤسسات لتوفير فرص عملية وتدريبية. إضافة إلى ذلك، تحفيز الشركات على تنظيم حملات توعية لإبراز أهمية التعليم والتدريب المهني في تطوير المجتمع وتحقيق التنمية الاقتصادية، وتغيير النظرة النمطية تجاه التعليم المهني للنساء والشباب.

7. الاستثمار في برامج تمكين شاملة تعالج الاحتياجات الاقتصادية والتعليمية والمهنية، بما في ذلك إطلاق منتجات وخدمات مخصصة لدعم التطور والابتكار، وخاصة لدى النساء والشباب. من الممكن أن يتم البدء بذلك بشكل طوعي، عبر حث الشركات الكبيرة وتحفيزها على تبني مثل هذه البرامج من خلال الجهات العامة ذات العلاقة والجهات التمثيلية لهذه الشركات. لكن لاحقاً، ومن أجل تعزيز مكانة المرأة في القطاع الخاص، سواء في المراكز القيادية أو في المساواة في الأجور وفرص العمل، والوصول إلى الموارد اللازمة، توصي الدراسة بإيجاد برامج إلزامية ينص عليها في النظام الداخلي للشركات (خاصة المساهمة العامة) لضمان تمكين المرأة.

المبدأ الخامس: تحقيق التنمية للمشروعات والممارسات المتعلقة بسلسلة الإمداد والتسويق التي تمكن المرأة

1. توصي الدراسة بأن تدمج الشركات، في استراتيجياتها التسويقية والإعلانية، مبادئ تعزيز المساواة بين الجنسين، وكذلك الجهود المبذولة لمنع المعاملة القائمة على أساس التمييز المبني على الجنس، في مختلف السياقات، بما في ذلك مكان العمل، والسوق، والمجتمع. يتطلب ذلك من الشركات أن تظهر التزاماً صريحاً بقيم المساواة والعدالة الاجتماعية من خلال رسائلها التسويقية والإعلانية، بما يشمل تقديم صورة متوازنة وإيجابية للجنسين، وتجنب استخدام الصور النمطية التي تعزز التمييز على أساس النوع الاجتماعي. من المهم أن تعكس هذه الجهود التزام الشركات بإحداث تغيير إيجابي في المجتمع من خلال منتجاتها وخدماتها؛ ما يساهم في بناء علامة تجارية مسؤولة اجتماعياً تُعزز من قيم المساواة وتحترم التنوع والشمولية.

2. تطوير سياسات شراء من منظور النوع الاجتماعي، وتنفيذ برامج تدريبية مستمرة للموظفين والإدارة حول أهمية الشراء المراعي للنوع الاجتماعي، وأثره الإيجابي على المساواة والعدالة الاجتماعية وتمكين المرأة، وخاصة في ظل الوضع الاقتصادي الراهن في فلسطين.

3. إنشاء وتطبيق سياسات شراء تشجع على التعامل مع الموردين الذين يبدون التزاماً مكتوباً نحو المساواة والعدالة الاجتماعية ولديهم ممارسات تعزز دور المرأة والشباب في سلسلة التوريد.

4. نشر تقارير شفافة توضح كيف تساهم السياسات والممارسات الشرائية في تعزيز المساواة من منظور النوع الاجتماعي والعدالة الاجتماعية وتمكين المرأة، وذلك لزيادة الوعي وتشجيع المزيد من الشركات على اتخاذ خطوات مماثلة.

