



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم اقتصادية

تخصص: اقتصاد وتسيير مؤسسات

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة في مجال ريادة الأعمال

– دراسة تحليلية – دراسة حالة الجزائر

تحت إشراف الأستاذة

بوسواك أمال

إعداد الطالبات

ليلى لقصير

بشي بشيرة

بكاري فريدة

أعضاء لجنة التقييم

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
سمية دربال	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي	رئيسا
بوسواك أمال	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي	مشرفا ومقررا
ليلى لوكيل	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي	مناقشا

السنة الجامعية 2024/2023



شكر وعرافان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم من لم يشكر الناس لم يشكر الله صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم

الحمد لله على احسانه والشكر له على توفيقه وامتنانه ونشهد أن لا إله الا الله وحده لا شريك له، تعظيما لشأنه

ونشهد أن سيدنا ونبينا محمد عبده ورسوله، الداعي الى رضوانه صلى الله عليه وعلى إله وأصحابه وأتباعه وسلم

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لإتمام هذا البحث المتواضع أتقدم بجزيل الشكر الى من شرفني بإشرافها على

مذكرة بحثي الأستاذة الدكتورة: بسواك آمال التي لن تكفي حروف هذه المذكرة لإيفائها حقها بصبرها الكبير عليا،

ولتوجيهاتها العلمية التي لا تقدر بثمن، والتي ساهمت بشكل كبير في اتمام واستكمال هذا العمل.

كما اتقدم بالشكر إلى أختي العزيزة التي أعانتني وشجعتني على الاستمرار في مسيرة العلم والنجاح واكمال الدراسة

الجامعية والبحث

" ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي، وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك

الصالحين." "

إهداء

الحمد لله والشكر لله الذي وفقنا في انجاز هذا العمل المتواضع، ونسأله عز وجل أن يجعله نافعا لنا ولغيرنا، وأن يوفقنا لما يحبّه ويرضاه، أهدي هذا العمل الى من أوصانا بهم الرحمان حين قال: "وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا «والدتي الغالية ووالدي العزيز.

إلى التي سخرت حياتها لأنجح ووهبت عمرها لأفرح، إلى من رعاي قلبها قبل عينيها وحضنتني أحشائها قبل يديها، إلى من رافقتني دعائها طوال الدرب وغمرني حنانها بعد كل صعب، إليك جنتي،

إلى من جعل نجاحنا نجاحه وربط مقامنا بمقامه، إلى من كسر كل من اعترضنا من قيود وأعطانا ولم يزل يعطينا بلا حدود، إليك أبي، إلى قوتي وسندي إلى من شد بهم ربي عضدي إلى من رزقت حبهما وصرت أقوى بقوتهما، إلى أخويا: فتحي ولخضر

إلى من قاسمني النجاحات والعثرات إلى من شاركني البسمة والحصرة، إلى من كان قوتي عند تسلل الضعف في لحظات التعب إلى أخواني: وسيلة، دلال، سعاد، حليلة.

إلى أجمل قمرين في حياتي: أسامة، نبيل.

ليلي لقصير

الاه مداء

بسم الله خالقي وميسر أموري وعصمة أمري، لك الحمد والامتنان إلى من كانت الداعم الأول لتحقيق طموحاتي ذات الدعوات السخية ملجئي ويدي اليمنى جديتي العظيمة.

سندي ومسندي ومصدر الامان الذي أستمد منه قواي نور عيني حضي الجيد وفخري أمي الغالية

إلى من دعمني إلى حدود وأعطاني بلا مقابل زوجي الكريم

إلى الأيادي التي ازلت أشواك الفشل من طريقي من سندوني عند ضعفي بالتشجيع سقوني أخواتي العزيزات مني،
كريمة، رقية

إلى قررة عيني ومهجة قلبي صغاري الأعرزاء إباد، قصي، شاهين، روفية

وإلى كل الرفاق والأحبة أهدي لكم بحث تخرجني

بشي بشيرة

الفهرس

شكر وتقدير

الاهداء

أ- ل	المقدمة:
14	تمهيد:
15	الفصل الأول: مدخل للتمكين الاقتصادي للمرأة.....
15	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والمنهجي لمفهوم التمكين.....
15	المطلب الأول: ماهية التمكين في الفكر الإداري المعاصر.....
15	الفرع الأول: تعريف التمكين.....
17	الفرع الثاني: أهمية التمكين.....
19	الفرع الثالث: أهداف التمكين.....
21	المطلب الثاني: مفهوم التمكين الإداري.....
21	الفرع الأول: تعريف التمكين الإداري.....
21	الفرع الثاني: أهمية التمكين الإداري.....
22	الفرع الثالث: خصائص التمكين الإداري.....
23	المطلب الثالث: مفهوم التمكين الاقتصادي.....
23	الفرع الأول: تعريف التمكين الاقتصادي.....
24	الفرع الثاني: عناصر التمكين الاقتصادي.....
26	المبحث الثاني: التمكين الاقتصادي للمرأة في العالم العربي.....
26	المطلب الأول: ماهية التمكين الاقتصادي للمرأة.....
26	الفرع الأول: تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة.....
27	الفرع الثاني: نشأة مفهوم تمكين للمرأة.....
29	الفرع الثالث: إثر التمكين الاقتصادي على المرأة.....
30	المطلب الثاني: النوع الاجتماعي وأثره في تحول النظرة للمرأة في العالم العربي.....
35	المطلب الثالث: واقع عمل المرأة العربية وسبل تمكينها اقتصاديا.....
35	الفرع الأول: الوضع الراهن للمرأة المغاربية في سوق العمل.....

37 الفرع الثاني: الإطار القانوني لتمكين المرأة
38 الفرع الثالث: التحديات والفرص لتمكين المرأة في المجتمعات العربية نحو تحقيق التنمية المستدامة
45 خلاصة الفصل:
46 تمهيد:
47 المبحث الأول: أساسيات عن ريادة الأعمال
47 المطلب الأول: مفهوم ريادة الأعمال
47 1. مفهوم ريادة الأعمال
48 2. مهارات وخصائص ريادة الأعمال
49 3. مبادئ ريادة الأعمال
50 المطلب الثاني: مميزات ومعوقات ريادة الأعمال
50 اولاً: مميزات ريادة الأعمال
51 ثانياً: معوقات ريادة الأعمال
52 المبحث الثاني: ماهية ريادة الأعمال النسائية
52 المطلب الأول: التطور التاريخي لريادة الاعمال النسائية
	رائدات الأعمال في الخمسينيات:
52
52 رائدات الأعمال في الستينيات:
53 رائدات الأعمال في السبعينيات:
56 المطلب الثاني: التحديات التي تواجه ريادة الأعمال النسائية
58 المطلب الثالث: نماذج ريادة الأعمال النسائية عبر العالم
58 أولاً: في الدول الغربية:
61 ثانياً: في الدول العربية:
65 خلاصة الفصل:
67 تمهيد:
68 المبحث الأول: تحليل مسار النشاط النسائي الريادي في الجزائر
68 المطلب الاول: تطور العمل النسائي قبل وبعد الاستقلال
68 أولاً: قراءة سوسيو تاريخية لعمل المرأة في الجزائر:
70 ثانياً: مجالات عمل المرأة في المجتمع الجزائري

70.....	<u>ثالثا: حصيلة المشاريع النسائية في الجزائر</u>
71.....	<u>المطلب الثاني: أهمية زيادة الأعمال النسائية</u>
75.....	<u>المبحث الثاني: مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر</u>
76.....	<u>المطلب الأول: أهم إنجازات الجزائر في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين</u>
80.....	<u>المطلب الثاني: الواقع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في الجزائر</u>
85.....	<u>المبحث الثالث: التحديات والفرص لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر:</u>
85.....	<u>المطلب الأول: أليات تمكين ودعم المرأة اقتصاديا</u>
92.....	<u>المطلب الثاني: النتائج المحققة في ظل تحديات ترقية المرأة في الجزائر</u>
	<u>أولا: حصيلة المشاريع النسوية الممولة في الجزائر</u>
90.....	
97.....	<u>ثانيا: احصائيات حول عدد المشاريع النسوية المنشأة والتمويل من طرف هيئات دعم ومراقبة المقاولات النسوية:</u>
100.....	<u>ثالثا: التحديات والمعوقات التي تواجه تمكين المرأة اقتصاديا:</u>
102.....	<u>الخاتمة</u>

قائمة المصادر والمراجع

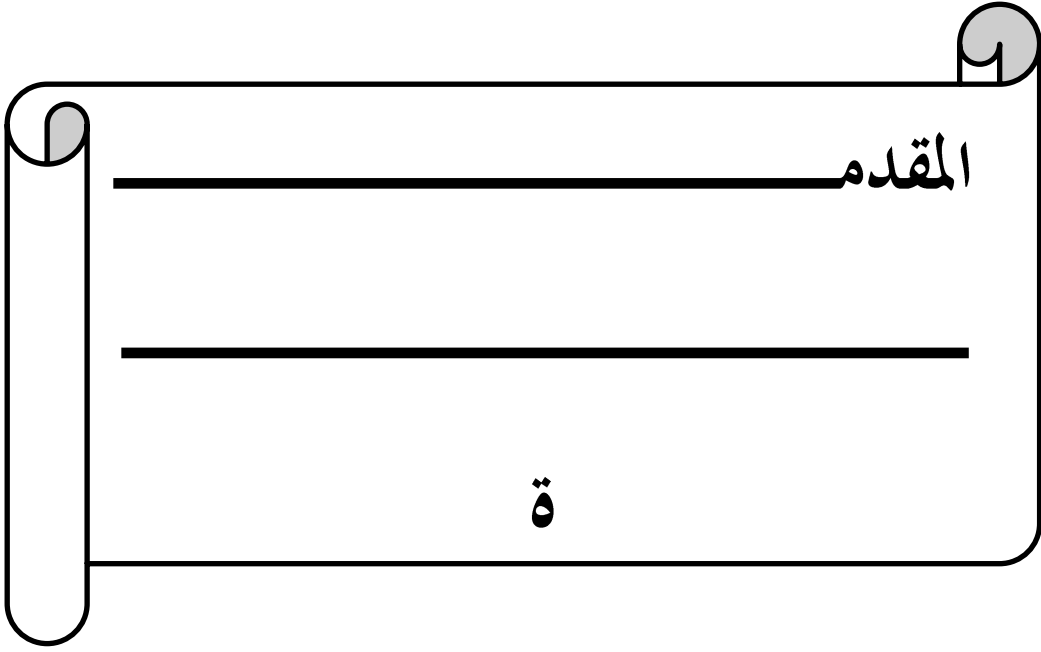
ملخص الدراسة :

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	أهمية التمكين	19
02	سنة التصديق على الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة مجموعة من الدول العربية الأعضاء في الاتفاقية	30
03	نسبة النساء المشاركة في ريادة الأعمال حسب القطاعات	58
04	تطور مشاركة النساء في الانتخابات التشريعية	77
05	حصة المرأة من آليات التشغيل 2002	78
06	تطور عدد النساء العاملات في الجزائر للفترة 2000-2001	78
07	ترتيب الجزائر في مؤشر التمكين الاقتصادي حسب الجنس 2020	79
08	الترتيب العالمي للجزائر في مجال تمكين المرأة 2010-2020	80
09	معدلات التحاق الاناث بالمدارس بمختلف الاطوار التعليمية للفترة 2011/2018	81
10	الفترة النشطة والعاملة في الجزائر سنة 2019	82
11	معدل البطالة في الجزائر حسب مستوى التعليم والشهادة والجنس 2019	83
12	توزيع عدد المستفيدين من القروض حسب الجنس	87
13	المشاريع الممولة من طرف ANSEJ حسب الجنس وقطاع النشاط إلى غاية 2019/06/30	88
14	توزيع المؤسسات النسوية حسب القطاع	93
15	تطور نسبة تمويل المشاريع النسوية مقارنة بالرجالية من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	95
16	توزيع المشاريع الممولة حسب الجنس والقطاع	96-97
17	عدد المشاريع النسوية الممولة من طرف ANADE	97-98

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الأشكال	الرقم
72	مقارنة بين معدل النساء الرياديات والرجال فيما يخص الرجال وفيما يخص تطور المنتجات والخدمات	01
73	مقارنة بين معدلات تدويل النشاط حسب دنس المنشأ والمنطقة	02
74	مقارنة بين مساهمة مؤسسات في التوظيف حسب الجنس والمستوى الاقتصادي للمنطقة	03
91	توزيع نسبة المشاريع النسوية حسب الطابع الشخصي	04
92	نسبة المشاريع حسب الجنس	05
93	توزيع النساء المقاولات حسب المنطقة الجغرافية	06
95	توزيع النساء المقاولات حسب معدل العمر	07



المقدم

ة

المقدمة:

إن الاهتمام المتزايد بالدور الاقتصادي للمرأة وتمكينها في شتى المجالات ليس نتيجة صدفة، بل هو نتاج الجهود المتفانية لمختلف الأطراف من أجل تحقيق مصلحة العموم، بما في ذلك الحكومات، والمؤسسات الدولية، وآلاف النشطين في مجال حقوق المرأة، وغيرهم. تمكنت هذه الجهود من تغيير نشاط المرأة في مجال ريادة الأعمال من حلم صعب المنال لتحقيقه، لتصبح جزءاً من رؤية عالمية. بفضل ذلك، أصبح واضحاً الدور الذي تؤديه المرأة في عملية المساهمة في التنمية الاقتصادية في العديد من دول العالم.

ومع ذلك، فإن هذا الدور لا يزال ثانوياً في العديد من الدول، وأفضل مثال على ذلك هو المساهمة الاقتصادية للمرأة في المنطقة العربية، حيث تتزايد بنسب متفاوتة نتيجة للأوضاع السياسية والاقتصادية المتباينة في دول المنطقة. تؤثر هذه الأوضاع على توفر فرص العمل وتطور تعليم المرأة والبنية الاجتماعية، مما يجعل مساهمة المرأة العربية في الاقتصاد منخفضة بالمقارنة مع نظيراتها في بقية أنحاء العالم. ويرجع ذلك جزئياً إلى التركيز على قضايا متعددة مثل دور المرأة الإنجابي، والقيم الثقافية والاجتماعية، والتميز الذي تواجهه عند دخولها سوق العمل، بالإضافة إلى الضغوط الاقتصادية ومحدودية فرص العمل وتوسع سوق العمل في المنطقة العربية.

وبالتالي، فإن زيادة مشاركة المرأة في قطاع الاقتصاد والارتقاء بحقوقها وتمكينها من الوصول للموارد والتحكم فيها يعتبر تحدياً كبيراً لأغلب الدول العربية، حيث يتطلب التغلب على الفروقات التربوية والاجتماعية بين الجنسين، وتغيير المواقف والإقرار بقدرات النساء وإنتاجيتهن في الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي.

وتسعى الجزائر جاهدة لإرساء استراتيجية وطنية للنهوض بدور المرأة وتمكينها في المجتمع، من خلال الاهتمام بتعليمها وتفعيل دورها الاقتصادي والاجتماعي. ومع ذلك، فإن الإحصاءات التي أفرزتها التقارير المختلفة داخل وخارج الوطن، تظهر تضائل دور المرأة في إنشاء المؤسسات مقارنة بالدول الأخرى، مما يشير إلى الحاجة الملحة لتعزيز الجهود لتمكين المرأة ودعمها في مجال ريادة الأعمال.

سرد اشكالية البحث:

إن موضوع التمكين الاقتصادي معقد الى حد بعيد خاصة اذا تعلق الأمر بالتمكين الاقتصادي للمرأة في مجال ريادة الأعمال بشكل عام وواقعه في الجزائر بشكل خاص من هنا تبادر الى ذهننا طرح الاشكالية الرئيسية التالية:

هل يساهم التمكين الاقتصادي للمرأة من تفوقها في مجال ريادة الأعمال في الجزائر؟

وكما هو منهجي في ميدان البحث العلمي كان لزاما وضع جملة من التساؤلات الفرعية لعلها تساهم في فك رموز الاشكال الرئيسي وتبسيط المفهوم بصورة أدق، فكانت كما يلي:

- ما هي العوامل التي تؤثر على قدرة المرأة العربية على المشاركة في سوق العمل وريادة الأعمال؟
- كيف يمكن تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة وقياسه؟
- ما هي التحديات والمعوقات التي تواجه المرأة العربية والجزائرية في تحقيق التمكين الاقتصادي وريادة الأعمال؟
- ما هي الخطوات والسياسات الضرورية التي يجب اتخاذها لتعزيز دور المرأة في ريادة الأعمال في الجزائر؟
- هل للتمكين الاقتصادي للمرأة تأثير إيجابي على الاقتصاد الوطني والمجتمع ككل؟

الفرضيات:

للإجابة على هذه التساؤلات تم صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: يساهم التمكين الاقتصادي للمرأة في مجال ريادة الأعمال في تعزيز التنمية الاقتصادية في العالم العربي.
- الفرضية الثانية: توجد عوائق اجتماعية وعوائق قانونية وعوائق اقتصادية تحول دون تمكين المرأة في العالم العربي من المشاركة بشكل كامل في ريادة الأعمال.
- الفرضية الثالثة: تسعى المرأة في الجزائر إلى الوصول إلى التمكين الاقتصادي الذي يؤهلها إلى ريادة الأعمال
- الفرضية الرابعة: تساهم القيم الثقافية والتقاليد الاجتماعية في تحديد قدرة المرأة على المشاركة في ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي في الجزائر.
- الفرضية الخامسة: تؤثر السياسات الحكومية والبرامج الاجتماعية في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة وعلى نجاح مشاريع ريادة الأعمال النسائية في الجزائر.
- الفرضية السادسة: يؤدي وجود شبكات دعم وتشجيع للمرأة في مجال ريادة الأعمال في الجزائر إلى زيادة فرص نجاح مشاريعهن وتحقيق التمكين الاقتصادي.

تحديد دوافع اختيار موضوع البحث:

قد تتعد الجوانب التي جعلتنا نختار معالجة هذا الموضوع اذ تمتزج بين ما هو عملي بحت وبين ما هو شخصي، وفيما يلي عرض أهم دوافع الاختيار:

أولاً: الدوافع الذاتية:

- اهتمام شخصي: الرغبة الذاتية في دراسة موضوع ريادة الأعمال النسوية باعتبارنا طالبات نساء ورغبة منا في فهم هذا الموضوع وممارسة هذا النشاط مستقبلاً
- تجربة شخصية: وجود تجربة شخصية سابقة أدت إلى محاولة التعمق والفهم أكثر في مجال ريادة الأعمال وكانت دافعا قويا لاختيار هذا الموضوع بمزيد من التفاصيل
- التأثير الاجتماعي: تأثرنا الشخصي بالتحديات التي تواجه المرأة في المجتمع، ورغبة منا في دراسة كيفية تمكينها اقتصادياً وريادياً للمساهمة في حل هذه التحديات.
- التحفيز الأكاديمي: التوافق البيداغوجي بين موضوع البحث وتخصصنا الدراسي كوننا طلبة علوم اقتصادية.
- الطموح المهني: طموحنا المهني في مجال ريادة الأعمال، ورغبة في الاستفادة من دراستنا لهذا الموضوع في بناء مسار مهني يسهم في تحقيق أهدافنا.

ثانياً: الدوافع الموضوعية:

- محاولة إثراء البحث العلمي في مجال ريادة الأعمال النسوية في مستوى مذكرة ماستر حول التمكين الاقتصادي للمرأة.
- حداثة موضوع الدراسة في مجال ريادة الأعمال النسوية في الجزائر ونقص الدراسات -حسب اطلاعنا - ما شجع على دراسة هذا الموضوع كمحاولة لفهم خصائص ومميزات المرأة الرائدة في مجال الأعمال وأهم المجالات التي تعمل فيها وأهم الصعوبات التي تواجهها.

- أهمية اقتصادية: تشير الأبحاث والتقارير إلى أن تمكين المرأة اقتصادياً يسهم في زيادة الناتج المحلي وتعزيز النمو الاقتصادي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لريادة الأعمال النسائية أن تسهم في خلق فرص عمل جديدة وتعزيز التنمية المستدامة.
- العدالة الاجتماعية: يعتبر تمكين المرأة في مجال ريادة الأعمال جزءاً من العدالة الاجتماعية، حيث يسعى إلى تقليل الفجوة بين الجنسين في فرص العمل والوصول إلى الموارد الاقتصادية.
- تطورات معاصرة: في ضوء التطورات الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة، أصبح دور المرأة في الاقتصاد أكثر أهمية من أي وقت مضى، وبالتالي فإن فهم أهمية تمكينها في مجال ريادة الأعمال يعد ضرورة.
- الحاجة الوطنية والإقليمية: تعتبر دول العالم العربي بحاجة ماسة إلى تحفيز الاقتصاد وتنميته، ويمكن لتمكين المرأة في مجال ريادة الأعمال أن يكون له تأثير إيجابي على الاقتصادات الوطنية والإقليمية.
- الفرص الضائعة: يعتبر تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في مجال ريادة الأعمال فرصة ضائعة إذا لم تستغل بشكل كامل، وبالتالي فإن البحث في هذا الموضوع يمكن أن يسهم في تسليط الضوء على الفرص والتحديات وسبل الاستفادة منها بشكل فعال.

أهمية البحث:

- أهمية المرأة في المجتمع وخاصة إذا ما أصبح لها دور إنتاجي إضافة إلى دورها الأسري التربوي ما يجعل فهم إسهامها في تنمية وتطوير المجتمع أمراً ضرورياً.
- تسليط الضوء على دور المرأة في الاقتصاد: يعكس البحث أهمية فهم دور المرأة في الريادة والتمكين الاقتصادي، وهو أمر ضروري لتعزيز المشاركة الاقتصادية الشاملة وتحقيق التنمية المستدامة.
- تحليل التحديات والمعوقات: يساهم البحث في تحليل وتحديد التحديات والعوامل التي تحول دون تمكين المرأة في مجال ريادة الأعمال، مما يمكن من تطوير استراتيجيات فعالة لتجاوز هذه العقبات.
- تعزيز المساواة والعدالة الاجتماعية: يساهم البحث في تعزيز الجهود المبذولة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز العدالة الاجتماعية من خلال تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً.
- تحفيز التنمية الاقتصادية: يساهم تمكين المرأة في مجال ريادة الأعمال في تعزيز التنمية الاقتصادية من خلال زيادة الفرص الاقتصادية وتعزيز الابتكار والاستثمار.

- تحقيق الاستدامة: يعتبر تمكين المرأة في مجال ريادة الأعمال جزءاً أساسياً من أهداف التنمية المستدامة، حيث يساهم في بناء مجتمعات أكثر استدامة وازدهاراً على المدى الطويل.
- دعم التنمية الاجتماعية: يساهم تمكين المرأة في ريادة الأعمال في دعم التنمية الاجتماعية عن طريق تعزيز دورها في خلق فرص العمل وتحسين مستوى المعيشة للمجتمع بشكل عام.

أهداف البحث:

- فهم مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة ودوره في ريادة الأعمال، من خلال استكشاف الفرضيات والنظريات المتعلقة بهذا الموضوع.
- تحليل الواقع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في العالم العربي، بما في ذلك المعوقات والتحديات التي تواجهها في مجال ريادة الأعمال.
- دراسة أهمية النوع الاجتماعي وتأثيره على تحول النظرة للمرأة في المجتمع العربي، وكيفية تعزيز دورها الاقتصادي.
- تحليل وتقييم الوضع الحالي للمرأة العربية في سوق العمل، وتحديد السبل الكفيلة بتفعيل دورها الاقتصادي.
- استكشاف مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر كدراسة حالة، من خلال تحليل السياسات والبرامج الموجودة وتقييم فعاليتها.
- معرفة الآليات الاستراتيجية القائمة على تمويل المشاريع الموجهة للنساء في الجزائر.
- فهم مفهوم ريادة الأعمال وتحليل مميزاته ومعوقاته، بالإضافة إلى دراسة التطور التاريخي لريادة الأعمال النسائية على مستوى عالمي وفي الجزائر.
- تحليل مسار النشاط النسائي في الجزائر وتطوره قبل وبعد الاستقلال، وتحديد أهمية ريادة الأعمال النسائية كوسيلة لتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد.

- تصنيف مناهج البحث المتبعة:

خلال دراستنا لموضوع التمكين الاقتصادي للمرأة في مجال ريادة الأعمال قمنا باتباع مجموعة من المناهج من بين المناهج البحثية المتعددة ومنها:

- المنهج الوصفي: يبرز جلي في عدة مواطن من هذا البحث، وذلك لالتزامنا بوصف كل متغير ورد خلال هذه الدراسة ونلمس ذلك في أغلب عناصر الفصل الأول والثاني.
- المنهج التحليلي: وهو أساس الدراسة وقد تجسد هذا المنهج في الفصل الثالث عندما حاولنا اكتشاف العلاقة بين التمكين الاقتصادي للمرأة وريادة الأعمال وتحليل المسار الريادي النسائي في الجزائر.

الدراسات السابقة:

الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى: دراسة بعنوان: دور المرأة المقاتلة في التنمية، من إعداد بأوديسة أحمد العربي، عيد الصمد حمزة، البلدة، 10 أبريل 2017.

هدفت الدراسة إلى إبراز الأهمية الكبيرة لدور المرأة في المساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال توفيرها لمناصب الشغل الدائمة، وخلق المنافسة بين الرجل والمرأة في ميدان الشغل الذي من شأنه أن يؤدي إلى تحسين الخدمات المقدمة.

انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي هو: ما هو دور المرأة في التنمية الاقتصادية؟

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : على الرغم من الإقبال النسبي للمرأة المقاتلة لميدان الأعمال الاقتصادية في السنوات الأخيرة إلا أن نسبة المشاركة في المقاتلاتية تبقى ضعيفة مقارنة مع الرجل فقد يكون للمرأة توجه نحو المقاتلة الا ان هذا لا يكفي وحده لإنجاز مشاريع اقتصادية بل هناك عدة ظروف من شأنها أن تشجعها كالظروف الاقتصادية والاجتماعية، ولعل أهم الأسباب المساعدة على إقبال النساء على المقاتلة هو توفرهن على المستوى التعليمي الجيد الذي يسمح لهن من إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة وتوجد عدة تأثيرات للعادات والقيم السائدة في المجتمع على التوجه المقاتلات للمرأة

كما أن هناك إقبال كبير على قطاع الخدمات بالنسبة للمرأة وهذا من خلال نسبة المؤسسات المنشأة التي بلغت 37% في المؤسسات ذات الطابع الشخص الطبيعي، و39% في المؤسسات

ذات الشخص المعنوي، إضافة إلى الميول إلى قطاع الإنتاج السلعي بنسبة 25% في إطار المؤسسات ذات الشخص المعنوي و9% ذات الشخص الطبيعي، ونجد أن فئة النساء هي الأكثر استفادة من القروض مقارنة بالرجال وهذا بغرض إنشاء المؤسسات الاقتصادية وهذا يدل على مدى اهتمام المرأة بالمقاول¹

الدراسة الثانية: المقاولاتية كآلية من تمكن المرأة من إنشاء مؤسسات صغيرة، من إعداد بلقاسم بدوالي، تيسمست، مارس 2021. هدفت الدراسة إلى التعريف بالمرأة المقاول، إبراز دوافع المرأة لدخول عالم المقاولاتية، والتعريف بالخصائص المميزة للمرأة المقاول، وإبراز الأدوار الاقتصادية والاجتماعية للمقاولات النسوية وتوضيح مراحل إنشاء المؤسسات الصغيرة بما في ذلك الإشارة إلى الصعوبات التي تواجه المرأة المقاول. انطلق من تساؤل رئيسي تمثل في هل تعد المقاولات النسوية كآلية تمكن المرأة من المبادرة في إنشاء مؤسسات صغيرة، توصلت الدراسة إلى أن المرأة المقاول هي كل امرأة تمتلك روح المبادرة والمخاطرة وتحمل المسؤولية لتأسيس مؤسسة لوحدها أو برفقة شريك آخر مع تمويلها وإدارتها بطريقة إبداعية لتحقيق النجاح، أما العوامل التي دفعت بالمرأة للولوج إلى عالم المقاولاتية تأتي في مقدمتها رغبتها في الاستقلالية وإثبات ذاتها وإبراز قدراتها على الابتكار والمبادرة وكذا صنع القرار إضافة إلى رغبتها في المشاركة في الحياة الاقتصادية واكتسابها لمكانة داخل المجتمع .

المرأة المقاولات تتصف بعدة مميزات تمكنها من النجاح هي الخصائص الاجتماعية المرتبطة ببنيتها وقدرتها على التوفيق بين حياتها ومسؤوليتها اتجاه المقاول، إضافة إلى الخصائص الذاتية المرتبطة بمدى توفر روح المبادرة لديها وكذا تميزها وقدرتها وإمكاناتها، ناهيك عن الخصائص التنظيمية المرتبطة بقدرتها على إدارة الوقت والتنظيم، أما الخصائص الذهنية فتربط بسرعة فهمها واستيعابها وقدرتها على التخطيط وربط الأنشطة والوظائف وأخيرا تلعب المقاولات النسوية أدوارا مميزة على المستوى الاجتماعي وكذا الاقتصادي من خلال مساهمتها في تحسين المستوى المعيشي للأفراد وتحقيق نمو اقتصادي وكذا عدالة اجتماعية وإعادة توزيع الثروة مع خلق فرص عمل².

الدراسات العربية:

¹ بوديسة احمد، العلاب عبد الصمد حمزة، دور المرأة المقاولات في التنمية، الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز المشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية - التحديات وحلول ص277-292.

² بلقاسم بدوالي، المقاولات كآلية تمكن المرأة المبادرة من إنشاء المؤسسات الصغيرة، مجلة شعاع الفردوس الاقتصادية، مجلد 05 العدد 1، المركز الجامعي تيسمست محر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، الجزائر 2021.

الدراسة الاولى: دراسة بعنوان أثر المشروعات النسوية الصغيرة الممولة على تمكين المرأة الريفية الفلسطينية اقتصاديا - دراسة ميدانية مطبقة على النساء الحاصلات على المشروعات الممولة في ريف محافظة رام الله والبيرة 2006¹، من اعداد مصطفى صافي ومحمد الطراونة، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، الأردن، 2016.

تم استخدام منهج المسح الاجتماعي والذي من خلاله جمعت البيانات بصورة منتظمة، تكون مجتمع الدراسة من جميع النساء اللواتي حصلن على تمويل مالي لإقامة مشروعات إنتاجية خاصة بهن واللاتي يقمن في ريف رام الله والبيرة، يتكون عدد مجتمع الدراسة من 750 امرأة بناء على سجلات برنامج الأمم المتحدة الائتماني، مكتب فلسطين، جمعية المرأة العاملة الفلسطينية، واتحاد الشباب الفلسطيني، ووزارة التنمية الاجتماعية الفلسطينية والكائنة في مدينة رام الله، وذلك من خلال الفترة الواقعة بين الأعوام 2006-2016، ونظرا لكبر حجم الدراسة فقد تم اختيار عينة عشوائية منتظمة مكونة من 150 امرأة، والاتي شكلن نسبة 20% من المجتمع المبحوث، وتم قبول 142 استبانة منها بنسبة 94,7% من جميع الاستبيانات .

توصلت الدراسة الى أنه لا توجد علاقة لأثر امتلاك المرأة لمشروع صغير على استقلالها ماديا تبعا للمتغيرات (المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، ملكية المشروع) وللكشف عن مصدر تلك الفروق فجاءت ما بين فئتي عزباء وأرملة لصالح فئة عزباء، فالنساء العازبات لا تقع عليهن التزامات مادية اتجاه أسرهن ، كما تبين وجود فروق بين فئتي متزوجة ومطلقة لصالح فئة متزوجة على اعتبار أن المطلقة يقع على عاتقها قصرا الالتزام اتجاه أبنائها وأسرتها وهذا ما يؤدي الى ضعف استقلالها المادي، في حين أن المرأة المتزوجة يكون بالدرجة الأولى الالتزام تجاه الأسرة مطلوب من رب الأسرة (الزوج)، كذلك لا توجد فروق بين متوسط اجابات النساء الريفيات في محافظة رام الله والبيرة لأثر امتلاك المرأة لمشروع صغير على تقسيم العمل داخل المنزل تبعا للمتغيرات (المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، و ملكية المشروع). 1.

الدراسة الثانية: دراسة بعنوان: "ريادة الأعمال النسائية في مجتمع يمر بمرحلة انتقالية تحليل ثلاث ملفات تعريفية لرائدات الأعمال في المغرب، من اعداد كريستينا كنستان تين يديس، منال العبودي، نورا سلمان وايي كورينة، المغرب، 2017.

¹ مصطفى صافي ومحمد الطراونة، اثر المشروعات النسوية الصغيرة الممولة على تمكين المرأة الريفية الفلسطينية اقتصاديا دراسة ميدانية مطبقة على النساء الحاصلات على المشروعات الممولة في ريف محافظة رام الله والبيرة 2006-2016 كلية الآداب، الجامعة الأردنية الأردن 2016 متاحة على الخط: <https://journals.najah.edu> في 2022/12/21 على

اعتمدت الدراسة مقابلات متعمقة شبه منظمة مع 60 سيدة أعمال سمح لهن بالتعبير عن أنفسهن وخبرتهن الفردية، تتكون العينة من ثلاث فئات -رائدات الأعمال في القطاع الرسمي في المغرب: رائدات الأعمال بعد أن أنشأ- واستحوذت على مؤسسة تجارية مسجلة قانونيا مهما كان حجمها (شركة صغيرة أو متوسطة أو كبيرة) وقطاعها (تجارة، خدمات، صناعة) -المرأة التي تمارس مهنة حرة كعامله حرة، المتعاونات بعد أن أنشأت مشروعا تعاونيا.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : تأثير ديناميات النوع الاجتماعي في ممارسة أنشطة زيادة الأعمال النسائية مع تأثيرات مختلفة لكل واحدة من أنشطة المجموعات، وتدفع نتائج البحث إلى إنشاء نظام بيئي يعزز زيادة الأعمال بشكل عام في المغرب والنساء على وجه الخصوص، مع الأدوات القانونية والسياسية والتي تأخذ بعين الاعتبار الخصائص المحلية ومن المميزات نجد الدوافع الريادية، الإكراه والفرصة، عدم الثقة في مهارات المرأة، هيمنة القيادة الاستبدادية على الرغم من انتشارها في المغرب، لكنها لا تزال غير مقبولة عندما يتعلق الأمر بالقيادات النسائية، وكذلك هيمنة الثقافة الأبوية¹.

الدراسات باللغة الأجنبية:

الدراسة الأولى: تأثير التمكين الاقتصادي للمرأة على صعود زيادة الأعمال النسائية ورأس المال البشري في جنوب أفريقيا 2023²

The impact of women's economic empowerment on the rise of female entrepreneurship and human capital in South Africa

بحث المؤلفون في أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة وتأثيره على صعود زيادة الأعمال النسائية ورأس المال البشري في جنوب أفريقيا. وشمل البحث تحليل دراسة حالة مع أربع مقابلات متعمقة مع الخبراء. يتضمن تثليث البيانات صحة الدراسة، وتم فحص الحالة من خلال مطابقة الأنماط. وتظهر النتائج أن رائدات الأعمال يواجهن تحديات مثل الوصول إلى الموارد والتعليم، والأعراف الاجتماعية والثقافية، ونقص الحماية الاجتماعية، وقطاع غير رسمي كبير

¹ كونسيتا تاتينيديس وآخرون، زيادة الاعمال النسائية في المجتمع يمر بمرحلة انتقالية، تحليل ثلاث ملفات تعريفية لرائدات الاعمال في المغرب، مجلة الدولية pme، المجلد 3-4، المغرب 2017.

