



التمكين الاقتصادي للنساء في القطاع الخاص:

التمثيل والمشاركة النسوية في
واقع صنع القرار كأداة ضرورية

ورقة سياسات (2):
تعزيز مشاركة النساء في مواقع صنع القرار على
مستوى منشآت القطاع الخاص لتعزيز التمكين
الاقتصادي للنساء داخل هذه المنشآت



التمكين الاقتصادي للنساء في القطاع الخاص:
التمثيل والمشاركة النسوية في مواقع صنع القرار كأداة ضرورية
ورقة سياسات (2): تعزيز مشاركة النساء في مواقع صنع القرار على مستوى منشآت
القطاع الخاص لتعزيز التمكين الاقتصادي للنساء داخل هذه المنشآت
منشورات جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية
الموقع الإلكتروني: www.pwwsd.org
البريد الإلكتروني: pwwsd@pwwsd.org

إعداد



MAS

معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

فريق البحث:

د. سامح حلاق (رئيس فريق البحث)
أ. أنمار رفيدي أ. مسيف مسيف

مساعدو البحث:

أ. بيسان اطميزة أ. وفاء البيطاوي

فريق المراجعة:

أ. بسمة الناجي أ. آمال خريشة

أعد معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) هذه الدراسة لصالح جمعية المرأة
العاملة الفلسطينية للتنمية.

حقوق الطبع محفوظة © جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية 2025

تم انجاز هذا البحث من قبل جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية ضمن برنامج النسوية من اجل حقوق النساء
الاقتصادية FemPawer، وبدعم من وزارة الخارجية الهولندية، ولا تعبر الآراء الواردة هنا بالضرورة عن
المؤسسات الممولة.



**Fem
Pawer**

النسوية من أجل حقوق
النساء الاقتصادية



PWWSD

مقدمة توضيحية

خلال الشهور الخمسة الماضية، أعدّ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) دراسة تفصيلية لصالح جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية (PWSD)، بعنوان: «التمكين الاقتصادي للنساء في القطاع الخاص: التمثيل والمشاركة النسوية في مواقع صنع القرار كأداة ضرورية».

شملت الدراسة في فصولها الستة العديد من الموضوعات ذات العلاقة بتمكين المرأة، مثل مشاركة النساء في سوق العمل في فلسطين، وعملهن في القطاع غير الرسمي وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى مشاركة النساء في مواقع صنع القرار. كما تناولت الدراسة تحليلاً وصفيّاً وتشخيصياً لواقع مشاركة النساء في سوق العمل، وتحليلاً كيفياً لريادة أعمال النساء، وتحليلاً كمياً حول موضوع العنف الاقتصادي، إلى جانب موضوعات أخرى ذات علاقة بتمكين المرأة.

يحتوي أحد فصول الدراسة على عرض مفصّل وشامل لنتائج البحث، وسيتم التركيز في كل من الملخصات السياساتية على إحدى محاور الدراسة الأساسية، مع تقديم أبرز التوصيات التي من شأنها تعزيز التمكين الاقتصادي للنساء.

خلفية مقتضبة

نادراً ما تشغل النساء المناصب العليا في مؤسسات وشركات القطاع الخاص، بما في ذلك تلك التي تُعنى بريادة الأعمال النسوية. ويُلاحظ أيضاً غياب العنصر النسائي في مجالس الإدارة والإدارة التنفيذية. تزداد أهمية التمثيل النسوي في القطاع الخاص عند النظر إلى أثر غياب هذا التمثيل على حقوق النساء العاملات، خاصة في ظل السياق الاجتماعي والثقافي الفلسطيني الذي يتسم بالذكورية، والتي تنعكس بدورها على عملية صنع القرار داخل هذه المؤسسات.

ونظراً لأهمية وجود النساء في مجالس الإدارة، لما له من دور في خلق بيئة عمل مشجعة ومُحفزة اقتصادياً تسهم في تمكين النساء، من الضروري معالجة الأسباب غير المادية الكامنة وراء ضعف تمثيل النساء، والتي لا تتعلق بنقص المهارات، بل ترتبط بالثقافة الاجتماعية السائدة التي تختزل أدوار النساء في المستويات الدنيا من الهرم الوظيفي.