المبدأ السادس: تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة

1. تشجيع المزيد من التعاون المشترك بين القطاع الخاص والمجتمع المدني لإطلاق مبادرات وبرامج تدريبية تستهدف بشكل خاص الفئات الأكثر احتياجاً، مثل النساء، والأيتام، وذوي الإعاقة، لتحسين أوضاعهم وتمكينهم اقتصادياً.
2. مراعاة المساواة في فرص العمل والتنافس بين النساء في المبادرات المجتمعية وسوق العمل، لتمكينهن من التقدم وتولي المناصب القيادية.
3. تشجيع المزيد من الشركات على الانضمام والتوقيع على مبادئ التمكين الاقتصادي للنساء، وترجمة هذه المبادئ إلى توجيهات وأنظمة داخلية فعالة.
4. العمل على توعية الشباب والنساء بالمهارات الضرورية، واكتساب المهارات الرئيسية للدخول إلى سوق العمل وإدارة مشاريع صغيرة، أو الانخراط في قطاع التعليم المهني.
5. تكثيف الجهود لتحسين الثقافة المالية، وتوعية الشباب والنساء بالتركيز على البرامج التدريبية والتوعية المخصصة لتمكين الشباب والنساء. ويُصَحّ بتكامل الجهود ما بين الحكومة والقطاع الخاص والمؤسسات المجتمعية لتحقيق المساواة وضمان التنمية الاقتصادية.
6. تقديم دعم مالي وفني لمشاريع النساء الفردية، وتشجيعهن على تحقيق النجاح في بيئات العمل التنافسية. لذلك، ينبغي على المؤسسات المجتمعية، بدعم من الحكومة والقطاع الخاص، تقديم دعم مستمر لصاحبات المشاريع، مع التركيز على التعاون بين المؤسسات لتعزيز نهج تحولي وقيادي.
7. لضمان تحقيق تأثير إيجابي مستدام من أنشطة المشاركة المجتمعية التي تستهدف النساء والفتيات، من الضروري إجراء تحليل شامل لهذه الأنشطة. ويجب أن يشمل هذا التحليل تقييم الفوائد الاقتصادية، ومدى استدامة الأثر المحقق، مع التركيز على كيفية تعزيز هذه الأنشطة للتنمية الاقتصادية للنساء والفتيات، ومساهمتها في تحقيق الاستقلال المالي وتعزيز القدرات الذاتية.
8. من الأهمية بمكان إجراء تحليل للآثار المتفاوتة على النساء والرجال خلال تقييمات أثر حقوق الإنسان، أو الأثر الاجتماعي في المجتمعات المحلية التي تعمل فيها الشركات. ويتطلب هذا التحليل استخدام منهجيات تأخذ بعين الاعتبار الفروق من منظور النوع الاجتماعي، وكيف يمكن للسياسات والممارسات التجارية أن تؤثر بشكل مختلف على النساء والرجال. ويهدف هذا التقييم إلى تحديد ومعالجة أي تحيزات أو عوائق قد تعيق تحقيق المساواة، وضمان أن تكون الأنشطة والبرامج المجتمعية مصممة بطريقة تدعم فعالية المشاركة الاقتصادية والاجتماعية لكلا الجنسين.
9. ضرورة معالجة العوائق الثقافية لتعزيز تقدم النساء داخل وخارج الشركات والمشاريع الريادية المسجلة وغير المسجلة، بما في ذلك التركيز على تغيير أفكار وسلوكيات المجتمع، وتوفير فرص تعليمية ومهنية عادلة للجنسين، من خلال تعزيز ثقافة التواصل والوعي بأهمية مشاركة النساء في مناصب صنع القرار في القطاع الخاص.

المبدأ السابع: قياس التقدم المحرز ونشر التقارير من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين

1. توصي الدراسة بأن تقوم الشركات بنشر وتوضيح فوائد الجهود الموجهة نحو تعزيز تمكين النساء، بما في ذلك تأثير المساواة من منظور النوع الاجتماعي ضمن مجلس الإدارة وتكوين القوى العاملة في الشركة، إضافة إلى إجراء تقييمات تأثير تفاضلية للنساء والرجال خلال عملية تطوير المنتجات والخدمات. يمكن تحقيق ذلك من خلال استخدام قنوات الإعلان الرسمية للشركة، مثل التقارير السنوية والبيانات الصحفية. ويُمكن هذا النهج الشركات من تسليط الضوء على التزامها بمبادئ المساواة من منظور النوع الاجتماعي، وتأثيرها الإيجابي على بيئة العمل والمجتمع بشكل عام. من المهم أن تُظهر هذه الوثائق كيف أن تمكين النساء وضمان المساواة من منظور النوع الاجتماعي والتنوع على أساس الجنس والكفاءة لا يعود بالنفع فقط على النساء أنفسهن، بل يعزز أيضاً الابتكار، ويحسن الأداء العام للشركة، ويساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

2. إجراء تقييم دوري لتقييم تأثير السياسات والمبادرات وضبطها بما يتناسب مع احتياجات النساء والشباب، وذلك من خلال تحديد الاحتياجات، وعمل التعديلات القائمة على البيانات والحقائق لتحسين النتائج.

7-2-2 التوصيات المتعلقة بتمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية

1. ضرورة وضع برامج وسياسات فعالة للتغلب على القيود المرتبطة بالاحتلال الإسرائيلي، من خلال وضع سياسات للحد من هجرة ذوي الخبرات والمهارات من الشباب للعمل في سوق العمل الإسرائيلية، وتطوير بنية تحتية لوجستية فعالة للتخزين والتبريد، وتعزيز تنافسية المنتج الوطني.
2. يعدّ تعزيز بيئة الأعمال حجر الزاوية في نموذج تمكين النساء من خلال جملة من البرامج السياسات الفعالة التي تعزز الشراكة بين مختلف عناصر البيئة التمكينية، من أجل معالجة الفجوات التنظيمية والمالية والفنية.
3. ضرورة تحويل نموذج الأعمال الحالي للمشاريع النسائية والشبابية في التصنيع الغذائي، عبر إعادة تجميع صغار المنتجين من خلال الجمعيات والتعاونيات، وتوظيف التكنولوجيا على طول سلسلة التوريد لتحسين جودة المنتجات، وتطوير تقنيات التعبئة والتغليف والتسويق.
4. توفير برامج تدريب وتطوير مخصصة للنساء والشباب في مجال الصناعات الغذائية، لتعزيز المهارات التقنية والإدارية اللازمة لتحسين جودة المنتجات، وتعزيز الكفاءة في عمليات الإنتاج.
5. تعزيز تواجد النساء في مناصب صنع القرار في قطاع الصناعات الغذائية، من خلال تبني حزمة من الحوافز والبرامج المساندة.
6. توصي الدراسة بأهمية تشكيل حاضنات أعمال نسوية في الصناعات الغذائية، خاصة تلك التي تعمل خارج القطاع الرسمي، لتوجيه النساء سواء في مرحلة التسجيل والترخيص أو في مراحل الإنتاج

والتسويق، فعلى الرغم من وجود العديد من الجمعيات في المجال، فإنها لا تغطي إلا جزءاً يسيراً من النساء العاملات في القطاع، ويقع على سلم أولويات هذا الجسم وضع رؤيا وخطة عمل مفصلة لتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع الصناعات الغذائية بالاعتماد على مخرجات الدراسة الحالية.

