

## ريادة الأعمال النسائية دولياً بين التشجيع والتحديات البرنامج الدولي (WED) أنموذجاً

أ. فاتن باشا أستاذة مساعدة جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي-

**ملخص:** تزايدت المؤشرات الإيجابية فيما يخص اتجاه المرأة نحو ريادة الأعمال على مستوى العالم، حيث أُنِيحت أمامها فرص جديدة لاقتحام المجالات التي كانت حكراً على الرجل في السابق الأمر، مما شجع ملايين النساء على اقتناص تلك الفرص. وقد أفادت توقعات دراسة حديثة نشرتها الجمعية الوطنية لصاحبات الأعمال في الولايات المتحدة مؤخراً بأن مجال ريادة الأعمال سيشهد إقبالا نسبيا متزايدا خلال العام 2013. وفي ضوء ذلك جاءت ورقتنا البحثية للوقوف على كل من مفهوم ريادة الأعمال النسائية، وكذا الصعوبات التي تواجهها على مختلف الأصعدة (الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية.. حتى الاحصائية منها)، كما ستعرض البرنامج الدولي الداعم للريادة النسوية (WED)،

**Summary** The positive signs concerning women's entry to entrepreneurship around the world are increased, they have the opportunity to break into new areas that were, earlier, dominated by men, and millions of women had the courage to seize those opportunities. A recent study published by the National Association of Women : Business Owners expected that the field of entrepreneurship will garner a feminist growing during the year 2013 in the United States. after this study, came our research to define all of the concept of female entrepreneurship, as well as the difficulties faced at various levels ( social , economic , political, even statistical ones) , also review the international program that support women's leadership " Women Entrepreneurship Development " (WED) and finally, the two important female experiments in the field of entrepreneurship

مقدمة:

في الآونة الأخيرة اكتسب مفهوم ريادة الأعمال أهمية بارزة لدى الأوساط الرسمية والأهلية، نظراً للدور الحيوي لريادة الأعمال في التنمية المستدامة، وكذلك لدورها في إشراك مختلف الفئات السكانية في الحراك الاقتصادي، وبخاصة فئة الشباب وإبراز الدور الريادي المتنامي لهذه الفئة في غالبية المجتمعات.

حيث تسعى مختلف الدول إلى تحقيق درجات الكفاءة الاقتصادية التي تضمن لها نسبة نمو عالية في الدخل الوطني وتحقيق مستويات عالية من التشغيل في ظل سياسة اقتصادية شاملة، وفي هذا الإطار يعتبر إنشاء وتشجيع وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال ريادة الأعمال من أهم اتجاهات السياسات الاقتصادية الفعالة، لما لهاذا التوجه المبادر في إدارة الأعمال الصغيرة والمتوسطة والصغيرة بالذات من دور مهم فيما يخص زيادة نمو الناتج الداخلي الخام، تكثيف النسيج الصناعي، توفير مناصب العمل والمساهمة في التنمية الاقتصادية للوصول إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، خاصة في ظلّ التحديات المستقبلية الخاصة باقتصاد السوق والارتباط أكثر بالاقتصاد العالمي .

هذا وتزايد المؤشرات الإيجابية فيما يخص اتجاه المرأة نحو ريادة الأعمال على مستوى العالم، حيث أُتيحت أمامها فرص جديدة لاقتحام المجالات التي كانت حكراً على الرجل في السابق الأمر، مما شجع ملايين النساء على اقتناص تلك الفرص. وقد أفادت توقعات دراسة حديثة نشرتها الجمعية الوطنية لصاحبات الأعمال في الولايات المتحدة مؤخراً بأن مجال ريادة الأعمال سيشهد إقبالا نسبيا متزايدا خلال العام 2013. فقد وجدت الدراسة، التي أجريت على 552 سيدة من أعضاء الجمعية، أن 81% من رائدات الأعمال يشعرن بتفاؤل كبير تجاه الأداء الإجمالي لمشاريعهن في العام المقبل، فيما أوضح 66% ممن استطلعت آراؤهن بأنهن أكثر تفاؤلا حيال العام 2013 مما كن عليه في العام 2012.

أما على مستوى الشرق الأوسط، فقد شهدت مدينة دبي خلال شهر يناير 2013 إقامة مؤتمر بعنوان “المرأة وريادة الأعمال في الشرق الأوسط: النجاحات، التحديات والسياسات”، بمشاركة 170 شخصاً من الإمارات العربية المتحدة وبلدان الجوار في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وتنظيم من نادي قدامى كلية شيكاغو بوث للأعمال الإماراتي بالتعاون مع مركز الفكر لبوز أند كومباني الشرق الأوسط. يُذكر أن مركز الفكر قد أصدر نشرة بعنوان “المليار الثالث” أوضح فيها أن النساء يعتبرن اليوم من بين أسرع المجموعات نمواً من حيث المبادرات في عدد من البلدان. غير أنه رغم المساهمات الاقتصادية الكبيرة وقصص النجاح الفعلية، يبقى اكتشاف المبادرات النسائية ما دون المستوى في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وذلك بسبب المعايير الثقافية والعقبات التي تعوق الأعمال، والمشاركة المتدنية نسبياً للنساء في نشاط المبادرات.

وهو مما لاشك في أنه نتج أيضاً عن أن الانعكاسات الكبيرة التي تنجم من أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر عرضة للمخاطر وتهديدا بالزوال إذا لم تتبع الإستراتيجية اللازمة لمواجهة الأوضاع الجديدة والتي تعدّ ريادة الأعمال أهمها، ولهذا وجب تسريع الجهود وتكاملها لرفع التحدي الاقتصادي بالاعتماد على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمحرك للتنمية الاقتصادية سواء أكان ذلك دولياً أو محلياً على حد سواء، الأمر الذي يفرض على مختلف الحكومات دعم وترقية ريادة الأعمال النسائية بالاهتمام بمختلف الجوانب التي تمس إطار عملها من تأهيل وتحسين قدراتها التنافسية.