²Vito Bobek, Andrea Schachl, Tatjana Horvat 2023 , <https://www-sciencedirect-com.sndl1.arn.dz/org/science/article/abs/pii/S1754241323000555>

وغير محمي. يجب على الحكومة والمؤسسات تعزيز تمكين المرأة من خلال التدخل المباشر في سوق العمل، ودعم القطاع غير الرسمي، ووضع إطار دستوري وقانوني ومؤسسي يراعي الفوارق بين الجنسين، وإنفاذ القوانين والسياسات المراعية للنوع الاجتماعي والإشراف عليها، والوصول إلى الموارد والتعليم. علاوة على ذلك، تحتاج المرأة إلى الشمول الرقمي، وشبكات رواد الأعمال، والحماية الاجتماعية، وإصلاح الأعراف الاجتماعية والثقافية. وإذا تم تمكين رائدات الأعمال بشكل كاف، فسوف يساهمن في رأس المال البشري للأمم والنمو الاقتصادي والتنمية.

الدراسة الثانية: التمويل المجتمعي في ريادة الأعمال: التركيز على رائدات الأعمال في العالم النامي 2023

Community financing in entrepreneurship: A focus on women entrepreneurs in the developing world¹

الدراسات حول تأثير التمويل الجماعي على رائدات الأعمال في العالم النامي ممثلة تمثيلاً ناقصاً في أبحاث ريادة الأعمال. من خلال هذه الدراسة الاستكشافية، نركز على ريادة الأعمال النسائية من منظور التمويل المجتمعي لمراعاة الآليات الأساسية لخطة التمويل المجتمعي وتأثيرها على رائدات الأعمال في العالم النامي. كشفت البيانات التي تم الحصول عليها من خلال إجراء مقابلات مع 75 سيدة أعمال في الأسواق المالية التي تعتمد على النوع الاجتماعي في نيجيريا أن برنامج "آجو" - وهو برنامج تمويل مجتمعي قد شكل رحلتهم في مجال ريادة الأعمال، بما في ذلك هياكلهم الاجتماعية. وفي سياقها، كان هناك تراكم من الأفعال الاجتماعية الإيجابية المتمثلة في المعاملة بالمثل، والتضامن، والجماعية، والصداقة الحميمة، والثقة، وهو ما عزز كيفية تجميع الموارد المالية وتقاسمها. تساهم هذه النتائج في فهمنا لكيفية مشاركة رائدات الأعمال وتفاعلهم مع خطة التمويل المجتمعي في مساعيهم لتعزيز أعمالهم في الأسواق المالية حيث توجد تحيزات بين الجنسين.

الدراسة الثالثة: سوابق التمكين الاقتصادي: دراسة تجريبية للمرأة العاملة في دلهي NCR - 2023

¹Amon Simba ,Oyedele Martins Ogundana ,EricBraune ,Léo-Paul Dana ; [Journal of Business Research](https://www-sciencedirect-com.snd1.arn.dz/science/article/pii/S014829632300320X) Volume 163, August 2023, 113962 ,<https://www-sciencedirect-com.snd1.arn.dz/science/article/pii/S014829632300320X>

Antecedents of economic empowerment: an empirical study of working women in Delhi–NCR¹

غاية بروز التمكين الاقتصادي للمرأة كعنصر رئيسي في جداول أعمال صنع السياسات الوطنية والدولية. الغرض من هذه الورقة هو فحص والتحقق من صحة سوابق WEE للنساء العاملات في المناطق الحضرية. التصميم/المنهجية/النهج استخدمت هذه الدراسة تصميم البحث الوصفي والاستكشافي. تم جمع ما مجموعه 286 استجابة من النساء العاملات في القطاع الرسمي في دلهي NCR-من خلال استبيانات تمت إدارتها ذاتياً على مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط باستخدام تقنية أخذ عينات الحصص غير الاحتمالية. وتمت السيطرة على العينة لقطاع التشغيل أي الرعاية الصحية والتعليم وتكنولوجيا المعلومات. تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي في الخطوة الأولى لاختبار أبعاد البيانات بهدف إنتاج مجموعة من العناصر التي تعكس معنى البناء النسبي. وبعد ذلك، تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي لتحليل البيانات. الموجودات تم تحديد استخدام الخدمات المصرفية الرقمية (DBU) باعتباره المساهم الأكثر أهمية في WEE. نواتج عملية إلى جانب الخدمات المصرفية الرقمية، برز الدعم الحكومي أيضاً كمؤشر رئيسي لـ WEE ، مما يستلزم مراجعة سياسة الحكومة لتحسين

الدراسة الرابعة: تعزيز تمكين المرأة؟ استكشاف الروابط بين النوع الاجتماعي وريادة الأعمال والحصول على الطاقة في قطاع الأغذية غير الرسمي 2017

Fuelling women's empowerment? An exploration of the linkages between gender, entrepreneurship and access to energy in the informal food sector²

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن الرابط بين الوصول إلى الطاقة وتمكين المرأة وريادة الأعمال. وتم التركيز على قطاع الأغذية غير الرسمي. حيث أكدت الورقة البحثية على أن النساء في البلدان النامية تواجه مجموعة من الحواجز

¹Swati Swati Rohatgi Rohatgi , Navneet Navneet Gera Gera , Léo-Paul Léo-Paul Dana Dana
[Gender in Management](#) , Volume 38, Issue 6, 13 April 2023, Pages 784-803

²Jiska de Groot , Nthabiseng Mohlakoana , Abigail Knox , Hans Bressers , [Energy Research & Social Science](#)
Volume 28, June 2017, Pages 86-97, <https://www.sciencedirect-com.sndl1.arn.dz/science/article/pii/S2214629617300981>

عند إنشاء المشاريع وتشغيلها. وتوصلت الدراسة الى انه على الرغم من أهمية استراتيجية التمويل المتكاملة بالنسبة للأنشطة المدرة للدخل للمرأة، والاعتماد الكبير على الطاقة في هذا القطاع، حيث اثبتت الدراسة ان فقر الطاقة يؤثر على الفقراء بشكل عام، إلا أن له وجهاً أثنوياً، حيث تتحمل النساء والفتيات المسؤولية الأساسية عن جمع الحطب والطهي والأعمال المنزلية الأخرى. فإن الأدلة التجريبية على الروابط بين الوصول إلى الطاقة وتمكين المرأة ومشاريع استراتيجية التمويل المتكاملة محدودة. واقترحت الدراسة الوصول إلى مجموعة من خدمات الطاقة المناسبة لمشاريعهن من شأنه أن يوفر للنساء اللبنات الأساسية لتشغيل مشاريعهن.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اختلفت الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في الموضوع حيث اهتمت الأولى بمتغير واحد وهو ريادة الأعمال النسائية، أما الدراسة الحالية فاهتمت بمتغيرين هما التمكين لاقصادي للمرأة وريادة الأعمال النسائية وفيما يخص المنهج المتبع نجد الدراسات السابقة اعتمدت أغلبها على المنهج الوصفي وعلى دراسة الحالة واستعمال الاستبيان كأداة لجمع البيانات، أما الدراسة الحالية فاعتمدت على المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي أفادت الدراسة الحالية من خلال إثراء التراث النظري فقد تناولت موضوع التمكين الاقتصادي وريادة الأعمال النسائية في الجزائر وتسلط الضوء على المسار الريادي النسائي في الجزائر، استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في إثراء الجانب النظري من خلال التعاريف والمفاهيم المتعلقة بالتمكين الاقتصادي وريادة الأعمال.

ملخص هيكل البحث:

تنظيماً ومنهجياً تم تقسيم الدراسة الى ثلاث فصول مركزية بما فيها العديد من العناصر الرئيسية والفرعية، ففي الفصل الاول كان المنهج المتبع هو المنهج الوصفي اذ عالجنا التمكين الاقتصادي من المنظور المفاهيمي والمنهجي حيث قسمنا هذا الفصل الى مبحثين وكل مبحث الى ثلاثة مطالب، في البداية تناولنا ماهية التمكين الاقتصادي في الفكر الاداري المعاصر الى تطور مفهوم التمكين الاقتصادي وصولاً الى التمكين الاقتصادي للمرأة في العالم العربي، كما تم التطرق الى واقع عمل المرأة العربية وسبل تمكينها اقتصادياً.

أما في الفصل الثاني تحدثنا عن ريادة الأعمال النسائية وتم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين وكل مبحث إلى مطلبين وأشرفنا فيه إلى ريادة الأعمال النسائية وقمنا بذكر بعض النماذج النسائية الرائدة في هذا المجال.

وفي الفصل الأخير تناولنا حالة الجزائر بشيء من التحليل متبعين المنهج الوصفي التحليلي، من أجل تحليل مسار النشاط الريادي النسائي في الجزائر، فقمنا بتقسيم هذا الفصل الى ثلاثة مباحث وكل مبحث قسم الى مطلبين، وسلطنا الضوء على واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر من خلال البحث والكشف عن أهم التحديات والفرص والعوائق التي تواجه المرأة الريادية في الجزائر.

صعوبات الدراسة:

- صعوبة العثور على بيانات دقيقة وشاملة حول الوضع الاقتصادي للمرأة في الجزائر.
- البيانات المتاحة قديمة وغير مكتملة مما يجعل من الصعب إجراء تحليل شامل.
- تعقد القوانين والتشريعات المتعلقة بحقوق المرأة في العمل والاقتصاد.
- صعوبة الوصول لبعض النساء اللاتي يمكن أن يساهمن في اثراء موضوع الدراسة كعينة تستدعي المقابلة أو الاستبيان.
- حداثة موضوع الدراسة ما جعل من الصعب الحصول على المراجع.
- قلة وصعوبة الحصول على المراجع المتعلقة بالموضوع.
- صعوبة الحصول على الاحصائيات في مجال أعمال ريادة الأعمال في الجزائر.

الفصل الأول

مدخل للتمكين الاقتصادي للمرأة

تمهيد:

يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة في مجال ريادة الأعمال موضوعاً مهماً وحيوياً يستحق الدراسة والتحليل العميق، حيث يلعب دوراً حاسماً في تعزيز التنمية المستدامة وتحقيق العدالة الاجتماعية. يتجلى أهمية هذا الموضوع في تعزيز الاقتصاد المحلي وتعزيز المشاركة الفعّالة للمرأة في سوق العمل، وبالتالي تعزيز دورها الاقتصادي والاجتماعي.

تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة في مجال ريادة الأعمال، وتحليل العوامل التي تؤثر على قدرتها على المشاركة الفعّالة في سوق العمل وتأسيس مشاريعها الخاصة. سيتم في هذا الفصل التعمق في مفهوم التمكين الاقتصادي وأبعاده المختلفة، بالإضافة إلى استعراض الوضع الراهن للمرأة في العالم العربي، وتحليل مدى التمكين الاقتصادي للمرأة في هذا السياق. كما سيتم استعراض الأدوار التي تقوم بها المنظمات الدولية والمحلية في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، وتوفير الدعم والموارد اللازمة لتحقيق هذا الهدف.

يتمثل هدف هذا الفصل في فهم عميق لمفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة ودوره في تعزيز ريادة الأعمال النسائية، وفي تحليل العوامل التي تؤثر على قدرة المرأة على النجاح في هذا المجال. سيتم ذلك من خلال استعراض الأبحاث السابقة والمصادر الأكاديمية المتاحة، ومناقشة النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها في هذا السياق.

الفصل الأول: مدخل للتمكين الاقتصادي للمرأة

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والمنهجي لمفهوم التمكين

تُعتبر قضية التمكين الاقتصادي للمرأة في مجال ريادة الأعمال من القضايا الحيوية والهامة التي تلقى اهتماماً كبيراً في السياق العالمي، حيث يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة أحد الأسس الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز العدالة الاجتماعية. يتجلى أهمية هذه القضية في تعزيز دور المرأة في سوق العمل وتمكينها من المشاركة الفعالة في النشاط الاقتصادي والمساهمة في تحفيز النمو الاقتصادي.

يأتي هذا المبحث لتوضيح الإطار المفاهيمي والمنهجي لمفهوم التمكين، والذي يمثل الأساس النظري الذي سيستند إليه تحليل وفهم التمكين الاقتصادي للمرأة في مجال ريادة الأعمال. سيتم في هذا المبحث استعراض التعريفات المختلفة لمفهوم التمكين ومراحل تطبيقه، بالإضافة إلى تحليل المفهوم الإداري للتمكين وخصائصه ومزاياه.

يتمثل الهدف الرئيسي لهذا المبحث في فهم عميق لمفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة ودوره في تعزيز ريادة الأعمال النسائية، وذلك من خلال توضيح الإطار المفاهيمي والمنهجي لهذا المفهوم. سيتم ذلك عن طريق استعراض الأبحاث السابقة والمصادر الأكاديمية المتاحة، ومناقشة النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها في هذا السياق.

سيكون هذا المبحث هاماً في فهم السياق النظري لمفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة، وسيمهد الطريق للمباحث اللاحقة التي ستعمق في تحليل وتفسير دور التمكين الاقتصادي في تعزيز ريادة الأعمال النسائية.

المطلب الأول: ماهية التمكين في الفكر الإداري المعاصر

الفرع الأول: تعريف التمكين

- التمكين لغة

تعرف عملية التمكين، المُعرّفة بـ "Empower" في القاموس والبوستر، على أنها منح السلطة القانونية «power Investwithlegal»، أو تفويض السلطة لشخص ما "Authorize"، أو إتاحة الفرصة للفرد للقيام بعمل ما "Enable". وقد لجأ بعض الكتاب إلى تعريف مصطلحات مكين من خلال تحليل تركيب الكلمة، مع التركيز على مكون القوة «power» في داخل مصطلحات مكين "Empowerment". يُعرّف المصطلح بأنها لقدرة على

أداء مهمة معينة، وبالتالي، يشير مصطلحات مكين إلى عملية منحك لفرد للقوة التي كانت مركزة في يد القادة التقليديين، بهدف تمكينهم من أداء الأعمال بشكل أكثر فعالية¹

تطوّرت أفكار وآراء معظم الباحث ينفي نهاية الثمانين يأتوا بداية التسعينيات حول مفهوم التمكين، الذي يُعدّ أحد المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري. يُعتبر التمكين مدخلاً معاصراً في بيئة إدارة الأعمال، وهو أحد مفاتيح النجاح والاستمرارية للمؤسسات. ومن بين التعاريف التي تم تقديمها: ²

وفقاً الكول، التمكين هو عملية منح القوة الضرورية لاتخاذ القرارات والمساهمة في وضع الخطط، خصوصاً تلك التي تتعلق بوظائف الأفراد، واستخدام الخبرة المتاحة لديهم لتحسين أداء المؤسسة.

يظهر من هذا التعريف أن التمكين يُعنى بمنح الفرد القدرة على تحسين أداء المؤسسة.

يُعتبر التمكين القوى التي يكتسبها الأفراد، مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم ويعزز انتمائهم وولائهم، ويمكنهم من تحمل المسؤولية واتخاذ الإجراءات لتحسين الأنشطة، بهدف تحقيق قيم وأهداف التنظيم. هذا التعريف يبرز أن التمكين يرتكز على بناء الثقة لدى الأفراد.

وفقاً الأفندي، التمكين يتمثل في إعطاء الأفراد سلطة واسعة في ممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية، وفي استخدام قدراتهم، من خلال تشجيعهم على اتخاذ القرارات. يظهر هذا التعريف أن التمكين يرتكز على منح الفرد السلطة لتحمل المسؤولية وتشجيعه على اتخاذ القرارات.³

تمثل عملية تمكين العاملين ذلك السياق الذي يتيحهم المشاركة في تبادل المعلومات، والمشاركة في التدريب والتطوير، والمساهمة في التخطيط والرقابة على مهامهم الوظيفية، بهدف تحقيق النتائج الإيجابية في العمل وتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية.⁴

¹ - عالية عبدالحميد مرسي عارف: "تمكين العاملين ومتطلبات التطبيق في المنظمات العامة المصرية"، أطروحة دكتوراه، القاهرة، مصر، 2004. ص 11

² - عماد علي المهيتر، "أثر التمكين على فاعلية المنظمة"، دار جليس الزمان، 1. طبعة الأولى بالأردن عما، سنة 2009، ص 22

³ - عماد علي المهيتر مرجع سبق ذكره ص 22

⁴ - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: "تمكين العاملين في المصالح الحكومية ومنظمات القطاع الخاص - دراسة تطبيقية على المنظمات العاملة بمحافظة دمياط"، الرسالة العلمية للتجارة والتمويل،

كلية التجارة، جامعة طنطا، الملحق الثاني، العدد الأول، 2001. ص 42

يُشير البروفيسور بسيوني محمد البرادعي إلى أن تمكين العاملين يحمل مع العديدة في مجال إدارة المؤسسات، إذ يتضمن منح الثقة والسلطة والمسؤولية للعاملين لزيادة سيطرتهم على عملهم.

وببساطة، يتعلق بمشاركة العاملين في حل مشاكل العمل وتطويره، دور كان مقتصرًا في السابق على المديرين ومجموعة المهندسين.¹

أما الباحث لتوري، فيعرّف التمكين بأنه منح العاملين القدرة والاستقلالية في اتخاذ القرارات والتصرف كشركاء في العمل، ويضع التركيز على المستويات الإدارية الدنيا. ويجذب الذكر أن التمكين لا يقتصر فقط على تفويض العاملين لصلاحيات اتخاذ القرارات، فليشمل أيضاً وضع الأهداف والسماح لهم بالمشاركة.²

بناءً على ذلك، فإن تمكين العاملين هو عملية يقوم بها المديرون في المنظمات تجاههم رؤوسهم، حيث يُمنحونهم السلطة والحرية الأكبر لأداء أعمالهم، ويشاركونهم في اتخاذ القرارات ووضع الخطط، بهدف حل المشاكل وتحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية.

الفرع الثاني: أهمية التمكين

تعد هناك مجموعة من الدراسات التي ناقشت أهمية التمكين وتأثيره الإيجابي، إذ قسمت البحوث المتخصصة هذا المفهوم إلى ثلاث مستويات مهمة:³

1- النتائج الخاصة بالموظف:

أولاً: تحقيق الانتماء، حيث يساهم التمكين في تعزيز ارتباط الموظف بالمهام والمؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الإنتاجية والأداء.

ثانياً: المشاركة الفعّالة، حيث يُعزز التمكين مشاركة العاملين ويزيد من مسؤوليتهم نحو أهداف المؤسسة، من خلال منحهم الثقة، ومن ثم ينتج عن ذلك تطوير في الأداء.

¹ - بسيوني محمد البرادعي: "تنمية مهارات المديرين لزيادة الإنتاجية وتحسين أداء العاملين"، إينارك، القاهرة، الطبعة الأولى، 2009.

² - محمد الحراشنة، صلاح الدين الهيتي: "أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية"، دراسة ميدانية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، العدد الثالث والثلاثون، العدد الثاني، 2006.

³ - حسن مروان عفانة، "التمكين الإداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل" في المؤسسات الأهلية والدولية العاملة في قطاع غزة" مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، جامعة الأزهر غزة - سنة 2013، ص 11.

ثالثاً: تطوير مستوى أداء العاملين، حيث يُعتبر الموظف الشخص المستفيد الأول من برامج التمكين، حيث تسعى المؤسسة إلى تطوير مستواه لتحقيق النجاح.

رابعاً: اكتساب المعرفة والمهارة، إذ يعتمد نجاح برامج التمكين على توفير المعرفة والمهارات وتطوير قدرات العاملين من خلال التدريب.

خامساً: المحافظة على الموظف، حيث تسعى المؤسسات الناجحة إلى الاحتفاظ بالموظفين الممكّنين لفترة طويلة، مما يتطلب زيادة التمسك بهم والحفاظ عليهم.

سادساً: تحقيق الرضا الوظيفي، حيث يساهم التمكين في زيادة رضا العاملين من خلال منحهم حرية التصرف والاستقلالية في العمل.

2- النتائج الخاصة بالمؤسسة:¹

أولاً: زيادة ولاء العاملين للمؤسسة، حيث يساهم التمكين في بناء علاقة إيجابية بين الإدارة والعاملين، مما يؤدي إلى زيادة ولاء العاملين ومشاركتهم.

ثانياً: تحسّن مستوى إنتاجية العمل، حيث ينعكس تمكين الموظفين بشكل إيجابي على مستوى إنتاجيتهم.

ثالثاً: زيادة فرص الإبداع والابتكار، إذ يشجع التمكين الموظفين على التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة.

رابعاً: مساعدة المؤسسة في برامج التطوير والتجديد، حيث يكون الموظف الممكّن أكثر رغبة في التغيير وأقل مقاومة له، مما يسهل عملية التطوير والتجديد.

خامساً: تحقيق نتائج أداء جيدة، حيث يؤدي التمكين إلى تحسّن جودة الأداء وربحية المؤسسة وتحقيق مؤشرات مالية جيدة.

سادساً: تحسّن العلاقة بين العاملين، حيث يؤدي التمكين إلى تغيير جذري في العلاقات بين أعضاء الفريق والعاملين، مما يساهم في تعزيز روح الفريق والتعاون في العمل.

¹ - حسن مروان عفانة، مرجع سابق، 2013، ص 12

ويمكن أن تلخص أهمية التمكين في الجدول التالي:

جدول رقم-01- يوضح أهمية التمكين

نتائج خاصة بالموظف	نتائج خاصة بالمؤسسة
- تحقيق الرضا الوظيفي.	- تحسين العلاقة بين العاملين.
- تحقيق الانتماء	- تحقيق نتائج أداء جيدة من حيث جودة الأداء.
- المحافظة على الموظف من قبل المؤسسة.	- مساعدة المؤسسة في برنامج التطوير والتجديد.
- اكتساب المعرفة والمهارة.	- زيادة فرص الإبداع والابتكار.
- تطوير مستوى أداء العاملين.	- تحسين في مستوى إنتاجية.
- المشاركة الفعّالة.	

المصدر من إعداد الطالبة

الفرع الثالث: أهداف التمكين

تتمثل في السعي العام لاكتساب الفرد القدرة على استكشاف ذاته واكتشاف قدراته الكامنة، بهدف تحقيق نوعية الحياة التي يصبو إليها. التمكين لا يعني فقط الحصول على المزيد، بل يعني التطور المستمر نحو الأفضل وزيادة الخيارات المتاحة وتحسين فرص الوصول إلى الخدمات والسلع، بالإضافة إلى تعزيز قدرات الأفراد. تتضمن أهداف التمكين ما يلي:¹

- تحقيق المشاركة الفعّالة للمرأة في صنع القرارات على جميع المستويات، بدءاً من الأسرة ووصولاً إلى المراكز القيادية في الدولة، بما في ذلك المؤسسات الحكومية وغير الحكومية والمجتمع المحلي والوطني.
- تحسين وضع المرأة اقتصادياً وتمكينها، وتوفير الخدمات الاستشارية التي تعزز بناء قدراتها البشرية.

¹ - إيمان بيبة منيرة سلامي. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 03، 2013 ص 12

▪ دعم النهج القائم على حقوق التنمية لتمكين المرأة وتعزيز دورها في القضاء على جميع أشكال التمييز ضدها وتقليص الفجوات بين الجنسين.

هذه الأهداف تعكس الجهود المستمرة لتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية والاقتصادية للمرأة، وتعزيز دورها في التنمية المستدامة والمجتمعات المزدهرة.

الفرع الرابع: أنواع التمكين

يوجد عدة أنواع من التمكين، من بينها:¹

التمكين السياسي: يعني امتلاك الفرد للقوة والإمكانات التي تساعد على المشاركة الفعالة في الحياة السياسية، وتمكينه من الوصول إلى مواقع اتخاذ القرار في المجتمع، مما يسمح له بالمساهمة في تغيير الواقع السياسي للفرد والمجتمع.

التمكين القانوني: يشير إلى تغيير النهجية التي يتبعها الفرد في استخدام الخدمات القانونية لحماية حقوقه ومصالحه، وتعزيز دوره كمواطن فاعل في المجتمع، مما يمكنه من الحصول على حقوقه بمختلف أشكالها وتحقيق ما يتوفر له من فرص.

التمكين الإداري: يعتمد على منح العاملين في المنظمات قوة التصرف واتخاذ القرارات، والمشاركة الفعالة في إدارة المنظمات وحل مشاكلها، والتفكير الإبداعي، وتحمل المسؤولية والرقابة.

التمكين الاقتصادي: يشمل تغيير هياكل القوة الاقتصادية التي يعيش فيها الأفراد، ويتطلب وجود ثقة الفرد بنفسه وبقدراته وإمكاناته، مما يؤدي إلى استعداده النفسي للاختيار بين البدائل المختلفة والمشاركة بفعالية في النشاط الاقتصادي.

الفرع الخامس: أبعاد التمكين

أبعاد التمكين تشمل ما يلي:²

تفويض السلطة: يتمثل في منح الرئيس الإداري لأحد مرؤوسيه سلطة معينة لممارسة بعض اختصاصات وظيفته دون الحاجة للاستشارة مرة أخرى، مما يمنح المفوض إليه صلاحيات لاتخاذ القرارات المناسبة.

¹ - فتوفي وسيلة مفهوم التمكين في عملية التنمية الانسانية. مجلة البحوث السياسية و الإدارية (العدد 04) سنة 2015 ص 301

² - عطية حسين أفندي تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر. تقرير المؤسسة العربية للتنمية الادارية ، سنة 2003 ص 65

فرق العمل: تشكلت من مجموعة من الأفراد، كل منهم لديه خبرة ومهارة معينة، وتشارك جميعهم في مهمة مشتركة يجب إنجازها، وتجتمع لتبادل المعلومات التي تساعد على تحقيق أهداف الفريق.

التدريب: يهدف إلى تزويد العامل بالمعلومات والمعارف التي تزيده مهارة في أداء عمله أو تطوير مهاراته ومعارفه وخبراته، مما يعزز كفاءته الحالية والمستقبلية.

التحفيز والحوافز: تلعب دوراً فاعلاً في تعزيز العلاقة بين التنظيم والعاملين، حيث تحفز القوى الدافعة لتحقيق أهداف التنظيم، ويمكن أن تكون هذه الحوافز مادية أو معنوية وفردية أو جماعية.

الاتصال الفعّال: يهدف إلى نقل وتبادل المعلومات بين الأفراد، مما يساعد على توحيد المفاهيم وتبني تنفيذ القرارات، ويعتبر جزءاً أساسياً في بناء فهم مشترك وتحقيق التنسيق بين الفرق.

المطلب الثاني: مفهوم التمكين الإداري

الفرع الأول: تعريف التمكين الإداري

التمكين الإداري له عدة تعاريف، ومن بين أبرزها:

يتم تعريفه على أنه "عملية إعطاء الأفراد سلطة أوسع في ممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية، وذلك عن طريق تحفيزهم وتشجيعهم على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية".

يتم تعريفه كـ "تمكين العاملين لزيادة قدرتهم على أداء أعمالهم بفعالية وكفاءة وتعزيز قدراتهم الإبداعية والمشاركة الذاتية، خاصة في الشركات التي تعتمد على فرق عمل تحتاج إلى كفاءات فردية وقدرات عالية".

يُعرف على أنه "مجموعة من الممارسات تهدف إلى تبادل المعلومات والمكافآت والمعرفة المتعلقة بالوظيفة والسلطة مع الموظفين"¹.

من خلال هذه التعاريف، يمكن التوصل إلى أن التمكين الإداري يركز على منح الأفراد صلاحيات أوسع في مجال أداء مهامهم وفقاً لوصف وظيفي محدد، ويتيح لهم المشاركة والتعبير عن آرائهم.

الفرع الثاني: أهمية التمكين الإداري

¹ - مع أحمد الصالح، أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماجستير، إدارة أعمال، الجامعة الافتراضية السورية، 2018، ص 16

اهمية التمكين الإداري تظهر وتتجلى في عدة نقاط مهمة:¹

تحسين أداء العاملين: يشعر العاملون بالرضا عندما يشعرون بتحسين أدائهم، حيث تمنحهم المنظمة الثقة والسلطة والصلاحيه، مما يعزز ثقتهم وإنتاجيتهم.

اكتساب المعرفة والمهارة: يشمل ذلك مشاركة العاملين في برامج التدريب وورش العمل والندوات، مما يثري معرفتهم ويزيد من قدراتهم، وهذه المعرفة تبقى معهم حتى بعد مغادرتهم للمنظمة.

المحافظة على الموظفين: المنظمات الناجحة تحتفظ بموظفيها بشكل أفضل من خلال زيادة معرفتهم وتطويرهم، مما يجعلها تلتزم بالحفاظ عليهم.

المشاركة الفاعلة: يشجع التمكين على مستوى عالٍ من المشاركة والمسؤولية تجاه المنظمة.

تحقيق الرضا الوظيفي: يشعر العاملون بالرضا عندما يكون لديهم حرية التصرف والمشاركة والاستقلالية في العمل.

زيادة فرص الإبداع والابتكار: يشجع التمكين على التفكير الإبداعي والمبادرة.

تحقيق نتائج إيجابية للمنظمة: من خلال توفير المعرفة والمهارات والتدريب والحوافز للعاملين، تحقق المنظمة نتائج إيجابية تسهم في تحقيق أهدافها على المدى البعيد والقريب.

تحقيق رضا الزبائن: عندما يكون العاملون ممتنين ومرتاحين، ينعكس ذلك إيجابياً على رضا الزبائن، مما يعكس علاقة تفاعلية بين رضا العملاء وتمكين العاملين.

الفرع الثالث: خصائص التمكين الإداري

تتميز التمكين الإداري بمجموعة من الخصائص التي يمكن تلخيصها كما يلي:²

- يزيد التمكين من نفوذ الأفراد وفرق العمل من خلال منحهم مزيداً من الحرية في إدارة مهامهم وتنفيذها.

- يركز التمكين على القدرات الفعلية للمديرين والموظفين في حل مشاكل العمل ومواجهة الأزمات.

¹ - فروخي وافية، محددات التمكين الإداري لدى رؤساء مفتشيات التجارة، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 03، العدد 02، 2020، ص105

² مكرم عبد المجيد الجعبري، التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع في شركة الاتصالات الخلوية -سجوال، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماجستير، إدارة أعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2018، ص16.

- يهدف التمكين إلى تمكين المديرين والعاملين للاستفادة الكاملة من الكفاءة التي يتمتع بها الأفراد.
- يقلل التمكين من اعتماد المديرين على الإدارة الوسطى في إدارة الأنشطة، ويمنحهم السلطة الكافية لتنفيذ مهامهم.
- يشجع التمكين على المشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز الجراءة في ابتكار الحلول وتشكيل فرق العمل، بالإضافة إلى تفعيل نظام الاتصال داخل المنظمة.

الفرع الرابع: مزايا التمكين الإداري

مزايا التمكين الإداري تتمثل فيما يلي:¹

- تمكين العاملين من اتخاذ قرارات فعالة على مستوى القاعدة.
- الاستفادة من خبرات العاملين ومهاراتهم في التفكير الإبداعي.
- زيادة سعادة العاملين وتعزيز مستوى الرضا والفخر بالعمل.
- توسيع نطاق السلطات للمستويات الأدنى في التنظيم بمحدود محددة.

المطلب الثالث: مفهوم التمكين الاقتصادي

الفرع الأول: تعريف التمكين الاقتصادي

معظم التعاريف التي اطلعنا عليها تربط مفهوم التمكين الاقتصادي بقضايا التنمية الاقتصادية، حيث تؤكد على ارتباطه بتوسيع فرص وحرية الفقراء للحصول على نتائج أفضل من عملية التنمية الإنسانية المستدامة. بعض الآراء تصف التمكين الاقتصادي كمقياس يُستخدم لتقديم رأي حول السياسات والاستراتيجيات الاقتصادية بدلاً من اعتباره أداة تحليلية لتلك السياسات. يُعرف التمكين الاقتصادي عادةً بأنه مقدار التأثير الذي يمتلكه الشخص على قراراته الخارجية التي تؤثر على رفاهيته.

¹ عز الدين لرقم، عبد الحق بن نصر، واقع التمكين الإداري بالجامعة الجزائرية، مجلة آفاق علمية، المجلد 10، العدد الثاني 2018، ص: 68 .

من خلال استعراض التعاريف السابقة لمفهوم التمكين، يمكن استنتاج تعريف مبسط للتمكين الاقتصادي، وهو عملية تغيير في هياكل القوة الاقتصادية التي يشارك فيها الأفراد. يتضمن ذلك ثقة الفرد بنفسه وقدراته وإمكانياته، مما يجعله مستعداً للاختيار بين البدائل المختلفة.¹

وفقاً لبعض المفكرين مثل "ستريم كويست"، فإن التمكين الاقتصادي يتألف من أربعة أبعاد: البعد المعرفي والبعد النفسي والبعد الاقتصادي والبعد السياسي. تحدث الأبعاد الثلاثة الأولى تغييراً على المستوى الفردي، بينما يتحقق البعد السياسي على المستوى الاجتماعي. تُنظم العلاقات الأسرية على المستوى الفردي، في حين يهتم البعد السياسي بتنظيم العلاقات الاجتماعية على نطاق أوسع.

بالنسبة لأهمية كل بعد، يرى "ليفوتوا" أن معدلات التمكين تختلف باختلاف أبعاده، حيث تكون أعلى في البعد الاقتصادي للنساء، ثم البعد النفسي، ثم البعد المعرفي، وتكون أقل في البعد السياسي. هذا يبرز أهمية مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية، حيث يُعترف بأن التمكين الاقتصادي هو أحد المفاهيم الأكثر أهمية لتحقيق ذلك.²

الفرع الثاني: عناصر التمكين الاقتصادي

م يمكن تقسيم محتوى النص إلى فقرات تشرح كل عنصر من عناصر التمكين الاقتصادي. وفيما يلي فصل لكل عنصر:³

❖ الاعتماد على الذات:

يعتمد التمكين الاقتصادي على الثقة في القدرات الشخصية والاعتماد على النفس في اتخاذ القرارات. هذا يعني أن الأفراد يجب أن يكونوا مستعدين للاعتماد على قدراتهم وثقتهم في أنفسهم لتحقيق النجاح الاقتصادي.

❖ الاستقلال في عملية صنع القرار:

يشير هذا العنصر إلى قدرة الأفراد على اتخاذ القرارات بشكل مستقل دون التبعية لأطراف أخرى. يعزز هذا الاستقلالية القدرة على تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية دون الاعتماد على الآخرين.

¹ - الجربوع، أيوب بن منصور، وآخرون، ورقة عمل حول: المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية، مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي الثاني، مساهمة المرأة السعودية في الاقتصاد في المملكة العربية السعودية، مدينة الرياض، السعودية، 6-4 ديسمبر 2005، ص. 18.

² - بن بزة، يوسف، "التمكين السياسي للمرأة وأثره في تحقيق التنمية الإنسانية في العالم العربي"، مذكرة ماجستير غير منشورة في العلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010، ص. 22.

³ - المرجع نفسه ص 23.

❖ المشاركة في التنمية الاقتصادية:

يتطلب التمكين الاقتصادي المشاركة الفعالة في العمليات الاقتصادية والتنموية للفرد والمجتمع. يشجع ذلك على تعزيز الاقتصاد المحلي وتحقيق النمو المستدام.

❖ زيادة الدخل والثروة:

يهدف هذا العنصر إلى زيادة الدخل والثروة الشخصية لتحسين مستوى الرفاهية. يشمل ذلك استثمار الوقت والجهد في أنشطة مربحة وزيادة الاستثمارات لتحقيق النجاح المالي.

❖ ملكية الأصول:

يتضمن هذا العنصر حقوق الملكية على الممتلكات والأصول مثل الأراضي والعقارات وغيرها، بالإضافة إلى القدرة على الاستفادة من مصادر القوة الأخرى مثل التعليم والشبكات الاجتماعية.