7-2-3 التوصيات المتعلقة بتمكين النساء والشباب في قطاع الصناعات اليدوية الحرفية

1. لتعزيز إمكانات النساء والشباب بشكل كامل في صناعة الحرف اليدوية، من الأهمية بمكان تزويدهم بإمكانية الوصول إلى برامج تنمية المهارات ودعم التسويق والموارد المالية.
2. ينبغي بذل الجهود لتعزيز قيمة الحرف اليدوية، على الصعيدين المحلي والدولي، للمساعدة في خلق طلب مستدام على هذه المنتجات، وذلك من خلال تطوير قانون الحماية الفكرية، وتطوير اعتماد العلامات التجارية في قطاع الحرف اليدوية.
3. ضرورة تجميع الأعمال التجارية ضمن تعاونيات أو جمعيات مثلاً، للمساهمة في نمو القطاع، والتحول من الإنتاج والتصدير على نطاق صغير إلى الإنتاج بكميات تجارية لتلبية الإمكانات العالية للصادرات في الأسواق الخارجية.
4. توصي الدراسة بضرورة تشكيل حاضنات أعمال نسوية في الصناعات الحرفية، خاصة تلك التي تعمل خارج القطاع الرسمي، لتوجيه النساء والشباب، سواء في مرحلة التسجيل والترخيص، أو في مراحل الإنتاج والتسويق. ويقع على سلم أولويات هذا الجسم وضع رؤيا وخطة عمل مفصلة لتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع الصناعات الحرفية بالاعتماد على مخرجات الدراسة الحالية.

7-2-4 التوصيات المتعلقة بتمكين النساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

1. لضمان تطوير نموذج الأعمال في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل فعال، يُشترط أن يكون هناك تكامل في الأدوار بين مختلف الأطراف ذات الصلة، إلى جانب تعزيز الجوانب الفنية والتنظيمية، وذلك لضمان توفير الفرص المناسبة والدعم الكافي لتمكين المرأة والشباب في هذا المجال. يقترح على سبيل المثال إنشاء منصات إلكترونية، وتوفير موارد تعليمية ودورات تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مع التركيز على تمكين المرأة والشباب.
2. ضرورة تشجيع المشاريع الناشئة وتوفير الدعم المباشر للمبتكرين والمبتكرات؛ ما يساهم في ابتكار حلول تكنولوجية جديدة، ويحفز على ثقافة ريادة الأعمال. كما يُعد تقديم برامج توجيه وإرشاد مخصصة، مثل جلسات توجيهية، لتعزيز المهارات التقنية والريادية للنساء والشباب، أمراً ضرورياً.
3. ضرورة توفير آليات تمويل متنوعة وملائمة لتلبية احتياجات المشاريع المبتكرة. على سبيل المثال، أن تقوم وزارة الاقتصاد الوطني وشركاؤها بإطلاق برامج تمويلية مبتكرة، من خلال تصميم برامج تمويل ومنح خاصة بالمشاريع التكنولوجية الناشئة، مع التركيز على المشاريع التي تقودها نساء أو تستهدف تمكين الشباب.

4. مراجعة سياسات قطاع تكنولوجيا المعلومات من منظور النوع الاجتماعي، وتقديم الحوافز لدعم مشاركة النساء والشباب في مناصب صنع القرار في القطاع، مثل إقامة مسابقات للابتكار تُكافئ الحلول التكنولوجية المبتكرة، وتوفير للفائزين دعماً مالياً وتوجيهاً فنياً وتقنياً؛ ما يساهم في تمكينهم اقتصادياً.
5. تشكيل لجنة توجيهية تضم وزارات الاقتصاد والمرأة والريادة والتمكين والاتصالات وتكنولوجيات المعلومات وكذلك الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ من أجل الإشراف على نظام المراقبة والتقييم، وتنسيق الجهود الحكومية المختلفة والأنشطة التي تقوم بها الجهات الأخرى ذات العلاقة. ويقع على سلم أولويات هذه اللجنة وضع رؤيا وخطة عمل مفصلة للتمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بالاعتماد على مخرجات الدراسة الحالية، ومتابعة تنفيذها على كافة المستويات.