وفي ضوء ذلك جاءت اشكالية ورقتنا البحثية مصاغة في التساؤل التالي:

#### - ريادة الأعمال النسائية ما مفهومها؟ وما هي أهم البرامج الدولية الداعمة لها؟

وللإجابة عليه، تطرقنا لكل من مفهومي ريادة الأعمال عموماً وريادة الأعمال النسائية خصوصاً، إذ تناولنا أهم مزاياها وكذا الصعوبات التي تواجهها على مختلف الأصعدة (الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية.. حتى الاحصائية منها)، ليأتي ثانياً العرض التفصيلي للإجابة على الشق الثاني من التساؤل حول البرنامج الدولي الداعم للريادة النسوية (WED) بين التقديم والمزايا والأهداف ووصولاً للغايات التي يحققها البرنامج دولياً وكذلك من منظور التنمية المستدامة) كما سنستعرض بعض أهم البرامج الداعمة للريادة النسائية دولياً، وختاماً حاولنا أن نقف على أهم السياسات الدولية كنماذج رائدة في دعم وتشجيع الريادة

النسائية للأعمال، ومن ثم عرض أهم تجربتين نسائيتين في مجال ريادة الأعمال والتي لا تزال تُدرس وتدرس كنماذج ناجحة في: فكرتها، مشروعها، مجالها، استراتيجياتها.. والأهم أنها أعمال ريادية نسائية بحتة.

## أولاً: ماهية ريادة الأعمال وريادة الأعمال النسائية:

### 1. مفهوم ريادة الأعمال:

أصبح دور الريادي في الوقت الحاضر أمراً أساسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة بعد تراجع دور القطاع العام في الاقتصاد، لأن سمة المرحلة الحالية هي إعطاء دور كبير للقطاع الخاص، والتخلص تدريجياً من مشاركة القطاع العام في الاقتصاد الوطني. ومن هنا يأتي دور الرياديين ورجال الأعمال الناجحين في تحمل هذه المسؤولية، وهو ما سنتعرف عليه من خلال مفهوم الريادة والرياديين.

إذ لم يقتصر مفهوم الريادة على المخاطرة (العمل في ظروف غير متوقعة) والابتكار بل تعداها في النصف الثاني من القرن العشرين إلى الادارة والتنظيم. فالريادي في نظر هوزلitez (1952) هو الذي تتوفر فيه مهارة الادارة وروح القيادة. وركز هوزلitez على الريادة في القطاع الصناعي باعتبارها مزيجاً من تصنيع الأشياء وتسويقها دون معرفة مدى قبولها عند الآخرين. إن هذا يعني أن روح المخاطرة تبقى مرافقة لسلوك الريادي.

ويرى فريديريك هاريسون Frederick Harbison أن الريادي هو الشخص الذي يملك مهارات البناء المؤسسي بجانب مهارات إدارية وإبداعية تساعده في بناء التنظيم أو إدارة المؤسسة.

في حين لم يختلف ميكلياند McClelland كثيراً عن سابقه في تحديد مفهوم الريادي، فالريادي عنده هو الانسان غير التقليدي والذي يقوم بأعمال بطريقة مميزة ومبتكرة، والأهم من ذلك قادر على اتخاذ القرار في ظروف غامضة ترتفع فيها نسبة المخاطرة. والريادي ذو سلوك اقتصادي ولديه دافعية قوية لبلوغ الهدف. إنه الانسان ذو الأداء المميز وصاحب الخيال الواسع.

هذا ويلاحظ أن الآراء قد تباينت حول الريادي لا من حيث تحديده، وإنما من ناحية النظرة إليه كفرد مستقل له صفاته وسلوكه الاقتصادي أو كفرد ضمن المجموعة وقدرتها على بناء التنظيم وتطويره.

### 2. المزايا الاقتصادية لريادة الأعمال:

تؤدي الريادة في الأعمال دوراً كبيراً في التنمية الاقتصادية، ويمكن إنجاز هذا الدور فيما يلي:

- تحسين مستوى الإنتاجية، ويمكن أن يتحقق ذلك في المؤسسة الريادية من خلال رزمة من الإجراءات والسياسات في المؤسسة كاستخدام الأساليب الحديثة في الإدارة والابتعاد عن القرارات المتسارعة وغير المدروسة، والاستغلال الأمثل للمعدات و الماكينات والموارد المتاحة، ومتابعة التطورات العلمية والتكنولوجية، واستقطاب الأيدي العاملة المدربة والمؤهلة، وترشيد النفقات الانتاجية الثابتة والمتغيرة، وتطبيق أساليب الرقابة على الجودة، والقضاء على توقفات العمل واختناقاته وزمن الانتظار .
- استيعاب التكنولوجيا، تمتاز المؤسسات الريادية بقدرتها على التكنولوجيا الحديثة والعالمية والالتزام بالموصفات الدولية وزيادة القيمة المضافة، مما يمكن منتجات تلك المؤسسات من المنافسة في الأسواق العالمية. هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن تلك المؤسسات تمتلك القدرة على الاستفادة من المراكز التكنولوجية، والحاضنات التكنولوجية الحديثة، وتطبيق تلك الخدمات التكنولوجية على الإنتاج. كما يميز تلك المؤسسات في هذا المجال دعم البحث والتطوير فيها واستقطاب المتخصصين.
- توفير فرص العمل الجديدة، إذ تمتاز المؤسسات الريادية بإيجاد فرص عمل جديدة، على الرغم من التطور التكنولوجي الذي أفضى للاستغناء عن كثير من الأيدي العاملة، وذلك من خلال التوسع المستمر لتلك المؤسسات.
- فتح الأسواق الجديدة، حيث تمتاز المؤسسات الريادية عن غيرها، بمعرفة السوق وفهم ما يجري فيه مما يقلل من المخاطرة، وكذلك النفاذ للأسواق المحلية والخارجية من خلال التنوع الإنتاجي. كما أن مشاركة المؤسسات الريادية، ولا سيما الإنتاجية منها في المعارض الدولية تُعدّ من أفضل سبل تسويق المنتجات و إبرام الصفقات التجارية.