❖ الحصول على المعرفة والتعليم:

يشمل هذا العنصر السعي لاكتساب المعرفة والتدريب وتطوير المهارات لتحسين فرص العمل والتنمية الشخصية. يعزز التعليم الاستقلالية الفكرية ويوفر الفرص للنمو الشخصي والمهني.

بمذه الطريقة، يتم تقسيم وتحليل محتوى النص لفهم مكونات التمكين الاقتصادي وأهميتها في تحقيق التنمية الشاملة للأفراد والمجتمعات.

المبحث الثاني: التمكين الاقتصادي للمرأة في العالم العربي

تعتبر قضية التمكين الاقتصادي للمرأة في العالم العربي من القضايا الحيوية التي تتطلب التحليل والتفكير العميق، نظراً للتحديات والفرص المتنوعة التي تواجه المرأة في هذا السياق الثقافي والاقتصادي الفريد. إنَّ فهم وتحليل التمكين الاقتصادي للمرأة في العالم العربي يمثل خطوة أساسية نحو تطوير السياسات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز مشاركتها في سوق العمل وريادة الأعمال.

المطلب الأول: ماهية التمكين الاقتصادي للمرأة

الفرع الأول: تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة

يُعرَّف التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه منحها السلطة والحكم والقوة، مما يعود للفعل "مكن" الذي يعني جعلها قادرة على الشيء.

ووفقاً للمصادر اللغوية، فإن مفهوم التمكين مشتق من الكلمة اللاتينية "potere" التي تعني أن الإنسان يصبح قادراً، ويعني الفعل "empower" إعطاء القوة القانونية أو السلطة الرسمية، كما يعني الاستطاعة.¹

¹ - محمد سعد سامل سلطان. "حماية حقوق الأقليات من الحقوق المدنية والسياسية في القانون الدولي العام والدستور الأردني لسنة 2015". الأردن: شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع 2021، ص 17

وفي الاصطلاح، فإن التمكين قد حظي بعدة تعريفات، أهمها تعريف البنك الدولي الذي عرفه على أنه توسيع سلطة الفرد وتحكمه في الموارد التي تؤثر في حياته، ويركز بشكل خاص على تمكين الفقراء لاختياراتهم المحدودة بسبب محدودية مواردهم وعدم قدرتهم على التفاوض والتأثير والتحكم فيمن يؤثرون على حياتهم.¹

ويعبر التمكين عن عملية فردية يأخذ فيها الفرد المسؤولية والسيطرة على حياته ووضعها، ويعبر عنه كعملية سياسية تشمل كل الإجراءات التي تُمنح المجموعة المهمشة حقوقها وتوفير العدالة الاجتماعية.²

وقد عرفت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) التمكين كتعزيز الفردية والجماعية للمرأة بحيث تكتسب الثقة بالنفس والقوة في التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل.

أما التمكين الاقتصادي فهو القدرة للرجال والنساء على المشاركة والمساهمة في العمليات الاقتصادية والاستفادة منها بطرق تسلط الضوء على قيمة مساهماتهم واحترام كرامتهم، وجعل توزيع فوائد النمو أكثر عدلاً.

ووفقاً لتعريف البنك الدولي، فإن التمكين الاقتصادي للمرأة يهدف إلى جعل الأسواق تعمل لصالحها وتقويتها للمنافسة فيها، ويعبر عنه كوكالة المرأة في جميع المجالات الاقتصادية والتفاعلات ذات الصلة بالسوق، مثل كسب الدخل وإنفاقه أو توفيره، وشراء وتملك وبيع الأصول، وبدء وتشغيل عمل تجاري، والمشاركة في نقابات أو أي شكل آخر من التحرك الاقتصادي الجماعي أو القيادة فيه.

يركز التمكين الاقتصادي على تمكين النساء خصوصاً لزيادة مشاركتهن وتأثيرهن في الأسواق والقرارات الاقتصادية، مما يساهم في تحقيق التنمية الشاملة والعدالة الاجتماعية.

الفرع الثاني: نشأة مفهوم تمكين للمرأة

ظهر مفهوم تمكين المرأة في سياق التنمية وتجاوز عدة مراحل وتطورات. في البداية، كان مصطلح تمكين المرأة مرتبطاً بمفهوم التنمية ومرت بثلاث مقاربات. الأولى كانت مقارنة إدماج المرأة في التنمية (IFD) في عام 1973.³ هذه

¹ - ماجد مهدي قاسم القطوي.. "واقع تمكين المرأة اليمينية اقتصادياً في ظل الشروعات الصغيرة: دراسة حالة - اتحاد نساء اليمن" مارس 2022. ص 14

² - حنان عكا مشلاوي، وهيل إسماعيل سقف الحيط. "زلدادات تمكين المرأة في الدول العربية". في دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية 2019، ص 52

³ النعيمات خليل. "تمكين المرأة". مقال إلكتروني منشور على الموقع الإلكتروني للمؤسسة الأمريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق (ANERA). ، تاريخ النشر: 26 نوفمبر 2012. ص 4.

الإطلاع على المقال متاح عبر: <http://arabic.anera.org>

المقاربة دعت إلى دعم إدماج المرأة في العمل في مختلف القطاعات وتقليدها للمناصب ذات القرارات المؤثرة على تحسين شروط عمل المرأة.¹

وحاولت هذه المقاربة إحداث تغييرات قانونية وإدارية لضمان إدماج المرأة بشكل أفضل في النظام الاقتصادي. ولكن نظراً لعدم وجود قاعدة للمساواة، جاءت المقاربة الثانية، وهي مقاربة المرأة والتنمية (FED). في هذه المرحلة، تم التركيز على تطوير تكنولوجيا تساهم في تخفيف أعباء الأسرة، لتتاح للمرأة وقت أطول للعمل الإنتاجي. ولكن ظهرت سلبيات هذا المدخل في صراع الدور، حيث لم تستطع المرأة الاستفادة كاملة من ثمار عملها بسبب عدم المساواة الجنسية المهيمنة والتي تفرق بين دور الرجل والمرأة، مما زاد من أعباء المرأة داخل الأسرة وخارجها. نتيجة لإهمال المقاربة الثانية لدور المرأة الاقتصادي وتقييدها بدورها التقليدي، جاءت مقاربة النوع والتنمية (GED) كبديل. تركزت هذه المقاربة على تحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، وتؤكد أن عدم المساواة ينبع من تهمين العمل المأجور للرجال دون الاعتراف بالمساهمة الاجتماعية للمرأة داخل المنزل. وتسعى هذه المقاربة إلى تمكين المرأة من خلال تجاوز المستوى المالي وتحقيق التمكين السياسي، مع اعتبار المرأة عاملاً للتغيير وليس فقط كمستفيدة من التنمية.²

مع ظهور هذه التيارات الداعمة لدور المرأة، أصبحت قضايا المرأة تحظى بتفاعل متزايد على الصعيدين الوطني والدولي. شهد العقد الأول للمرأة (1975-1985) إقرار الأمم المتحدة باتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة في عام 1979، تلاه مؤتمر بكين في عام 1995، ثم مؤتمر نيويورك في عام 2000. وفي هذا السياق، أصدرت العديد من التشريعات والقوانين لتحسين أوضاع المرأة، إضافة إلى صدور العديد من البحوث والدراسات لإبراز دور المرأة. يُعتبر التمكين أحد أهم المفاهيم التي ظهرت لتأكيد دور المرأة ومكانتها في المجتمع، حيث يركز الخطاب التنموي على توسيع خيارات المرأة ومستويات إنتاجها كفرد، مع التركيز بشكل خاص في برامج المنظمات الدولية. تعتبر مقاربة تمكين المرأة مفهوماً جديداً يعبر عن ضرورة مشاركة المرأة كعنصر فاعل في التنمية، وقد أصبح الأكثر استخداماً في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية. يهدف تمكين المرأة إلى القضاء على جميع أشكال التمييز ضدها، وذلك من خلال تمكينها من الاعتماد على الذات وتحقيق فرصها وحقوقها في الاختيار.³

¹ المرجع نفسه ص 5

² سامي الشريف، " دور الإعلام في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية"، ورقة عمل مقدمة ضمن أشغال الندوة القومية حول: " دور الإعلام في إحداث التغيير المطلوب للنهوض بعمل المرأة"، منظمة العمل العربية، الجونة، 26-28 أكتوبر 2010 ص 120

³ - خليل النعيمات، مرجع سابق ص 4

باختصار، فإن تمكين المرأة هو عملية شمولية تهدف إلى تحقيق السيطرة الذاتية للمرأة على حياتها ومشاركتها في عملية التنمية، سواء كفرد أو كجزء من مجتمع، بما يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.¹

الفرع الثالث: إثر التمكين الاقتصادي على المرأة

من خلال التعاريف السابقة، يمكننا استنتاج الآثار الإيجابية التي تنطوي عليها استراتيجية تمكين النساء اقتصادياً، ويمكن تلخيص هذه الآثار كما يلي:²

- يسمح للمرأة بإعادة ترتيب علاقتها مع بيئتها الاجتماعية والاقتصادية.
- ينمي لديها الشعور بالاستقلال الذاتي.
- يوسع مجال حريتها الاجتماعية والفكرية.
- يساعدها على تصحيح جزء كبير من التشوهات الاجتماعية التي تعاني منها.
- يسمح لها بتطوير مهاراتها العلمية والمعرفية.
- يسمح للمرأة بإعادة صياغة علاقتها مع نفسها، ويمكن أن تتغير تماماً من خلال النظرة إليها كمنتجة أو متعلمة أو مالكة، بدلاً من النظرة التقليدية القائمة على العاطلة أو الجاهلة أو المدومة الملكية.
- يسمح التمكين الاقتصادي بإعادة صياغة العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، مثل الأب، والأخ، والزوج، والابن، بما يشمل تصحيح مسار العلاقات التقليدية نحو علاقة تعتبر المرأة فيها بمزيد من الاحترام والاعتبار.

الفرع الرابع: مؤشرات قياس التمكين الاقتصادي للمرأة

مؤشرات قياس التمكين الاقتصادي للمرأة يمكن تحديدها عبر مجموعة من العوامل، وهي كالتالي:³

- المساهمة الاقتصادية: تشمل مستوى البطالة، ومدى المشاركة في الأنشطة الاقتصادية، والدخل المتحقق من سوق العمل.
- الفرص المتاحة اقتصادياً: تشمل نوعية المشاركة الاقتصادية للمرأة، وطبيعة الوظائف التي تحتلها، ونسبة دخلها إلى دخل الرجل، وعدد النساء اللواتي يشغلن وظائف إدارية عليا.

1 - خليل النعيمات، مرجع سابق ص 5

2 - يوسف حنان، تقرير حول سبل تحسين فرص العمل للمرأة وفاعلية تطبيقها، مقدم في المؤتمر العربي الرابع لتنمية الموارد البشرية، منعقد في مركز الملك فيصل للمؤتمرات الرياض، 15 فيفري 2011، ص (34،35)

3 رقية حساني، و رابع خوني، التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتطوير المقاولاتية النسائية إطلالة على حالة الجزائر، مجلة دفاتر اقتصادية، 6، 2015، ص 130.

- المشاركة في اتخاذ القرارات: تشمل الفرص الوظيفية في القطاع الخاص، ودور المرأة في هياكل اتخاذ القرار الرسمية وغير الرسمية، ومشاركتها في تحديد السياسات ذات التأثير الواسع.
- التعليم: يتضمن نوعية التعليم المتاحة، والفرص لتطوير المرأة علمياً، ونسبة التعليم للنساء، وعدد الطالبات في مختلف المستويات التعليمية، ومتوسط سنوات الدراسة للمرأة في المدارس والجامعات.
- الصحة: تشمل الرعاية الصحية، وتنظيم النسل، والرعاية الطبية النفسية.

المطلب الثاني: النوع الاجتماعي وأثره في تحول النظرة للمرأة في العالم العربي

تشكل العلاقات بين النساء والرجال، المعروفة بعلاقات النوع الاجتماعي (الجندر)، من خلال مجموعة متنوعة من المؤسسات مثل الأسرة والنظم القانونية والسوق. تُعتبر هذه العلاقات عادة علاقات قوى ترتبها تمييزاً إلى تعزيز السيطرة الذكورية وتقليل دور النساء، ورغم أنها غالباً ما تُقبل على أنها طبيعية، فإنها في الواقع محددة اجتماعياً ومتأثرة بالعوامل الثقافية وقابلة للتغيير عبر الزمن.¹

1- التقارير والمنظمات والاتفاقيات التي تعمل على تعزيز قضايا النوع الاجتماعي:

لم يأت الاهتمام بالدور الاقتصادي للمرأة في الدول العربية عفوياً، بل كان نتيجة لتوافق جهود دولية ومحلية، حيث دعمت هذه الجهود الضرورة الملحة لتعزيز مشاركة المرأة وتمكينها في عمليات التنمية الاقتصادية. يمكن التأكيد على هذه الجهود من خلال النقاط التالية:

1.1 على الصعيد الدولي

على الساحة الدولية، بدأت مسيرة التفاعل حول قضايا المرأة منذ المؤتمر العالمي الأول للمرأة الذي دعت إليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في نيومكسيكو في عام 1975. وفي هذا المؤتمر، تم تحقيق عدة إنجازات من بينها:

- إعلان عام 1975 عاماً للمرأة، وتكريس تاريخ 8 مارس من كل عام يوماً للاحتفال باليوم العالمي للمرأة.²
- صدور أول وثيقة دولية تتضمن خطة عمل تغطي مجالات متعددة للمرأة، بما في ذلك الصحة والتعليم وتنظيم الأسرة، وهو إعلان عقد الأمم المتحدة للمرأة (1975-1985) الذي ركز على قضايا المساواة والتنمية والسلام.¹

¹ بن حبيبي رياض، المؤشرات والأبعاد التنموية لسلسلة دورية: جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد الثاني والسبعون، إبريل 2008، السنة السابعة، ص 4.

² يوسف خير الدين سعاد، المرأة العربية في البرلمان المسكين الحساني، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، لبنان، 2006، من (17، 18).

- ثم جاء المؤتمر الثاني للمرأة في كوبنهاغن عام 1980، الذي استهدف استعراض التقدم المحرز في تنفيذ أهداف عقد الأمم المتحدة للمرأة، وتم فيه اعتماد برنامج عمل للنصف الثاني من العقد، يتضمن استراتيجيات وطنية وإقليمية ودولية للنهوض بدور المرأة.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداوم) تعني الالتزام بالقضاء على التمييز ضد المرأة في جوانب متعددة مثل الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والثقافية. وتنص هذه الاتفاقية على برنامج إجراءات يجب اتباعه من قبل الدول الأعضاء لتحقيق المساواة بين الجنسين. تم تبني الاتفاقية من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1979، ودخلت حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1981² إجمالاً، وقعت 186 دولة على الاتفاقية وصادقت عليها، باستثناء دولة واحدة فقط حتى عام 2009. وفيما يتعلق بالدول العربية، يمكننا تفصيل تواريخ مصادقتها على الاتفاقية كما هو موضح في الجدول رقم

الجدول رقم 02 يوضح سنة التصديق على الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة مجموعة من الدول العربية الأعضاء في الاتفاقية

الدولة	سنة التصديق على الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداوم) سنة 1979
الكويت	1994
قطر	2009
الامارات العربية المتحدة	2004
البحرين	2002
الجماهيرية العربية الليبية	1989
عمان	2006
المملكة العربية السعودية	2000
لبنان	1997
الاردن	1992
تونس	1985
الجزائر	1996

¹ نفس المرجع السابق ص 18

² مكتب الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية للعام 2009، التغلب على الحواجز: قابلية العقل البشري والحماية، ترجمة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية العربي أسماء يصمدي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الولايات المتحدة الأمريكية، 2009، ص 166

2003	الجمهورية العربية السورية
/	الاراضي المحتلة الفلسطينية
1981	مصر
1993	المغرب
1994	جزر القمر
1984	اليمن
/	السودان
2001	مريطانيا
1998	جيبوتي
1986	العراق
/	الصومال

المصدر: رتبت من طرف الطالبة بالاعتماد على مكتب الامم المتحدة ، تقرير التنمية البشرية 2009 ، مرجع سبق ذكره من (163-166)

من خلال الجدول يتضح طول الفترات الزمنية التي تم التصديق فيها على الاتفاقية من طرف اغلب الدول العربية باستثناء مصر، اليمن، العراق، تونس كانت من بين الدول العربية السبابة للنهوض بأوضاع المرأة.

- في عام 1985، تم عقد المؤتمر العالمي الثالث للمرأة في نيروبي، حيث صدرت الوثيقة الهامة المعروفة باسم "استراتيجيات نيروبي"، التي تهدف إلى تعزيز دور المرأة حتى عام 2000.¹
- أما في عام 1992، فقد شهدت أجندة الحركات الاجتماعية حول حقوق المرأة تحديد هدفين رئيسيين. الهدف الأول يتمثل في تحقيق رفاهية المرأة، من خلال ضمان معاملتها بالمساواة في كافة المجالات مع الرجل، وخصوصاً في مجالات العمل المختلفة. أما الهدف الثاني، فيسعى إلى تعزيز دور المرأة في المجتمع، حيث يجب أن تُعد المرأة شريكاً فاعلاً في تحقيق التغيير الاجتماعي، والذي ينبغي أن يؤثر إيجاباً على رفاهية أفراد المجتمع بأسرهم، سواء كانوا نساءً أم رجالاً.²
- وفيما يتعلق بورقة عمل بيكين، فقد نظر المؤتمر الرابع في بكين، الذي عُقد في الفترة من 4 إلى 15 سبتمبر عام 1995، إلى التزام دول العالم بتعزيز دور المرأة ومعالجة قضاياها الاقتصادية، وإلى تغيير رؤية المجتمع للمرأة

¹ يوسف نور الدين سعاد، مرجع سبق ذكره ، ص 18

² على عبد القادر على، التنمية وتمكين المرأة إلى الدول العربية ، مجلة سلسلة اجتماعات الخبراء ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت، العدد 22 ، فوار 2007، ص 5

ومعاملتها بالمساواة من منظور النوع الاجتماعي. هذا من أجل ضمان حقوق المرأة كجزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان، والتأكيد على المساواة بين الجنسين في المشاركة الفعالة في جميع جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية. وثيقة عمل بكين، في محاورها الاثني عشر، أكدت على ضرورة التحرك نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ مضامينها.

- بعد مؤتمر بكين، اتخذ صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (يونيفي) خطوات هامة لتفعيل الورقة البرنامجية لتمكين المرأة. في عام 1996، أطلقت مبادرة متابعة ما بعد بكين بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي، تهدف إلى ترجمة أهداف ورقة برنامج بكين إلى استراتيجيات وخطط عمل وطنية. في مرحلتها الأولى حتى عام 1997، كانت هدفاً لهذه المبادرة تعزيز الآليات المختصة بشؤون المرأة. وفي مرحلتها اللاحقة، تهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في صنع القرارات التي تؤثر في حياتها.¹
- من جهة أخرى، تمتلك الأمم المتحدة مبادرة أهداف الألفية التي تعكس التزامها بمعالجة التحديات العالمية على مدى العقد الماضي. تم اعتماد إعلان الألفية في سبتمبر 2000 من قبل 147 رئيس دولة وحكومة، ويتضمن ثماني أهداف تنموية متعددة، من بينها تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. تركز هذه الأهداف على إزالة التفاوت بين الجنسين في التعليم وتعزيز دور المرأة في المجتمع كشريك في التغيير الاجتماعي.
- منظمة العمل الدولية تعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة والمساواة بين الجنسين من أهداف التنمية الرئيسية. تؤكد المنظمة على أهمية تمكين المرأة اقتصادياً، حيث يمكن لذلك أن يساهم في زيادة النمو الاقتصادي وتخفيض معدلات الفقر، وذلك من خلال تحسين نمط الاستهلاك وتوجيه الموارد نحو تلبية الاحتياجات الأساسية والتعليم للأطفال.
- تعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين، وهما هدفان إنمائيان رئيسيان يُؤكد عليهما في اتفاقيات العمل الدولية وفي أهداف التنمية الإنمائية للألفية. ترى المنظمة أن تمكين المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين يمكن أن يساهم في زيادة النمو الاقتصادي وتقليل مستويات الفقر، حيث يؤدي زيادة دخل المرأة إلى تحسين نمط الاستهلاك في الأسرة، مع التركيز على تلبية الاحتياجات الأساسية للأطفال وتعليمهم.

1-2 على الصعيد العربي

¹ يوسف نور الدين سعاد، مرجع سبق ذكره، ص 19

في الساحة العربية، شاركت الدول في المؤتمرات الدولية منذ المؤتمر الأول للمرأة، حيث تم بحث الإجراءات اللازمة لتحقيق أهداف دعم وتعزيز القضايا المتعلقة بتمكين المرأة، كشريك مساهم في عملية التنمية المستدامة. عُقدت أيضاً مؤتمرات عربية محلية لمتابعة المساعي الدولية، وانضمت مجموعة من الدول العربية كأطراف في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مع تسجيل تحفظات من بعض الدول حول بعض بنودها.¹

أما فيما يتعلق بتقارير التنمية البشرية، فقد تبرز اهتمامات الدول العربية بقضايا المرأة بوضوح من خلال التوصيات والنقاشات في تقارير التنمية الإنسانية العربية. يُذكر أن أول تقرير إقليمي للتنمية الإنسانية العربية صدر في عام 2002 بعنوان "خلق الفرص للأجيال القادمة"، وأشار إلى نقص تمكين المرأة كواحد من العوامل التي تؤثر سلباً على التنمية العربية. وفي التقرير الرابع الذي صدر عام 2005، تم التركيز على واقع المرأة في الدول العربية تحت عنوان "نحو تمكين المرأة في الوطن العربي"، حيث أكد على ضرورة تمكين النساء العربيات بتوفير فرص متساوية لاكتساب القدرات البشرية والمساهمة في جميع مجالات النشاط الاقتصادي والاجتماعي، على قدم المساواة مع الرجال.²

أظهرت الدول العربية اهتماماً متزايداً بمسائل المرأة من خلال إنشاء مؤسسات حكومية تختص بشؤون المرأة، بدلاً من أن يكون الاهتمام مقتصرًا على المنظمات غير الحكومية والجمعيات التطوعية كما كان سابقاً. على سبيل المثال، تأسست منظمة المرأة العربية كمؤسسة حكومية تعمل تحت مظلة جامعة الدول العربية، ومقرها في مصر. تم إنشاء المنظمة بموجب إعلان القاهرة الصادر عن مؤتمر قمة المرأة العربية الأول في نوفمبر 2000، وتمت الموافقة على الاتفاقية المتعلقة بتأسيسها بالتعاون بين المجلس القومي للمرأة في مصر ومؤسسة الحريري في لبنان وجامعة الدول العربية، ودخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في مارس 2003. تهدف منظمة المرأة العربية إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية، وهي: تمكين المرأة العربية وتعزيز قدراتها في جميع المجالات كأساس لتقدم المجتمع العربي، وتوعية المرأة العربية بأهمية دورها في عملية التنمية وتشجيعها على المشاركة بمساواة، وتعزيز التنسيق والتعاون بين الدول العربية لتحقيق أهداف التمكين والتوعية.³

بالإضافة إلى ذلك، تم تبني مجموعة من الاتفاقيات الخاصة بالعمل في المؤتمر العربي للعمل، وذلك استناداً إلى المادة العاشرة من الميثاق العربي للعمل الصادر عن المنظمة العربية للعمل. وفي إطار هذا المؤتمر، تم التوافق على عدة

¹ - منظمة العمل الدولية، الاجتماع الإقليمي الإقليمي الثاني عشر، مناقلة الجلسة الخاصة بتمكين المرأة اجتماعها واقتصاديا والمساواة بين الجنسي، جوهانسوخ، جنوب افريقيا، 11-14 2011. ص1

² - على عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص 7.

³ - منظمة المرأة العربية : <http://www.arabwomenorg.org>، تاريخ النصف 04/04/2024، ص (63)

اتفاقيات، بما في ذلك الاتفاقية العربية رقم خمسة لعام 1976 بشأن المرأة العاملة، التي لم تصادق عليها سوى خمس دول عربية حتى عام 1994. هذا يعكس تردد الدول العربية التي لم تصادق على الاتفاقية في ذلك الوقت بشأن التزامها بمواد الاتفاقية المتعلقة بظروف عمل المرأة.¹

المطلب الثالث: واقع عمل المرأة العربية وسبل تمكينها اقتصاديا

الفرع الأول: الوضع الراهن للمرأة المغاربية في سوق العمل

منذ استقلال دول المغرب العربي (ليبيا، تونس، الجزائر، والمغرب)، أصبح التعليم حقاً مضموناً، وشهدت معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة تحسناً كبيراً. تقلصت الفجوة بين المرأة والرجل في مجال القراءة والكتابة بحلول عام 2012، حيث تجاوزت نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة 70% في تونس، و57% في المغرب بالنسبة للنساء مقارنة بـ76% للرجال. فيميل عدد الفتيات الذين ينضمون إلى التعليم الابتدائي إلى الانخفاض بما يقرب من 5% في الجزائر والمغرب، ولكن في التعليم الثانوي، بلغت معدلات التسجيل 100% لكل من الفتيان والفتيات في جميع الدول باستثناء المغرب.²

تقترب ثغرات المشاركة في التعليم العالي في ليبيا من التقليل بين الجنسين، في حين لا تزال المغرب تواجه فجوة تصل إلى حوالي 10% لصالح الرجال. وعلى الجانب المقابل، تتجاوز نسبة التحاق الإناث بالتعليم في الجزائر وتونس معدلات الذكور بنسبة تقارب 50%.

على الرغم من تحسن معدلات الأمية والتقدم الكبير في التحصيل العلمي للنساء في جميع المستويات، إلا أنه لم يتم ترجمة ذلك بعد إلى زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وريادة الأعمال. في الجزائر، مثلاً، لا تتجاوز نسبة مشاركة النساء في سوق العمل 16%، بينما تتراوح هذه النسبة في ليبيا والمغرب وتونس بين 25 و30%.

تتراوح مشاركة النساء في سوق العمل مقابل الرجال من 21% في الجزائر إلى 39.3% في ليبيا. شهدت الفجوة بين مشاركة الجنسين انخفاضاً خلال التسعينيات، لكن هذا التقدم تباطأ بعد ذلك بين عامي 2005 و2014، مع

¹ - المنظمة العمل العربية، الغاليات وتوصيات العمل العربية، الطبعة الثانية، القاهرة، يناير 1995، ص 9

² - منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD)، (2018). "التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية." ص 28

استمرار الفجوة في التقلص في الجزائر التي كانت متخلفة في هذا الصدد. يمكن أن يعزى هذا التباطؤ جزئياً إلى زيادة التوسع في التعليم الثانوي والعالي.¹

غالباً ما يتم توظيف النساء في القطاع العام، حيث بلغت نسبة النساء العاملات في القطاع العام 91% في ليبيا و61% في الجزائر في عام 2013. يفضل النساء العمل في القطاع العام نظراً لقبوله المجتمعي الأعلى للنساء، وكذلك لأمان الوظيفة والبيئة العملية الأكثر أماناً، وفرصة أكبر لموازنة العمل والمسؤوليات الأسرية. وترتبط هذه الوظائف برواتب ومزايا أعلى، خاصة على المستوى المحلي وخاصة في المناصب البدائية.

في القطاع العام، يميل النساء إلى العمل في المجالات التي يُعتبر تقليدياً أنها من مجالات النساء، وخاصة في مجال التعليم والخدمات. وتظل نسبة مشاركة النساء في القطاع الخاص محدودة، حيث تعمل في مجموعة محدودة من المهن مقارنة بالرجال، وغالباً ما تكون وظائفهن ذات أجور منخفضة ومسؤوليات قليلة.

وتزداد مشاركة النساء في سوق العمل كلما ارتفع مستوى تعليمهن. فالنساء في دول المغرب العربي (ليبيا، تونس، الجزائر، والمغرب) يتمتعن بمستوى تعليمي أعلى بكثير من الذكور، حيث تشير البيانات في الجزائر لعام 2014 إلى أن 70% من النساء الحاصلات على درجة جامعية يعملن أو يسعين بنشاط للعثور على وظيفة، مقارنة بـ 44% من اللواتي تلقين تدريباً مهنيًا و7% من اللواتي لا يحملن أي درجة علمية.

تستمر الفجوات في الأجور بين الرجل والمرأة، وتتسع هذه الفجوة في القطاع الخاص بشكل أكبر من القطاع العام، حيث تتبع الرواتب في القطاع العام معايير مثل الدرجات والخبرة، مما يقلل من حدوث التمييز. في ليبيا، بلغت الفجوة في الأجور 7% في القطاع العام و20% في القطاع الخاص.

وفقاً لبحث أجراه مجموعة من الباحثين المغاربة، فإن الفجوة في الأجور تعود بشكل رئيسي إلى قلة خبرة المرأة في المفاوضات واستعدادها لقبول العروض المقدمة لها. كما يمكن أن يزيد ارتفاع معدلات البطالة من استعداد المرأة لقبول أجور أقل من ذكورها.²

فيما يتعلق بتولي النساء مناصب ذات مسؤوليات رفيعة المستوى، فقد بلغ متوسط الحصة في تونس 14.8% وفي المغرب 12.8% وفي الجزائر 4.9%. وتعد هذه النسب الأدنى بين دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

¹ - نفس المرجع السابق

² - منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD، 2018). "التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية." ص 29

يرتبط انخفاض تمثيل المرأة في المناصب ذات المسؤوليات العالية بارتفاع معدلات التسرب من سوق العمل في سن مبكرة، حيث أن الوصول إلى هذه الوظائف يتطلب خبرة كبيرة، مما قد يثني المرأة عن الالتحاق بالعمل أو البقاء فيه.

الفرع الثاني: الإطار القانوني لتمكين المرأة

صادقت كل من الجزائر وليبيا والمغرب وتونس على اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولي، التي تعزز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بين المرأة والرجل. كما التزمت الدول بالمعايير الإقليمية بشأن عدم التمييز والمساواة بين الجنسين، واشتملت دساتيرها الجديدة أو المعدلة منذ عام 2011 على أحكام تدعم عدم التمييز أو المساواة بين الجنسين، التي تعزز وضع المرأة وتوفر أساساً لمشاركتها بصورة أكثر اتزاناً في الاقتصاد.

صادقت هذه الدول على معاهد الأمم المتحدة في عام 1966 بخصوص الحقوق المدنية والسياسية (ICCPR) والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESR) على الرجال والنساء لتؤكد جميعها على المبادئ العامة للحرية والمساواة. وقد صادقت الجزائر في عام 1989، وليبيا في عام 1970، والمغرب في عام 1979، وتونس في عام 1969.¹

وبالإضافة إلى ذلك، صادقت وتعهدت هذه الدول بالالتزام بالمعايير المنصوص عليها في المعاهدات الدولية، التي تستهدف بشكل خاص القضاء على التمييز بناءً على النوع الاجتماعي. اكتسبت المرأة في دول المغرب العربي الحق في التصويت والترشح في الانتخابات بشكل تدريجي، واليوم يحق للمرأة المغاربية حق التصويت والترشح لمنصب منتخب، ونتيجة ذلك ارتفعت نسبة تمثيل المرأة في البرلمانات تدريجياً.

في الجزائر، تم تعديل الدستور في نوفمبر 2008 بهدف توسيع حجم مشاركة المرأة في المجالس المنتخبة، حيث تنص المادة 31 مكرر على أن تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع فرص تمثيلها في المجالس المنتخبة.

وفي المغرب، أكد الفصل 30 من الدستور المغربي لعام 2011 حق المرأة في التصويت والترشح، مع التأكيد على تعزيز المشاركة السياسية للمرأة من خلال تعديلات في قوانين الانتخابات. تمت مراجعة القانون العضوي لمجلس النواب في 2002 وفي انتخابات 2008 و2011 لتوسيع تمثيل المرأة في البرلمان.²

¹ - وسيم حسام الدين الأحمدي. "التمكين السياسي للمرأة العربية: دراسة مقارنة". مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة 2012. ص280

² - نفس المرجع. ص283

في ليبيا، أصدرت اللجنة التابعة للمجلس الوطني الانتقالي الليبي في يناير 2012 مسودة قانون الانتخابات، وحددت نسبة الحصص (الكوتا) للمرأة بنسبة 10% فقط في مؤتمر عدد أعضائه 200 عضو. في تونس، أكد الفصل 5 من القانون الانتخابي لعام 2014 على مشاركة المرأة في الحياة السياسية كناخبة، حيث أنه بعد ناخبا كل تونسية وتونسي مرسوم في سجل الناخبين، بلغ ثمانى عشر سنة كاملة في اليوم السابق للاقتراع، وتمتع بحقوقه المدنية والسياسية. كما أكد الفصل 19 من ذات القانون على مشاركة المرأة في الحياة السياسية التونسية كمرشحة، حيث نص على أن الترشح لعضوية مجلس نواب الشعب حق لكل ناخبة أو ناخب تونسي الجنسية منذ عشر سنوات على الأقل، بالغ من العمر ثلاثا وعشرين سنة كاملة على الأقل في تاريخ الترشح غير مشمول بأي صورة من صور الحرمان القانونية¹

فيما يتعلق بتمثيل المرأة في مجلس الوزراء، شهدت المرأة المغربية تحسينات، على الرغم من أن هذا التمثيل عموماً لا يزال ينحصر في حقائب تقليدية مثل التعليم والرعاية الصحية. عينت نساء في حقائب "صلبة" كالمالية في تونس، حيث بلغت نسبتهم 23% من الوزيرات، في حين سجلت الجزائر والمغرب 13% من الوزراء نساء، بينما سجلت ليبيا سوى 3%. وعموماً، لا تزال المرأة ممثلة بشكل غير كاف على المستويين القيادي والإداري، حتى في الوزارات التقليدية، وتنخفض نسبتهم تدريجياً كلما ارتفع المستوى الهرمي.²

الفرع الثالث: التحديات والفرص لتمكين المرأة في المجتمعات العربية نحو تحقيق التنمية المستدامة

تسلط دراسة استرشادية الضوء على تحديات تواجه المرأة في المجتمعات العربية في سعيها لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. تتلخص هذه التحديات في الثقافة السائدة والموروث الاجتماعي للمرأة، الذي يزداد تأثيره في المناطق الريفية والبادية، فضلاً عن النقص في البيانات المتاحة حول التنمية المستدامة بشكل عام، ووضع المرأة بشكل خاص.

ومن الناحية الأخرى، تحدد الدراسة مجموعة من الفرص التي يمكن استغلالها لدعم وتعزيز المساواة بين الجنسين، وتشمل:³

■ المناخ السياسي المؤيد لدور المرأة، والذي يشمل فتح المجال لها لتولي أعلى المناصب.

¹ - نفس المرجع السابق ص 284

² - نفس المرجع السابق ص 285

³ - أحمد إبراهيم خضر، الاسترداد من حقيقة مفهوم تمكين المرأة 2013. ص 12

- تحسين فرص تعليم الفتيات والوصول للتعليم الجامعي، وتشجيع ظهور منصات ريادة الأعمال التي تمنح الفرصة للنساء لتطوير مشاريعهن.
- إحياء الوعي بقضايا المرأة من خلال جهود المنظمات الدولية والوطنية، التي تسعى جاهدة لتمكين المرأة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً.
- التطور التكنولوجي، الذي يلعب دوراً مهماً في تمكين المرأة من خلال توفير فرص جديدة في التعليم، التواصل، وسوق العمل، بما في ذلك الصيرفة الإلكترونية والتسويق الإلكتروني.