يُعد توجيه الشركات نحو ترجمة مبادئ تمكين المرأة اقتصادياً من الإطار النظري إلى التطبيق العملي، من خلال تبني إجراءات داخلية فعّالة، أمراً ضرورياً لضمان تحقيق المساواة والعدالة في توزيع الأدوار والمناصب داخل هذه الشركات، وتعزيز مشاركة النساء في مستويات صنع القرار السياساتي والإداري. ويتطلب هذا تبني استراتيجيات شاملة تعتمد على توفير فرص متكافئة، وتشجيع الشركات على دمج مفاهيم المساواة في ثقافتها المؤسسية. وعلى الرغم من أن القوانين والأنظمة والتعليمات الفلسطينية ذات العلاقة بالقطاع الخاص تؤكد على ضرورة تحقيق المساواة بين الجنسين، بمعنى أن البيئة التنظيمية لهذه القاعدة تم ارساؤها من الناحية النظرية والقانونية، إلا أن التطبيق على أرض الواقع ما زال ضعيفاً.

وحتى يتم تعزيز هذا المفهوم وترجمته إلى ممارسات عملية على أرض الواقع لا بد من نقطة للانطلاق، وهذه النقطة تبدأ من القطاع الخاص الفلسطيني عبر تبني آليات تعزز مشاركة وتمكين النساء في مواقع صنع القرار على المستوى المؤسسي داخل منشآت القطاع الخاص، إلا أن هذه الآليات لا زالت تواجه العديد من التحديات. لذلك لا بد من تبني سياسات وتدخلات على كافة المستويات للتغلب على هذه التحديات. إن هذه السياسات والتدخلات تنطبق على الغالبية العظمى من منشآت القطاع الخاص في القطاعات المختلفة.

أبرز النتائج والتحديات

أظهرت نتائج التحليل أن التحصيل الأكاديمي له أثر كبير على النشاط الاقتصادي للنساء؛ إذ نجد أن النساء يشغلن بنسبة أكبر وظائف فنية وتخصصية، تليها وظائف المشرعين والمناصب العليا، وكذلك مواقع صنع القرار. في المقابل، يقل تواجد النساء في الوظائف المتخصصة والفنية والعليا داخل القطاع غير المنظم، حيث تتركز مشاركتهن بشكل أكبر في المهن الأولية، والعمل الحرفي، والوظائف في الصناعة والزراعة، وتشغيل الآليات، بنسبة تفوق ما هو عليه في القطاع المنظم. تؤكد هذه النتائج على أهمية التعليم في تمكين النساء من الوصول إلى مواقع قيادية وتشريعية وصنع القرار، وخصوصاً ضمن مؤسسات القطاع المنظم، مما يجعله أحد العوامل المحفزة للتمكين الاقتصادي الذي يُفضي إلى الاستقلال المالي للنساء.

مع ذلك، ينبغي الانتباه إلى أن التعليم لا يُعد عاملاً منفرداً في تحقيق التمكين الاقتصادي للنساء، بل يتداخل مع مجموعة من العوامل الأخرى المؤثرة، مثل الانخراط الفعلي في سوق العمل، والثقافة الأبوية السائدة، والعنف الاقتصادي الذي قد تمارسه الأسرة أو المجتمع ضد النساء.

وعلى الرغم من ارتفاع معدلات التعليم بين النساء، إلا أن حضورهن لا يزال ضعيفاً في مجالس الإدارة ومواقع صنع القرار، ويتبلور هذا في ظاهرة تُعرف بـ «السقف الزجاجي»، والتي تُشير إلى وجود مُعوقات خفية تُعيق تقدمهن. ترى النساء بأن تواجدهن داخل هذه المواقع لا يُحدث تغييراً جذرياً على طبيعة عمل هذه المؤسسات فيما يتعلق بالتمكين، بل يقتصر على تغييرات سطحية فيما يتعلق بتمكين النساء، وذلك بسبب استمرار ثقافة اجتماعية تُعيق من التمكين الفعلي. وتُظهر المُقابلات أيضاً ضعف ثقة النساء بأنفسهن وقدرتهن على التواجد في مواقع صنع القرار أو مواقع قيادية كالرجال.