### 3. الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال النسائية:

يعتبر التأكيد على أن يكون لكل من الرجل والمرأة المقدرة على تأسيس المشروعات وإدارتها وتنميتها هو أمراً أساسياً لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام والحد من الفقر، و تشير الدلائل إلى أن المكاسب الاقتصادية والاجتماعية من تمكين رواد الأعمال له أهمية كبيرة من حيث توفير فرص العمل والإنتاجية والقدرة التنافسية والابتكار، ففي دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تمثل الشركات الصغيرة والمتوسطة حصة رئيسية من مجموع الشركات والتشغيل والقيمة المضافة: فهي تمثل في المتوسط 99% من مجموع الشركات وما يقرب من ثلثي مجموع التوظيف وأكثر من نصف القيمة المضافة، وفيما يلي سيتم التطرق بالأرقام إلى حصص ريادة الأعمال النسائية من مجموع اقتصاديات كل من البلدان المتقدمة والنامية على التوالي:

#### أ/ ريادة الأعمال النسائية في بعض البلدان المتقدمة:

- كندا: لقد سجلت كندا لعام 2000 أكثر من 821,000 من سيدات الأعمال، حيث ساهمن في وجود فائض من CAD 18109 مليار للاقتصاد الكندي سنوياً.
- وبين عامي 1981 و 2001، ارتفع عدد النساء صاحبات المشاريع 208 %، مقارنة مع زيادة بنسبة 38 % للرجال، في حين أن متوسط المبيعات السنوية للشركات المملوكة للنساء هي أقل بكثير .

بينما بلغ متوسط الشركات الصغيرة والمتوسطة المملوكة للنساء CAD 311289 في المبيعات في عام 2000، مقارنة مع 654294 في المبيعات للشركات المملوكة من قبل الرجال.

- ألمانيا: في عام 2000 سجلت ألمانيا ما يقدر بـ 1.03 مليون الشركات مملوكة للنساء، بينما حققت 522,000 من النساء المالكات للشركات وإدارتها مبيعات سنوية لا تقل عن 16620 €، وهو ما يمثل 18٪ من مجموع أرباح الشركات الألمانية، كما وتوفر 2 مليون فرصة عمل .

أما عائداتها فتقدر بمجموع € 232000000000، أي ما يقارب بـ 6٪ من حجم التداول الكلي أو 11٪ من قيمة التداول التي اكتسبتها الشركات ذات الملكية الخاصة.

- السويد: في 2001 بلغت نسبة النساء الرياديات 28٪ وكلهن من أصحاب الشركات الجديدة، كما وتوظف في المتوسط 0.6 من العاملين بدوام كامل مقارنة 1.7 للرجال.

- الولايات المتحدة: لعام 2002 مثلت المرأة المالكة و المديرة للشركات 28٪ من 23 مليون شركة أمريكية ( 6.4 مليون )، حيث توفر فرص عمل لـ 9.2 مليون شخص، الأمر الذي يمثل 9٪ من مجموع العاملين في القطاع الخاص.

#### ب/ ريادة الأعمال النسائية في بعض البلدان النامية:

إن صاحبات المشاريع هن أقل عددا من الرجال في جميع البلدان النامية، ففي عام 2000 كانت 9٪ فقط من النساء العاملات هن صاحبات أعمال في جمهورية التشيك بالمقارنة مع 18.8٪ من الرجال؛ وكان الوضع مشابهاً في المجر ( النساء 9.6٪ والرجال 18.7٪ )، وكذلك في رومانيا، على الرغم من أن نسبة النساء العاملين لحسابهم الخاص هو أعلى مقارنة بحصة العاملين لحسابهم الخاص في الزراعة ( 17.4٪ من النساء والرجال 32.6٪ ) .

كما كانت الفجوة بين الجنسين في مجال تنظيم المشاريع أعلى في سلوفاكيا، وسلوفينيا، حيث كان نصيب المرأة على التوالي 4.1٪ ( 10.9٪ للرجال ) و 6.5٪ ( 15.3٪ للرجال ) . وكانت هذه النسب أفضل قليلاً في بلغاريا وكرواتيا واستونيا ولاتفيا ول يتوانيا. ومع ذلك، فإن الفجوة بين الرجال والنساء في أنشطة تنظيم المشاريع قد اتسعت في كثير من هذه البلدان خلال 1990s .

وتعكس هذه الاتجاهات فقدان القدرة على خلق فرص العمل والنمو كما هو موضح من قبل العديد من البلدان المتقدمة، حيث شركات تشغيل النساء هي الجزء الأكثر ديناميكية في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة . ففي عام 2002، كانت الشركات المملوكة من طرف النساء في الولايات المتحدة توظف نحو 9.2 مليون عامل، بزيادة 30٪ عن عام 1997، مما يعكس معدل النمو الذي هو بين مرة ومرة ونصف من المعدل الوطني.

ووفقاً لنتائج دراسات المرصد العالمي لريادة الأعمال لسنة 2011، فإن المتوسط 8,1% من النساء في 11 من اقتصادات الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تحاول بالفعل تأسيس مشروع (رائدات أعمال ناشئات) أو يمتلكن مشروعاً عمره أقل من

42 شهراً (تتراوح النسبة من 18% للنساء البالغات في اليمن إلى 3,1% في سوريا) مقارنة بمتوسط 16,1% للرجال (النسبة 29% في اليمن و8,2% في تونس).