الفرع الرابع: دور التمكين الاقتصادي للمرأة تحقيق التنمية المستدامة

تمت مواكبة التطورات التنموية عبر توجيه الاهتمام نحو دور المرأة واعتبارها من العناصر الأساسية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. فالتنمية تعني ببساطة تغييراً مقصوداً في النمط الاجتماعي لرفع مستوى المعيشة وتمكين الأفراد، وجعلهم مشاركين ومستفيدين من هذه العملية بشكل مستدام. من هذا المنطلق، يعتبر مشاركة المرأة في التنمية عنصراً أساسياً، حيث تسهم في تحقيق النمو المستدام عبر المساهمة في بناء المجتمع والاقتصاد.

سنقوم في هذا التحليل بتسليط الضوء على جوانب عدة، أولها:

أ/ الجانب الاجتماعي لتمكين المرأة:

تتعلق هذه الجوانب بالجهود التي تبذلها المرأة لبناء مجتمع يحترم قدراتها وصلاحياتها، وتعزز الحركات النسائية هذه الجهود من خلال إنشاء مؤسسات وأندية تروج للثقافة التمكينية. يفترض تمكين المرأة الاجتماعي حالة من التحول في النظم الاجتماعية التقليدية لتوفير فرص متساوية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية. ويتضمن ذلك إزالة العوائق الاجتماعية وتحقيق المساواة في الفرص، وتوفير الشروط والقوانين التي تمكن المرأة من ممارسة حقوقها بشكل كامل.

ويعتبر التمكين استراتيجية أساسية للتنمية الشاملة، إذ يعتمد على قدرة الفاعل على تحويل الاختيارات إلى قرارات فعالة. وتعمل السياسات والبرامج الاقتصادية والاجتماعية على تعزيز مهارات وقدرات المرأة، وتوفير البيئة المناسبة لتمكينها. ومن خلال زيادة الاستثمار في تمكين المرأة، يمكن تحقيق تقدم ملموس في مجال التنمية بشكل عام.¹

¹ - عشي مريم، تمكين المرأة المفهوم الأبعاد، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، رقم 01، جامعة الجزائر 01، ص 33، 44. متاح بتاريخ 2020/07/09 على الموقع

ب/ دور المرأة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة:

من ضمن متطلبات التنمية المستدامة يأتي دور المرأة في حركة التنمية، حيث أصبحت تمثل نصف تعداد السكان. وقد زاد الاهتمام بدور المرأة في عملية التنمية، وتم إعطاء الفرصة الكاملة لها لتلعب هذا الدور من خلال إنشاء منظمات خاصة بها، مثل جمعيات سيدات الأعمال في الدول العربية ومجلس سيدات الأعمال العرب، تحت رعاية جامعة الدول العربية. وعلى الصعيد العالمي، أطلقت المنظمات الدولية، بما في ذلك الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، شعاراً عالمياً جديداً: "المرأة شريك في التنمية" (السيد محمد، 1997). يساعد هذا الاهتمام بدور المرأة بشكل أساسي في تقليل مستويات الفقر وتعزيز التنمية المستدامة، وفقاً للمؤسسة الدولية لتنظيم الأسرة.¹

ومن أجل ضمان تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة وتعزيز دورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، يجب:

- تحقيق العدالة والمساواة لضمان حقوق المرأة الإنسانية وحياة خالية من العنف، وذلك من خلال التعاون بين المؤسسات المعنية بمكافحة العنف ضد المرأة.
- وضع برامج لتمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في صنع القرار على المستويات الوطنية والعربية والدولية، بما في ذلك زيادة نسبة مشاركتها في مراكز صنع القرار.
- تعزيز مشاركة المرأة في كافة الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتشريعية على المستويات الدولية والعربية والوطنية، وتعزيز القدرات المؤسسية والمهنية لمقدمي الخدمات الصحية والاجتماعية والقانونية والتربوية.
- تطوير قدرات ومهارات العاملين في نشر ثقافة رفض العنف ضد المرأة، بما في ذلك الإعلاميين وعلماء الدين والمعلمين والمعلمات.
- تشجيع الابتكار والريادة في المجالات التي تؤثر في حياة المرأة، مما يعزز دورها كشريك فعال في التنمية المستدامة.

بناءً على المعلومات المقدمة، يمكن القول إن التمكين الاقتصادي للمرأة يشير إلى مشاركتها في النشاط الاقتصادي، وذلك من خلال إزالة العقبات التي تمنعها من ممارسة دورها الاقتصادي والتفاعل مع السياسات الاقتصادية في الدولة.

¹ - نور الضياء عبد الرزاق، دور التمكين الاقتصادي للمرأة في تعزيز التنمية المستدامة، رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير للعلوم الاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء العراق، 2020، ص 45.

وتعتبر إتاحة الموارد الاقتصادية والتدريب والمعرفة من أهم عناصر العدالة في تمكين المرأة اقتصادياً. بالإضافة إلى ذلك، يؤثر التمكين الاقتصادي للمرأة بشكل كبير على مؤشرات الاقتصاد الكلي، مثل النمو الاقتصادي.¹

يساهم تقليل التفاوت وتحقيق التمكين في المدى الطويل في تعزيز كفاءة السوق وزيادة مستويات التشغيل الكاملة لكل القوى العاملة المتاحة في الدولة. كما يمكن تحديد القنوات التي يؤثر من خلالها تمكين المرأة وتقليل التفاوت بين الجنسين على النمو الاقتصادي والتنمية.

على سبيل المثال، يظهر من الدراسات أن قدرة النساء على اتخاذ القرارات الاقتصادية داخل الأسرة تؤثر بشكل كبير على الاستثمار في الاحتياجات الأساسية مثل التعليم والصحة للأطفال. كما أن زيادة معدلات التعليم بين النساء ترتبط بانخفاض معدلات الخصوبة وزيادة معدلات الادخار في الأسرة.

بشكل عام، يساعد التمكين الاقتصادي للمرأة في استغلال القدرات الانتاجية الموجودة بالمجتمع بشكل أكبر، مما يؤدي إلى كفاءة أعلى في استخدام عوامل الإنتاج المتاحة. ويُعتبر هذا التمكين في الأساس حقاً من حقوق الإنسان وقضية عدالة اجتماعية، كما أنه أساسي للحد من الفقر وتحقيق النمو الاقتصادي والتنمية البشرية.

الفرع الخامس: المعوقات الاقتصادية

المعوقات الاقتصادية التي تواجه المرأة عادةً ما ترتبط باندماجها في سوق العمل أو أثناء ممارسة وظيفتها. ومع ذلك، تعاني المرأة العربية من العديد من المشاكل الاقتصادية، من بينها:²

■ الفجوة الكبيرة بين دخل المرأة ودخل الرجل الذي يعمل في نفس الوظيفة، حيث تحصل المرأة عادةً على راتب أقل من راتب الرجل في نفس الوظيفة. وتُعتبر هذه المشكلة واحدة من أكبر المشاكل التي تواجهها المرأة في الدول المتقدمة، وتعرف باسم "عدم المساواة في الأجر". وقد أشار تقرير منظمة العمل الدولية ومؤسسة غالوب إلى أن عدم توفر وظائف ذات رواتب جيدة وعدم المساواة في الأجر تُعتبر تحديات رئيسية في مناطق مختلفة حول العالم، بما في ذلك الدول العربية.

■ عدم استفادة المرأة من عدة امتيازات، مثل نظام الحوافز، نظراً لعدم مطالبتها بحقوقها بشكل كافٍ مقارنة بالرجل. فغالباً ما تكون اهتماماتها الأولى والأساسية مرتبطة بثبات وظيفتها أكثر من اهتمامها بالأجر والحوافز.¹

¹ - سمر حسن الباجوري، تمكين المرأة لتحقيق التنمية المستدامة في افريقيا، دراسة حول حوض النيل، مجلة الدراسات الافريقية، كلية الدراسات الافريقية العليا، جامعة القاهرة، 2019، ص122.

² - Most Women Prefer to be working and the majority of men agree. ILO-Gallup report shows.opcit.

■ تفضيل النساء العاملات القطاع العمومي على القطاع الخاص، مما يؤدي إلى عدم التوازن الاقتصادي. وهذا يمكن أن يؤثر سلباً على العملية التنموية ويضع مشاريع اقتصادية عديدة في خطر. ويرجع هذا الأمر إلى حالة الثقة والاستقرار الوظيفي التي تتمتع بها المرأة العربية في القطاع العمومي، بالإضافة إلى أن الأجور في القطاع العمومي غالباً ما تشهد استقراراً وارتفاعاً بينما يكون في القطاع الخاص، الأمر متقلباً وضعيفاً، خاصة في ظل الأزمات والتحويلات الدولية. على سبيل المثال، تأثرت دولة تونس بشكل كبير بثورة 14 يناير، حيث أثر ذلك سلباً على قطاع السياحة، مما أدى إلى تسريح العديد من العمال والعاملات وتخفيض أجور البقية.

■ مشكلة توقيت العمل: يعمل معظم الموظفين في القطاعين العام والخاص بنظام الدوامين في العديد من الدول العربية مثل الجزائر، مما يؤثر سلباً على أداء المرأة في العمل بسبب الاشتغال بالنقل والعودة إلى منازلهن في ساعات متأخرة، مما يجعلهن أكثر اهتماماً بأمور الأسرة أكثر من أداء عملهن بشكل جيد. وتفرض العديد من المؤسسات دواماً ليالياً، مما يؤثر سلباً على الصحة والسلامة العامة للمرأة، كما يوضح ذلك الدكتورة عائشة نتو، التي دعت السلطات السعودية إلى تعديل ساعات عمل المرأة لتكون فترة واحدة، مما سيحمي الموظفات من العودة إلى منازلهن في وقت متأخر.²

■ نقص وسائل النقل: على الرغم من توفير بعض المؤسسات النقل للموظفات، فإن هذا التوفير يظل قليلاً بالمقارنة مع المؤسسات التي لا تهتم بمشكلة النقل للمرأة العاملة، مما يؤدي إلى عبء اقتصادي على الموظفة. في بعض البلدان أو العواصم، تنفق كثير من النساء العاملات ثلث أو أكثر من أجرهن في النقل، بهدف ضمان سلامتهن من الجريمة والاختطاف.

■ ضعف الدعم للمنظمات النسائية: تعاني المنظمات النسائية من ضعف المورد المالي، مما يحول دون قيامها بالدور الذي ينبغي عليها القيام به، ويعود هذا الضعف إلى ضعف الوعي بأهمية التمكين الاقتصادي للمرأة وضعف القدرة على التوجه إلى مختلف الفئات النسائية والقواعد الشعبية. كما تعاني من نقص في بناء القدرات وتحويلها إلى مؤسسات فاعلة ذات قيادات مدربة.

■ قيود التشريعات: تقيد التشريعات العربية بحرية تكوين الجمعيات، وتخضعها للإشراف والرقابة عند نشوء أي شكل من أشكال الجمعيات، مما يقيد حرية العمل النسائي والتدخل في مختلف القضايا والتحديات التي تواجه المرأة العاملة.

الفرع السادس: السبل الكفيلة بتفعيل الدور الاقتصادي للمرأة العربية

1 - "المعوقات التي تواجه المرأة في سوق العمل السعودي، 2024/04/05، www.kau.edu.sa/blogspot_home،

2 - نائر رحيم كاظم. "العقبات التي تواجه تمكين المرأة في المجتمع العراقي: دراسة ميدانية في جامعة القادسية". مجلة جامعة بابل (العلوم الإنسانية)، المجلد 24، العدد 02، 2016، ص

1-التعزيزات الأساسية لتفعيل دور المرأة العربية في الاقتصاد

تتمثل في تسليط الضوء على أهداف مشاركة المرأة العربية في العمل، من خلال تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية:¹

- الهدف الإنساني والاجتماعي، الذي يشمل تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، وتعزيز مستوى الأسرة. يجب ملاحظة أن التكافؤ في الفرص لا يعني بالضرورة المطابقة التامة.
- الهدف الاقتصادي، الذي يسعى إلى استثمار الموارد البشرية بشكل أمثل لتحقيق النمو الاقتصادي المطلوب وزيادة الإنتاجية، وتحقيق عوائد ملموسة على مستوى الفرد والمؤسسة والمجتمع.
- الهدف الثقافي، الذي يهدف إلى تعزيز الثقافة الإيجابية حول دور المرأة في المجتمع، وتعزيز قيمة العمل بمختلف أنواعه ومستوياته للنساء والرجال على حد سواء.

2-توسيع نطاق أنماط العمل وتحديد تقسيمات لها

يمكن تنظيمها كما يلي:²

فيما يتعلق بالعمل خارج المنزل:

- العمل كموظفة أو كصاحبة عمل مقابل دخل محدد أو غير محدد، ويمكن تصنيف هذا النوع من العمل ضمن المؤسسات الكبيرة أو المتوسطة أو الصغيرة.
- العمل بدون أجر، وهو شائع في القطاع الزراعي.
- العمل التطوعي الذي يتم من خلال الجمعيات والتعاونيات النسائية المختلفة.

أما بالنسبة لتقسيم العمل داخل المنزل:

¹ - يوسف حنان، تقرير حول سبل تحسين فرص العمل للمرأة وفاعلية تطبيقها، مقدم في المؤتمر العربي الرابع لتنمية الموارد البشرية، منظم من قبل مركز الملك فيصل للمؤتمرات، الرياض، 15 فبراير 2011 ص 37-38

² - صقر هالة، شحاتة عبد الله، ورقة عمل بعنوان التمكين الاقتصادي للمرأة: المعوقات والحلول المقترحة، قدمت من خلال البرنامج البحثي حول: المرأة والعمل، أوراق وسياسات، القاهرة، نوفمبر 2009. ص 13

- الأعمال المدرة للدخل، مثل الصناعات المتزلية مثل النسيج والإنتاج النباتي والحيواني، بالإضافة إلى الخدمات مثل رعاية الأطفال والتدريس. يشمل ذلك أيضاً الأنشطة الإنتاجية عن بُعد عبر الإنترنت، والتي يجب تسليط الضوء عليها كمشروعات رغم عدم تصنيفها تحت مظلة المشروعات التقليدية.
- الأعمال المقتصدة للنفقات، وهي المشروعات والمنتجات والخدمات التي تقدمها المرأة داخل المنزل لمنفعة الأسرة دون الحاجة إلى شراء هذه المنتجات والخدمات من خارج المنزل. يمكن استغلال هذه الأعمال في إطار مؤسسات اجتماعية، لكنها لا تُصنف تحت المؤسسات الصغيرة.

3- تسليط الضوء على الخدمات المساندة لتعزيز مشاركة المرأة

يتطلب تعزيز مشاركة المرأة في قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة توفير مجموعة من الخدمات والتسهيلات التي تقدمها الجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية. ويمكن تقسيمها إلى:¹

- الخدمات المساندة المباشرة:
- خدمات التعليم والتدريب وتطوير المهارات.
- تسهيلات القروض وضماناتها.
- الدعم في مجال التسويق والاستيراد والتصدير.

¹ - يوسف حنان، تقرير حول سبل تحسين فرص العمل للمرأة وفاعلية تطبيقها، مقدم في المؤتمر العربي الرابع لتنمية الموارد البشرية، منظم من قبل مركز الملك فيصل للمؤتمرات، الرياض، 15 فبراير 2011 ص 38-43

- الخدمات الاستشارية والفنية.
- خدمات التوظيف والإرشاد والتوجيه.
- الخدمات المساندة غير المباشرة:
- إنشاء التشريعات والسياسات المشجعة.
- توفير البيانات والإحصاءات ونظم المعلومات ذات الصلة.
- البحوث والدراسات والمؤتمرات العلمية.
- التنظيمات والتكتلات المهنية.
- دعم المبادرة والإبداع.
- الخدمات الإعلامية والترويجية.
- الدعم البيئي والصحي ومعايير السلامة.
- تحديد المواصفات والمقاييس.
- إجراءات ومعالجات لدعم مشاركة المرأة.
- التعليم والتدريب المهني والتقني.
- الإرشاد والتوجيه التربوي والوظيفي.

هذه الخدمات تهدف إلى تمكين المرأة ودعمها للمشاركة الفعالة في سوق العمل وتحقيق النجاح في المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

خلاصة الفصل:

يتضمن هذا الفصل استكشاف مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة ودوره في تعزيز ريادة الأعمال النسائية، وذلك من خلال تحليل الإطار المفاهيمي والمنهجي لهذا المفهوم، بالإضافة إلى فحص التمكين الاقتصادي للمرأة في العالم العربي وتحديد العوامل التي تؤثر على تحقيقه في هذا السياق.

في المبحث الأول، قُدم مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال توضيح التعريفات المختلفة ومراحل تطبيقه، وتم استعراض المفهوم الإداري للتمكين وخصائصه ومزاياه. بالإضافة إلى ذلك، تم تحليل العوامل الأساسية التي تشكل جوهر التمكين الاقتصادي للمرأة وتؤثر على فاعليته.

أما في المبحث الثاني، تم فحص التمكين الاقتصادي للمرأة في العالم العربي، حيث تم تعريف مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة وتسلط الضوء على أهم آثاره ومؤثراته ومعوقاته. كما تم تحليل دور النوع الاجتماعي وأثره في تحول النظرة للمرأة في العالم العربي، وتم استعراض الواقع العملي للمرأة العربية في سوق العمل وتحديد سبل تمكينها اقتصادياً. من خلال هذا الفصل، يُظهر التمكين الاقتصادي للمرأة كأداة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة وتحقيق العدالة الاجتماعية، مما يبرز أهمية تطوير السياسات والبرامج التي تعزز دور المرأة في ريادة الأعمال وتعزيز مشاركتها الفعالة في سوق العمل.

الفصل الثاني

مدخل لريادة الأعمال النسائية

تمهيد:

تعدُّ ريادة الأعمال النسائية من الظواهر الاقتصادية والاجتماعية الهامة التي تشهد تزايداً ملحوظاً في السنوات الأخيرة، حيث تعكس هذه الظاهرة قدرة المرأة على الابتكار والإبداع في سوق الأعمال، وتحديدًا في مجالات تطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة. يتجلى دور ريادة الأعمال النسائية في تعزيز التنمية المستدامة وتحفيز النمو الاقتصادي من خلال خلق فرص عمل جديدة وتحقيق التنمية المجتمعية.

يهدف هذا الفصل إلى استعراض أهمية ريادة الأعمال النسائية كوسيلة فعّالة لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة وتعزيز دورها في الاقتصاد المحلي. سيتم في هذا الفصل التعمق في مفهوم ريادة الأعمال وتحليل مميزاتها ومعوقاتها، بالإضافة إلى استعراض تطور ريادة الأعمال النسائية عبر العالم ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية.

علاوة على ذلك، سيتم في هذا الفصل استعراض المسار النشط للمرأة في مجال ريادة الأعمال في الجزائر، وتحليل التطور التاريخي لهذا المجال وأهميته في تعزيز دور المرأة في الاقتصاد الوطني. سيتم ذلك من خلال استعراض البيانات والإحصائيات المتاحة وتحليل الأبحاث السابقة في هذا المجال، مع التركيز على أهمية ريادة الأعمال النسائية في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز دور المرأة في التنمية الاقتصادية.

المبحث الأول: أساسيات عن ريادة الأعمال

تعدّ ريادة الأعمال من المواضيع الحيوية والمثيرة للاهتمام في عالم الأعمال والاقتصاد، حيث تمثل محوراً أساسياً للابتكار والتطوير الاقتصادي. تعتبر ريادة الأعمال من أبرز المفاهيم التي تتراكم حولها الجهود البحثية والدراسات العلمية نظراً لأهميتها الكبيرة في تعزيز التنمية الاقتصادية وتحفيز الابتكار وخلق الوظائف. ويأتي هذا البحث لاستكشاف مفهوم ريادة الأعمال وتحليل مميزاتا والعوائق التي قد تواجهها.

المطلب الأول: مفهوم ريادة الأعمال

1. مفهوم ريادة الأعمال

تم تعريف الريادة بشكل أكاديمي على أنها العملية التي يقوم فيها فرد بتحديد الغاية أو الاتجاه لفريق من الأفراد ويشجعهم على التحرك معاً في هذا الاتجاه بكفاءة والتزام تام.¹

وقد وصفتها فمان بأنها الجهد الذي يتم فيه خلق شيء جديد ذي قيمة، مما يشمل الجهد والاستثمار المالي وتقليل الوقت، مع تحمل المخاطر المصاحبة والحصول على المكافأة، مما يؤدي إلى تراكم الثروة.²

بينما رأت **Hailey** الريادة كقدرة للفرد على التأثير والتحفيز والتمكين للآخرين للمساهمة في نجاح المنظمات.³

وتم وصفها أيضاً على أنها تحقيق لأهداف معينة من خلال توجيه التعاون بين الأفراد، حيث يلعب القائد دوراً رئيسياً في مرافقة المتعاونين لتحقيق هذه الأهداف. من خلال هذه التعاريف، يمكن استنتاج أن الريادة هي عملية تعبير عن التزام القائد بتحديد أهداف المؤسسة وجهود العمل نحو تحقيقها.⁴

يُعرّف مصطلح ريادة الأعمال بطرق متعددة في السياق الأكاديمي، حيث يُفهم عموماً على أنه عملية إنشاء منظمة جديدة أو تطوير منظمات موجودة، ويركز هذا التعريف على إحداث عمل جديد أو الاستجابة لفرص جديدة.

¹-Yulita Tangkudung, David Saerang, Analyzing The Effect Of Leadership Style And Job Environment Towards Employee Turnover Intention (Case Study: PT Meares Sopotan Mining /PT Tambang Tondano Nusajaya), Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol.15, No. 05, Tahun 2015, p932.

² فمان رشدي، الريادة و العمل التطوعي، ط1، دار الراية، الأردن، 2013، ص 19.

³-C. A. Batmanghlich, Why Leaders Fail Ethically, DOI 10.1007, Springer International Publishing Switzerland ,2015,p6.

⁴ -. Prentice W.C.H., Understanding Leadership, Harvard Business Review, vol. 39, no. 5, September/October 1961, p143.

بالإضافة إلى ذلك، يُصوّر الريادة كقدرة على إبداع أفكار جديدة وتحويلها إلى مشاريع مجدية، ويُفسّر أيضاً على أنها إدارة مغامرة تهدف إلى خلق قيمة مع تحمل كافة المخاطر والسعي نحو تحقيق الربح.¹

لا تقتصر مفاهيم ريادة الأعمال على النشاطات التجارية فحسب، بل تشمل أيضاً الأفراد الذين يتمتعون بقدرات الإبداع والتكيف واكتشاف الفرص والعمل على استغلالها، وهم بذلك يُعتبرون رواديين أيضاً. وتشير هذه المفاهيم إلى مجموعة من الخصائص المتعلقة ببدء الأعمال، مثل التخطيط والتنظيم وتحمل المخاطر والإبداع في الإدارة.²

بموجب التعريفات المذكورة، يُمكن فهم ريادة الأعمال على أنها عملية تهدف إلى إنشاء شيء جديد ذي قيمة، وذلك من خلال استخدام الجهد والوقت والمال اللازم للمشروع. وبناءً على ذلك، يُمكن وصف ريادة الأعمال كاستخدام منظم للجهود والوسائل بهدف البحث عن الفرص وتأمين القيمة، وتحقيق نمو المشروع بالتجاوب مع الاحتياجات والرغبات من خلال الإبداع. علاوة على ذلك، ينبغي للراغبين في الريادة أن ينظروا إلى تنظيم مشاريعهم بعناية، بما في ذلك اختيار الهيكل القانوني المناسب وتصميم الهيكل التنظيمي الأمثل، لضمان تنفيذ الأعمال بكفاءة وفعالية.³

2. مهارات وخصائص ريادة الأعمال

وفقاً لدانيال (2004)، يُعرّف الريادي كشخص قادر على تنظيم وإدارة الأعمال، مع استعداده لتحمل المخاطر من أجل تحقيق الربحية. يُشير الريادي إلى الحاجة في بعض الأحيان إلى الاستعانة بالمستشارين لمساعدته في إنجاز مهامه. يشتمل دور الريادي على العديد من المهارات والقدرات، منها:⁴

- القدرة على التخطيط والتنظيم، حيث يقوم الريادي بوضع الأهداف والتزامه بها، ويدير الوقت بفعالية، ويطلق وينفذ برامج العمل.
- التخطيط المالي، بما في ذلك تحديد الميزانية وضمان القروض وإدارة الأموال وتقديم بيانات مالية شفافة.

¹ عامر خربوطلي، تقرير الدورة الدراسية الإطلاعية حول تدريب مراكز الخدمات لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول المتوسطة ودول البلقان ضمن مشروع *integra* المقدم إلى مجلس غرفة التجارة، دمشق، سوريا، 2003، ص 5.

² اليمين فالتة، لطيفة بوني، البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز الروح ريادة الأعمال، مداخلة مقدمة تدخل ضمن الملتقى الوطني حول التكوين وفرص الأعمال جامعة بسكرة أيام 6-7 - أبريل 2010 ص 8

³ مسيخ أيوب، دور روح المقاوالتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة مقدمة لمتطلبات شهادة دكتوراه، الطور الثالث، تخصص إدارة المؤسسات. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سكيكدة، 2016-2017، ص 32.

⁴ معدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال مفاهيم والنماذج والمداخل والمداخل العملية، دار عالم الكتب الحديث، الأردن، 2010، ص 55-56

- تطوير مهارات بيع المنتجات والتعامل مع العملاء بمختلف أنماطهم الشخصية، والحفاظ على علاقات قوية معهم.
 - القدرة على العمل ضمن فريق، مما يتطلب تطوير مهارات التواصل وقبول التنوع الثقافي والفكري في بيئة العمل.
 - إدارة المخاطر، بما في ذلك تقييم وتحليل المخاطر المحتملة والتصدي لها بفاعلية.
 - الاستمرارية والعمل الجاد، والتميز في أداء المهام بالمعايير العالية.
 - قيادة الفريق وتوجيههم نحو أهداف محددة وتحفيزهم لتحقيقها.
 - تقديم الخدمات بشكل متميز والالتزام بأخلاقيات العمل.
 - القدرة على الاستماع للآخرين والتواصل بشكل فعال معهم، مع الحفاظ على الثقة بالنفس وقدرات الريادي.
 - هذه المهارات والقدرات تجعل الريادي قادراً على تحقيق النجاح في بيئة الأعمال المعقدة والمتغيرة.
 - ومن أهم خصائص ريادة الأعمال تتمثل في:¹
 - طموح رائد الأعمال الذي يدفعه لبناء شركته.
 - الاستناد إلى أفكار قوية ومحددة تختلف عن المتوفر في السوق.
 - الرؤية الشاملة لتحقيق الهدف، مع تركيز مرن وقابل للتطوير.
 - الإصرار والتصميم على تحقيق الأحلام بواقع ملموس.
 - المبادرة في تحمل المخاطر وتقدير التكاليف ووسائل الوصول إلى السوق.
 - القدرة على إقناع الآخرين بالانضمام والمساهمة.
 - توفير بيئة عمل أسرية والقدرة على توازن الحياة الشخصية والمهنية.
 - الإبداع والابتكار والقدرة على تحمل المسؤولية.
 - التفاؤل المدعوم بأسس واقعية ومدروسة.
 - التحمل المبني على خطط مدروسة لضمان النجاح.
3. مبادئ ريادة الأعمال

هذه المبادئ التوجيهية توسعت لتشمل مجموعة متنوعة من الأدوات الضرورية لتنفيذها بفعالية²:

¹ - شلوف فريدة، المرأة المقاولة دراسة سوسولوجية، مذكرة في علم الاجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2009، ص 60.

² - Manoj Kumar Sharma, and Miss Shilpa Jain, Leadership Management-Principles, Models and Theories, Global Journal of Management and Business Studies, Vol. 3, Number 2013, P312.

1. تحديد الذات والسعي لتحسينها: يتطلب الأمر فهماً عميقاً للذات والسعي المستمر لتطوير القدرات الشخصية من خلال الدراسة الذاتية والتفكير النقدي والتفاعل مع الآخرين.
2. الاحترافية التقنية: كقائد، ينبغي على الشخص أن يكون ملماً بتفاصيل عمله وأن يكون لديه فهم قوي لمهام موظفيه.
3. تحمل المسؤولية والبحث عنها: يشمل ذلك السعي لتوجيه المؤسسة نحو النجاح من خلال تحليل الوضع واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة والتحول إلى التحدي القادم.
4. اتخاذ قرارات سليمة: يتطلب الأمر استخدام أدوات التخطيط بشكل جيد لحل المشكلات واتخاذ القرارات في الوقت المناسب.
5. تعيين المثال: يجب على القائد أن يكون نموذجاً يحتذى به للموظفين من خلال عرض التغيير والتطور المستمر.
6. معرفة المجتمع ورعاية عمالك: يتطلب الأمر فهماً عميقاً للطبيعة البشرية والاهتمام برفاهية العمال والمجتمع بشكل عام.
7. تطوير شعور بالمسؤولية: يشمل ذلك مساعدة العمال على تطوير سمات الشخصية التي تعزز قدرتهم على تحمل المسؤوليات المهنية.
8. التواصل والإشراف: يتطلب الأمر ضمان فهم المهام والتواصل الفعال مع العمال لضمان إنجازها بنجاح.

المطلب الثاني: مميزات ومعوقات ريادة الأعمال

أولاً: مميزات ريادة الأعمال

تتميز ريادة الأعمال بعدة سمات مميزة، ومن بينها¹:

- تكون الريادة جزءاً من عملية اتخاذ القرار، حيث يتم التركيز على استخدام الموارد المتاحة بشكل أمثل لإطلاق منتج أو خدمة جديدة، وتطوير طرق وأساليب جديدة للعمليات.
- تتضمن الريادة جهداً موجهاً نحو تنسيق العمليات الإنتاجية والتسويقية بشكل كامل.
- تشمل الريادة مجموعة من المهارات الإدارية الإبداعية، تعتمد على المبادرة الفردية واستخدام الموارد المتاحة، مع مستوى معين من المخاطرة.

¹ -فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد علي الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار، جامد، الأردن، 2010، ص 30

- تعبر الريادة عن الإدراك الكامل للفرص المتاحة، وتحليل الحاجات والرغبات والمشاكل والتحديات، واستخدام الموارد بكفاءة عالية لتطبيق الأفكار الجديدة في المشاريع.
- تعني الريادة القدرة على اتخاذ القرارات الهادفة نحو تحقيق الربح من خلال اختيار النشاط الاقتصادي الملائم.
- تتضمن الريادة العمل الذي يقوم به الفرد بشكل تلقائي، حيث يتعين عليه شراء بسعر معين في الوقت الحاضر، لبيع بسعر غير مؤكد في المستقبل، مما يجعله عرضة لحالات عدم التأكد.

ثانيا: معوقات ريادة الأعمال

تواجه ريادة الأعمال مشاكل عديدة، بعضها يعود إلى العوامل الخارجية التي تتعلق بالأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها الدولة، والتي تفرض تحديات تصعب على إدارة المؤسسة حلاً أو تغييراً لها وتتطلب التأقلم معها. بالإضافة إلى ذلك، هناك مشاكل داخلية ترتبط بنشاط وعمل المؤسسة، ويمكن تحديدها على النحو التالي:¹

1. معوقات التمويل: تواجه ريادة الأعمال صعوبات في الحصول على التمويل، حيث يصعب على المؤسسات الصغيرة الحصول على القروض المصرفية بسبب صغر حجمها وارتفاع احتمال المخاطرة، بالإضافة إلى نقص الوعي المصرفي وعدم توفير السجلات المحاسبية الكافية.
2. المعوقات السياسية والاقتصادية والتوجيهات الحكومية الإدارية: تعاني ريادة الأعمال من تداعيات التوجيهات الحكومية، ويشمل ذلك عدم وجود برامج توجيهية أو دعم فني، بالإضافة إلى عدم توفير إعفاءات ضريبية.
3. معوقات الخبرة التنظيمية ونقص المعلومات: تتمثل في نقص المعلومات والخبرة التنظيمية التي تؤثر على قدرة المؤسسات على حل المشاكل والتوسع في الأعمال.
4. معوقات العقار الصناعي: تتعلق بصعوبة الحصول على العقارات الصناعية بسبب عدم وجود سياسات واضحة للتنظيم، مما يؤثر على التنمية والتسيير في المناطق الصناعية.
5. المعوقات المتعلقة بالتسويق: تتضمن انخفاض جودة السلع، وعدم القدرة على الانتاج وفق المعايير المطلوبة، بالإضافة إلى تفضيل الجهات الحكومية للمؤسسات الكبرى.
6. الجباية: يعاني المستثمرون في القطاع الصغير والمتوسط من ارتفاع نسب الضرائب والاشتراكات المفروضة عليهم.

¹ - محمد العيد عفرون، مزيتي ابراهيم، اثر الروح المقاولانية لدى خريجي الجامعات في إنشائهم لمؤسساتهم الخاصة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة أكلي محمد او لحاج-البويرة-الجزائر، 2018-2019، ص 20.

7. البيروقراطية الإدارية: تتعلق بتعقيد الإجراءات الإدارية وتعدد الجهات التفتيشية والرقابة، مما يعيق نمو المؤسسات.
8. انخفاض الإنتاجية: يسببه سوء التخطيط وقلة الخيارات الفنية، مما يؤدي إلى انخفاض إنتاجية المشاريع.
9. تردي النوعية: ناتج عن استعمال الآلات القديمة وارتفاع أسعار المواد الأولية وصعوبة الاستعانة بالكوادر الهندسية والفنية المدارية.

المبحث الثاني: ماهية ريادة الأعمال النسائية

تشكل ريادة الأعمال النسائية محوراً مهماً في سياق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تعكس قدرة المرأة على المشاركة الفاعلة في سوق العمل وتحقيق النجاح في مجال ريادة الأعمال. إنَّ هذه الظاهرة تعزز من التنمية المستدامة وتعمق دور المرأة في التنمية الاقتصادية، وتسهم في تحقيق الاستقلال المالي للمرأة وتعزيز مكانتها في المجتمع.

تهدف هذه المقدمة إلى استعراض أهمية ريادة الأعمال النسائية ودورها في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة وتعزيز دورها في الاقتصاد المحلي. سيتم في هذا المبحث التعمق في مفهوم ريادة الأعمال النسائية وتحليل تطورها عبر الزمن، بالإضافة

المطلب الأول: التطور التاريخي لريادة الأعمال النسائية

1-رائدات الأعمال في الخمسينيات:

تنقسم النساء في هذا العقد إلى فئتين. الفئة الأولى اتجهت إلى إنشاء وإدارة نشاط ريادي حيث لم يكن هناك رجل يولد دخلاً. فالمرأة التي تخلص عن تعليمها وأي طموحات أخرى وأصبحت مولد دخل لبقية الأسرة.¹

أما الفئة الثانية، فكانت تعيش وفقاً للأدوار الاجتماعية واستيقظت في يوم من الأيام لتجد أنها إما تتولى إدارة المشروع الذي تركه الزوج أو أنها وأسرتها الخاصة ستكون الخاسرين. بالنسبة لهذه الفئتين من النساء، استغرق الأمر جهداً هائلاً لكسر خرائط المجتمع ورموزه.

ومع ذلك، كانت هذه النساء في الخمسينيات قليلات. فقد أخذ الأقارب الأعمال من العديد من النساء وعاشت هن وعائلاتهن حياتهن كمعالين بينما كانت لديهن الموارد أو لم تكن لديهن الموارد.