قائمة المراجع

- جمعية البنوك في فلسطين. (بدون تاريخ). سجل حقوق الضمان في الأموال المنقولة. متاح عبر الرابط التالي: <https://www.abp.ps/public/files/server/20172202100131.pdf>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2019أ). سلسلة المسوح الاقتصادية، نتائج أساسية. رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2019ب). التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت: النتائج النهائية. رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2020). المسوح الصناعية 2019- نتائج أساسية. رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. <https://www.pcbs.gov.ps/Downloads/book2525.pdf>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2021). المرأة والرجل في فلسطين - قضايا وإحصاءات. رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2022 ب). بيان صحفي حول ملامح القطاع غير المنظم في فلسطين 2022: <https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=4566>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2022أ). بيان صحفي بعنوان "الشباب الفلسطيني بين مطرقة الاحتلال وسندان الظروف الاقتصادية الصعبة". <https://www.pcbs.gov.ps/postar>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2022ج). مسح القوى العاملة. رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.
- سلطة النقد الفلسطينية (2023). خارطة طريق- النوع الاجتماعي لتعزيز الشمول المالي. رام الله: سلطة النقد الفلسطينية. [خارطة-طريق-النوع-الاجتماعي-لتعزيز-الشمول-المالي-1699177719](https://www.snf.gov.ps/Portals/0/الشمول-المالي-لتعزيز-النوع-الاجتماعي-خارطة-طريق-1699177719.pdf).
- سلطة النقد الفلسطينية. (2018). الشمول المالي في فلسطين "معرفة وتنمية". رام الله: سلطة النقد الفلسطينية. شقير، عصام. (2023). نموذج العمل التجاري السر الذكي لتحقيق النجاح في عالم الأعمال. القاهرة. قانون الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية والاتحادات الصناعية التخصصية رقم (2) لسنة 2006م. (2006). مقام، موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية. متاح عبر الرابط التالي: <https://maqam.najah.edu/legislation/106>
- قانون المواصفات والمقاييس الفلسطينية رقم (6) لسنة 2000م. (2000). المقتفي، جامعة بيرزيت، متاح عبر الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=13650>
- قانون رقم (1) لسنة 1998 م بشأن تشجيع الاستثمار في فلسطين. (1998). المقتفي، جامعة بيرزيت، متاح عبر الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=12442>
- قرار بقانون رقم (10) لسنة 2011م بشأن قانون الصناعة. (2011). مقام، موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية. متاح عبر الرابط التالي: <https://maqam.najah.edu/105>

قرار بقانون رقم (11) لسنة 2011م بشأن تعديل قانون الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية والاتحادات الصناعية التخصصية رقم (2) لسنة 2006م. (2010). المقتفي، جامعة بيرزيت. متاح عبر الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/en/pg/getleg.asp?id=16289>

قرار بقانون رقم (11) لسنة 2016م بشأن ضمان الحقوق في المال المنقول. (2016). المقتفي، جامعة بيرزيت. متاح عبر الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16794>

قرار بقانون رقم (37) لسنة 2021 بشأن الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (2010). المقتفي، جامعة بيرزيت. متاح عبر الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=17557>

المجلس الاقتصادي الفلسطيني للتنمية والإعمار - بكدار. (2018). تقرير حول الشباب والتنمية. رام الله: المجلس الاقتصادي الفلسطيني للتنمية والإعمار - بكدار.

مرار، رابح؛ علاونة، عاطف؛ الطويل، رند. (2022). واقع الشركات الناشئة في فلسطين وعلاقته بالمال العامة. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (2020). آفاق تنظيم التجارة الإلكترونية في فلسطين. رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (2023أ). دراسة حول تحليل أنظمة السوق: قطاع الصناعات الإبداعية، لصالح مجتمعات عالمية، لم تنشر بعد.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (2023ب). التأثيرات الاقتصادية لنقص العمالة في بعض القطاعات الحيوية في السوق المحلي. ورقة خلفية، طاولة مستديرة رقم (3). رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).