بينما يبلغ متوسط حصة المرأة من أنشطة ريادة الأعمال في مرحلتها المبكرة 31,7% تبدأ من 18% في سوريا إلى 40% تقريباً في الجزائر .

هذا وقد أظهرت دراسة أنجزتها حديثاً "جمعية النساء رئيسات المقاولات في المغرب" أن عدد المقاولات النسائية وصل في سنة 2009 إلى 4063 مقالة، أي 14% من إجمالي المقاولات المحدثه، والذي بلغ 27 ألف و893 مقالة، لينتقل عدد المقاولات النسائية من 1165 مقالة سنة 2000 إلى 24 ألف و42 مقالة في العام 2009. ويتركز أكبر عدد من هذه المقاولات بجهة الدار البيضاء الكبرى بنسبة 8.70%، فجهة الرباط سلا زمور زعير بنسبة 4.11%، ثم جهة طنجة تطوان ب 4.4%.

وتبعاً للتقسيم القطاعي فإن قطاع الخدمات يهيمن على أنشطة المقاولات النسائية بنسبة 43.45% حيث يمثل 56% من إجمالي رقم المعاملات الذي يقدر ب 3.47 مليار درهم، ثم قطاع التجارة بنسبة 89.33% (11.3% من رقم المعاملات) والصناعة 64.7% (21.3%). فهذه المقاولات التي يمتد نشاطها ليشمل قطاعات ذات أهمية كبيرة في الاقتصاد الوطني كقطاع الطاقة والمعادن والفلاحة والصيد البحري، تسهم ب 5.16 مليار درهم كقيمة مضافة، موفرة 78 ألف و830 منصب شغل.

فهذا الاقتصاد بصيغة المؤنث يزاحم ليحتل مساحات أكبر تستجيب لتطلعاته في ولوج مجال ظل إلى وقت غير بعيد يعتبر مملكة ذكورية بامتياز، وهو ما جعل النساء المقاولات يدخلن في جملة من التحديات لإثبات الذات أولاً، وليبرهن على أنهن يقدمن إضافات نوعية من شأنها أن توطد الاقتصاد الوطني وترفع من قدراته التنافسية.

وبناءً أيضاً، على بيانات وردت في دراسات المرصد العالمي لريادة الأعمال هناك دراسة مقبلة عن المشروعات الحديثة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يبين أن المشروعات المملوكة للمرأة أحدثت من مشروعات الرجل و أن مستوى تعليمهن أدنى وخبرتهن السابقة في العمل أقل ويفضلن أن تعمل مشروعاتهن في القطاعات المتعلقة بالسلع الاستهلاكية مثل تجارة التجزئة و الخدمات الشخصية (ما يزيد على ثلثي النساء مقارنا بما يزيد قليلاً فقط عن نصف الرجال).

#### 4. صعوبات ريادة الأعمال النسائية:

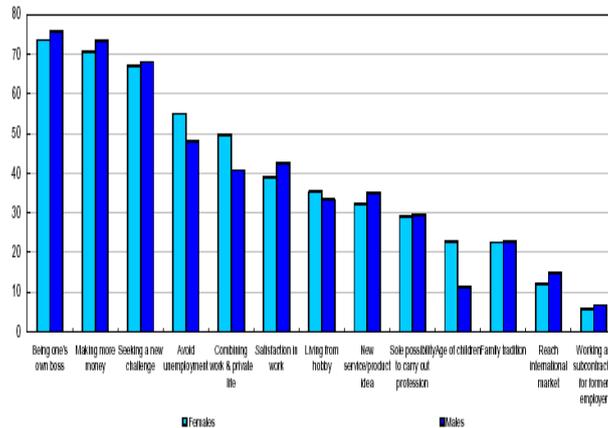
يظهر التقرير التقييمي حول التقدم في تنفيذ بيان 2007 حول تشجيع ريادة المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تحسناً في تدريب وإعداد المرأة وارتفاعاً مماثلاً في الريادة وتوظيف المرأة. كما يقدم لمحة عامة حول الإجراءات التي قامت بها

الحكومات وجهات أخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لتعزيز المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة. ويحدد التقرير مجموعة من العوائق والعراقيل القائمة . ويركز بشكل خاص على أن:

1. المستويات العامة لريادة المرأة تعتبر من بين الأدنى في العالم على الرغم من أن عدداً أكبر من النساء قد تلقين تدريباً.
  2. الإحصاءات حول أعداد سيدات الأعمال ومشاركتهن في الإقتصاد، غالباً غير متوفرة أو غير مكتملة، إذ كان البعد الجنساني تقليدياً غائبا تماما عن إحصاءات الأعمال، بالإضافة إلى عدم وجود بيانات مصنفة حسب نوع الجنس، ما يجعل من الصعب الحصول على فهم شامل لكيفية تأثير السياسات على المرأة و سلوك "رجال المشاريع"، ويعدّ واحداً من الأسباب الرئيسية في ذلك هو أن الشركات الكبيرة والشركات الخاصة من الصعب تحديد صاحب المشروع فيها.
- بالإضافة إلى أن تحليل دور نوع الجنس في ريادة الأعمال يتطلب توافر البيانات على المستويين الوطني والدولي؛ وتتعلق القضية في ذلك بأهمية تعريف من هم "رجال الأعمال"؛ إذ لا يوجد حالياً نقص في الأطر المشتركة لتعريف رجال الأعمال لكن الفصل فيها هو المطلوب. وبالرغم من أنه قد تم إنتاج الإحصاءات إلى حد كبير بطريقة مجزأة، إلا أنها لازالت تعاني من نقص في القابلية للمقارنة داخل البلدان وفيما بينها؛ إذ يمكن للبيانات المصنفة حسب نوع الجنس، من أن تساعد على تحديد العوامل التي تحدد نجاح و نمو المشاريع الجديدة، كما يمكن أن تظهر الاختلافات بين المرأة والرجل الدوافع المتباينة بينهما لبدء الأعمال التجارية الخاصة، وكذا الحواجز والمخاطر التي يتم مواجهتها خلال السنوات الأولى من انشاء المشروع، وصولاً إلى الوضع الحالي للمؤسسة، وأيضاً خطط العمل للتنمية في المستقبل.