2- رائدات الأعمال في الستينيات:

كانت الستينيات هي العقد الذي بدأت فيه العديد من النساء المتعلمات في المدارس والكلية تطمح. كانت هذه نساء لم يُعبر عن طموحاتهن بشكل كبير، وقبلن تمثيلات المجتمع للتقاليد الاجتماعية والزواج، لكن سرعان ما اتخذن خطوات صغيرة لبدء مشاريع صغيرة للمرأة الواحدة في المنزل ومن المنزل. كانت هذه الأنشطة لا تزال نشاطات للتشغيل الذاتي والمشاركات ولكن وراء ذلك كانت بذور طموحات لاكتشاف معنى للذات وخيارات اقتصادية. لم تكن هذه المرحلة بعد للحصول على الاستقلال الاقتصادي أو الاكتفاء الذاتي الاقتصادي.²

3- رائدات الأعمال في السبعينيات:

كانت هذه العقدة هي العقدة التي أكملت فيها النساء تعليمهن ودخلن سوق العمل كمحترفات. فتحت النساء في هذا العقد آفاقاً جديدة. كانت هذه النساء ليست مثل أمهاتهن ولم تكن لديهن طموحات فحسب بل أيضاً طموحات. هنا، اعتبرت النساء العمل جزءاً مهماً من مساحة حياتهن. قبلت النساء الأدوار التقليدية الاجتماعية من الجيل الأكبر ولكن من زوجهن وزملائهن وأطفالهن، كانت تتوقع الفهم والدعم في مسؤولياتهن وكذلك ترغب في أن ينمو وينجح المشروع. أردن أن يُسمع صوتهن كقادة للموظفين ومديرات للمشروع إلى البيئة التجارية الخارجية.³

¹ - Bhardwaj G.N. et al, (2012), "Women Entrepreneurship in India: Opportunities and Challenges" CH Institute of management and communication, vol2http://www.chimc.in/Volume

² - نفس المرجع السابق

³ - Drucker, P. F. (1985). innovation and entrepreneurship practice and principles.

4- رائدات الأعمال في الثمانينيات:

كانت رائدات الأعمال في الخمسينيات والستينيات والسبعينيات قد قبلن كل من الأدوار الاجتماعية والمهنية. لعبن الدورين وحاولن تحقيق التوازن بينهما.

ومع ذلك، عندما جاءت الثمانينيات، كانت النساء قد تلقين تعليماً متطوراً للغاية في التكنولوجيا والتعليم المهني. كثيرات منهن حازن على درجات وشهادات في الطب والهندسة ومجالات أخرى مماثلة. دخل كثيرات منهن صناعة آبائهن أو أزواجهن كشركاء يساهمن بالتساوي. وفتحت النساء في مجالات أخرى عيادتهن الخاصة ودور الرعاية والعديد منهن فتنحن محلات بيع صغيرة، ومشاريع صغيرة للتصنيع ودخلن في تصدير الملابس. ومع ذلك، لم تكن كل هذه الاختيارات والبدايات تسير بسلاسة. فبالنسبة لكثيرات، كان المجتمع معادياً، وكانت الأسرة تعارض وتعارض، وكانت النساء يحملن الشعور بالذنب لعدم القيام بالدور الاجتماعي التقليدي والمناسب كونهن أمهات طبيبات.¹

5- رائدات الأعمال في التسعينيات:

كانت رائدات الأعمال في التسعينيات نوعاً مختلفاً نوعياً من النساء. كانت هذه النساء لديهن بالفعل نموذجاً في جيلي النساء السابقين. كانت نساء التسعينيات قادرات ومتمكنات وواثقات وجريئات. كانت تعرف ما الخيارات التي يجب عليهن اتخاذها، وكانت واضحة بما تريد القيام به، وتقدم وتفعل ذلك. هذه كانت المرة الأولى التي بدأ فيها التحدث عن مفهوم "الأفضل" بدلاً من ورثة الذكور. وأعطيت الإرث من الأب أو "التقليد" الآن للابنة بدلاً من الابن الذي قد يكون غير قادر وغير كفء.

مع الاستقلال الاقتصادي، اكتسبت النساء تقديراً ذاتياً عالياً واكتشفن أيضاً أنهن قادرات على التعامل مع الوضع بمفردهن. اليوم، النساء ليست لديهن خوف وتعلمن كيفية العيش بمفردهن، والسفر بمفردهن، وتربية الأطفال بمفردهن عندما تحدث الفشل في الزواج والشراكات الحياتية. بعض النساء قررن البقاء عزباً؛ فهن يقمن بحياة سعيدة ومرضية وناجحة في عملهن. يختار العديد من النساء اليوم أن يعيشن حياة بدون أطفال ويفضلن التركيز على العمل والعلاقات والتجربة الحرة. إيلا بهات مؤسسة SEWA، جمعية النساء العاملات الذاتية (SEWA) التي أسستها إيلا بالإضافة إلى الراحل آر فيند بوش، الرئيس آنذاك لرابطة عمال النسيج، هي لاعب رئيسي في تمكين التوظيف

¹ - 7. <http://www.publishyourarticles.net/eng/articles2/eightorganizations-that-arehelping-women-entrepreneurs-inindia/2737/>

بين النساء الريفيات في بيهاري. تأسست الجمعية في عام 1972، وتساعد النساء في شراء المصابيح الشمسية بقروض من SEWA وبيعها أو تأجيرها للعائلات في القرى والبلدات في بيهاري. نظراً لتميزها في مجال التمويل الصغير والعمالة، حصلت إيلا بهات على جائزة بادماشري، وجائزة بادمابوشان، وجائزة رامون ماجسياسي للعمل.

6- رائدات الأعمال في القرن الحادي والعشرين:

هذا القرن هو قرن الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والمؤسسات المالية. بدأت خبرة النساء في جميع هذه الصناعات تظهر وتندمج النساء كقوة لا يمكن تجاهلها.

مع انتشار التعليم والوعي، انتقلت النساء من المطبخ والحرف اليدوية والصناعات التقليدية إلى أنشطة غير تقليدية على مستوى أعلى. حتى الحكومة وضعت تأكيداً خاصاً على ضرورة إجراء برامج تدريب ريادية خاصة للنساء لتمكينهن من بدء مشاريعهن الخاصة. انتقال إلى الألفية القادمة، حيث ستخلق النساء نماذج جديدة لكونها ابنة تتحمل مسؤولية والديها، وهي زوجة ترغب في خلق منزل وأسرة، وأم تتولى مسؤولية الأطفال لتجعلهم أطفال الألفية الجديدة. هي أيضاً رائدة أعمال تبنى مشروعاً وتكتشف أهمية ومعنى حياتها في ذاتها. تقبل فرادة هويتها وتكون على استعداد لمشاركة المساحة. في الوقت نفسه مع كل أحلام التواصل تبحث عن التبادلية والكرامة والاحترام. هي أيضاً مفتوحة لحياة بدون زواج وتربية بدون أب.

النساء في العصر الحديث لديهن صورة جديدة في التسعينيات. إهن جاهزات لكل شيء، وأطفالهن متسلحون بإشرافهن إذا قرر أطفالهن، خاصة الأبناء، كسر التقاليد القديمة لمتابعة خطى الأب. بدلاً من ذلك، يختار أطفال التسعينات اتباع خطى أمهاتهن. على سبيل المثال قرر ابن تارلا دالال، سانجاي دالال، حاصل على درجة إدارة الأعمال، جعل طهي والدته مهنة بدلاً من الانضمام إلى عمل والده في مجال تجهيز المعدات الصناعية.

هذه المشاركات الأم-ابن نجحت في إلهام أبنائهن لمتابعة خطاهن، حيث كان يُفترض سابقاً بأن الابن يسلك طريق والده. ومع ذلك، تقدم الألفية القادمة مساحة تتجاوز الأفق الحالي حيث، بدلاً من الأمل، هناك مشاركة فعالة مع العالم، وبدلاً من الأحلام هناك التزامات، وبدلاً من التطلعات هناك خيارات، وبدلاً من المثل الأعلى هناك قناعات.¹

وهذه بعض النساء رائدات الأعمال الناجحات في العالم:¹

¹ - Gordon E, Natarajan K. Entrepreneurship Development Himalaya Publication House, Second Revised Addition,

✓ إندرا نوى، الرئيسة التنفيذية لشركة بيبسيكو، تُعتبر واحدة من أبرز رائدات الأعمال الناجحات على مستوى العالم. وُلدت ونشأت في تشيناي، وهي خريجة معهد الإدارة الهندي، وتميزت بتواجدها المستمر في قائمة فوربس لأقوى 100 امرأة في العالم.

✓ شاندا كوتشار، المديرية العامة والرئيسة التنفيذية لبنك ICICI، أحد أكبر البنوك في الهند، تعتبر شخصية مهمة في تشكيل مسار البنك التجزئة في البلاد. حاصلة على درجة البكالوريوس من معهد جامنلال باجاج للدراسات الإدارية في مومباي، وانضمت إلى البنك كمتدربة إدارية في عام 1984.

✓ إيكنا كابور، رئيسة إحدى شركات الإنتاج التلفزيوني الهندية الرائدة، بالاجي تيليفيلمز، تعد واحدة من أهم رائدات الأعمال في صناعة الترفيه في الهند.

المطلب الثاني: التحديات التي تواجه ريادة الأعمال النسائية

يتضح أن التمويل يشكل تحدياً رئيسياً، حيث يظهر أن النساء عموماً يبدأن مشاريعهن التجارية برأس مال أقل مقارنة بالرجال، وبالتالي، فإن مشاريعهن تكون أكثر صغراً، مما يؤثر على قدرتهن على الاستمرار والنمو. ورغم أن النساء يسعين جاهدين للحصول على التمويل الضروري لمشاريعهن، إلا أنهن يواجهن صعوبات في هذا المجال. ومنها:

➤ يتبين أن الحصول على التمويل في سياق ريادة الأعمال النسائية يعاني من تحديات متعددة. يقوم النساء عموماً بإنشاء مشاريعهن التجارية برأس مال أقل مقارنة بالرجال، وتكون مشاريعهن أكثر صغراً، مما يؤثر بشكل كبير على قدرتهن على الاستمرار والنمو. ومع ذلك، تظهر تحديات في الحصول على التمويل الضروري لتأسيس وتوسيع هذه المشاريع. فمن المشكلات الحقيقية التي تواجهها المرأة هي صعوبة الحصول على القروض المناسبة، حيث يفرض عليها شروط تعجيزية مثل الضمانات الكثيرة والفائدة المرتفعة ومدة السداد المقللة.²

➤ تواجه المرأة نقصاً في الضمانات القانونية، نتيجة لانخفاض نسبة تملكها للأصول، إذ تمتلك نسبة قليلة جداً من الأملاك وتحصل على حصة متدنية في الميراث. ويعود السبب في ذلك جزئياً إلى تقليل حقوقها القانونية في العديد من الدول، وفقاً لتقرير البنك الدولي لعام 2012.

¹ - <http://techstory.in/women-entrepreneurship-promotion/>

² - زيب محمد الجواوي، مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، المجلد 100، العدد 496، 2009. ص

- تواجه النساء صعوبات في الوصول إلى الأسواق الجديدة، حيث يتطلب ذلك معرفة وخبرة وتواصل. وعند دخولهن للسوق، يجدن أنفسهن غير مجهزة بالخبرة الكافية لتسويق منتجاتهن وخدماتهن، وهذا يعود جزئياً إلى نقص الدعم والتدريب اللازمين. وتشير الدراسات إلى أن السيدات غالباً ما تجد صعوبة في الدخول إلى الأسواق العالمية بسبب نقص المعرفة بمتطلبات هذه الأسواق، فضلاً عن التحديات المالية والاجتماعية المرتبطة بإقامة علاقات تجارية فيها.
- يظهر أن الوصول إلى التعليم يمثل تحدياً رئيسياً للنساء الراغبات في الشروع في رحلة ريادة الأعمال. فإداء متميز في السوق يتطلب مستوى عالٍ من التعليم، ورغم توفر التعليم الأساسي لمعظم النساء، إلا أن الحصول على تعليم عالي والتدريب الملائم يبقى صعباً بالنسبة لهن. يعود ذلك جزئياً للمسؤوليات الأسرية والمترلية التي تقع على عاتق النساء، مما يعيقهن من تحقيق تطلعاتهن في مجال ريادة الأعمال.
- تواجه النساء صعوبات في بناء الشبكات الاجتماعية اللازمة لدعم أعمالهن. فالتمييز على أساس الجنس، وعدم القدرة على المساومة، وتعامل الحكومة البيروقراطي، كل هذه العوامل تؤثر سلباً على قدرة النساء على بناء شبكات تواصل فعالة. ومن الملحوظ أيضاً أن الرجال يسيطرون على الشبكات الاجتماعية السائدة في السوق، مما يجعل من الصعب على النساء دخول هذه الشبكات والمشاركة فيها.
- يواجه النساء صعوبات في التواصل مع صناع القرار وممثلي الهيئات السياسية، في حين يتمتع الرجال بفرص أوسع في هذا الصدد. وتشير منظمة اليونسيف إلى أن نقص المعلومات يعيق النساء من بناء علاقات مستدامة مع صناع القرار، كما أن تفضيل الرجال لتولي المناصب الريادية يعيق دور النساء في الحياة السياسية والاقتصادية.

المطلب الثالث: نماذج ريادة الأعمال النسائية عبر العالم

أولاً: في الدول الغربية:

1. ريادة الأعمال النسائية في الولايات المتحدة الأمريكية¹:

- تعتبر الولايات المتحدة من الدول التي وصلت إلى مرتبة متقدمة في ريادة الأعمال بشكل عام، وريادة الأعمال النسائية بشكل خاص.
- يعود ذلك لمساهمة النساء في تطوير الاقتصاد من خلال إنشاء المؤسسات وتوفير فرص العمل.

1-1 عوامل نجاح ريادة الأعمال النسائية في الولايات المتحدة:

- البيئة الريادية.
- إمكانية الوصول إلى الموارد.
- المساواة في القيادة وحقوق المرأة.
- إمكانية النمو للمؤسسات التي تمتلكها النساء.
- وسائل تمويل المشاريع الريادية.

2-1 تطور عدد النساء المشاركات في ريادة الأعمال في الولايات المتحدة:

- تلعب ريادة الأعمال النسائية دوراً كبيراً في الاقتصاد الأمريكي من خلال مساهمة المرأة في جميع المجالات.
- في عام 2016، بلغ عدد النساء المالكات لمشاريعهن حوالي 3.11 مليون امرأة، يعملن ما يقارب 9 ملايين عامل وعاملة، ويديرون ما يقارب 6.1 تريليون دولار.
- كما احتلت الولايات المتحدة المرتبة الثانية عالمياً بعد كندا في نفس العام من حيث اقتحام النساء لبعض المجالات.

¹ - ميسود عبد الله ، عبد الرحمان قراري - المقاولاتية النسائية كدعامة أساسية لتحقيق التنمية المحلية ، المجلة الجزائرية للعلوم و السياسات الاقتصادية ، المجلد 8، - قالة ، الجزائر

كما احتلت الولايات المتحدة المرتبة الثانية عالمياً بعد كندا في عام 2016 في مجال اقتحام العنصر النسوي لبعض المجالات. يوضح الجدول أدناه ذلك.

الجدول رقم 03: نسبة النساء المشاركة في ريادة الأعمال حسب القطاعات

الدولة	الصناعات التحويلية	الخدمات %	الخدمات الاستهلاكية
كندا	20.4	37.8	41.7
الو.م.أ	18.9	29.1	51.9
المملكة المتحدة	7.5	32.1	61.4
ألمانيا	8.6	20	71.4
السويد	25.5	33.3	41.2

Source :Karen D, Hughes , (11-2015) Gem Canada report on Women's entrepreneurship 2013-2014 , University of Alberta, Canada .P31.

تم تقدير نسبة الريادة في القطاع التحويلي بحوالي 18.9% بينما بلغت نسبة الريادة في قطاع الخدمات حوالي 1.29% بالنسبة للخدمات الاستهلاكية، فقد احتلت نسبة الريادة النسائية حصة الأسد بنسبة 51.9% مقارنة بنسبة 7.41% التي حققتها كندا.¹

2- ريادة الأعمال النسائية في كندا:

يعتبر الكنديات مثلاً نموذجياً في مجال ريادة الأعمال، حيث بدأ عددهن في التزايد منذ عام 2000 فقد بلغ عدد المؤسسات الخاصة التي تملكها النساء في كندا 82,100 مؤسسة في عام 2012، مقارنة بـ 950000 مؤسسة في نفس العام بنسبة 6.35% وفي عام 2015، ارتفعت نسبة المؤسسات في مراحلها المبكرة في كندا إلى 45%.

تجاوزت مساهمة النساء الكنديات في الاقتصاد 18109 مليار دولار في الفترة من عام 1981 إلى عام 2015، وزادت نسبة النساء اللواتي يمتلكن مشاريعهن بنسبة 208% مقابل 38% للرجال خلال نفس الفترة. هذه الأرقام

¹ - نفس المرجع

توضح أن النساء في كندا يفضلن بدء أعمالهن الخاصة بدلاً من العمل لصالح المؤسسات الأخرى. هذا الاتجاه يؤدي إلى تقليل الفجوة بين الجنسين فيما يتعلق بالاستعداد لتحمل المخاطر المترتبة عن ريادة الأعمال، حيث تظهر الروح الريادية للمرأة الكندية بمستوى عالٍ واستعدادها لتحمل المخاطر، مما يجعل كندا من بين البلدان التي تنتشر فيها روح المقالة بين النساء.

3- ريادة الأعمال النسائية في فرنسا:

تعتمد المرأة في فرنسا على إمكانيات مالية محدودة بالمقارنة مع الرجل، وترجع هذه الوضعية إلى التحديات التي تواجهها عند التعامل مع البنوك. يُلاحظ أن نسبة كبيرة من النساء اللواتي يسعين للانخراط في ريادة الأعمال لا يستفيدان من الموافقات على القروض، وحتى النساء اللواتي يتمتعن بتلك الموافقات يتسنى لهن فقط توفير عدد محدود من فرص العمل. في عام 2006، وحده، استطاعت هذه الفئة من النساء توفير حوالي 746 ألف منصب عمل.

وبلغت نسبة النساء الراغبات في مجال ريادة الأعمال في فرنسا 25٪، وهو رقم يُعادل 600,000 امرأة فقط في عام 2004. يعكس تأسيس شركة مخصصة للسيدات الراغبات في مجال ريادة الأعمال في فرنسا، والتي يُعدُّ إطلاق مشروع "امرأة باريس العجيبة" في عام 2016، انعكاساً للتوجه المتزايد للنساء نحو المشاركة الفعالة في سوق العمل وتحقيق النجاح في مجال ريادة الأعمال¹.

يشمل مشروع "امرأة باريس العجيبة" حوالي 30 شركة ناشئة، ومن بين الأمثلة البارزة للنساء الراغبات في ريادة الأعمال في فرنسا الآتي:

- "لومي متيل"، التي تعمل كمهندسة في مجال الإعلام الآلي وتأسست شركتها الناشئة "سوفيز" التي تختص في تطوير البرمجيات للإعلام الآلي من خلال التطبيقات الذكية.
- "قريقولات فريديريك"، حاصلة على شهادة عليا في مجال التجارة، ومؤسسة لشركة "سليش أند وبياك" المتخصصة في تعديل وترتيب الصور وجمع وبيع البيانات للعلامات التجارية.

¹ -مغنتا صبرينة و آخرون، واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر في ظل تجارب دولية، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 14، العدد 15، سيدي بلعباس، الجزائر 2018، ص 102.

4 - المرأة الريادية في الهند :

يمكن وصف النساء في الهند بأنهن نجحن، ولو بشكل نسبي، في تحدي المجتمع، وأصبحن شخصيات بارزة في مجال المال والأعمال الخاصة. يبرز نجاح العديد منهن في مجالات العقاقير ومستحضرات التجميل وتجارة الشاي، بالإضافة إلى الخدمات المالية، ومؤخراً بدأت في التعامل مع الشركات الأوروبية والأمريكية. وتشير إحصائيات مركز أبحاث الأعمال التجارية للنساء إلى أن نسبة النساء الهنديات في مجال ريادة الأعمال بلغت 9%.

5- المرأة الريادية في ألمانيا :

في عام 2000 سجّلت ألمانيا حوالي 3.1 مليون شركة تعود ملكيتها للنساء، حيث حققت نحو 522000 امرأة تملك شركتهن مبيعات سنوية تتجاوز 16620 يورو، ما يمثل 18% من إجمالي أرباح الشركات الألمانية بالإضافة إلى ذلك، قدّمت هذه الشركات نحو 2 مليون فرصة عمل.

أما إيرادات هذه الشركات فقد قُدرت بحوالي 232 مليار يورو، وهو ما يُمثل نسبة تقريبية تبلغ 6% من إجمالي حجم التداول، أو نحو 11% من قيمة التداول التي حققتها الشركات ذات الملكية الخاصة.

6- المرأة الريادية في السويد:

في عام 2001، بلغت نسبة النساء الراغبات في الريادة والمشاركة في سوق الأعمال 28%، وكلهن كانوا من أصحاب الشركات الجديدة. كما أظهرت البيانات أنهن في المتوسط يوظفن حوالي 6.0 عاملين بدوام كامل، بينما يبلغ متوسط عدد العاملین بدوام كامل لدى 1.7 للرجال.¹

ثانياً: في الدول العربية:

1-ريادة الأعمال النسائية في تونس:

¹ - آسيا كسور: تجربة المرأة العاملة في المشاريع الصغيرة و أعمال المقاوله ، مجلة التراث - العدد 18 ، الجلفة ، الجزائر ، 2015 ص17.

في بداية التسعينات من القرن الماضي، أسست الغرفة الوطنية لسيدات الأعمال، التابعة للاتحاد التونسي للتجارة والصناعة التقليدية، بهدف تشجيع وتمكين النساء رائدات في تونس. وقد كانت مهمة هذه الغرفة في تكوين النساء رائدات وتعليمهن مهارات إدارة الأعمال وتمكينهن من التسويق لمنتجاتهن. وفي ذلك الوقت، كان عدد النساء رائدات في تونس لا يتجاوز 200 امرأة مقاوله، حيث كان يعملن في مجالات مختلفة مثل الصناعة والتجارة والخدمات.

كان قطاع النسيج هو الأكثر شعبية بين النساء رائدات في تونس في ذلك الوقت، إلا أنه اتسم بتنوع نشاطهن حيث انتقلن إلى مجالات أخرى مثل الفنادق والإلكترونيات والتكنولوجيا الكهربائية، والتي كانت في السابق محصورة بشكل رئيسي للرجال. تعزى هذه الظاهرة إلى الدعم الذي قدمه الرئيس زين العابدين للنساء رائدات في تونس، حيث كان يقوم بتكريم أفضل امرأة رائدة وأفضل رجل مقاول في اليوم الوطني للمؤسسة، مما شجع على نشر روح الريادة بين النساء التونسيات.

وفي آخر الإحصائيات التي أصدرها المرصد العلمي للريادة في عام 2015، أشارت إلى أن نسبة النساء رائدات في تونس تعادل 3.5% من إجمالي عدد النساء البالغات، وهو ما يصنف تونس في المرتبة 43 من بين 60 دولة مشاركة في الدراسة. وإذا ما قورنت بالريادة الرجالية، التي بلغت نسبتها 15% من إجمالي عدد المقاولين الرجال في المرتبة 23، فإن هذا يشير إلى أن تونس تسعى نحو المساواة بين الجنسين وتشجيع دور المرأة في المجتمع، لكن لا تزال هناك تحديات تواجه النساء رائدات في تونس، مثل صعوبة الحصول على التمويل البنكي والوصول إلى الأسواق وقلة استخدام التقنيات المعلوماتية الحديثة في عمليات الإدارة لارتفاع تكلفتها.¹

2-ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية

بروز ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية يعزى إلى عوامل الفرص والتحديد الذاتي بغرض تحقيق التوازن والتكامل، بدلاً من دوافع الحاجة، نظراً لثراء المملكة واكتفاءها بالثروات. يسعى النساء المشاركات في ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية إلى إثبات أنفسهن في المجتمع التقليدي وتحقيق الثراء والقوة، وقد بلغ عدد النساء العاملات في مختلف المجالات حوالي 300 سيدة، مع وجود 43 ألف سجل تجاري للمشاريع التي يملكها نساء سعوديات وفقاً لإحصائيات عام 2014. ومع ذلك، تواجه السعودية، مثل باقي الدول العربية، تحديات

¹ - آسيا كسور، مرجع سبق ذكره، ص 11

اجتماعية، بما في ذلك النظرة الذكورية المتدنية للمرأة الرائدة، والبيئة المحافظة التي لا تقبل الاختلاط، والتحديات المالية نتيجة لتعسر البنوك في تقديم التمويل للنساء رائدات والمعاملات البيروقراطية. ونتيجة لذلك، تعتمد النساء السعوديات على الممتلكات الشخصية في مشاريعهن، ويتمحور نشاطهن في بيع وشراء الملابس ومستحضرات التجميل والاكسسوارات، وإقامة أستوديوهات التصوير النسائي.

3-ريادة الأعمال النسائية في البحرين

من جهة أخرى، كان للمرأة البحرينية حضور ملموس في مختلف المجالات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، حيث كانت تمارس مجموعة واسعة من الأعمال بدءاً من الخياطة والتطريز المتزلي وصيد السمك وصولاً إلى الأعمال الزراعية. وفي بداية التسعينات، توسعت دائرة مشاركة المرأة في المجالات الجديدة مما ساهم في تطوير آفاقها الفكرية وتمكينها اقتصادياً، مع ظهورها كمقاولة. وتعزى هذه الظاهرة في البحرين جزئياً إلى العائلة وتأثير الأب المقاول الذي يحفز أبناءه وبناته على روح المقاولة والرغبة في إنشاء المشاريع. وتتبنى مملكة البحرين العديد من المبادرات لدعم المرأة في سوق العمل، من خلال سياسات وأنظمة واستراتيجيات تهدف إلى تمكينها اقتصادياً، بما في ذلك إطلاق الرؤية الاقتصادية للمملكة البحرين حتى عام 2030.¹

4 - ريادة الأعمال النسائية في مصر:

تاريخياً، أسست هدى الشعراوي "الاتحاد النسائي المصري لقضية المرأة"، أول مؤسسة نسائية في مصر عام 1923، بهدف تشجيع المرأة على مواجهة التحديات في الحياة العامة والانخراط في المجال الاقتصادي. في عام 2015، بلغ عدد جمعيات سيدات الأعمال في مصر أكثر من 350، والتي تسيطر على نسبة تزيد عن 40% من قوة العمل في مصر. انضمت مصر أيضاً إلى الاتحاد الدولي للسيدات صاحبات المؤسسات المتواجد في فرنسا، الذي يضم 52 دولة في عام 2015.

تعتمد المرأة الريادية في مصر بشكل كبير على المصادر الذاتية وغير الرسمية مثل الميراث وبيع الأصول مثل الأراضي والعقارات والذهب، بالإضافة إلى مدخراتها الشخصية أو مدخرات الزوج. يرجع ذلك إلى صعوبة الحصول على

¹ - نفس المرجع ، ص 12

قروض كبيرة من مؤسسات التمويل الرسمية، نظراً لتفضيلها لمنح القروض للرجال. ومع ذلك، فقد قامت سيدات الأعمال المصريات بتأسيس مراكز لتدريب الفتيات بهدف تأهيلهن كسيدات أعمال قادرات على المنافسة.

تشير التقديرات إلى أن "النساء الرياديات في مصر ليست أقل كفاءة وقوة من الرجال المقاولين". بينما يتحمل البعض البطالة والفقر، وتشجعهم الرغبة في تحقيق الاستقلال المالي، يسعى البعض الآخر منهن اللواتي ينتمين إلى عائلات ثرية إلى تحقيق مكانة اجتماعية وإثبات الذات من خلال ريادة الأعمال.¹

5- ريادة الأعمال النسائية في المغرب

تعتبر ريادة الأعمال النسائية في المغرب ظاهرة محدودة نسبياً، حيث لم يتجاوز عدد النساء الرياديات المسيريات أو المالكات للمقاولات عتبة 700 امرأة مقاولة. تتوزع هذه النساء على قطاعات متعددة، معظمهن يعملن في القطاعات الصغرى والمتوسطة، ويتركز عملهن في الملابس والخدمات. يعتبر العمر الذي يتراوح بين 30 و39 سنة هو الأكثر شيوعاً بين النساء المقاولات.

نتائج دراسات أولية أشارت إلى أن ثلث النساء الرياديات يملكن تجربة مسبقة في المجال، ونسبة 8% منهن كانت لديهن تجربة في القطاع العمومي، بينما يملكن شهادات جامعية بنسبة 60%، وشهادات من مدارس التجارة بنسبة 28%. تظهر هذه الدراسات أن النساء المقاولات في المغرب يواجهن صعوبات في التوازن بين الحياة المهنية والمترتبة، مع ذلك يظل العديد منهن راضيات عن نجاحهن وقدرتهن على مواجهة هذه التحديات.

بالرغم من التحديات التي تواجههن، إلا أن المرأة المقاولة في المغرب تشهد تطوراً مستمراً، حيث يساهم دعمهن من المنظمات الأجنبية والدولية في تعزيز قدرتهن وتبادل الخبرات مع نظرائهن في الخارج. ويساهم التدريب والتأهيل الذي يقدمه العديد من الجمعيات والمنظمات في تعزيز قدرات النساء المقاولات وزيادة تنافسيتهن.

من الجانب الآخر، تواجه المرأة الريادية في المغرب تحديات تقنية في الإنتاج ومشاكل في التوزيع، بالإضافة إلى صعوبات في الحصول على التمويل. ومع ذلك، فإن التوجه نحو التطور والتحسين يبدو واضحاً، خاصة مع زيادة الدعم الخارجي والتركيز على بناء قدرات المرأة في مجال ريادة الأعمال.²

¹ - أسيا كسور، مرجع سبق ذكره، ص 19

² - صبرينة مغانم، مرجع سبق ذكره، ص 44

خلاصة الفصل:

يعكس هذا الفصل أهمية ريادة الأعمال النسائية كمحرك رئيسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث يبرز دور المرأة في تعزيز الابتكار والإبداع في سوق الأعمال وتحقيق النجاح في مجال ريادة الأعمال. وقد تناول الفصل مفهوم ريادة الأعمال النسائية ومميزاتها ومعوقاتها، بالإضافة إلى استعراض تطور ريادة الأعمال النسائية عبر العالم ودورها في تعزيز التنمية الاقتصادية.

أظهر الفصل أيضاً مسار النشاط النسائي في مجال ريادة الأعمال في السياق الجزائري، ودرس تطور العمل النسائي قبل وبعد الاستقلال، مع التركيز على أهمية ريادة الأعمال النسائية في تعزيز التنمية المستدامة وتحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر.

توصل الفصل إلى أهمية تطوير السياسات الداعمة لريادة الأعمال النسائية وتوفير البيئة الملائمة لتحفيز المرأة على المشاركة في سوق الأعمال وتحقيق الازدهار الاقتصادي. كما أظهر الفصل أهمية تعزيز التوجيهات التعليمية والتدريبية للنساء وتوفير الدعم الفني والمالي اللازم لبناء وتطوير مشاريعهن الخاصة.

بهذا يختتم الفصل الثاني بإبراز أهمية ريادة الأعمال النسائية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، وضرورة دعم وتشجيع دور المرأة كعنصر أساسي في بناء الاقتصاد المحلي وتحقيق التنمية المستدامة.

الفصل الثالث

دراسة تحليلية للتمكين الاقتصادي للمرأة في مجال ريادة

الأعمال في الجزائر

تمهيد:

أدركت الجزائر أهمية ادماج وتمكين المرأة في مجال التنمية، والقيام بدورها الاقتصادي والاجتماعي، والإفادة من امكانياتها وخبراتها فهذه المجالات وفرت الدولة الجزائرية البيئة القانونية الداعمة للمشاركة الإيجابية للمرأة، ويتضح ذلك من حرص الدستور والمنظومة التشريعية في الجزائر على اسهام المرأة في نشاطات الحياة المتنوعة، وفي مقدمتها الأنشطة الاقتصادية، هذا فضلا عن الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها والإنجازات المؤسساتية التي تم إرساؤها لتحقيق لتمكين المرأة وتفعيل دورها في التنمية، وذلك بالاعتماد على عدة وكالات داعمة ومشجعة للمرأة من اجل دخولها عالم ريادة الاعمال عن طريق تقديم الدعم المالي لها ومرافقتها لضمان ديمومة واستمرارية مشاريعها من اجل تعزيز درها في المجتمع.

المبحث الأول: تحليل مسار النشاط النسائي الريادي في الجزائر

منذ العصور القديمة، قامت المرأة الجزائرية بدور بارز في تعزيز النمو الاقتصادي لبلادها، حيث شكل عملها جزءاً لا يتجزأ من الحياة الاقتصادية المحلية. ومع ذلك، كانت مساهمتها تتم بشكل غير مرئي نظراً لأنها كانت تنجز في دواخل المنازل أو في الحقول، ولم تُدرج ضمن إحصاءات النشاط الاقتصادي الوطني. في هذا السياق، يُسلط الضوء على تطور العمل النسائي في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، ويُبرز أهمية دور المرأة في ريادة الأعمال كوسيلة لتعزيز التنمية الاقتصادية وتحقيق الاستقلال المالي والاجتماعي.

المطلب الأول: تطور العمل النسائي قبل وبعد الاستقلال

أولاً: قراءة سوسيو تاريخية لعمل المرأة في الجزائر :

في فترة الاستعمار، كانت المرأة الجزائرية تتحمل مهاماً متنوعة ومتعددة، حيث كانت أعمالها تتفاوت بحسب المنطقة التي تعيش فيها. في المناطق الريفية، كانت تشتغل في الحقول وتربية المواشي، بينما في المدن كانت تعمل في الخياطة، الحياكة، والتوليد. وكذلك في الصحراء، كانت تنشط في مجال الحياكة وصناعة الفخار. بشكل عام، كانت المرأة الجزائرية تساهم في دعم الثوار من خلال خياطة الملابس، وإعداد الطعام، والعناية بالجرحى.

في عام 1956، تم تسجيل حوالي 400 امرأة مجاهدة مقابل 300 ألف رجل، ومع ذلك، كانت مشاركتهن في النشاط الاقتصادي والريادة الاقتصادية ضعيفة للغاية. فنسبة النساء الناشطات في مجال المقاولات أو الأعمال الاقتصادية كانت تمثل 1% فقط. وكانت أهم أنشطتهن في طحن الحبوب باستخدام وسائل تقليدية، ونقلها إلى المراكز الرئيسية في أعلى الجبال والغابات لبيعها، بالإضافة إلى صناعة الزرابي والألبسة الصوفية وتسويقها، وكذلك المشاركة في المبادلات التجارية لتلبية احتياجات ولوازم البيت¹.

بعد الاستقلال، قطعت المرأة الجزائرية مسافات طويلة لتثبت ذاتها وتؤكد وجودها في مختلف المجالات. وبعد مرور أكثر من خمسة عقود على استعادة الجزائر لسيادتها، نجحت المرأة في تحقيق مكانة محترمة على مستوى الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية. ولأنها شاركت بشكل بطولي جنباً إلى جنب مع الرجل خلال فترة

¹--Farida Ruthène, « La Contribution des Femmes Algériennes à la R évolution de Libération 1954-1962 », Democratic Arab Center-For Strategic Political & Economica Etudies, Département des études féminines, n 958 ,p 34.

الثورة التحريرية وفترة ما بعدها من عملية البناء والتطوير، فإنها جنت الاعتراف بأنها شريكة في عملية التنمية المحلية للبلاد.

مرت المرأة الجزائرية خلال هذه الفترة بمراحل انتقالية متعددة، تأثرت بالتغيرات المجتمعية والتحديات الداخلية والخارجية، سواء كانت إيجابية أم سلبية، سواء على الصعيدين السياسي والاقتصادي. ومن الناحية السياسية، شهدت المرأة تحولين رئيسيين:

– في مرحلة الأحادية الحزبية، تمثلت فترة انتقالية من الاستعمار إلى نظام ينادي بشرعية الثورة، حيث سعى حزب جبهة التحرير الوطني للسيطرة على مقاليد الحكم. وبسبب الفكر التقليدي السائد، كانت المرأة في وضعية شبه مهمشة، إلا أن النظام الجزائري قدم لها بعض الحقوق، حيث جاء في أول دستور للجزائر المستقلة في عام 1963 إقرار المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات، بهدف إخراج المرأة من الوضع التقليدي الذي كانت تعيشه.