التوصيات والتدخلات السياساتية المقترحة:

1. معالجة المُحددات الثقافية التي تُشكل عائقاً أمام تمثيل النساء لتعزيز تمكين النساء اقتصادياً. من خلال تصميم حملات توعوية موجهة نحو الرجال حول أهمية مشاركة النساء في مواقع صنع القرار، وتعزيز الثقة بكفاءات النساء اللازمة لتولي مواقع قيادية في المنشآت والمؤسسات الحكومية.
2. استمرار حملات تشجيع التعليم العالي للنساء، لتعزيز تواجدهن داخل وظائف عليا في البنية المؤسسية الهرمية.
3. تعزيز مفاهيم الشمولية الجندرية في عملية صنع القرار عبر حملات التوعية وبناء إطار تنظيمي وأنظمة داخلية تُرسخ هذه المفهوم داخل المؤسسات.
4. إجراء تعديلات قانونية من خلال وزارة الاقتصاد الوطني، لإلزام مجالس الإدارة والإدارة التنفيذية في منشآت القطاع الخاص، وخاصة تلك المسجلة حالياً، وذلك عبر اعتماد نظام مُحاصصة (الكوتا) يلزم بوجود النساء نسبة 40% من الأعضاء في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
5. تطوير إطار قانوني يشمل استراتيجيات وتعليمات شاملة تعمل على ترسيخ مفاهيم المساواة بين الجنسين فيما يتعلق في التمثيل في مواقع صنع القرار، وكذلك فيما يتعلق بالسياسات الداخلية فيما يتعلق بالحقوق والامتيازات للعاملين.

6. **حث وزارة الاقتصاد الوطني المنشآت المسجلة مراجعة أنظمتها وقوانينها الداخلية لضمان وتعزيز مواقع النساء العاملات في مختلف المستويات التنظيمية الهيكلية المؤسسية، لتعزيز الشمولية الجندرية للمواقع المهنية الإدارية والعليا في المنشآت. إضافة إلى توجيهها لتبني مبادئ التمكين الاقتصادي، بالتحديد تلك المتعلقة بالمشاركة الفعالة للنساء في مواقع صنع القرار المؤسسية.**
7. **انشاء جسم موحد يضم كافة العاملات في القطاع الخاص من مختلف الاتحادات والقيام بحملات توعية بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة، مثل وزارة الاقتصاد، ووزارة المرأة، وذلك بقيادة المجلس التنسيقي للقطاع الخاص.**
8. **إطلاق برامج تدريبية متخصصة في القيادة والإدارة من قبل الاتحادات، وبالتعاون مع الجهات الشريكة، بهدف تمكين النساء من اكتساب المهارات المطلوبة لتولي مناصب قيادية داخل المنشآت. وتقديم دعم مالي لبرامج تدريب وتطوير مستهدفة لتعزيز المهارات القيادية لدى النساء.**
9. **إطلاق حملات توعية تهدف إلى تشجيع المنشآت على توظيف النساء وترقيتهن في المناصب القيادية، إلى جانب انشاء برامج تحفيزية وجوائز تقديرية تُمنح للنساء المتميزات. وتعزيز ترشيح النساء لعضوية مجالس الإدارة من قبل الهيئات العامة.**
10. **تقديم خدمات استشارية للمنشآت، تساعد في وضع سياسات توظيف وترقية تشجع على تواجد النساء في المناصب القيادية، وإقامة فعاليات وتوفير منصات تواصل للنساء في المناصب القيادية لمناقشة التحديات التي تواجه النساء في المجالات القيادية، ولتبادل الخبرات وتقديم الدعم والتحفيز، ولتعزيز التواصل الشفاف حول الفرص المتاحة واستعراض التقدم المحرز في تعزيز تواجد النساء في مناصب صنع القرار، إضافة إلى وضع خطط واضحة لترقية النساء في المنشأة، وتعزيز فرص التقدم في المسار المهني، فضلاً عن توفير خيارات عمل مرنة، مثل العمل عن بُعد، أو ساعات عمل مرنة، لتلبية احتياجات النساء العاملات في المنشأة، والتشجيع على الاتفاقيات الفردية للعمل بمرونة وتوفير الدعم اللازم.**

11. تطوير برامج تدريب فنية ومهنية متخصصة تستهدف النساء، مع التركيز على المهارات العملية مثل التسويق، وفهم متطلبات السوق المحلي والدولي، ومعايير السلامة والبيئة، كما يوصى بتقديم برامج متخصصة في المجالات المختلفة، الأمر الذي يعزز المعرفة ويسهل على النساء المشاركة الفاعلة في عملية صنع القرار.

منشورات جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

الموقع الإلكتروني: www.pwwsd.org

البريد الإلكتروني: pwwsd@pwwsd.org