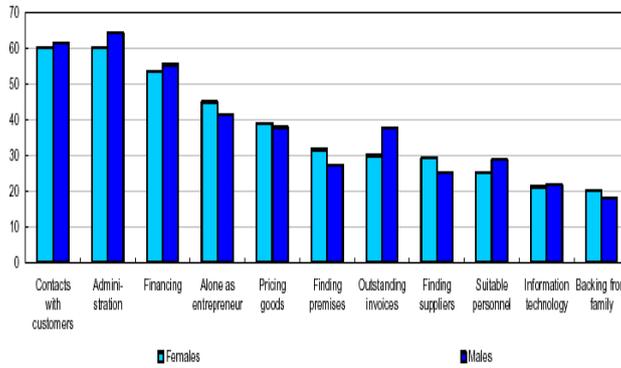
كما تساعد في النظر والمقارنة بين دوافع النساء لريادة الأعمال، كتجنب البطالة ، صعوبة الجمع بين العمل و الحياة الخاصة، أهمية عمر الأطفال.. الخ والتي تبدو أكثر أهمية عندها من الرجال. في مقابل دوافع الرجال كترغبتهم في الابتعاد عن وضع العمل غير مرضٍ - هو أكثر أهمية من أن الجمع بين العمل والحياة الخاصة- ، في حين مثلاً أن سن الأطفال يأتي كدافع بالرتبة 10 من أصل 13 دافعاً ضروريا للرجل ريادي الأعمال.

الشكل 1 : الدافع لبدء الأعمال والمشاريع حسب نوع الجنس



Source: FOBS survey, 2005

الشكل 2 : صعوبات البدء حسب نوع الجنس



Source: FOBS survey, 2005

كما أنه من الصعب أن يترجم مفهوم ريادة الأعمال إلى تدابير إحصائية باستخدام مجموعات البيانات الموجودة، إذ من الضروري الانتقال من التركيز على بيانات خصائص الشركات لخصائص أصحاب إدارة الشركات أو ملاك المؤسسات، بما في ذلك البيانات المصنفة حسب نوع الجنس؛ كما يجب تقسيم عناصر دور ريادة الأعمال بين جميع أنحاء المساهمين وأعضاء مجلس الإدارة و كبار الموظفين الآخرين ، مما يجعل من الصعب تحديد أثر نوع الجنس على ريادة الأعمال.

وتبين أعمال المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM) ، والمتمثلة في التقييم السنوي للمستوى الوطني للنشاط التجاري عبر 42 بلداً (إذ ينتج GEM ثلاثة تقارير العالمية بشأن عدد من الموضوعات الخاصة: معدلات النمو المرتفعة لريادة الأعمال المتوقعة، التمويل، والمرأة وريادة الأعمال)؛ أنه عام 2007 قد أظهر تقرير للمرأة ريادة الأعمال باستخدام البيانات المصنفة حسب نوع الجنس أن هناك فرقا بين الرجل والمرأة في بدء الأعمال التجارية ملكيتها في مختلف البلدان الأوروبية المختارة. كما تشير البيانات إلى أن النساء أقلية بين أصحاب الأعمال وأنهن أقل احتمالا لبدء مشاريعهن الخاصة. وقد وضعت عدد من البلدان (كندا ، فنلندا.. الخ) تركيزا كبيرا على تطوير مؤشرات ريادة الأعمال ضمن إطار سياستها الوطنية.

3. ريادة المرأة ومشاركتها في الإقتصاد محدودة نسبياً بسبب العراقيل المرتبطة بالنوع الاجتماعي والتي تعيق إنشاء الأعمال وتطويرها، حيث تتضمن الأعراف الثقافية، والقانون المدني، أو العراقيل المرتبطة ببيئة الأعمال. وتورد منظمة التعاون والتنمية في أبحاثها على روح المبادرة لدى المرأة، أن من العوامل الرئيسية المعيقة لها تتعلق بالموقف العام من المرأة في المجتمع. وأشاروا إلى أن كونها أنثى يخلق المشكلة، وي طرح عائق المسؤوليات المحددة (على سبيل المثال كل ما هو متعلق بالأسرة)؛ وعليه يجب عليها التغلب على هاته الصورة للحصول على فرص ريادية ماثلة لتلك التي يتمتع بها الرجل.
4. خلقت الأزمة الاقتصادية العالمية مجموعة من التحديات الجديدة أمام ريادة المرأة ، وهي تحديات مشتركة مع مناطق وأقاليم أخرى أيضاً؛ فانخفاض الطلب على الصادرات، وتباطؤ تدفقات رؤوس الأموال وتباطؤ النمو، كلها عوامل تخلق مخاطر جديدة للمرأة من شأنها أن تهدد الإنجازات السابقة وتعيق التقدم في تعزيز المساواة بين الجنسين.