وزارة الاقتصاد الوطني واتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية. (2018). الدليل الإرشادي لفوائد وميزات تسجيل وترخيص المشاريع الصغيرة والمتوسطة (الأفراد والشركات). متاح عبر الرابط التالي: <https://www.mne.gov.ps/mnepdf/daleel.pdf>

وزارة الاقتصاد الوطني. (2022). التقرير الإحصائي السنوي 2022 لوزارة الاقتصاد الوطني من واقع السجلات الإدارية. رام الله: وزارة الاقتصاد الوطني. <https://www.mne.gov.ps>

وزارة الاقتصاد الوطني. (2022). إنجاز مسودة قانون التجارة الإلكترونية تخضع لمشاورات مع الشركاء. رام الله - فلسطين.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2023). الدليل الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية للعام الدراسي 2022/2021. رام الله: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

وزارة شؤون المرأة. (2019). التقرير الوطني "بيجين بعد 25 عاماً": إنجازات وتحديات وإجراءات. وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية (وفا). (2021). "الاقتصاد" تحدد معايير التعريف والتصنيف الوطني الموحد للمنشآت الاقتصادية. متاح عبر الرابط التالي: <https://www.wafa.ps>

- Angel-Urdinola, D. F., & Mayer Gukovas, R. (2018). A Skills-Based Human Capital Framework to Understand the Phenomenon of Youth Economic Disengagement. World Bank Policy Research Working Paper.
- Brady, B., Chaskin, R. J., & McGregor, C. (2020). Promoting civic and political engagement among marginalized urban youth in three cities: Strategies and challenges. *Children and youth services review*, 116, 105184.
- Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (NEET). *Journal of vocational behavior*, 60(2), 289-309.
- Chaaban, J. (2013). Expanding youth opportunities in the Arab region. Arab Human Development Report Research Paper Series. United Nations Development Programme, Regional Bureau for Arab States. Available at: <https://knowledge4all.com/admin/Temp/Files/d86c3700-2433-4022-b4fb->
- Chaskin, R. J., McGregor, C., & Brady, B. (2018). Supporting youth civic and political engagement: Supranational and national policy frameworks in comparative perspective. Young, 2014, 2020.
- Croxford, L. and Raffe, D. (2000) Young People Not in Education, Employment or Training: An Analysis of the Scottish School Leavers Survey, Report to Scottish Executive, Edinburgh: CES, University of Edinburgh.
- Dania, J., Bakar, A. R., & Mohamed, S. (2014). Factors Influencing the Acquisition of Employability Skills by Students of Selected Technical Secondary School in Malaysia. *International Education Studies*, 7(2), 117-124.
- De Hoyos, R., Rogers, H. and Popova, A. (2013) "Out of school and out of work: A diagnostic of Ninis in Latin America", background paper for the regional study "Out of school and 20 out of work: Challenges and Solutions around the Ninis in Latin America", The World Bank, Washington DC
- Dummert, S. (2020). Employment prospects after completing vocational training in Germany from 2008-2014: A comprehensive analysis. *Journal of Vocational Education and Training*. <https://doi.org/10.1080/13636820.2020.1715467>
- Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP). (2018). Strategies for leaving no one behind in the implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development. Fifth session, Committee on Social Development, Item 2 of the provisional agenda. United Nations.