ومنح قانون خميسي الذي صادق عليه المجلس التأسيسي في 29 جوان 1963، مكانة هامة للمرأة، من خلال إشراكها في الحياة العامة وإعطائها فرصة للتعليم. وارتفعت نسبة التعليم للمرأة إلى 37% في عام 1977، مما أدى إلى زيادة اليد العاملة النسائية بأكثر من ثلاث مرات في أقل من 40 سنة، حيث بلغت اليد العاملة النسائية 5.2% في عام 1977. ورغم هذا الارتفاع الإيجابي، فإن هذه النسبة تظل ضئيلة مقارنة بالمغرب وتونس، حيث بلغت 26% في المغرب و 25% في تونس¹.

تضمن ميثاق الجزائر في عام 1964 نداءً صريحاً للمرأة الجزائرية يدعوها للمشاركة في العمل السياسي والاقتصادي، وأن تجعل طاقتها في خدمة بلدها من خلال المشاركة الفعالة في الحياة العامة، حيث يُعتبر العمل السبيل الحقيقي لتفقيتها².

في المرحلة التعددية الحزبية، جاء تطبيق النظام التعددي بعد وصول الرئيس الشاذلي بن جديد إلى الحكم عام 1988. لم تظهر مظاهر تطبيق حقوق المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين بشكل فعلي إلا في هذه الفترة. في فترة حكم الرئيس هواري بومدين، كانت هناك بعض التحفظات والتشدد لتكون المرأة والرجل في نفس الرتبة، ولكن مع تطبيق التعددية الحزبية في عهد الرئيس شاذلي، اتسعت حظوظ المرأة في التعليم والعمل، خاصة في المجال الاقتصادي.

¹ – حمزة زيتوني "المرأة الجزائرية شريك أساسي في التنمية المحلية"، مجلة جواهر الشروق، العدد 17، 2015/09/35، الجزائر، ص 49.

² – حمزة زيتوني مرجع سبق ذكره، ص 50.

وفقاً لإحصائيات الديوان الوطني للإحصاء، تضاعف عدد النساء العاملات 20 مرة منذ عام 1988 حتى عام 2015، حيث ارتفع عدد النساء العاملات من 50090 ألف إلى 275.2 مليون. كما بلغت نسبة القوة العاملة النسائية %1.18 في سبتمبر 2014، من بين إجمالي القوة العاملة البالغة حوالي 453.11 مليون شخص.

في عام 1995، صادقت الجزائر على مؤتمر بكين، واتجهت الحكومة إلى اعتماد سياسات تستجيب لقضايا ومتطلبات المرأة والقضاء على كل أشكال التمييز ضدها، بما في ذلك إنشاء الوزارة المنتدبة المكلفة بقضايا الأسرة ووضع خطط وبرامج للتكفل بالنساء المهمشات وإدماجهن في الحياة العامة.

ولم تصل نسب التمثيل السياسي للمرأة إلى مستوى طموح المرأة الجزائرية، حيث بلغت نسبة المشاركة النسائية في البرلمان %75.7 في العهدة من عام 2007 إلى عام 2012، وارتفعت إلى %38.31 في تشريعات عام 2017، حيث بلغ عدد النساء النواب 145 امرأة من إجمالي عدد النواب البالغ 1462¹.

ثانياً: مجالات عمل المرأة في المجتمع الجزائري

حتى يومنا هذا، لا تزال المرأة الجزائرية تتجه نحو المهن التي لا تتعارض مع دورها في البيت. ونتيجة لذلك، ينحصر عمل المرأة في مجالات تقليدية معينة، مثل التعليم والطب والتمريض والعمل الإداري والمكثي. ولا تميل كثيراً إلى الأعمال التي تتطلب السيطرة والسلطة والقيادة، وذلك بسبب عدم وجود الثقة الكافية في نفسها لاتخاذ مثل هذه المسؤوليات.

تأتي هذه الوضعية نتيجة لعدم تحضير المرأة لذلك، سواء من قبل الأسرة أو المجتمع، الذي يُعتبر المسؤول الأول عن هذا الوضع. حيث لم يُعظم بعد فكرة تمكين المرأة من القيام بأعمال كانت مخصصة للرجال فقط، وعلى هذا الأساس، يتأثر نوع النشاطات التي تقوم بها المرأة في الوسط العائلي بالوسط الاجتماعي والثقافي الذي تعيش فيه، حيث يوجه المرأة للتخصص في بعض المهن ويبعدها عن البعض الآخر².

ثالثاً: حصيلة المشاريع النسائية في الجزائر

¹ مزرة زيتوني مرجع سبق ذكره، ص 52.

² بوكرووح، الجزائر في المرتبة 25 عالمياً في مجال تمثيل النساء بالبرلمان، مجلة بوابة الشروق، العدد 8280. الجزائر، 51 ص، 2018 جانفي 20

توجد زيادة بنسبة تقريبية تصل إلى 1% في عدد النساء الرائدات في الفترة من عام 2010 إلى 2015، حيث وصل العدد إلى 136449 امرأة تمتلك مؤسساتهن، وفقاً لإحصائيات ديوان الوطني للإحصاء، مع تقسيمهن وفقاً لطبيعة القانون للمؤسسات.

وبحسب الإحصائيات المقدمة من المركز الوطني للسجل التجاري حتى نهاية فبراير، فإن عدد سيدات الأعمال في الجزائر بلغ 143010 امرأة، ويشمل هذا الرقم فئات المقاولات المسجلة كرئيسات لمؤسسات "بشخصية معنوية"، والتي يمثلن 6% من إجمالي مسيري المؤسسات، سواء رجالاً أم نساء، بالإضافة إلى النساء التجارات "شخصية طبيعية"، اللاتي يمثلن 8% من إجمالي المتعاملين الاقتصاديين ذوي الشخصية الطبيعية¹.

المطلب الثاني: أهمية زيادة الأعمال النسائية

يتركز الاهتمام المتزايد بريادة الأعمال النسائية في الوقت الحاضر على أهمية دورها الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع. على مدى السنوات الأخيرة، شهدنا إجراء العديد من الدراسات حول هذا الموضوع، خاصة في البلدان ذات النظم الاقتصادية الأنجلو-سكسونية، بهدف جذب انتباه الحكومات والمؤسسات الاقتصادية إلى دور ريادة الأعمال النسائية عند صياغة استراتيجياتها، نظراً للأثر المتزايد والمهم الذي تلعبه هذه الريادة في تحقيق التنمية المستدامة على مختلف الأصعدة.

أظهرت الدراسات أن هناك علاقة إيجابية وثيقة بين مستوى نشاط ريادة الأعمال والنمو الاقتصادي، حيث أشارت هذه الدراسات إلى أن مشاركة المرأة في مجال الريادة تعتبر عاملاً إيجابياً بشكل كبير، وتفسر بشكل كبير اختلافات النمو بين الدول المختلفة. وأشارت تقارير أخرى إلى أن بعض الدول تشجع النساء على دخول مجال الريادة وتطوير المؤسسات، وذلك نتيجة توجُّهها الخاطيء نحو تحقيق أهداف النمو والريادة.

ومع ذلك، فإن الدراسات والتقارير تؤكد تأثير ريادة الأعمال النسائية على الاقتصاد الوطني لتلك البلدان، حيث قام المكتب الدولي للعمل بتقييم الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال النسائية في بعض الدول الإفريقية، وأظهرت الدراسة أن المرأة تلعب دوراً كبيراً في خلق فرص العمل، وهذا بالتزامن مع تطور مؤسساتها، حيث كانت معظم فرص العمل توجه للنساء.

¹ عبد الوهاب وكروج، مرجع سبق ذكره، ص93.

في إطار البحث حول ريادة الأعمال النسائية، قامت دراسة في زامبيا بتحليل عينة تضم 118 امرأة تملك ما مجموعه 144 مؤسسة (مع وجود بعض الحالات حيث يمتلك بعض النساء أكثر من مؤسسة)، حيث تم إجراء استطلاع هن، وتبين أن هؤلاء النساء يعملن على تشغيل 1013 شخصاً، منهم 973 عاملاً دائماً، مما يشير إلى وجود متوسط يبلغ 2.8 موظف دائم في كل مؤسسة. وفي سياق مماثل، خضعت 128 امرأة رائدة في تزانيا لاستطلاع، وتم توظيف 752 شخصاً، بمتوسط يصل إلى 8.8 عامل لكل مؤسسة¹.

وفي دراسة أخرى قام بها مشروع رصد ريادة الأعمال العالمي (GEM) على 37 دولة، اكتشف الباحثون فروقاً كبيرة في مستوى النشاط الريادي بين الجنسين، مع انحصار بعض هذه الفروق في إسبانيا وكندا. كما أوضحت هذه الدراسة وجود ارتباط قوي بين النمو الاقتصادي ومعدل النشاط الريادي، حيث تم العثور على ارتباط ذو دلالة إحصائية بقيمة 81.0، مما يشير إلى العلاقة بين نسبة مشاركة النساء ومعدل النشاط الريادي للدول. وهذه النتائج تؤكد على إمكانية نساء الأعمال في تطوير مؤسساتهن وتمثيلهن كمصدر هام للتطور الاقتصادي.

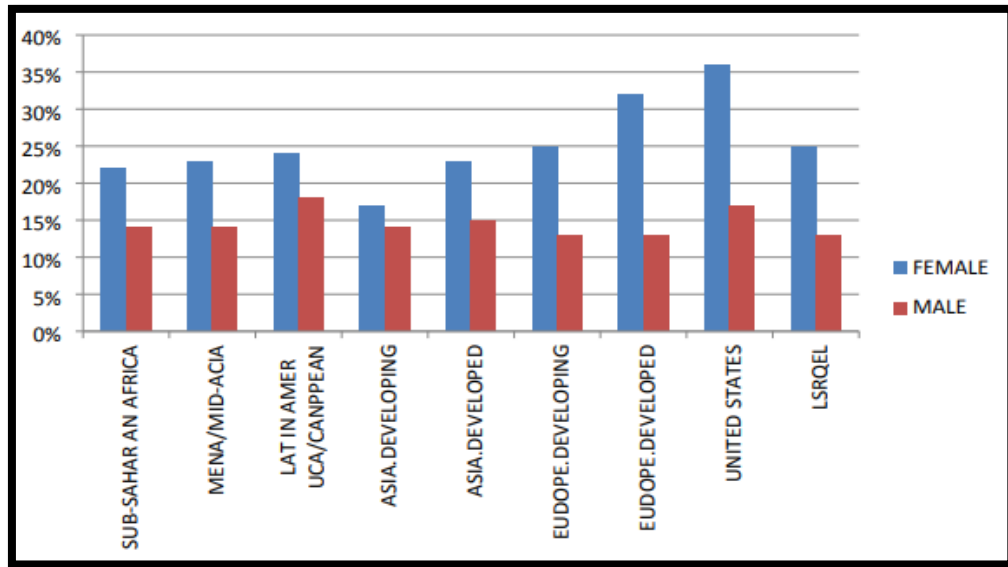
وتم تأكيد هذه النتائج مرة أخرى في دراسة أجراها باحثون في عام 2012 حول النساء رائدات مقارنة بالرجال، حيث قاموا بمقارنة بين 67 دولة ذات مستويات اقتصادية متفاوتة. هدفت الدراسة إلى قياس دور المرأة رائدة في التفكير الإبداعي والتوظيف، وتوسيع نشاطاتها على المستوى العالمي. وقد كانت النتائج ملحوظة، حيث سجلت اختلافات كبيرة بين الجنسين في تحقيق الأهداف المنشودة، مع وجود إرادة قوية من قبل النساء لتطوير مؤسساتهن وتوسيع نشاطاتهن لتشمل الأسواق العالمية.

بالنظر إلى معيار المساهمة في التفكير الإبداعي، يوضح الشكل أدناه المقارنة بين النساء والرجال فيما يتعلق بنسبة المشاركة في الإبداع، حسب تصنيف المناطق كما ورد في التقرير²:

الشكل رقم 01 مقارنة بين معدل النساء الرياديات والرجال فيما يخص تطور المنتجات والخدمات:

¹—عبد الوهاب بوكروخ، مرجع سبق ذكره، ص 93

²—عبد الوهاب بوكروخ، مرجع سبق ذكره، ص 94

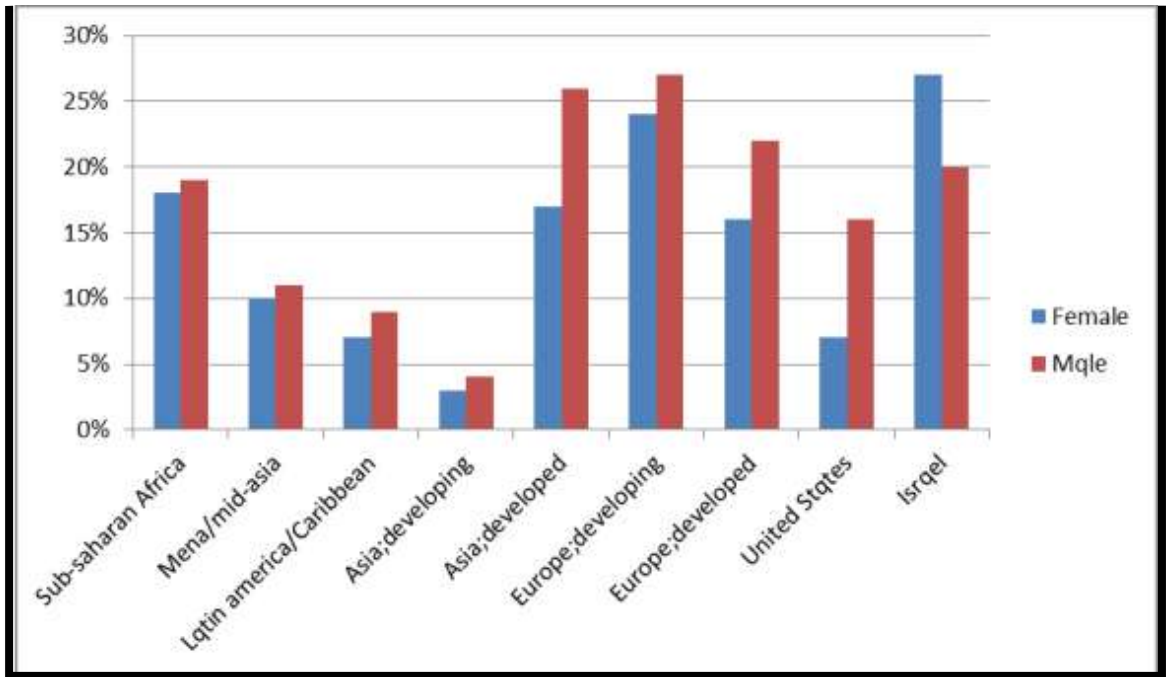


Source: Global entrepreneurs hip monitor ;2012womens report; édition/2013, P13.

تؤكد النتائج المتوصل إليها حقيقة أن النساء رائدات يتميزن بمبادرات تطويرية وابتكارية لتحقيق الميزة التنافسية، وبتفاوت هذا الأمر باختلاف المناطق. فعلى سبيل المثال، نجد أن منطقة جنوب الصحراء الإفريقية تشهد اهتماماً كبيراً من النساء رائدات بالابتكار والتطوير بفارق يصل إلى 8% مقارنة بنظيرتهن الرجال، بينما تصل هذه النسبة إلى 9% في مناطق آسيا الوسطى ودول البحر الأبيض المتوسط. ومع ذلك، يتسع الفارق لصالح المرأة رائدة أكثر في الدول الأوروبية المتطورة والولايات المتحدة الأمريكية بنسبة تصل إلى 19%. وتؤكد هذه النتائج على فرضية مفادها أن النساء يسعين إلى الاستدامة من خلال مشاريعهن، وليس فقط كمصدر دخل مؤقت.

أما بالنسبة لمعدل المؤسسات التي قامت بتدويل نشاطها، فإننا لا نجد اختلافاً كبيراً في النسب، كما يظهر في الشكل البياني أدناه:

الشكل رقم 02 مقارنة بين معدلات تدويل النشاط حسب جنس المنشأ والمنطقة.

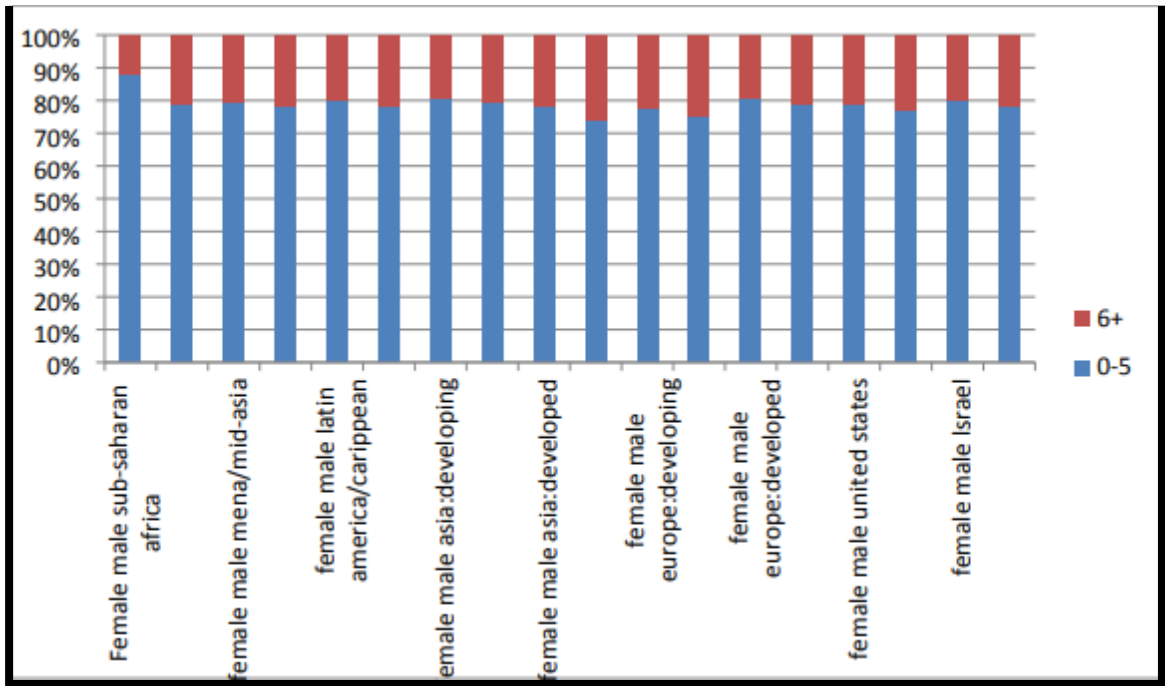


Source : op. Cite ,p36.

كما يُظهر في الشكل السابق، يتضح عدم وجود فارق بين النساء رائدات والرجال فيما يتعلق بتدويل النشاط، على الرغم من اختلاف مستويات النمو الاقتصادي بين الدول. يُلاحظ أن ذلك لم يكن العامل المميز بين الدول، بل كانت هناك نسبٌ ملحوظة من المؤسسات المتساوية التي اتجهت نحو تدويل أنشطتها.

أما فيما يتعلق بالمساهمة في توفير فرص العمل، فإننا نلاحظ ذلك من خلال الشكل الذي يتزامن معه

الشكل رقم 03 مقارنة بين مساهمة المؤسسات في التوظيف حسب الجنس والمستوى الاقتصادي للمنطقة



يوضح الشكل البياني مساهمة المؤسسات في خلق فرص العمل، حيث يُعرض الجزء الأزرق نسبة المؤسسات التي توفر منصب واحد على الأقل من بين صفر إلى خمسة عمال، بينما يُعرض الجانب الأحمر النسبة المتوية للمؤسسات التي توفر أكثر من ستة مناصب عمل. ويُلاحظ من خلال المقارنات القائمة، حسب جنس المؤسس والمستوى الاقتصادي للمنطقة، أن معظم المؤسسات توفر أقل من خمسة مناصب عمل، حيث يتجاوز ذلك النسبة 75% في معظم المناطق. ويُفسر ذلك بشكل منطقي نظراً لأن معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تأسست تندرج تحت تصنيف المؤسسات الصغيرة جداً أو المؤسسات المصغرة، والتي تشكل أكثر من 90% في الدول الأمريكية الشمالية وفي باقي البلدان أيضاً. ومن اللافت للنظر أن منطقة آسيا تشهد ارتفاعاً ملحوظاً في توظيف أكثر من ستة عمال في المؤسسة، ويرجع ذلك إلى الاعتماد الكبير على اليد العاملة في تصنيف المنتجات التي تتواجد في معظم مناطق العالم

المبحث الثاني: مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر

تتجلى أهمية فهم مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر في ضوء التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها البلاد، والتي تتطلب فهماً عميقاً للوضع الحالي للمرأة في سوق العمل وقدرتها على المشاركة الفعالة في الاقتصاد المحلي. يعكس فهم هذه المؤشرات الواقعية للتمكين الاقتصادي للمرأة إلى حد كبير نجاح السياسات والبرامج التي تهدف إلى تحقيق المساواة وتعزيز دور المرأة في التنمية الاقتصادية.

المطلب الأول: أهم إنجازات الجزائر في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين

تعد قضية النهوض بالمرأة وجعلها شريكا كاملا وأساسيا في التنمية ، احدى الاولويات المطروحة على جدول اعمال السلطات في الجزائر ، حيث يتم التعامل مع هذه القضية برؤية جديدة تهدف الى تقليص الهوة بين الدور الذي يقوم به الرجل وذلك الذي تقوم به المرأة في عملية التنمية وكذا تعزيز دور المرأة وضمان حقوقها في المجتمع ، وتتجسد جهود الجزائر الرامية الى حماية المرأة وترقية دورها تنفيذاً لمنهاج بيجن والمبادرات الأخرى لمجالات الاهتمام الحاسمة ، ويمكن الاشارة هنا ايجازا الى ثلاث برامج حكومية كان الهدف منها ادماج المرأة في الحياة العامة من خلال الاخذ بالحسبان وضعية المرأة وخصوصيتها ، الا وذلك مراعاة لتوصيات الهيئات الأهمية في هذا الشأن :

1. الاستراتيجية الوطنية لترقية وادماج النساء :2010/ 2014

كان الهدف من هذه الاستراتيجية التي تم تبنيها من طرف الحكومة في مارس 2010 الى السماح للنساء والرجال من الاستفادة من سياسات وبرامج التنمية مع الاعتراف باختلاف الموجود من خلال التأكيد على ضرورة تأهيل المرأة وهيئة المناخ الملائم من اجل التعاون بين المرأة والرجل في اتخاذهم للقرارات التي تمهم جميعاً¹.

أ. برنامج دعم قيادة المرأة وتجسيد مشاركتها في الحياة السياسية وفي الحياة العامة:

ويهدف حسب التقرير CEDAW الى تأهيل المرأة في المجال السياسي وفي الشأن العام، والعمل على ايجاد استراتيجية ترمي الى تكريس مكانة المرأة ومشاركتها سياسيا على المستوى الوطني والمحلي.

ب. البرنامج المشترك من اجل مساواة الجندر واستقلالية المرأة:

¹ بالقاسم بن زنين المرأة الجزائرية والتغيير دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية ، مجلة انسانيات العدد 57 سنة 2012 ص24

انطلق هذا البرنامج في سبتمبر 2010 من أجل دعم الجهود الحكومية بشأن المساواة وتحسين شروط ولوج المرأة لعالم الشغل وتمكينها من الاستفادة من الفرص المتاحة من خلال برامج التكوين والتعليم المخصصة للنساء وذلك في إطار التعاون الدولي. 98

الواقع ان الاستراتيجية والبرنامج اللذان تم اعتمادهما ن وياشراف من الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، هم بمثابة استجابة لمقتضيات مرحلة أصبحت فيها قضايا المرأة من انشغالات العولمة كان لا بد من حراك يأخذ بتوصيات، بل والزامات الهيئات الاممية المخول لها باسم القانون الدولي الاشراف على مسائل ترقية حقوق المرأة.

ونجد ذلك واضحا حتى في النصوص التي تم اعتمادها والتي تكرس طوعا أو كرها خطط العمل المعدة في هذا الإطار. ولما كانت السياسات العمومية كما عرفها بعض المختصين ليست الا ما تختار الحكومات أن تفعله أو لا تفعله، أو بمعنى اخر انجازات السلطات العمومية في المجتمع، فإنها تعبر بجد عن كيفية تعامل هذه السلطات مع مسألة بعينها، وهكذا تعاملت الحكومات الجزائرية في سياستها العمومية مع مسألة حقوق المرأة وفق ما تقتضيه العولمة ومقررات الندوات والبرامج والاستراتيجيات الدولية وايضا خاصة ما تقتضيه الاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها الجزائر، ولا سيما CEDAW.

ولكن السياسات العمومية في مسعاها ذلك لم تطرح بعد الجندر الا كآلية أو تقنية تستعمل من أجل ادراك الفروقات الموجودة بين الجنسين في مجالات شتى ، ولئن كان هذا الاجراء في حد ذاته مهما للسلطات أولا من أجل استكمال ما ينبغي تبنيه من برامج واجراءات .بمعنى اخر فان طرح مسألة الجندر في السياسات العمومية لا يكون ذا جدوى ولا يمكن أن يحمل انعكاسا ايجابيا الا اذا دفع الحكومات ، وكل المؤسسات المعنية بالمشاركة في الكشف عن أشكال التمييز من جهة وأيضا وتعبير المختصين عن الهيمنة الموجودة الممارسة داخل المجتمع وينبغي الاحاطة ببعض الجوانب السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي قصدت بشكل مباشر ترقية حقوق المرأة وادماجها :

- في المجال السياسي: اصبحت المساهمة السياسية للمرأة من المكتسبات البارزة في ظل التفتح الديمقراطي والتعددية الحزبية حيث نجد 4 نساء في الحكومة الاخيرة 2004 و4 سفيرات، كما عينت امرأة واليا لأول مرة في عام 1999 تبعها واليتين و2 خارج الإطار ووالي 1 منتدب و3 امينات عامات للولاية و4 مفتشات عامات للولاية و7 رئيسات دوائر

الجدول رقم 4: تطور مشاركة النساء في الانتخابات التشريعية:

2002		1997		
مترشحات	منتخبات	مترشحات	منتخبات	
3679	147	1281	75	المجالس الشعبية البلدية
2684	113	905	62	المجالس الشعبية الولائية
694	27	322	11	المجلس الشعبي الوطني
—	03	—	—	مجلس الامة

اعداد الطالبة اعتمادا على معلومات الرد على الاستبيان الموجه للحكومة بشأن منهاج ييجن¹.

كما بلغ عدد النائبات بعد انتخابات 10 ماي 2012 ن 146 امرأة مما يجعل الجزائر تحتل المرتبة الأولى عربيا والثمانية والعشرين علميا.

• في المجال الاجتماعي: ان أهم شيء ينبغي الاشارة اليه فيما يتعلق بالحقوق الاجتماعية للمرأة في الجزائر هو التامين الاجتماعي الذي يعتبر اسهاما حكوميا يجسد حق الحماية الاجتماعية للنساء، كما أن تشريع العمل في الجزائر يجرم طبقا لأحكام الدستور -أي شكل للتمييز يرتبط بالجنس، حيث يضمن الحق في العمل للجميع والمساواة بين العاملين مهما كان جنسهم أو سنهم، اذ نص خصوصا على أن العمال" يستفيدون من نفس التعويضات والامتيازات مقابل نفس العمل عند تساوي التأهيل والمردود ». ومن بين التدابير المدرجة:

- المساواة بين الجنسين في مجالات التشغيل والتمتع بالحقوق الاساسية المترتبة على ذلك مثل الأجر والضمان الاجتماعي والتقاعد والصحة والتأمين،

- منع التوظيف في أعمال خطيرة أو في أماكن غير نظيفة.

• في المجال الاقتصادي: هناك عدة آليات وضعتها الدولة في السنوات الاخيرة بغية تقليص حدة البطالة

وكان للمرأة فيها نصيب معتبرو فيما يلي معطيات حول هذه الآليات مجتمعة

الجدول رقم 5: حصة المرأة من آليات التشغيل سنة 2002

الصف	العدد	نسبة النساء
عقود ما قبل التشغيل	9022	65%
تشغيل التضامن بمبادرة محلية	141000	45%
قروض مصغرة	11216	30.9%
مؤسسات مصغرة	52393	12,11%

المصدر : <https://www.un.org>

لقد سمحت هذه الآليات التي وضعتها الدولة في سياق الانعاش الاقتصادي وعودة بوادر النمو الاقتصادي، بتقليص نسبة البطالة، بشكل معتبر ، تشير اخر الارقام الى أن معدل البطالة قد انخفض من 29% سنة 1999 الى 23% سنة 2003 ان مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية عن طريق العمل قد تزايدت في السنوات الاخيرة ، لكنها تبقى ضعيفة مقارنة بالدول المجاورة ظن ولم تتجه السياسات العامة الا في السنوات الاخيرة الى ايلاء بعض الاهتمام الى مسألة ادماج المرأة في الحياة الاقتصادية ، حيث أن النساء الجزائريات واكبن بأنفسهن التغيرات التي عاشتها الجزائر والجدول التالي يوضع تطور عدد النساء العاملات في الجزائر بشكل هام رغم أن النسبة الاجمالية للعاملات ما تزال ضعيفة على العموم ، وتوزع العمالة حسب الجنسين على النحو التالي :

الجدول رقم 6: تطور عدد النساء العاملات في الجزائر للفترة 2000-2001

الصف	2000	2001	الفرق
مجموع العاملين	6178992	62287772	+49.780
رجال	5381909	545223	-86.3666
نساء	797083	883549	+86.466
نسبة النساء %	12.89%	14.18	+1.28

كما قامت كل من الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة والوزارة المنتدبة المكلفة بالتنمية الريفية في 8 مارس 2004 بإمضاء اتفاق تعاون يهدف على وجه الخصوص الى ترقية عمل المرأة الريفية وادماجها اقتصاديا.

المطلب الثاني: الواقع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في الجزائر

استناداً التقرير الفجوة بين الجنسين لعام 2020 الذي أعدتهم نتحدى الاقتصاد العالمي، احتلت الجزائر المرتبة 132 عالمياً في مجال تمكين المرأة. يعتمد المنتدى في ترتيبه على أربع مؤشرات أساسية: المشاركة والفرص الاقتصادية، حيث جاءت الجزائر في المرتبة 128 عالمياً في العام 2020؛ نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة مقارنة بالرجال وصلت إلى المرتبة 150؛ المساواة في الأجور بين الجنسين للعمل المماثل، حيث احتلت المرتبة الرابعة عالمياً؛ نسبة الدخل المتوقع للمرأة مقارنة بالرجال جاءت في المرتبة 150؛ ونسبة المشرع اتو المسيرات والنساء في الوظائف السامية حيث جاءت في المرتبة 141، وأخيراً نسبة النساء الخبير اتو العاملات التقنيات جاءت في المرتبة 89 عالمياً¹.

الجدول 7: يبين ترتيب الجزائر في مؤشر التمكين الاقتصادي حسب الجنس سنة 2020

معدل النساء بالنسبة للرجال	الرتبة	النتيجة	معدل المتوسط للعيينة	اناث	ذكور	
	138	0.461	0.582	-	-	المشاركة والفرص الاقتصادية
0.22	150	0.223	0.661	16.4	73.4	نسبة مشاركة المرأة من إجمالي القوى العاملة مقارنة بالرجال
5.71	4	0.815	0.613	-	-	المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة للعمل المماثل، (1-7) الأفضل
0.17	150	0.167	0.499	3.9	23.4	نسبة الدخل المتوقع للمرأة مقارنة بالرجال المقدر ب 1،000 دولار أمريكي
0.11	141	0.110	0.356	9.9	90.1	نسبة النساء المشرعات والمسيرات واللاتي يشغلن وظائف سامية مقارنة

¹ world Economic forum , the global gonder gap report 2020,p 65.

						بالرجال %
0.92	89	0.916	0.756	47.8	52.2	نسبة النساء الخبيرات عمليا والعاملات التقنيات مقارنة بالرجال %

من خلال الجدول، يظهر أن الجزائر تعاني من فجوة كبيرة بين الجنسين في مجال التمكين الاقتصادي لصالح الرجل في عدة نقاط:

1. نسبة مشاركة المرأة في إجمالي القوى العاملة مقارنة بالرجل، حيث يعكس ذلك ارتفاع معدل البطالة بين النساء، حيث يبلغ 4.16% من إجمالي قوى العمل النسائية مقابل 4.73% من إجمالي قوى العمل الرجالية، أي أكثر من الضعف.

2. نسبة الدخل المتوقع للمرأة مقابل الرجل، حيث يتلقى الرجال 4.23 دولار مقابل 9.3 دولار للنساء.

3. نسبة النساء المشرعات والمسيرات اللواتي يشغلن وظائف سامية مقارنة بالرجال، حيث يستحوذ الرجال على 1.90% من الفرص مقابل 9.9% من النساء.

هذه النسب تفسر جزءاً كبيراً من الوضعية الحالية لريادة الأعمال النسائية وتكشف عن المعوقات الأساسية لها، فضلاً عن البيئة الثقافية المعاكسة والتحديات الهيكلية الأخرى مثل:

1. نقص الخبرة نتيجة ارتفاع معدلات البطالة وصعوبة الولوج إلى المناصب الاقتصادية الريادية في الدولة.

2. مشكلة التمويل نتيجة لضعف دخل المرأة مقارنة بالرجل.

3. بُعد المشاركة في صنع القرار وتطوير السياسات الاقتصادية، مما يحول دون دعم دور المرأة كعنصر فاعل في النشاط الاقتصادي.

الجدول 8: الترتيب العالمي للجزائر في مجال تمكين المرأة 2010-2020

2022	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
132	-	128	127	120	128	126	124	120	121	119	الترتيب

0.634	-	0,629	0,62	0,64	0,63	0,61	0,596	0,611	0,599	0,605	النتيجة
			9	2	2	8	6	2	1		

Source: Group, world bank (2020), Washington

من خلال الجدول، يظهر أن الجزائر احتلت المرتبة 132 عالمياً في مجال تمكين المرأة. ويلاحظ تراجعاً كبيراً خلال السنوات العشر الأخيرة، حيث انخفضت من المرتبة 119 فيعام 2010 إلى المرتبة 132 فيعام 2020. هذا يعكس تراجعاً كبيراً في مجال تمكين المرأة في الجزائر.