## 5. سبل مواجهة التحديات ودعم ريادة الأعمال النسائية:

سيتعين على التبادلات بين ممثلي الحكومات، والشركات، ورابطات الأعمال التجارية، والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية، التي تعمل بالتنسيق والتكامل في إطار ريادة الأعمال عامة والنسائية خاصة، أن:

- ❖ تعترف بالدور الإيجابي الذي تلعبه المرأة في النمو الإقتصادي؛
- ❖ تحديد جميع العراقيل الأساسية من أجل تمهيد ميدان الأعمال لمشاركة المرأة؛
- ❖ صياغة توصيات للحكومات والجهات الأخرى ذات الصلة مثل أرباب العمل وجمعيات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حول التدابير اللازمة لتذليل هذه العراقيل ولمساعدة تلك الجهات على تبني السياسات والحلول الكفيلة بتشجيع توظيف المرأة ونمو الأعمال، التي تعد الرافعة الرئيسية لحفز الإبداع، وخلق فرص العمل، والنمو الإقتصادي؛
- ❖ جمع المواد حول الممارسات الفضلى المتعلقة بكيفية تشجيع ريادة المرأة وتعزيز مشاركتها في الإقتصاد، وذلك عن طريق جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس على أصحاب المشاريع أنه سيكون من المفيد الحصول على معلومات بشأن المجالات ذات الصلة من روح المبادرة في مستويين مختلفين: بدء التشغيل و مستويات المشاريع الموجهة نحو النمو. المجالات ذات الصلة من روح المبادرة يمكن أن يكون تنسيق السياسات والقيادة، والبيئة القانونية، وتشجيع النساء والرجال أصحاب المشاريع، و قدوة، والحصول على القروض و أماكن العمل، و دعم المشاريع ومراكز المعلومات، والتوجيه، والشبكات، والتدريب.
- ❖ تنسيق السياسات و مستوى القيادة، من خلال تحديد النساء والرجال كمجموعات محددة في سياسات الحكومة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، في إطار استراتيجي لتطوير المشاريع بين الجنسين.
- ❖ إنشاء رابطات الأعمال التجارية للنساء والمثلة في مستوى تنسيقية استشارية حكومية.
- ❖ خلق بيانات أفضل لمعرفة المستقبل، من أجل فهم حقا ما يدفع المرأة على تنظيم المشاريع، وما هي العواقب بالنسبة للاقتصاد، وينبغي فيه معالجة ثلاثة مستويات ( الفردية، الشركة، ومستوى البيئة رجال الأعمال) للحصول على فهم أفضل. فيما يتعلق بدناميات ريادة الأعمال، وينبغي دراسة هذه المستويات من أجل فهم طبيعة روح المبادرة لدى النساء كالتالي:

- 1) المستوى الأول والمتعلق بمعرفة من هي فئة النساء الأكفأ للارتباط بالتوظيف الذاتي كخيار وظيفي بين الخيارات الأخرى المتاحة، هذا المستوى من التحليل هو همزة وصل بين مشاركة المرأة في قوة العمل واختيار ما يجب القيام به، وبين المسائل المتصلة بدخول المرأة في العمل الحر والخروج منه.
- 2) المستوى الثاني من التحليل هو على مستوى الشركة، وهذا معرفة مدى مشاركة المرأة في الأنشطة التجارية، و ما سيترتب عليه بالنسبة إلى الرجال من حيث البقاء و النمو للشركات لكل منهما.

3) المستوى الثالث هو تحليل على مستوى بيئة الأعمال، ويرتبط هذا المستوى من التحليلات بفهم ماهية بيئة الأعمال و دعم أو عرقلة صاحبات المشاريع.

و جميع مستويات التحليل يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار من أجل فهم ما يحدث ولماذا، فعلى سبيل المثال، أظهرت دراسة حديثة أجريت في السويد على التاريخ الوظيفي للقوى العاملة والعلوم والتكنولوجيا و مشاركتها في العمل الحر أن من المنخرطين في العمل الحر 30٪ فقط منهم بقي يعمل لحسابه الخاص لمدة سنة واحدة وعدد قليل جدا من كمر التجربة خلال فترة إحدى عشرة سنة (1990-2000). وكان حوالي 12 ٪ من القوى العاملة والعلوم والتكنولوجيا يتوجه في أي وقت للتوظيف الذاتي مقابل 10 ٪ من مجموع قوة العمل، على الأقل بالنسبة لهذه المجموعة (التي ينظر إليها على أنها مصدر مهم جدا من روح المبادرة) كان هناك بدائل الوظيفية الأخرى على عائد أفضل.

❖ تشجيع النساء والرجال أصحاب المشاريع، من خلال مبادرات تعريفية بإنجازات سيدات الأعمال، عن طريق وسائل الإعلام التي يمكنها أن تستخدم لإثارة الاهتمام في ريادة الأعمال والترويج لها.

❖ حصول النساء على قدم المساواة في الموارد المالية والمباني والتجهيزات لبدء مشاريع الأعمال، وتدارك أي صعوبات في الحصول على التمويل خاصة في المناطق الريفية.

ومن أجل تطوير هذه السياسات والاستجابة لها هناك حاجة إلى فهم واضح لطبيعة المرأة و ريادة الأعمال للرجال و دقيقة وقابلة للمقارنة، لبيانات مفصلة في الوقت المناسب بحسب الجنس والتمويل والتدريب و البيئة التنظيمية والقانونية ل ريادة الأعمال.

وتبعاً لدراسة سلوك المشاريع في جميع أنحاء العالم، والتي أعطت صورة واضحة عن وجود فجوة بين الجنسين في خلق المشاريع والنشاط والملكية؛ فإن من معالم الفجوة بين الجنسين في العملية الريادية للمشاريع هي المشاركة في وقت مبكر وكذا ملكية المنشأة التجارية، و هذه الفجوة بين الجنسين هو أعظم في مجموعة البلدان ذات الدخل المرتفع، بغض النظر عن نوع النشاط.

وتلاحظ منظمة التعاون والتنمية أن تخفيض الحواجز المرأة على الوصول إلى الأسواق ، وتحسين وضعهم ضمن سلسلة القيمة وتعزيز إنتاجيتهم ومن المرجح أن تستفيد الاقتصادات الوطنية و الإقليمية والمحلية ، فضلا عن الأسر . وعموماً ، تظهر البيانات أن النساء أصحاب المشاريع في جميع أنواع البلدان النامية و الاقتصادات يكنّ لهنّ تأثير هام على الاقتصاد عن طريق خلق فرص عمل لأنفسهن وللآخرين، وهذا هو مكنم الأهمية الاجتماعية والاقتصادية لاقتصاداتهن.