- Economic and Social Council. (2018). Strategies for advancing women's economic empowerment in the context of the Sustainable Development Goals.
- United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) (2023). Social and economic situation of Palestinian women and girls.
- United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) (2022). Social and economic situation of Palestinian women and girls. Available
- Finlay, A., Wray-Lake, L., & Flanagan, C. (2010). Civic engagement during the transition to adulthood: Developmental opportunities and social policies at a critical juncture. *Handbook of research on civic engagement in youth*, 277-305.
- Flanagan, C. A. (2012). *Teenage citizens: The political theories of the young*. Harvard University Press.
- Glick, P. Huang, C., Mejia, N. (2017). The Private Sector and Youth Skills and Employment Programs in Low and Middle-Income Countries. RAND Cooperation. https://www.rand.org/pubs/working_papers/201704/WP2017-04.pdf
- Gonzales, C., Jain-Chandra, S., Kochhar, K., Newiak, M., & Zeinullayev, T. (2015). Catalyst for change: Empowering women and tackling income inequality. IMF Staff Discussion Note. International Monetary Fund.
- Hammarström, A. (1994). Health Consequences of Youth Unemployment—Review from a Gender Perspective. *Social Science & Medicine*, Volume 38, Issue 5, 1994, (Pages 699-709), ISSN 0277-9536, available at: [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)90000-0](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)90000-0).
- International Labour Organization (ILO) (2017). *The Occupied Palestinian Territory: An Employment Diagnostic Study*.
- International Labour Organization (ILO) (2019). *World Employment Social Outlook: Trends 2019*. Geneva.
- Kabega, A. (2017). *Contribution of Savings and Credit Associations to Members' Welfare in Rwanda: A Case of Ibimina in Ngoma Sector, Huye District*. Master Dissertation, Moshi Cooperative University.
- Marelli, E and Signorelli, M. (2022). Young People and the Labor Market—Challenges and Opportunities: An Introduction. *Merits*, 2(1), 59–61. <https://doi.org/10.3390/merits2010001>
- Mbagga, A. P. (2013). *The Role of Saving and Credit Co-operative Societies (SACCOS) in Poverty Reduction: Evidence from Same District*. Master Dissertation, Mzumbe University.

- Mbagwa, C.(2021) . The Impact of Youth Economic Empowerment Programme on Employability of Marginalised Youth: A case study of Ilala Municipality in Dar Es Salaam. Masters thesis, The Open University of Tanzania
- McKinsey Global Institute. (2018). The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Asia Pacific .New York: McKinsey and Company.
- Moghadam, V. M. (2020). Why is women's labor force participation so low in the Middle East and North Africa? Sociological Insights for Development Policy, 5(5). Sociology of Development, American Sociological Association. Retrieved from <https://sociologyofdevelopment.com/>
- Morrar, R., Taweel, R., and Rayyan, F. (2022). Development of Sustainable and Inclusive Entrepreneurship Ecosystem Model in the occupied Palestinian territories; Sustainability and the Future of Work and Entrepreneurship for the Underserved, IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-6684-4322-4.
- Njue, F; Mukulu, E and Kihoro, J. (2016). Critical Literature Review on How Individual Socio-Economic Empowerment Occurs in Youth Groups. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences (IJARAFMS).
- Obadia, M. (2014). Contributions of Saving and Credit Co-operative Societies (SACCOS) on the Growth Sustenance of Small Businesses in Tanzania: The Case of Mbeya City. MBA Dissertation, The Open University of Tanzania.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2018). Youth Engagement and Empowerment, In Jordan, Morocco and Tunisia.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2021) MENA-OECD Government Business Summit: Session 3: An Eco-system for Youth Economic Empowerment. 30-31 March 2021. Available at: [582934 -issue](#)
- Ogbunaya, T. C., & Udoudo, E. S. (2015). Repositioning Technical and Vocational Education and Training (TVET) for Youths Employment and National Security in Nigeria. Journal of Education and Practice, 6(32), 141-147.
- Okoye, R., & Arimonu, M. O. (2016). Technical and Vocational Education in Nigeria: Issues, Challenges and a Way Forward. Journal of Education and Practice, 7(3), 113-118
- Patnaik, A. (2023). Together, We Can Increase Meaningful Employment Opportunities for Youth with Disabilities. Mathematica. <https://www.mathematica.org/>