❖ المرأة والتعليم في الجزائر:

يعتبر التعليم أحد الركائز الأساسية في العملية التنموية، حيث يجلب العديد من الفوائد على مستوى تطور الفرد والتقدم الوطني. تضع الجزائر جهوداً كبيرة في دعم التعليم لكل الجنسين من خلال تبني سياسة الإلزامية والمجانية للتعليم دون أي تمييز. فيما يلي نستعرض معدلات انخراط الإناث في المدارس عبر مختلف مراحل التعليم للفترة من عام 2011 وحتى الوقت الحالي

جدول 9: يبين معدلات التحاق الاناث بالمدارس في مختلف الاطوار التعليمية للفترة 2011-2018

18/17	17/16	16/15	15/14	14/13	13/12	12/11	
4373459	4231556	4081546	3886773	3730460	3580481	3429361	اح المتلمسين
47.76	47.65	47.69	47.71	47.68	47.58	47.47	نسبة الاناث في تالابتدائي %
2811648	2685827	2614393	2575994	2605540	2647500	2921331	اح المتلمسين
48.05	48.00	47.72	47.55	47.62	47.51	48.43	نسبة الاناث في تالمتوسطه %
1227055	1286808	1378860	1526779	1499740	1497875	1263097	اح المتلمسين
53.44	56.64	56.72	57.63	58.22	57.57	57.27	نسبة الاناث في تالثانوي %

Source: ONS, Bulletin Statistique "Activité emploi Et Chômage", 2015-2017, p:24, 25, 26

من خلال الإحصائيات، نجد أن المرأة تمثل نسبة معتبرة جداً من المسجلين فيا لتعليم الأساسي، حيث وصلت إلى ما يقرب من نصفاً مسجلين بنسبة 76.47% فيعام 2018. وتزداد هذه النسبة بشكل أكبر في مستوى التعليم الثانوي، حيث يفوق عدد المسجلين الإناث الذكور ويصل إلى 44.53% فيعام 2018. وتشهد الجامعة أيضاً نسباً أعلى لانضمام الإناث مقارنة بالذكور، حيث وصلت في عام 2018. هذا يشير إلى أن الجزائر قامت بجهود متواصلة في توفير التعليم لكلا الجنسين، وأن هناك وعياً أكبر لدى الأسر بضرورة تعليم المرأة وتحسين مستواها.

كما يلاحظ وجود وعي من قبل الآباء والأمهات بتشجيع أبنائهم على استكمال دراستهم، وأيضاً وعي أكبر لدى النساء بأهمية التعليم والحصول على شهادات جامعية.

❖ المرأة وسوق العمل في الجزائر:

لفهم دور المرأة في الحياة العملية في الجزائر بشكل أفضل، سنلقي نظرة على بعض الإحصائيات الرسمية التي توضح الفئة النشطة والعاملة حسب المستوى التعليمي والجنس والشهادة في الجزائر لعام 2019

جدول رقم 10 الفئة النشطة والعاملة في الجزائر سنة 2019

المستوى التعليمي	معدل النشاط الاقتصادي			معدل التشغيل		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
بدون مستوى ابتدائي	37.3	4.1	15.3	36.3	3.8	14.8
ابتدائي	69.8	8.0	41.1	65.3	7.1	38.3
متوسط	76.1	11.3	51.6	67.7	9.0	45.6
ثانوي	65.5	18.8	42.9	60.0	15.3	38.3
جامعي	64.4	45.4	53.1	57.5	34.6	43.9
لشهادة المحصل عليها						
تونسهادة	61.4	6.7	33.8	56.5	5.7	30.9
شهادة تكوين مهني	83.0	37.9	66.2	73.4	30.1	57.3
شهادة جامعية	79.2	62.2	68.9	70.5	47.3	56.5
المجموع	66.8	17.3	42.2	60.7	13.8	37.4

Source : ons bulletin statistique « activité emploi et chômage » en septembre 2019, p07

من خلال الإحصائيات، يظهر أن معدل نشاط ريادة الأعمال يرتفع بين النساء اللواتي حصلن على مؤهلات جامعية ودراسات عليا بالمقارنة مع المستويات التعليمية الأخرى مثل المتوسط والثانوي. فنجد أن الفئة النشطة والعاملة من النساء تتزايد بشكل إيجابي مع ارتفاع المستوى التعليمي. وقد سجلت الجامعات معدل مشاركة في الحياة العملية يصل إلى 6.34٪، لكن هذا لا ينفي حقيقة أن نسبة كبيرة من الجامعات، تتجاوز 65٪، لا تستغل، مما يعتبر إهدار عالميا كبيراً.

❖ المرأة وإشكالية البطالة في الجزائر:

على الرغم من ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة الجزائرية، إلا أنه منعكس ذلك بشكل إيجابي على نصيبها من سوق العمل بشكل كافٍ. فلا تزال معدلات البطالة بين النساء مرتفعة، خاصة بين ذوات المستوى التعليمي الأعلى. على الرغم من التطور في المستوى التعليمي، إلا أن هذا لم يؤدي إلى تقليص معدلات البطالة بشكل كبير، ولا سيما بين النساء ذوات المؤهلات العالية. سنحاول التعرف على العوامل التي تقف وراء هذه الظاهرة من خلال هذا الجزء.

جدول 11: يبين معدل البطالة في الجزائر حسب مستوى التعليم، والشهادة والجنس (٪) لسنة 2019

المستوى التعليمي	ذكور	إناث	المجموع
بدون مستوى	5,5	2,5	3,0
إبتدائي	11,3	6,4	6,8
متوسط	20,3	11,0	11,8
ثانوي	19,0	8,4	10,6
جامعي	23,9	10,7	17,4
الشهادة الحاصل عليها			
دون شهادة	14,6	8,0	8,7
شهادة تكميل مهني	20,4	11,5	13,5
شهادة جامعية	23,9	11,0	18,0

Source: ONS, Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin Statistique "Activité emploi Et Chômage" en Septembre 2019, p: 07

في الجدول أعلاه، يوضح البيانات أن الجزائر تعاني، مثل العديد من الدول الأخرى، من مشكلة البطالة بين الجنسين عبر جميع مستويات التعليم. على الرغم من انخفاض معدلات البطالة خلال العقد الماضي، إلا أن هناك تذبذبي ظهر في دور المرأة. على سبيل المثال، في عام 2019، بلغ معدل البطالة الوطني 4.11٪، حيث كانت نسبة البطالة للرجال 4.20٪ بينما كانت للنساء 1.9٪.

المبحث الثالث: التحديات والفرص لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر:

عرفت الجزائر تدهورا كبيرا في المجال الاقتصادي أثناء عقد الثمانينات من القرن العشرين وخاصة في ظل اعتمادها على ربع المحروقات في تغطية نفقاتها العامة ، كذلك قامت بعدة اصلاحات جبائية في عقد التسعينات من القرن نفسه ، ركزت فيها على تشجيع وترقية الاستثمار وذلك بإنشاء هياكل داعمة للمؤسسات ، نالت فئة الشباب القسط الفار وباعتبار المرأة تمثل أكثر من نصف تعداد المجتمع فانه من الضرورة اشراكها في النمو الاقتصادي لذلك سعت الجزائر الى اسناد دور المرأة في جميع المستويات من حيث سهولة وصولها واستخدام الخدمات المالية ونصيب من المشاريع بالرغم من العراقيل التي تحول دون وصولها أي زيادة الاعمال .

المطلب الأول: آليات تمكين ودعم المرأة اقتصاديا

تعد الآليات الداعمة للمقاولة النسوية من أهم متطلبات نجاح مسار تمكين المرأة اقتصاديا، فلقد أوضحت التجارب العالمية عموما والعربية خصوصا مدى ناجعتها في تشجيع التنمية الاقتصادية وتحقيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة من خلال مساهمتها في دعم حركة انشاء المؤسسات الاقتصادية في مختلف القطاعات دون تمييز ولا تهميش، ومن أهم هذه الآليات التي توفرها الدولة الجزائرية نذكر منها ما يلي:

➤ المقاوله :

في السابق، كان دور المرأة يقتصر عادة على ممارسة مهن مثل التعليم أو الطب، وكانت تشارك في مشاريع صغيرة تتم في محيط منزلها، ولكن مع تغير الواقع، أُتيحت للمرأة فرصة الاندماج في مجال ريادة الأعمال، الذي شهدت قدم اكبرا بمشاركتها.

يتمتع رفيع قد المساواة في المادة 549 من القانون المدني، تحت باب العقود المتعلقة بالعمل، حيث يتعهد المقاول بتنفيذ عمل معين أو إنتاج شيء محدد مقابل أجر يتفق عليهم الطرف الآخر¹.

بناءً على ذلك، يمكن تعريف المرأة المساواة على أنها "المرأة التي تتمتع بروح المبادرة والاستعداد لتحمل المخاطر والمسؤولية، وتتمتع بمرونة ومهارة في التنظيم والإدارة، وتنقب قدراتها وإمكانياتها، وتهدف إلى تحقيق النجاح والتميز".

فالمرأة المساواة هي التي تتمتع بخصائص الاستقلالية والمبادرة، ولديها القدرة على اتخاذ القرارات بنفسها، وتعمل من أجل نجاح مشروعها الخاص.

يعتبر قطاع المساواة النسوية في الجزائر قطاعاً حيوياً في الاقتصاد الوطني، حيث يسهم بشكل كبير في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تقوم المرأة المساواة بإضافة قيمة ملموسة، وتوفير فرص عمل، وزيادة الناتج المحلي الإجمالي، وتعزيز التنمية المحلية².

ولكن، مازال قطاع المرأة المساواة يعاني من بعض المشاكل والتحديات، خاصة فيما يتعلق بمشكلة التمويل التي تعتبر عائقاً أمام نمو وتطور المؤسسات النسوية. ومن بين أبرز النساء الجزائريات اللواتي حققن نجاحاً في هذا المجال، تبرز سيدة الأعمال «سعيدة نغزه»، رئيسة الكونفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية للصناعة، والباحثة هبة بندالجة، التي نجحت في إنشاء مجمع هجين للطاقة الشمسية يقوم بتسخين المياه وإنتاج الهيدروجين والأكسجين للاستفادة منها في مختلف المجالات الصناعية وتعزيز التنمية المستدامة في عدة مجالات.

➤ الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة CNAC:

تم إنشاء صندوق الوطني لتأمين عن البطالة بموجب قانون 94-188 المؤرخ في 6 جوان 1994 المتضمن القانون الأساسي لصندوق الوطني لتأمين عن البطالة، كما يوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ويهدف

¹ سنوسي علي، أهمية التمويل الأصغر في دعم المساواة النسوية في الجزائر، الملتقى الدولي العلمي "التوجهات الحديثة للسياسة المالية للمؤسسات"، جامعة المسيلة 2015، ص6.

² لعموري فيحة، آليات دعم المساواة النسوية، مجلة الدراسات الاقتصادية، جامعة المسيلة 2015، ص06.

إلى حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية حيث لا يمكن بأي حال من الأحوال تتعدى هذه التكفل المحتسبة ستة وثلاثين شهرا (36) وهذا التعويض غير معفى من باقطناع الضمان الاجتماعي، كما يسهم الصندوق في نطاق مهامه وبالارتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير أحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم¹.

مساهمة الصندوق في تمويل المشاريع الموجهة للمرأة:

منذ نشأة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الى غاية 2020/12/31م قام بتمويل 150.278 مشروع والجدول رقم - يوضح توزيع المشاريع بين النساء والرجال والنسبة من إجمالي المشاريع حسب النشاط

➤ الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار

تعتبر الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار من بين أهم الهيئات الإدارية في الجزائر التي تشرف على المشاريع الاستثمارية، حيث تعتبر مؤسسة عامة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية القانونية والمالية المستقلة، بالإضافة إلى حقوق التقاضي. تُعد هذه الوكالة إضافة وطنية بسبب التسهيلات والتبسيط في الإجراءات التي تقدمها للمستثمرين الأجانب والوطنيين، وتتمتع بمقر في مدينة الجزائر وهي تمتلك هياكل غير مركزية على المستوى المحلي².

تُعتبر الوكالة ثاني أهم جهة تشرف على الاستثمار، حيث تعمل بالتنوع، وتتعاون مع الإدارات ذات الصلة لتنظيم وترتيب كل الإجراءات وتبسيط الشكليات المطلوبة في العملية الاستثمارية من أجل توفير أفضل الظروف. من حيث ترقية الشراكة، تسعى الوكالة إلى تحسين الشروط وتوفير الفرص لدمج الاستثمارات الوطنية الخاصة والعامة مع الاستثمارات الأجنبية في الداخل والخارج.

تتمثل دور الوكالة في المرافقة، والمتابعة، وتسهيل الوصول إلى الموارد والأصول الإنتاجية، وتوفير الفرص للمشاركة في الأنشطة الاقتصادية والاستفادة منها من خلال تنويع مجالات الاستثمار بالمساواة بين النساء والرجال. وتعتبر الوكالة أحد الآليات التي يمكن للمرأة الاستفادة منها، ولكن الفارق الرئيسي بينها وبين الوكالة الوطنية لتسهيل القروض الصغيرة يكمن في مستوى المشاريع التي تعالجها، حيث تتطلب المشاريع التي تقدمها الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار مؤهلات وتعليم عاليين بشكل عام.

¹ جازية حسيني، مؤسسات الدعم ودورها في التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر دراسة حالة وكالات CNAC, ENGEM, ANADE بالشلف، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 18 العدد30، سنة 2022، ص 331.

² ناصر بوشارب، إهام موساوي، تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للمشاريع الخاصة بالبناء والأشغال العمومية، دراسة حالة ولاية سطيف، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 03 جوان 2015

➤ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

يعتبر القرض المصغر بمثابة أداة لمحاربة الهشاشة حيث تسمح لفئة الأشخاص المحرومين من تحسين ظروفهم المعيشية، وهذا عن طريق استحداث أنشطتهم الخاصة التي تمكنهم من الحصول على المدخيل.

وظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999 إلا أنه كم يعرف -الصيغة السابقة- النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المراقبة أثناء مراحل إنضاج المشاريع ومتابعة إنجازها، وقد تبين ذلك خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع "التجربة القرض المصغر في الجزائر، وبناء على التوصيات المقدمة خلال هذا التجمع، الذي ضم عددا معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر، ثم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 في 22 يناير 2004 المعدل¹

- مساهمة الوكالة في تمويل المشاريع الاقتصادية للمرأة

قامت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر منذ انشائها والى غاية 2021/03/31 بتقديم 944-558 قرض على مستوى التراب الوطني، والدول التي يوضح توزيع عدد المستفيدين من هذه القروض حسب الجنس جدول يبين القروض الممنوحة حسب الجنس من قبل ANGEM سنة 2019.

الجدول 12: توزيع عدد المستفيدين من القروض حسب الجنس

توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس		
النسبة %	العدد	جنس المستفيد
63,63%	601032	نساء
36,37%	343526	رجال
100%	944558	المجموع

Source : www.Angem.dz2020.03.20

الملاحظ من الجدول أن نسبة النساء اللواتي استفدن من القروض المقدمة من الوكالة تقارب 63,59% بينما نسبة الرجال الذين استفادوا من القروض لم تتجاوز نسبة 37% وهذا راجع لان نسبة القروض المخصصة لإنشاء المشاريع المصغرة حيث أن النساء يقمن بشراء المواد الأولية المتعلقة بالصناعات التقليدية من لوازم النسيج الخياطة وغيرها، كما أن هذا النوع من القروض يشجع كثيرا النساء ماكنات في البيت على توسيع مشاريعهن وإنشاء مشاريع جديدة خاصة في مجال الصناعات التقليدية.

¹ جازية حسيني، نفس المرجع السابق، ص330.

➤ الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE:

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 06 ربيع الثاني عام 1442 هـ الموافق لـ 22 نوفمبر 2020 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق لـ 8 سبتمبر 1994 تم تعديل تسمية الوكالة في نص المادة 01 لتصبح الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) سابقا تحت تسمية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتسعى الى تشجيع ودعم الفكر المقاولاتي ، كما تعمل على تشجيع الاستثمار والتقليص من نسبة البطالة .

-مساهمة الوكالة في دعم التمكين الاقتصادي للمرأة: تمول الوكالة العديد من المشاريع لذلك سنعرض بعض الاحصائيات لعدد المشاريع أو القروض الممنوحة لفئة النساء خاصة.

الجدول رقم 13: المشاريع الممولة من طرف ANSEJ حسب الجنس وقطاع النشاط الى غاية 30-06-2019

Secteur d'activité	المشاريع الممولة	رجال	نساء	معدل الاناث
الزراعة	57 183	54 514	2 669	5%
الحرف	42 998	35 667	7 331	17%
BTPH	34 282	33 489	793	2%
الهيدروليك	556	531	25	4%
الصناعة	26 744	22 852	3 888	15%
الصيانة	10 271	10 098	173	2%
صيد الأسماك	1 131	1 115	16	1%
PROFESSION LIBERALE	11 356	6 166	5 190	46%
خدمات	108 003	90 172	17 831	17%
النقل المبرد	13 385	12 996	389	3%

نقل البضائع	18 995	55 821	709	1%
نقل المسافرين	18 992	18 511	481	3%
المجموع	381 427	341 932	39 495	10%

Source : ONS. Ministère de l'industrie et des mines. Bulletin d'information statistique de la PME N°35. Novembre 2019.p :25.

نلاحظ من الجدول أن هناك فرق شاسع بين عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة لفئة النساء والمقدرة ب 495 39 مشروع أي بنسبة 10% وبين نسبة المشاريع فئة الرجال والمقدرة ب 932 341 بنسبة 90% رغم أن مناخ الاستثمار في الجزائر يمنح الفرص بشكل متكافئ بين النساء والرجال إلى حد ما.

إلى ان نسبة ولوج النساء لهذه الوكالة مقارنة بالرجال جدا صعبة، وهذا راجع الى نظرة المجتمع الجزائري السلبية للمرأة في مجال الاستثمار وحدثتها في القطاع من جهة أخرى.

➤ حاضنات الأعمال

تعد حاضنات الأعمال أحد الهياكل التي أنشأها الدولة لتنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي تُعتبر المحرك الأساسي للنشاط والنمو الاقتصادي في معظم البلدان، خاصة في الدول النامية. تتمتع هذه المؤسسات بسمات وخصائص مميزة مثل السهولة في التكيف والمرونة، مما يجعلها قادرة على دمج التنمية الاقتصادية، وتوفير فرص العمل، وخلق الثروة من خلال تشجيع الاستثمار، وروح المخاطرة لدى أصحاب رؤوس الأموال. ولذلك، فإنها تُعتبر أفضل الوسائل المتاحة للإنعاش الاقتصادي في ظل الإصلاحات الاقتصادية.

تسعى الحاضنات إلى دعم وحماية هذه المؤسسات وهيئته الدخول سوق المنافسة، حيث تمكن صاحب المشروع من تطوير فكرته، وتقديم الدعم الكامل للمشاريع الإبداعية في مجال التكنولوجيا، وترافقها حتى إنشاء مؤسسات جديدة "Start-up". تعرف الهيئة الأوروبية للأعمال ومراكز الابتكار الحاضنات على أنها "منظمات رسمية تُعرف لدعم الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورجال الأعمال، وتعمل من أجل تحقيق المصلحة والمنفعة العامة، وأنشأت

من طرف الأعران الاقتصاديين المهمين في الإقليم أو المنطقة لتقديم حزمة من خدمات التوجيه والدعم المتكامل للمشاريع التي تنفذها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الابتكارية، وبالتالي المساهمة فيتحقق التنمية المحلية والإقليمية¹. تعتبر الحاضنات من أكثر المنظومات فعالية في تسريع تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية، وخاصة في مجال التكنولوجيا، وإنشاء فرص عمل جديدة، وقد تم استخدامها بنجاح في العديد من الدول الصناعية والنامية حول العالم. وتبرز الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للحاضنات في:

- ضمان تمويل المشاريع الصغيرة من خلال ضمان القروض والتمويل المباشر للمشاريع التابعة للحاضنة.
- المساومة في نجاح المشاريع الصغيرة واستمراريتها، من خلال تقديم المساعدة والمشورة في المجالات التقنية، والتنظيمية، والإدارية، وخاصة في المراحل الأولى من الإنشاء.

بالإضافة إلى ذلك، هناك حاضنات متخصصة في أعمال المرأة، تعمل على تشجيعها ودعم خطواتها الأولى في عالم الأعمال. وقد قامت بعض الدول بإنشاء حاضنات خاصة تتناسب مع تخصصات تفضيل المرأة، حيث توفر لها التدريب والإرشادات بالإضافة إلى برامج التمويل المتخصصة.

ولاتزال بعض المحاولات في بعض الدول العربية قيد التجربة، مثل مصر والأردن.

➤ جمعية الجزائريات المسيرات وسيدات الاعمال:

أنشأت في العام 2005²، هدفها تشجيع عضوية الأعمال في الغرفة التجارية والمهنية والجمعيات التجارية، الأمر الذي سيؤدب الى تشكيل شبكات جديدة بين المسؤولين الحكوميين والمنظمات غير الحكومية والخبراء الدوليين وصاحبات المشاريع الجديدة، كما تهتم بتوفير امكانيات جديدة لسيدات الاعمال وأصحاب المهن الصغيرة للجزائريات لربطهن بعالم الأعمال ومساعدتهن في أعمالهن التجارية المتزايدة، كما تهدف الجمعية الى انشاء أطر فكرية.

- تدريب سيدات الأعمال على استخدام أدوات جديدة للإدارة.
- انشاء شبكات لتبادل الخبرات والمعارف الذي من شأنه أن يؤدي الى تحسين التعاون ورفع مستوى المشاركة على الصعيد الوطني والدولي في آن واحد. تجدر الاشارة الى أن مثل هذه الجمعيات تعد مثابة شبكات أعمال

¹ European commission enterprise directorate general, benchmarking of business incubators, brussels, belgium, 2002 ;p05.

² يوسف محمد، العيدي خيرة، استراتيجية الجزائر لترقية المقاولات النسائية للمساهمة في التنمية الاقتصادية، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، مجلد 04 العدد 01، جامعة مستغانم سنة

تساعد النساء المقاولات الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات والعديد من المزايا، ولكونها خاصة بالنساء فهي تعد بذلك فرصة جذب أكبر للنساء باعتبار العديد منهن يجدن صعوبة للانضمام لشبكات أعمال أخرى.

المطلب الثاني: النتائج المحققة في ظل تحديات ترقية المرأة في الجزائر

بذلت الجزائر جهودا كبيرة لازال أشكال التمييز ضد المرأة سواء على الصعيد الاجتماعي أو السياسي أو الاقتصادي من خلال امضاء الجزائر عدة اتفاقيات دولية لتمكين المرأة واراها للعديد من الاصلاحات التشريعية لترقية دورها ومكانتها والحفاظ على حقوقها والقضاء على مختلف اشكال العنف وترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل وتجسيد التساوي في تقلد المهام في مختلف الوظائف في الدولة، وفي مجال تمكين المرأة اقتصاديا تم تسجيل بعض الأرقام الهامة التي نعرض منها ما يلي:

اولا: حصيلة المشاريع النسوية في الجزائر:

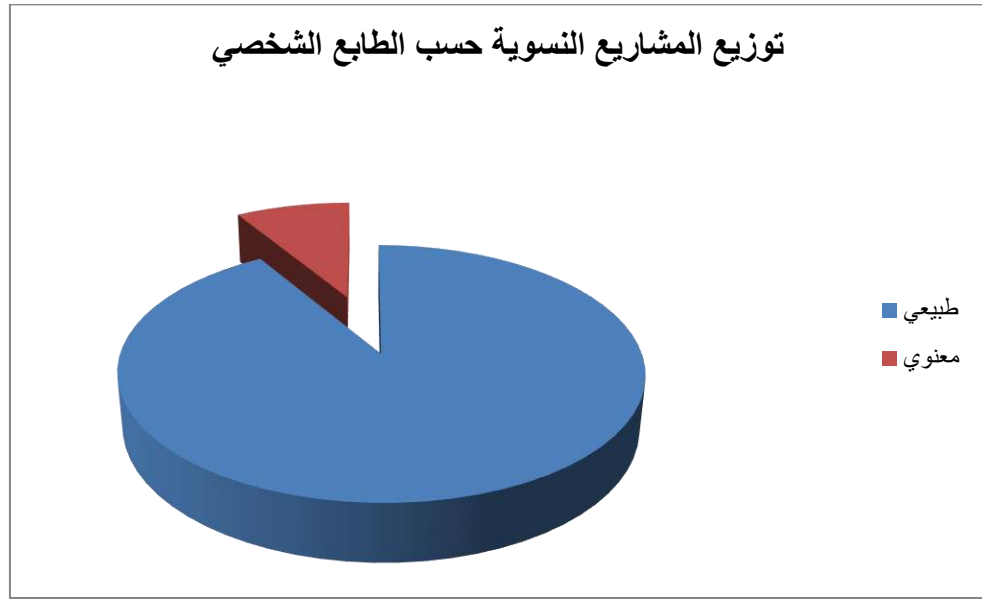
ان اهتمام الجزائر بالمقاولاتية النسوية دفع واضعي السياسات لإرساء العديد من الاليات، مما أدى الى توسع في النسيج المؤسساتي النسوي ن وهذا ما يعكس اهتمام المرأة الجزائرية بالتولوج في عالم المقاولات وانشاء المؤسسات واقتحام ميدان الاستثمار خاصة في ظل تنوع الفرص المتاحة والتدابير التي تضعها الدولة بشكل عام ، حيث اصبحت المقاولات النسوية قوة من شأنها المساهمة في احداث تطور للاقتصاد ، وفيما يلي نستعرض بعض النتائج:

1- احصائيات حول عدد النساء المقاولات في الجزائر

خلال السنوات الخمس الاخيرة ارتفع عدد النساء التجارات بقرابة 18% ليصل مطلع مارس 2023 الى قرابة 182 ألف امرأة. وأظهرت بيانات المركز أن عدد النساء التجارات انتقل من 154316 بنهاية 2018 الى 173687 بنهاية 2021 ثم 179037 بنهاية 2022 ليصل في بداية مارس 2023 الى 181820 تاجرة وهو يمثل زيادة بـ 27504 تاجرة في خمس سنوات أي بنسبة نمو قدرها 17,8 % وتمثل النساء حاليا نحو 8% من اجمالي عدد التجار المسجلين لدى المركز والمقدر في مطلع مارس 2023 بـ 2246725 ومن بين

العدد الكلي للنساء التجارات المسجل حاليا 181820 تاجرة نجد 166115 تاجرة مسجلة كشخص طبيعي و15705 مسجلة كشخص معنوي¹.

الشكل رقم 04: توزيع نسبة المشاريع النسوية حسب الطابع الشخصي.

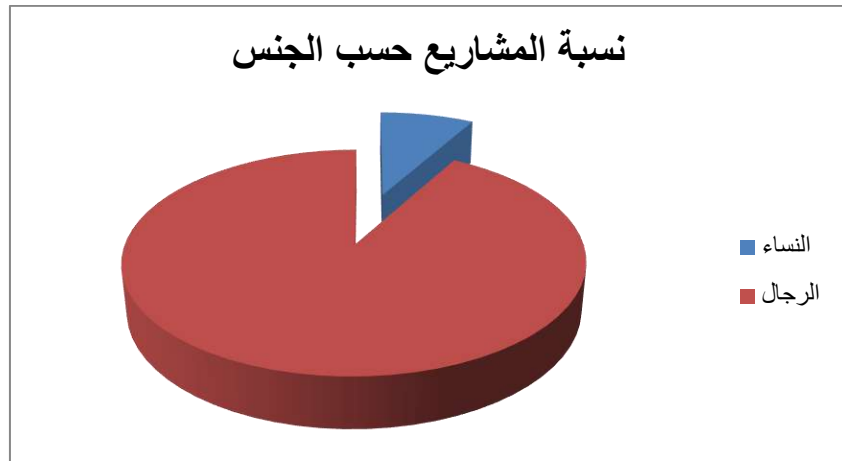


اعداد الطالبة اعتمادا على الاحصائيات الموجودة.

نلاحظ من خلال النسب أن معظم المشاريع النسوية ممثلة في طابع شخصي طبيعي، أي مشاريع فردية وهذا راجع إلى سهولتها وقلة تعقيد ادارتها مقارنة بالمشاريع النسوية الممثلة في الطابع الشخصي المعنوي التي تمثل نسبة 8.66% وهي نسبة جد ضئيلة.

الشكل رقم 05: نسبة المشاريع حسب الجنس.

¹ خديجة قدوار، مقال بعنوان: في عيدها العالمي... المرأة الجزائرية بين التحديات وتحقيق الاقلاع الاقتصادي فحلات الجزائر من ثورة التحرير إلى مسيرة التعمير، يومية الاتحاد الجزائرية، متاح على الموقع <https://www.elitihad.com.dz> بتاريخ 2023/03/08.



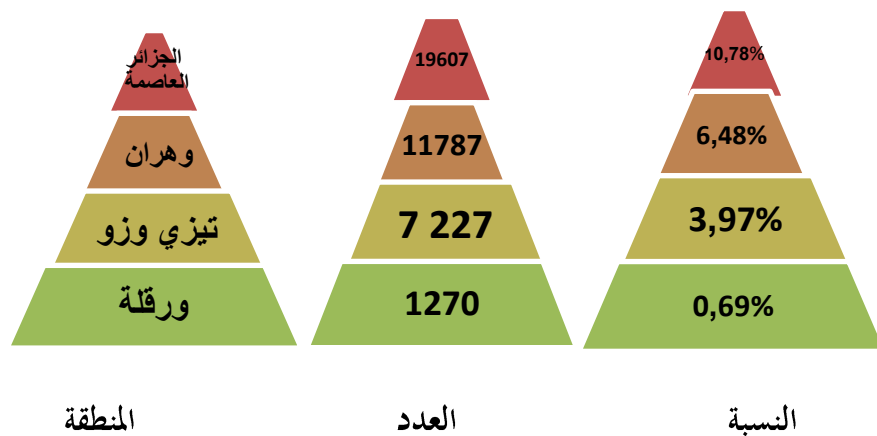
اعداد الطالبة: اعتمادا على الاحصائيات المذكورة

نلاحظ أن نصيب الرجال من المشاريع تجاوز نصيب النساء منها بأشواط كبيرة وهذا راجع للتحديات التي تواجه النساء عندما يرغبن بإنشاء مشروعهن.

1-1 توزيع المقاولاتية النسوية في الجزائر حسب الموقع الجغرافي:

بالنسبة للموقع الجغرافي للنساء التجارات فيتوقع أكبر عدد منهن في الأقطاب الاقتصادية والحضرية الكبرى لا سيما في العاصمة التي تأتي في المقدمة بـ 19607 تاجرة متبوعة بكل من وهران بـ 11787 تاجرة، تيزي وزو بـ 7227 تاجرة، قسنطينة بـ 6540 تاجرة، سيدي بلعباس بـ 6227 تاجرة، تلمسان 5757 تاجرة، البلدية 5477 تاجرة

الشكل رقم 06: توزيع النساء المقاولات حسب المنطقة الجغرافية.



اعداد الطالبة اعتمادا على الاحصائيات المذكورة.

من خلال الاحصائيات نجد ان معظم المؤسسات السنوية تتركز في المناطق الشمالية والتي احتلت الصدارة كالجزائر العاصمة بنسبة %10,78 من العدد الإجمالي للنساء التجارات في الجزائر، تليها وهران بنسبة %6,48 وتيزي وزو بنسبة %3,97، وقسنطينة وسيدي بلعباس بنسبة %3,59 و%3,42 على التوالي وتلمسان والبليدة بنسبة %3,16 و%3,01 على التوالي تليها باقي الولايات بنسب اقل الى ان تصل الى اضعف نسبة في الجنوب بنسبة %0,69 في ورقلة وبنسبة %0,22 في اليزي.

وهذا امر طبيعي، فكلما اتجهنا الى المناطق الداخلية باتجاه الجنوب تقل هذه النسب وهذا عائد الى الكثافة السكانية التي تتركز في المناطق الشمالية بصورة أكبر، وكذلك مدى تركز الصناعة فيها نظرا لقرب المواد الأولية والأسواق والموانئ،⁶ نجد ان معظم النشاطات الممارسة في الجنوب تلك المتعلقة بالصناعات التقليدية، كحلي الزينة، دباغة الجلوي وصنع الخيم.

1-2 توزيع المقاولات النسوية حسب قطاع النشاط:

الجدول رقم 14: توزيع المؤسسات النسوية حسب القطاع.

النشاط	شخص صحي		شخص معنوي	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
التوزيع بالتجزئة	85695	29,48%	1427	97,70%
الخدمات	70192	39,55%	7258	21,27%
انتاج السلع	15639	8,81%	4873	21,27%
التوزيع بالحملة	5608	3,16%	1852	10,34%
الإنتاج الحرفي	283	0,16%	157	88,00%
التصدير	61	0,03%	264	47,10%

اعداد الطالبة اعتمادا على احصائيات السجل التجاري لسنة 2023¹

¹ خديجة قدوار، مرجع سبق ذكره.

ان النساء التاجرات بصفة شخص طبيعي ينشطن بشكل أساسي في مجال التوزيع بالتجزئة.

حيث يقدر عددهن ب: 85695 امرأة (29,48%)

الخدمات 70192 (39,55%)

انتاج السلع 15639 (8,81%)

التوزيع بالجملة 5608 (3,16%)

الإنتاج الحرفي 283 تاجرة تي بنسبة 0,16% والتصدير قدر عدد النساء المسجلات ب 61 امرأة أي بنسبة

0,03%

فيما تنشط النساء التاجرات بصفة شخص معنوي بنسبة كبيرة في مجال الخدمات، حيث يقدر عددهن ب: 7258

امرأة أي بنسبة 40,52% وفي انتاج السلع 4873 شخص معنوي أي تقابلها 21,27%

الاستيراد لإعادة البيع على الحالة نجد 2080 ش معنوي أي ما نسبته 61,11% التوزيع بالجملة ب: 1852

وتقابلها نسبة 10,34%

التوزيع بالتجزئة 1427 شخص معنوي يقابله 97,7% والتصدير 264 بنسبة 47,1% الإنتاج الحرفي ب 157

شخصا معنويا بنسبة 88,0%، من جهة أخرى توضح بيانات المركز ان العدد الإجمالي للنساء الاجنبيات المقيدات في

السجل التجاري بلغ الى غاية مارس 2023م، 633 امرأة مسجلة منها 187 تاجرة مسجلة كشخص طبيعي

و446 شركة اجنبية تسيروها امرأة.

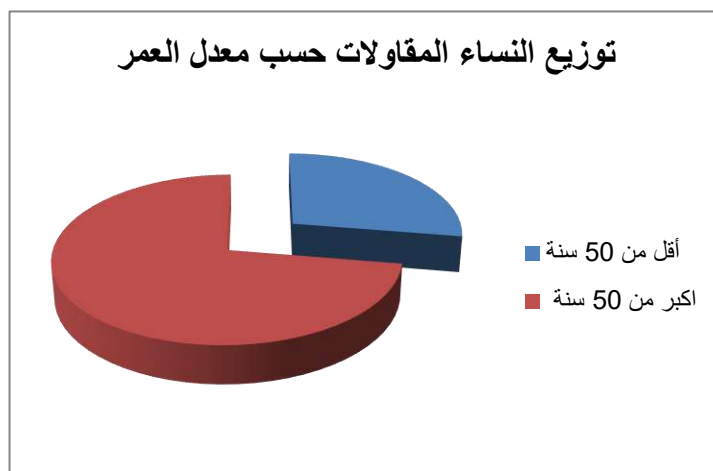
1-3 توزيع النساء المقاولات حسب معدل العمر:

فيما يخص معدل الاعمار للتجارات المسجلات كأشخاص طبيعيين، تنشر بيانات المركز الوطني للسجل التجاري الى

ان فئة العمرية من 39 و48 سنة تمثل 20,25% من اجمالي المسجلات في حين تشكل الفئة 49 و58 سنة بنسبة

53,24%

الشكل رقم 07: توزيع النساء المقاولات حسب معدل العمر



اعداد الطالبة اعتمادا على الاحصائيات المذكورة

نلاحظ ان أكثر نسبة للنساء المقاولات السنوية تلك التي تملكها النساء يفوق اعمارهن 50 سنة وتقدر ب 53,24% ثم نقل النسبة الى 20,25% بالنسبة للمقاولات اللواتي اعمارهن لا تتجاوز 50 سنة وذلك نظرا لان الاعمال المقاولاتية مجال حديث العهد في الجزائر كما ان النساء في العمل الأقل من 40 سنة يهتمن أكثر بإنهاء دراستهن والبحث عن وظيفة حكومية ونلاحظ ان نسبة المقاولاتية الرجالية أكبر بكثير من المقاولات السنوية دليل على ان ثقافة المرأة المقاولاتية في الجزائر لازالت ضعيفة.