ثانياً: أهم البرامج الدولية لتنمية ريادة الأعمال النسائية:

أ/ البرنامج الدولي لتنمية ريادة الأعمال النسائية (WED):

1- تقديم البرنامج الدولي لتنمية ريادة الأعمال النسائية (WED):

إن برنامج تنمية ريادة الأعمال النسائية منظمة العمل الدولية (ILO-WED) هو جزء من برنامج تطوير الأعمال لمنظمة العمل الدولية، ويعمل WED على تعزيز الفرص الاقتصادية للمرأة من خلال تنفيذ إجراءات إيجابية لدعم المرأة ابتداءً، وإضفاء الطابع الرسمي المتزايد لمؤسساتها، وذلك من خلال تعميم مراعاة قضايا المساواة بين الجنسين في العمل لمنظمة العمل الدولية في تنمية المشاريع .

ويبرز هذا النهج الذي اعتمده مجلس الإدارة في مارس 2008 في استراتيجية منظمة العمل الدولية في برنامج WED ، في العمل مع الحكومات ومنظمات أرباب العمل، والنقابات العمالية، والمنظمات المجتمعية المحلية إلى: خلق بيئة مواتية للبرنامج الدولي WED الذي يولد فرص عمل جيدة، وبناء القدرات المؤسسية، وكذا تطوير أدوات وخدمات الدعم للنساء صاحبات المشاريع .

ويتم ذلك من خلال المناهج المستهدفة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، مع هدف واضح في المساهمة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة اقتصادياً. وقد بنيت استراتيجية برنامج منظمة العمل الدولية "WED" من الخبرات المتقدمة أطلقت عليها تسمية "WEDGE" (تنمية ريادة المرأة والمساواة بين الجنسين). وتتألف "WEDGE" من مشاريع التعاون التقني التي تمولها الجهات المانحة مثل المعونة الأيرلندية ونوراد لتمكين استراتيجية WED التي سيجري تفعيلها. وقد وضعت لمشاريع "WEDGE" سلسلة من الأدوات والمناهج وكذا السياسات المستندة إلى البحوث والخبرات من المشاريع التجريبية المنظمة مع الشركاء المحليين والمكاتب الدولية التي تُعنى بريادة الأعمال .

كما تم العمل في البرنامج الدولي WED مع قسم المهارات لمنظمة العمل الدولية بغية مراعاة الأسباب المعيقة لتنمية روح المبادرة لدى المرأة (إعاقة اجتماعية، جسدية، بيئية..)، والتي استهدفت بالدرجة الأولى النساء ذوات الإعاقة وفيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز) ضمن مشاريع "WEDGE"؛ إذ توفر استراتيجية WED استجابة مرنة ومبتكرة لتعزيز تنمية روح المبادرة للمرأة على أساس الاحتياجات والظروف المحلية مع مراعاة مبدأ المساواة بين الجنسين والذي سيبقى في طليعة استراتيجياتها.

ويعمل البرنامج الدولي لمنظمة العمل الدولية "WED" في شراكة مع الهيئات المكونة والمؤسسات ذات الصلة والمنظمات المجتمعية ووكالات الأمم المتحدة الأخرى؛ وحالياً، توجد مشاريع لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط. وقد تم إيلاء اهتمام خاص لتطوير ريادة الأعمال بين النساء ذوي الإعاقة وإدماج الإعاقة في عمل منظمة العمل الدولية.

وفي السنوات الثلاثة الأخيرة يغطي المشروع الدولي "WED" ومنظمة العمل الدولية خمس دول في أفريقيا وآسيا، وقد تم التوصل إلى 45000 من المستفيدين 80% منهم نساء. حيث أظهرت دراسات أجريت في بلد واحد أن الأرباح الشهرية التي تقودها النساء في زيادة تقدر بنسبة 50% وهي من الشركات الخاصة، كما تضاعفت المبيعات أربعة سنوات متتالية بعد تلقي الدعم والتدريب على ريادة الأعمال، كما أن 11% من الرجال المشاركين أعلن اتخاذهم لنشاط ربحي من الأعمال المنزلية. وقد نجح المشروع في تحسين مشاركة المرأة وتمكينها من احتياجات ومهارات رواد الأعمال، بالإضافة إلى دعم الشركاء المهتمين بخدمة نساء

ورجال الأعمال. ومنظمة العمل الدولية والبرنامج الدولي "WED" تحديداً اليوم يتواجد في 25 بلداً في أفريقيا وجنوب شرق آسيا والدول العربية وأمريكا اللاتينية.

## 2- مبادئ برنامج (WED) لتنمية ريادة الأعمال النسائية:

يعمل برنامج (WED) لتنمية ريادة الأعمال النسائية في منظمة العمل الدولية مع الشركاء الاستثماريين لزيادة الفرص الاقتصادية للنساء صاحبات المشاريع من خلال دعمهن في بدء وتعزيز وتوسيع مشاريعهم. ويتم ذلك عن طريق:

- تهيئة الظروف المثلى لتعزيز روح المبادرة النسائية لتزدهر
- تعزيز القدرات المؤسسية لتقديم خدمة أفضل لاحتياجات سيدات الأعمال
- توفير الأدوات والمناهج المصممة خصيصاً لتعزيز قدرات المرأة لبدء وبناء الأعمال التجارية المستدامة.

كما يزيد البرنامج من المعرفة حول روح المبادرة لدى المرأة ويوفر منبرا لصوت المرأة ليستمع إليه رجال الأعمال، وبالتالي المساهمة في تشكيل السياسات؛ ويبنى برنامج WED على سياسات المساواة بين الجنسين التي تتكامل في جميع أعمال منظمة العمل الدولية في تنمية المشاريع.