- Patnaik, A. Harrati, A. Musse, I. (2022). Promoting Readiness of Minors in Supplemental Security Income (Promise): Youth's Pathways to Education and Employment. Washington DC: Mathematica.
- Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS2020) .b The industrial surveys, 2019 - Main results. Ramallah: Palestinian Central Bureau of Statistics.
- Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS2021) d. Statistical Studies from a Gender Perspective - Education, Information and Communications Technology, Establishments, Higher Education and Labour Market. Ramallah: Palestinian Central Bureau of Statistics.
- Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS2021) d. Statistical Studies from a Gender Perspective - Education, Information and Communications Technology, Establishments, Higher Education and Labour Market. Ramallah: Palestinian Central Bureau of Statistics.
- Palestine Monetary Authority (PMA) (2023). Digital Financial Services Roadmap to Enhance Financial Inclusion: <https://mas.ps/en/publications/7630.html> (Accessed 27 December 2023)
- Postmus, J. L., Plummer, S. B., McMahon, S., & Zurlo, K. A. (2013). Financial Literacy: Building Economic Empowerment with Survivors of Violence. *Journal of Family and Economic Issues*, 34(3), 275–284. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9330-3>
- Rajeev, A., Afua, M., & Mohamed, B. (2017). Fostering Entrepreneurship Development among Youth for Job Creation through Industrial Development: The Case of Zanzibar Technology and Business Incubator. *Huria Journal* 24(2), 46-58
- Sekkat, K. (2011). Firm Sponsored Training and Productivity in Morocco. *The Journal of Development Studies*. 47. 1391-1409. 10.1080/00220388.2010.536218. https://www.researchgate.net/publication/232944662_Firm_Sponsored
- Sigu, J. D. (2017). The Impact of Vocational Education and Training on SocioEconomic Empowerment of Youth in Mukuru (2011-2015). Master Dissertation, University of Nairobi.
- Stam, E., van de Ven, A. (2021). Entrepreneurial ecosystem elements. *Small Bus Econ* 56, 809–832. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00270-6>

- UN Women, Promundo-US et al. (2017). Understanding Masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) – Middle East and North Africa, Egypt, Lebanon, Morocco, and Palestine. Available at: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/>
- UN Women. (2021). Palestinian businesses commit to advance gender equality, 15 local companies have signed the Women's Empowerment Principles. Available at: <https://palestine.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2021/08/palestini>
- United Nations High Commissioner for Refugees (UNCHR) (n.d.). Market Access, Design, and Empowerment for Refugee Artisans. Available at: [5aa7ed384.pdf](#)
- UN Trade and Development (UNCTAD) (2023). Trade and Development in the State of Palestine Through a Gender Lens. UNCTAD/DITC/2022/2. <https://unctad.org/system/files/official->
- United Nations Development Programme (UNDP) International Labour Organization (ILO) United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCT) (n.d) Case Studies On Youth Employment in Fragile Situations. <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public>
- United Nations Development Programme(UNDP) (2017). Resilience series - Youth Employment in Palestine.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2016). Strategy for Technical and Vocational Education and Training 2016-2021. Retrieved from: <https://en.unesco.org/sites/default/files/tvet.pdf>
- United Nations Population Fund (UNFPA) (2017). Youth in Palestine: Demographic Threat or Strategic Opportunity? (unpublished).
- United Nations Population Fund (UNFPA) (2016). Palestine 2030. Available at: <http://palestine.unfpa.org/sites/arabstates/>
- Vancea, M., & Utzet, M. (2017). How unemployment and precarious employment affect the health of young people. Scandinavian Journal of Public Health, 45(1), 73–84. <https://doi.org/10.1177/1403494816679555>
- Wallis, E. (2020, August 20). MADE51: Connecting social enterprises with refugee craft makers. InfoMigrants. Retrieved from <https://www.infomigrants.net/>
- World Bank Group. (2021). Palestinian Digital Economy Assessment. available at: <https://2u.pw/plWSPuSd>
- World Bank Group. (2022). Women, Business and the Law, West Bank and Gaza.

World Bank. (2012). World Development Report 2012: Gender Equality and Development. Washington, D.C.: World Bank.

World Bank Group. (2021). Palestinian Digital Economy Assessment. available at:

<https://2u.pw/plWSPuSd>