ثانيا: احصائيات حول عدد المشاريع السنوية المنشأة والممولة من طرف هيئات دعم ومرافقة المقاولات النسوية:

2-1 عدد المشاريع السنوية الممولة من طرف ANGEM:

تسعى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر الى استقطاب نسبة أكبر من النساء صاحبات المشاريع وهو ما يعكسه الجدول الموالي الذي يوضح تطور نسب التمويل لكلا الجنسين:

الجدول رقم 15: تطور نسبة تمويل المشاريع السنوية مقارنة بالرجالية من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للفترة (2008 – 2014).

السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
عدد المشاريع	5371	9555	9916	24424	26721	37713	38491
نساء	47,80%	44,12%	44,80%	49,40%	49,40%	57,90%	58,70%
رجال	52,20%	55,80%	55,20%	50,60%	50,70%	42,10%	41,30%

Source: Rapport National sur le d'écloppement l'humain 2013-2015 –Algérie– p118-p196

نلاحظ من الجدول ان هذه الالية هي اكثر الاليات جنبا للعنصر السنوي، حيث نجد ان نسبة المشاريع السنوية الممولة من طرف الوكالة تزايدت حتى فاقت نسبة المشاريع الرجالية كما ان اخر الاحصائيات المنشورة على موقع الوكالة الى غاية 28 فيفري 2017 جاء نصيب النساء منها بنسبة 62,68% مقابل 96.37% للرجال، ويبلغ عدد القروض الممنوحة للنساء 491 089 قرض، مقابل 297 073 لصالح للرجال، وتفسير هذه النتائج يرجع الى

ان هذه القروض هي في الأساس تستهوي فئة النساء اكثر، نظرا لقيمتها المالية الصغيرة، والتي لا تعطي النشاطات ذات التكنولوجيا الكثيفة، بل يمكن استغلالها فقط في المشاريع التي لا تحتاج لأموال كثيرة مثل الحرف التقليدية او الأنشطة البسيطة، وكذلك نظرا للتسهيلات المقدمة من طرف هذه الالية التي لا حدود عمرية فيها، لا شروط تخص وجوب اكتساب شهادة تكوين جامعي او غيره او تقديم مساهمة شخصية.

2-2 عدد المشاريع السنوية الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

لقد بلغ عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة منذ نشأته الى 150 278 مشروع.

والجدول رقم 16 يوضح توزيع المشاريع الممولة حسب الجنس والقطاع.

نوع النشاط	اجمالي المشاريع	المنوحة للنساء	نسبة المشاريع السنوية
الفلاحة	23144	2569	11,10%
الحرف التقليدية	14383	3251	22,50%
النساء والاشغال العمومية	8589	215	2,50%
الري	347	18	5,20%
الصناعة	11767	2577	21,90%
الصيانة	898	21	2,30%
الصيد البحري	490	2	0,40%
من حرة	1228	586	47,70%
الخدمات	31348	5392	17,20%
نقل البضائع	45850	688	1,50%
نقل المسافرين	12234	148	1,20%
المجموع	150278	15467	12,14%

المصدر: Bulletin d'information statistique de l'entreprise N°36 Ministère de l'industrie et des mines

نلاحظ ان نسبة المشاريع السنوية الممولة من طرف الصندوق تقدر ب %21,14 من اجمالي المشاريع وهي نسبة جد ضئيلة مقارنة بما هو موجود بالنسبة للمشاريع الرجالية.

كما نلاحظ ان معظم النساء طالبات التمويل اللواتي يتجهن الى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة كان ذلك في مجال الخدمات ب: 5392 مشروع تليه الحرف التقليدية ب: 3251 مشروع أي نسبة %22,6 من اجمالي المشاريع الممنوحة لكلا الجنسين والمقدرة ب: 14383 مشروع ثم الصناعة والفلاحة وتأتي باقي القطاعات بنسب اقل.

2-3 عدد المشاريع السنوية الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE:

مولت الوكالة الوطنية العديد من المشاريع السنوية المستحدثة لمناصب الشغل جديدة وذلك يتضح من الجدول الموالي¹.

الجدول رقم 17: عدد المشاريع السنوية الممولة ANADE.

السنوات	عدد المشاريع الممولة	عدد المشاريع السنوية	نسبة المشاريع السنوية قبل النساء	عدد مناصب الشغل المستحدثة من قبل النساء
2010	456	35	8,00%	60,00%
2011	1128	54	5,00%	85,00%
2012	1382	74	5,00%	129,00%
2013	822	46	6,00%	117,00%
2014	896	42	5,00%	86,00%
2015	370	51	14,00%	118,00%
2016	117	18	15,00%	43,00%
2017	71	17	24,00%	46,00%
2018	235	12	5,00%	29,00%
2019	157	14	9,00%	34,00%
2020	64	17	27,00%	36,00%

¹ جازية جنسي، مرجع سبق ذكره، ص330.

783,00%	/	380	5698	المجموع
---------	---	-----	------	---------

المصدر: مصلحة الاحصائيات والاعلام الالي الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية وكالة الشلف مجلة اقتصاديات شمال افريقيا المجلد 18/ العدد 30 سنة 2022.

من الجدول الذي يمثل عدد المشاريع السنوية الممولة ومدى مساهمتها في توفير مناصب شغل في الفترة الممتدة من 2010 الى 2020 ان الاستثمارات الممنوحة لم تعرف الاستقرار فأحيانا ترتفع و احيانا أخرى تنخفض، ونلاحظ انه على مدار عشر سنوات تم تمويل واستحداث 5698 مشروع منها 380 مشروع لفائدة النساء، حيث شهدت الثلاث سنوات الأولى 2010-2012 تطور ملحوظ ومستمر في عدد مناصب الشغل المستحدثة في نفس السنوات نفسها: 129، 85، 60 منصب شغل، وذلك بسبب السياسة التي تنتجها الوكالة في تمويل المشاريع عن طريق تحقيق الإجراءات الإدارية فضلا عن الامتيازات الحياتية وكذلك التعديلات التي صدرت سنة 2011 التي تنص على تخفيض نسبة المساهمة الشخصية من 5% و 10% الى 1% و 2% حسب مبلغ الاستثمار، ورفع الحد الأقصى للاستثمار الى مبلغ 10,000,000 د.ج.

وبالنسبة للسنتين 2013 - 2014 شهدت تراجع وتدهور في عدد المشاريع الممولة ب: 46، 42 مشروع على التوالي مقابل 117، 86 منصب شغل محددة وهذا راجع الى التعديلات سنة 2013 التي اقتضت بمنح القروض الى حاملي شهادات التكوين المهني ومتخرجي الجامعات، ليرجع الارتفاع سنة 2015 ب 51 مشروع مقابل 118 منصب شغل

كما نلاحظ انخفاض مرة أخرى بشكل حاد ومع بداية 2016 الى غاية 2018 حيث سجلت أدنى حصيلة في هذه الأخيرة خلال عشر سنوات 12 مشروعا مصاحبا ل 19 منصب شغل بسبب السياسة العامة للدولة نتيجة تراجع مداخيل النفط، اما في سنتين الأخيرتين 2019-2020م ارتفع عدد المشاريع الممولة ب 14-17 مشروع على التوالي مع ارتفاع مناصب شغل ب 34 و 36 منصب وهذا راجع الى تعليمات الحكومة للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية باعتماد حلول ودية وتخفيض الإجراءات على المستثمرين العاجزين عن تسديد ديونهم.

ثالثا: التحديات والمعوقات التي تواجه تمكين المرأة اقتصاديا:

تواجه المرأة المقاولاتية العديد من العقبات والتحديات التي تعيقها من دخول عالم الشغل بالرغم من كل الجهود والمساعدات التي تبذلها الدولة وبصفة عامة يمكن القول ان المرأة المقاولاتية في الجزائر تعاني نوعين من المشاكل،

الأولى مرتبطة بممارستها لمهنة حرة والثانية ذات طابع سوسيو ثقافي مازال مرهون بذهنيات بالية والمعتمدات الخاطئة التي تسب للدين تارة والعادات والتقاليد تارة أخرى. وفيما يلي نستعرض بعض منها:

- ترتبط المعوقات بضعف الأداء الاقتصادي للمؤسسات، وبسياسات التوظيف التي لا تشجع الطلب على العمل السنوي

- بعض العادات والتقاليد التي تنظر الى المرأة على انها الة التزويد المجتمع السكان، حيث وضعت الكثير من القيود على المرأة لتقييدها ببعض الاعمال فقط كمنعها من العمل ليلا، تجنب الاعمال الشاقة، الاعمال البعيدة التي تتطلب السفر ليلا.

- بعض التقاليد تصور المرأة المثالية على انها اما وزوجة يعليها الزوج، وهذا التصور قلل من أهمية العمل في حياتها، وأصبحت تنظر اليه كمورد مادي وليس فرصة لتنمية قدراتها.

- تفسر الكثير من الدراسات عوامل ضعف لا المشاركة الاقتصادية للنساء خاصة بهيمته الثقافة الذكورية، مما يجعلهن معولات من قبل الرجال، وهذا يترتب عليه حصول أولوية الرجال في الحصول على العمل والتمتع بفوائده.

- كما نجد مشكلة الحصول على التمويل خاصة منه البنكي، الذي يكون في بعض الأحيان جد صارم مع النساء ويطلب ضمانات لا تستطيع توفيرها.

- مشكلة نقص الخبرة، بالإضافة لضرورة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية.

- معظم النساء يشكين من البيروقراطية والفساد بمختلف اشكاله.

- غياب الشبكات المفيدة حيث غالبا ما يكون للمرأة شبكة العلاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل.

- تدخل افراد العائلة في إدارة المؤسسة.

- صعوبة تنقل المرأة لوحدها لمتابعة المشاريع او الاستفادة من خبرات التجارب بعض الدول في مجال المقاولات السنوية¹.

تعد هذه من بين اهم التحديات والعراقيل التي تحد وتواجه توسع نشاط المقاولات السنوية في الجزائر، كونها لا تتعلق بجانب واحد فقط بل هي مرتبطة بكل جوانب حياة المرأة الجزائرية بصفة خاصة فمنها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية ويعد الجانب الأخير هو الحاجز بين المرأة والشغل بصفة عامة و المقاولات بصفة خاصة كونها يتعلق بالعادات والتقاليد التي تحكم المجتمع الجزائري الذي يعتبر محافظا مقارنة مع غيره من المجتمعات العربية والغربية.

¹ خالد كواش، بن قمحة زهرة، المقاولات السنوية في الجزائر الأهمية الواقع والتحديات مجلة المناجي، العدد 02 جوان 2015 ص36

الخاتمة

تعتبر مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية المولد الحقيقي للنمو، نظرا لكونها تمثل نصف تعداد هذا المجتمع ، مما يؤكد على ضرورة إشراكها في النمو إذا أردنا تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة ،

لذلك حاولنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع الوقوف أمام ماتم إرساؤه في الجزائر لتحقيق تمكين المرأة وترقية دورها ، حيث تم توقع جملة من المعاهدات والاتفاقيات التي تنظم عمل المرأة وتحد من ظاهرة التمييز الممارس ضدها التي تؤدي إلى تقليص دورها ، ورأينا أن أهم الاتفاقيات الموقعة في هذا الإطار ، اتفاقية السيداو ، التي كان لها الأثر الواضح على وضع المرأة في الجزائر والذي انعكس من خلال إدراج تعديلات على الدستور وبعض القوانين الأخرى على غرار قانون العمل والضمان الاجتماعي والتقاعد . حيث تمت معالجة هذه الإشكالية :هل يساهم التمكين الاقتصادي للمرأة من تفوقها في مجال ريادة الأعمال في الجزائر؟ وأثبتت الدراسة إن تمكين المرأة الاقتصادي في مجال ريادة الأعمال يُعدّ أمراً بالغ الأهمية لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر. من خلال تذليل التحديات التي تواجهها المرأة الريادية ودعمها، يمكن للمرأة أن تساهم بشكل أكبر في بناء اقتصاد قوي ومزدهر. نجد أن المرأة أصبحت تلعب دورا بارزا وفعال في تحقيق التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة خصوصا في المرحلة الراهنة التي تمر بها الجزائر ، وبذلك فمساهمة المرأة من خلال ريادة الأعمال يساهم في تقليص نسبة البطالة وتوفير مناصب شغل وتحريك قطاعات اقتصادية أخرى ، وتم ملاحظة أن هناك زيادة اهتمام المرأة في خوض غمار تجربة ريادة الأعمال ويرجع ذلك إلى تحسين مستوى التعليم والتسهيلات التي منحها الدولة للمرأة وذلك من خلال الآليات المختلفة (المرافقة والدعم) ، ويتضح أيضا أن ريادة الأعمال النسوية في الجزائر بدأت تقتحم عدة مجالات كانت حكرا على الرجال كالبناء والأشغال العمومية والتجارة والنقل بالرغم من كل هذه الانجازات لصالح المرأة إلا أنها لم ترتقي إلى المستوى المطلوب منها ، فهناك عدة عراقيل وعقبات تحول دون إمكانية تحقيق تمكينها الاقتصادي في مجال ريادة الأعمال .

الإجابة على الفرضيات حول تمكين المرأة في مجال ريادة الأعمال في الجزائر:

الفرضية الأولى: يساهم التمكين الاقتصادي للمرأة في مجال ريادة الأعمال في تعزيز التنمية الاقتصادية في العالم العربي. صحيحة من الفصل الأول تن التأكيد على ان المرأة الريادية تُساهم في زيادة الإنتاجية من خلال مشاركتها في مختلف القطاعات الاقتصادية وفي خلق فرص عمل جديدة، مما يُساعد على خفض معدلات البطالة وتعزيز النمو الاقتصادي. كذلك تُعرف المرأة الريادية بقدرتها على الابتكار وإيجاد حلول جديدة للتحديات، مما يساهم في تحسين جودة الحياة للمجتمع.

فقد ازداد الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية التي شهدت ارتفاعاً في مشاركة المرأة في ريادة الأعمال وتُساهم الشركات المملوكة للنساء في تنويع الاقتصاد وخلق منتجات وخدمات جديدة وتُساهم المرأة الريادية في تمكين أفراد أسرتها من خلال توفير فرص عمل لهم وتحسين دخلهم.

الفرضية الثانية: توجد عوائق اجتماعية وعوائق قانونية وعوائق اقتصادية تحول دون تمكين المرأة في العالم العربي من المشاركة بشكل كامل في ريادة الأعمال. صحيحة حيث: لا تزال بعض العادات والتقاليد تُعيق مشاركة المرأة في المجال الاقتصادي، مثل النظرة الدونية للمرأة ومسؤولياتها الأسرية. ومن جهة نجد في بعض الدول العربية، تواجه المرأة صعوبات قانونية في تأسيس وإدارة الأعمال، مثل قوانين الملكية والتميز في العقود. ومن جهة أخرى تواجه المرأة صعوبة في الحصول على التمويل اللازم لبدء مشاريعها أو توسعتها، كما أنها تفتقر إلى التدريب والدعم اللازمين.

الفرضية الثالثة: تسعى المرأة في الجزائر إلى الوصول إلى التمكين الاقتصادي الذي يؤهلها إلى ريادة الأعمال. صحيحة حيث شهدت الجزائر في السنوات الأخيرة ازدياداً ملحوظاً في عدد الشركات النسائية، مما يدل على رغبة المرأة في المشاركة بشكل أكبر في المجال الاقتصادي. وتقدم الحكومة الجزائرية العديد من المبادرات لدعم ريادة الأعمال النسائية، مثل برامج التمويل والتدريب. ونلمس زيادة الوعي المجتمعي بأهمية دور المرأة في الاقتصاد، مما يُساعد على تقليل العوائق الاجتماعية التي تواجهها المرأة الريادية.

الفرضية الرابعة: تساهم القيم الثقافية والتقاليد الاجتماعية في تحديد قدرة المرأة على المشاركة في ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي في الجزائر، صحيحة حيث تُحدد بعض القيم الثقافية والتقاليد دور المرأة في المنزل والرعاية الأسرية، مما يُقلل من قدرتها على المشاركة في المجال الاقتصادي. ولا تزال بعض التقاليد تُعزز النظرة الدونية للمرأة، مما يُعيق تقدمها في مجال ريادة الأعمال. وأيضاً تلاحظ بعض التغيرات الإيجابية في القيم الثقافية والتقاليد، مثل ازدياد قبول مشاركة المرأة في العمل، مما يُساعد على تمكينها اقتصادياً. فتُظهر الدراسات أن النساء في المناطق الريفية في الجزائر تواجه صعوبات أكبر في المشاركة في ريادة الأعمال بسبب القيم الثقافية والتقاليد الصارمة. وتُظهر استطلاعات الرأي أن ازدياد قبول مشاركة المرأة في العمل في الجزائر يُساهم في تمكينها اقتصادياً.

الفرضية الخامسة: تؤثر السياسات الحكومية والبرامج الاجتماعية في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة وعلى نجاح مشاريع ريادة الأعمال النسائية في الجزائر. صحيحة، تُساهم برامج التمويل الحكومية في تسهيل حصول المرأة على رأس المال اللازم لبدء مشاريعها. وتُساعد برامج التدريب والدعم على تنمية مهارات المرأة الريادية وتطوير مشاريعها.

فبرامج دعم ريادة الأعمال في تسهيل وصول المرأة إلى الأسواق لبيع منتجاتها وخدماتها. أيضا تساعد برامج ربط الشركات النسائية بالأسواق العالمية على زيادة فرص بيع منتجاتها وخدماتها.

الفرضية السادسة: يؤدي وجود شبكات دعم وتشجيع للمرأة في مجال ريادة الأعمال في الجزائر إلى زيادة فرص نجاح مشاريعهن وتحقيق التمكين الاقتصادي. صحيحة ، تساعد شبكات دعم ريادة الأعمال النسائية على تبادل الخبرات والمعلومات بين رائدات الأعمال، مما يساعدهن على التعلم من بعضهن البعض وتجنب الأخطاء. وتقدم شبكات دعم ريادة الأعمال النسائية الدعم النفسي والمعنوي لرائدات الأعمال، مما يساعدهن على التغلب على التحديات التي تواجههن ، وتوفر شبكات دعم ريادة الأعمال النسائية على ربط رائدات الأعمال بالمستثمرين والمصادر المالية الأخرى. حيث تظهر الدراسات أن رائدات الأعمال اللاتي يشاركن في شبكات دعم ريادة الأعمال النسائية هن أكثر عرضة للنجاح من غيرهن.

التائج:

1. لا يمكن أن يتحقق التمكين الاقتصادي للمرأة بفعل القوانين والتشريعات الصادرة فحسب بل يجب أن يزداد وعي المرأة بحقوقها وأن تتولد لديها القناعة بأنها قادرة على الاندماج في سوق العمل وقيادة مراكز مهمة في المجتمع.

2. أثمرت جهود الدولة في الجزائر بتقليص الفجوة بين الجنسين في السياسة أولا ثم التعليم والفرص التشاركية والصحة بدرجات متفاوتة إلا أن ما توصلنا إليه هو التراجع المستمر في ترتيب الجزائر من حيث التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر .

3. تم إنشاء وكالات الدعم لتمويل المشاريع الصغيرة ليستفيد منها كلا الجنسين إلا أننا نجد نسبة المشاريع الموجهة للنساء دون الرجال متفاوت من وكالة لأخرى فوجد أن وكالة تسيير القرض المصغر تقدم نسبة 63% من القروض كانت موجهة للنساء مع ضرورة الإشارة إلى أن ارتفاع هذه النسبة راجع لطبيعة العروض الموجهة لاقتناء المواد الأولية التي تساهم بكثير في نشاطات الصناعات التقليدية والحرفية ، أما الصندوق الوطني للتأمين على البطالة فكانت نسبة تمويله للمشاريع النسوية هو 12% في مختلف القطاعات أما على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية عنك فرق واسع بين عدد المشاريع الممولة للنساء بنسبة 11%.

4. احتل قطاع الخدمات الصدارة من حيث عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب الشغل المستحدثة مقارنة بقطاعات الصيانة والصيد البحري و النقل، إذ تعتبر حكرا على الرجال .

وبناء على النتائج المتوصل إليها نقدم بعض الاقتراحات والتوصيات :

التوصيات والاقتراحات :

1. العمل على تذليل العقبات التي تعمل على التمكين الاقتصادي للمرأة وتخفيف المرأة على الاستثمار وإبراز قدراتها في مجالات أظهرت الكفاءة فيها .
2. ضرورة إقامة برامج تدريبية حول كيفية إنشاء المؤسسات سواء من قبل الحكومة أو الجمعيات أو المنظمات أو الاتحادات التي تعنى بوضع المرأة .
3. بلورة فكرة ريادة الأعمال لدى النساء من خلال نماذج والتأكيد أن ريادة الأعمال هي مسألة تنطلق من قرار ذاتي تتخذه المرأة ثم تبحث عن الوسائل اللازمة لتجسيده
4. إبراز أهمية مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية من خلال الإنتاج الصناعي وليس فقط من خلال القطاعات الاقتصادية أو الخدمات التقليدية .
5. عدم الاكتفاء بالتكوين والتدريب في مجال المقاولات الصناعية بل ينبغي القيام بتحسين دوري لأساليب التسيير والإنتاج داخل المؤسسات مستفيدين من خبرة الدول الصناعية المتقدمة في هذا المجال.
6. القيام بدراسات وأبحاث ميدانية عن المقاولات الصناعية النسائية لمعرفة الصعوبات والمشكلات التي تعترضها واقتراح الحلول لذلك ميدانيا مستفيدين من خبرة الشركات والمؤسسات الصناعية الناجحة .
7. تقديم امتيازات إضافية للمرأة عن طريق تسهيل إدارة المشاريع النسوية التي توفر مناصب شغل دائمة في الجزائر .
8. تصحيح الصورة السائدة عن المرأة في المجتمع عن طريق تقديم المناهج الدراسية والبرامج التلفزيونية وجميع وسائل الإعلام التي ترفع من قيمة دور المرأة في تنمية الاقتصاد الوطني .

المصادر والمراجع :

الكتب :

1. أبو هتلة خالد سعيد " اثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي " بدون طبعة ، دار المأمون ، الاردن ، 1430هـ .
2. بسيوني محمد البرادعي " تنمية مهارات المديرين لزيادة الإنتاجية وتحسين أداء العاملين " الطبعة الاولى، ايثاراك، القاهرة، 2009 .
3. عماد علي المهيرات " أثر التمكين على فعالية المنظمة " الطبعة الاولى ، دار جليس الزمان ،الأردن، 2009 .
4. فايز جمعة صالح النجار ، عبد الستار محمد علي ، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة ، دار جامد ، الاردن ، 2010 .
5. فمان رشدي ، الريادة والعمل التطوعي، الطبعة الاولى ، دار الراية ،الأردن ، 2013 .
6. م م سعد ساهل سلطان ، حماية حقوق الأقليات من الحقوق المدنية والسياسية في القانون الدولي العام والدستور الادني لسنة 2015 ، شركة دار الاكاديميون للنشر والتوزيع ، الأردن
7. معدي عوض مبارك ، الريادة في الأعمال مفاهيم والنماذج والمداخل العملية ، دار الكتب الحديث ،الأردن ، 2010 .
8. وسيم حسام الدين الأحمد ، التمكين السياسي للمرأة العربية ، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة ، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر ، الرياض ، 2012 .
9. يوسف خير الدين سعاد ، المرأة العربية في البرلمان المسكين الحساني ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، لبنان ، 2006 .

البحوث الجامعية :

1. بن يزه يوسف ، التمكين السياسي للمرأة في تحقيق التنمية الإنسانية في العالم العربي ، مذكرة ماجستير ، غير منشورة ، في العلوم السياسية تخصص تنظيمات سياسية وإدارية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، 2010 .

2. حسن مروان عفانة ،التمكين الاداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل في المؤسسات الأهلية والدولية العاملة في قطاع غزة ، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال ،غير منشورة ،جامعة أزهر ، غزة ،2003.
3. شلوف فريدة ، المرأة المقاتلة دراسة سوسولوجية ،مذكرة في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة الإخوة منتوري ،قسنطينة ، 2009 .
4. عالية عبد الحميد مرسي عارف ،تمكين العاملين ومتطلبات التطبيق في المنظمات العالمية المصرية ،أطروحة دكتوراء ،القاهرة ،مصر،2002.
5. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي ،تمكين العاملين في المصالح الحكومية ومنظمات القطاع الخاص -دراسة تطبيقية على المنظمات العاملة بمحافظة دمياط ،الرسالة العلمية للتجارة والتمويل ،كلية التجارة ،جامعة دمياط طنطا ، الملحق الثاني ، العدد الاول ،2001 .
6. محمد العيد عفرون ،مزيتي إبراهيم ،أثر الروح المقاتلانية لدى خريجي الجامعات في إنشائهم لمؤسساتهم الخاصة ،مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ،جامعة اكلي محند اولحاج ، البويرة ،الجزائر ، 2018-2019 .
7. مسيخ أيوب ، دور روح المقاتلانية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،أطروحة مقدمة لمتطلبات شهادة دكتوراء ،الطور الثالث ،تخصص إدارة المؤسسات ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة سكيكدة ، 2016-2017 .
8. معن أحمد الصالح ،أثر التمكين الاداري على الأداء الوظيفي ،مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماجستير ، إدارة أعمال ،الجامعة الافتراضية السورية ، 2018 .
9. مكرم عبد المجيد الجعيري ،التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع في شركة الاتصالات الخلوية -جوال ، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماجستير ،إدارة أعمال ، جامعة الخليل فلسطين ، 2018 .
10. نور الضياء عبد الرزاق ،دور التمكين الاقتصادي للمرأة في تعزيز التنمية المستدامة ،متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية ،كلية الادارة والاقتصاد ،العراق ، 2020 .

المجلات :

1. آسيا كسور ،تجربة المرأة العاملة في المشاريع الصغيرة وأعمال المقاتلة ،مجلة التراث ،الجلفة ،الجزائر ،العدد

2. إيمان ببة ،منيرة سلامي ،المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر ،مجلة أداء المؤسسات الجزائري ،العدد الثالث ، 2013 .
3. رقية حساني ، رابح خوني ،التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتطوير المقاولاتية النسائية إطلالة على حالة الجزائر ،مجلة دفاتر اقتصادية ،6، 2015 .
4. زينب محمد الجوادي ، مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي،مجلة مصر المعاصرة ،الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والاحصاء والتشريع ، المجلد 100 ، العدد 496 ، 2009 .
5. سمر حسن الباجوري ، دور المرأة في تحقيق التنمية المستدامة في إفريقيا ،مجلة الدراسات الافريقية المجلد 41 العدد 2 ،يونيو 2019 .
6. عز الدين لرقم ، عبد الحق بن نصر ،واقع التمكين الإداري بالجامعة الجزائرية ،مجلة آفاق علمية ، المجلد 10،العدد الثاني،2018 .
7. عشي مريم ، تمكين المرأة المفهوم والأبعاد ، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ،المجلد 02 ، العدد 14 ، 2020 .
8. علي عبد القادر علي ،التنمية وتمكين المرأة إلى الدول العربية،مجلة سلسلة اجتماعات الخبراء ،المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ،العدد 22 فوار 2007 .
9. فروخي وافية ، محددات التمكين الإداري لدى رؤساء مفتشيات التجارة ، مجلة المنهل الاقتصادي المجلد 03 ، العدد 02 ، 2020 .
10. قنوفي وسيلة ، مفهوم التمكين في عملية التنمية الإنسانية ،مجلة البحوث السياسية والإدارية ، العدد 4 ، 2015 .
11. محمد الحراحشة ،صلاح الدين الهبتي ،أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الإتصالات الأردنية -دراسة ميدانية ،مجلة العلوم الادارية ،الجامعة الاردنية ، العدد الثالث والثلاثون ، العدد الثاني ، 2006 .
12. مغنات صبرينة و آخرون ، واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر في ظل التجارة الدولية ،مجلة العلوم الاقتصادية ،سيدي بلعباس ، الجزائر ،المجلد 14 ، العدد 15 ، 2018 .
13. ميسود عبد الله ، عبد الرحمان قراوي ، المقاولاتية النسائية كدعامة أساسية لتحقيق التنمية المحلية ،المجلة الجزائرية للعمولة والسياسات الاقتصادية ،قائمة ، الجزائر ، المجلد 8 ، 2017 .

التقارير :

1. عامر خربوطلي، تقرير الدورة الدراسية الإطلاعية حول تدريب مراكز الخدمات لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول المتوسطة ودول البلقان ضمن مشروع **Integra** المقدم إلى مجلس غرفة التجارة دمشق، سوريا ، 2003
2. عطية حسين أفندي، تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر، تقرير المؤسسة العربية للتنمية الادارية 2003،
3. مكتب الامم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية للعام 2009 التغلب على الحواجز، قابلية العقل البشري والحماية، ترجمة هيئة الامم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية العربي أسماء يصمدي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الولايات المتحدة الأمريكية، 2009 .
4. يوسف حنان ، تقرير حول "سبل تحسين فرص العمل للمرأة وفاعلية تطبيقها "مقدم في المؤتمر العربي الرابع لتنمية الموارد البشرية، منعقد في مركز الملك فيصل للمؤتمرات ، الرياض ، 15 فيفري 2011 .
5. يوسف حنان، تقرير حول سبل تحسين فرص العمل المرأة وفاعلية تطبيقها، مقدم في المؤتمر العربي الرابع لتنمية الموارد البشرية، منظم من قبل مركز الملك فيصل للمؤتمرات، الرياض ، 15 فبراير 2011 .

المقالات وأوراق العمل :

1. الجربوع أيوب بن منصور وآخرون، ورقة عمل حول :المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة السعودية ،مقدمة في منتدى الرياض الاقتصادي الثاني ، مساهمة المرأة السعودية في الاقتصاد في المملكة العربية السعودية ،مدينة الرياض ، السعودية ، 6- 4 ديسمبر، 2015 .
2. سامي الشريف، دور الإعلام في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية ، ورقى عمل مقدمة ضمن أشغال الندوة القومية حول " دور الإعلام في إحداث التغيير المطلوب للنهوض بعمل المرأة " منظمة العمل العربية ، الجونة ، 26-28 أكتوبر 2010 .
3. صقر بقالة ، شحاتة عبد الله ، ورقة عمل بعنوان التمكين الاقتصادي للمرأة المعوقات والحلول المقترحة ،قدمت من خلال البرنامج البحثي حول المرأة والعمل اوراق و سياسات ،القاهرة ،نومبر 2009 .

4. النعيمات خليل، تمكين المرأة مقال الكتروني منشور على الموقع الالكتروني للمؤسسة الأمريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق ، (ANERA) تاريخ النشر 26 نوفمبر 2012 الاطلاع على المقال متاح عبر <http://arabic.anera.org>
5. اليمين فالتة ، لطيفة برني ،البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز الروح ريادة الأعمال ،مداخلة مقدمة تدخل ضمن الملتقى الوطني حول التكوين وفرص الأعمال ،جامعة بسكرة ، ألام 6-7 أبريل 2010 .

المنظمات :

1. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ، OECD
2. منظمة العمل الدولية ،الاجتماع الاقليمي الإقباني الثاني عشر ، مناقلة الجلسة الخاصة تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا والمساواة بين الجنسين ، جوهانسبورغ ، جنوب إفريقيا ، 2014 .
3. منظمة المرأة العربية <http://www.arabwomenorg.org>
4. منظمة المرأة العربية ، الغاليات وتوصيات العمل العربية ، الطبعة الثانية ، القاهرة ،يناير 1995 .
5. ONS, Bulletin Statistique "Activité emploi Et Chômage", 2015-2017

المصادر باللغات الاجنبية:

1. BhardwajG.N. et al, (2012), “Women Entrepreneurship in India: Opportunities and Challenges” CH Institute of management and communication, vol2<http://www.chimc.in/Volume>
2. C. A. Batmanghlich, Why Leaders Fail Ethically, DOI 10.1007, Springer International Publishing Switzerland ,2015, Prentice W.C.H., Understanding Leadership, Harvard Business Review, vol. 39, no. 5, September/October 1961.

3. Center–For Strategic Poli tical &Economica Etudies,Département des études féminines,n 958.
4. Drucker, P. F. (1985). innovation and entrepreneurship practice and principles.
5. Farida Ruthène,« La Contribution des Femmes Algériennes à la R évolution de Libération 1954–1962,DemocraticArab
6. **Fox, L., & Romero, C. In the Mind, the Household, or the Market? Concepts and Measurement of Women’s Economic Empowerment . World Bank Group 2017**
7. Gordon E, Natarajan K. Entrepreneurship DevelopmentHimalaya Publication House, Second Revised Addition,
8. <http://techstory.in/women-entrepreneurship-promotion/>
9. <http://www.publishyourarticles.net/eng/articles2/eightorganizations-that-arehelping-women-entrepreneurs-inindia/2737/>
10. Manoj Kumar Sharma, and Miss Shilpa Jain, Leadership Management– Principles, Models and Theories, Global Journal of Management and Business Studies, Vol. 3, Number 2013.
11. YulitaTangkudung, David Saerang, Analyzing The Effect Of Leadership Style And Job Environment Towards Employee Turnover Intention (Case Study: PT MearesSoputan Mining /PT Tambang TondanoNusajaya
12. JurnalBerkalallmiahEfisiensi, Vol.15, No. 05, Tahun 2015

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى تسليط الضوء على موضوع التمكين الاقتصادي للمرأة باعتباره ضرورة حتمية فرضت نفسها من أجل الوصول بالمرأة إلى ولوج مجال ريادة الأعمال، لمعالجة إشكالية البحث قمنا بإتباع المنهج الوصفي التحليلي من أجل دراسة حالة الجزائر كنموذج لدولة عربية تسعى للوصول بالمرأة إلى التمكين الاقتصادي الذي يؤهلها إلى ريادة الأعمال، من خلال جمع وبيانات وأرقام ونسب وتحليلها . خلصت الدراسة إلى أنه وبالرغم من التقدم الذي أحرزته الجزائر في إبرام المعاهدات وتوقيع الاتفاقيات، إلا أن المرأة لا تزال تعاني من التهميش والتمييز، كما أن الجزائر قامت بوضع آليات مالية لدعم التمكين الاقتصادي للمرأة وأبرز هذه الآليات : الوكالة الوطنية لدعم وتنمية ريادة الأعمال، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، إلا أن المشاريع النسوية لا تمثل سوى نسبة ضئيلة من إجمالي المشاريع الممولة. أوصت الدراسة إلى ضرورة وضع إطار تشريعي منظم يساهم في تحسين مكانة المرأة و إدماجها الاقتصادي .

الكلمات المفتاحية : تمكين اقتصادي ، ريادة أعمال ، مشاريع نسوية ، جزائر.

Study Summary:

The main objective of this study is to shed light on the topic of women's economic empowerment as an inevitable necessity in order to enable women to enter the field of entrepreneurship. To address the research problem, we followed a descriptive-analytical approach to study the case of Algeria as a model for an Arab country seeking to empower women economically, qualifying them for entrepreneurship, through the collection, presentation, and analysis of data, figures, and percentages. The study concluded that despite the progress made by Algeria in signing treaties and agreements, women still suffer from marginalization and discrimination. Algeria has established financial mechanisms to support women's economic empowerment, including the National Agency for the Support and Development of Entrepreneurship, and the National Agency for Microcredit Management. However, women's projects represent only a small percentage of the total funded projects. The study

recommended the necessity of establishing a regulatory framework that contributes to improving the status of women and their economic integration.

Keywords: Economic empowerment, entrepreneurship, women's projects, Algeria.