## 3- مشروع (WED) لتنمية روح الريادة النسوية-الأدوات والحلول:

توفر منظمة العمل الدولية مجموعة شاملة من الأدوات والخدمات الاستشارية و بناء القدرات . معتمدة على شبكات التواصل والمدربين والشركاء الوطنيين والإقليميين محلياً ودولياً، ومن أدوات منظمة العمل الدولية والمناهج المستخدمة لتحقيق الاستدامة ما يلي:

### ❖ البيئة التمكينية لـ WED:

- منهجية لتقييم النشاط المحلي والوطني لتطبيق برنامج WED، بغية تحديد و ترتيب أولويات التوصيات المتعلقة بالسياسة العامة
- تحليل سلسلة القيمة التي تراعي الفوارق بين الجنسين لدمج النوع الاجتماعي في أجزاء مختلفة من سلسلة القيمة
- تنظيم حدث " المرأة النموذج "

### ❖ بناء القدرات المؤسسية:

- من خلال تعلم مهارات مراجعة الحسابات بين الجنسين بالنسبة لتلك المشاريع ذات التقييم الذاتي.
- توفير دليل بناء القدرات للجمعيات سيدات الأعمال.

- بناء القدرات لصانعي السياسات ومنفذيها من خلال فهم الاحتياجات المحددة للنساء أصحاب المشاريع

## ❖ أدوات التدريب للنساء صاحبات المشاريع:

- المضي قدماً ( النساء وريادة الأعمال معا) لأنصاف المتعلمين من رجال الأعمال
- تحسين المهارات الخاصة بالعرض لرائدات الأعمال للمشاركة بالمعارض التجارية
- اتقان خطط التنفيذ التشغيلي وخطط تمكين النمو
- تشكيل فريق عمل للإنتاج المشترك ، والمبيعات، وشراء

## 4- النتائج من تنمية ريادة المرأة منظمة العمل الدولية:

يعمل برنامج منظمة العمل الدولية "WED" في أكثر من 25 بلداً ، وتغطي أفريقيا والدول العربية وآسيا والمحيط الهادئ وآسيا الوسطى والقوقاز ، وأمريكا اللاتينية. ومن إنجازاته ما يلي:

- في أمريكا اللاتينية ، بين التقييم لعام 2010 أنه بعد التدريب والدعم من البرنامج ، أن الأرباح الشهرية من قبل الشركات التي تقودها النساء بنسبة 50٪ تضاعفت من 180 دولار أمريكي إلى 270، وتضاعف مبيعاتها من 490 دولار أمريكي إلى 2150 .

- في تنزانيا ، زيادة عضوية جمعيات سيدات الأعمال: بنسبة 60 ٪ بعد المشاركة في برنامج منظمة العمل الدولية.

- في تسعة بلدان أفريقية ، شرعت السلطات المحلية وأصحاب المصلحة الآخرين تنظيم حدث " المرأة النموذج" على أساس سنوي .

- في ثمانية بلدان في شرق وجنوب أفريقيا وثلاثة بلدان شرق آسيا ، تم التوصل إلى أكثر من 60,000 مستفيد كجزء من برنامج WED .

## 5- المزايا المستفادة من تنمية ريادة المرأة منظمة العمل الدولية:

انطلقت أشغال البرنامج الدولي "WED" في العمل فعلياً منذ عام 2002 ، مما يجعل من الممكن استخلاص معلومات مفيدة من مجموع الخبرات والدروس التي تم تحصيلها من واقع تعزيز روح المبادرة لدى المرأة ممكناً ومتمثلاً في الآتي، أنه:

- يمكن أن تكون ريادة الأعمال وسيلة فعالة لخلق فرص عمل وتمكين المرأة.
- التدريب في مجال التوعية الجنسية للموردين ومقدمي الخدمات أمر ضروري في تطوير قدراتها لتلبية احتياجات رجال الأعمال كلا من الذكور والإناث .

- تشجيع روح المبادرة والمساواة بين الجنسين المرأة يساعد على تمكين المرأة في الأسرة و المجتمع ككل.

• التدريب على المهارات فقط قد لا يكون كافياً، إذ تفتقر العديد من النساء إلى الثقة و الاعتقاد في قدراتهم الريادية، ولتجاوز ذلك جواب واحد هو تجميع النساء صاحبات المشاريع من خلال شراكات استراتيجية وإقامة الشبكات لدعم بعضهن البعض معنوياً ومادياً أيضاً.

• تطوير بيئة داعمة لريادة الأعمال النسائية مهم لنجاح المرأة، وهذا يشمل مساعدة النساء للتعامل مع أدوارها المتعددة و إشراك الرجال والأسر والمجتمعات ( حسب مقتضى الحال) في المشاريع النسائية .

• جمعيات دعم صاحبات المشاريع، يمكن أن تحسن الدعوة لريادة الأعمال وتقدم الخدمات للنساء صاحبات المشاريع .

#### ❖ توفير منظمة العمل الدولية لريادات الأعمال النسوية الشركات المستدامة

يساعد برنامج المشاريع المستدامة منظمة العمل الدولية في خلق وظائف أكثر و أفضل من خلال تنمية المشاريع، لأنه يربط نمو الأعمال والقدرة التنافسية مع احتياجات الناس لكسب العيش الكريم في بيئة صحية - اليوم وفي المستقبل، والراسية في بعثة منظمة العمل الدولية لخلق العمل اللائق لجميع النساء والرجال ، ويتركز هذا البرنامج على ثلاث ركائز :

• تهيئة بيئة مواتية للشركات : من خلال خلق الإطار الصحيح الذي يتيح للشركات البدء والنمو وخلق وظائف لائقة ؛

• ريادة الأعمال وتطوير الأعمال: مساعدة أصحاب المشاريع ، ولا سيما الشباب والنساء و الفئات المهمشة ، لبدء وبناء المؤسسات الناجحة؛

• أماكن العمل المستدامة و المسؤولة : من خلال إظهار العلاقة بين مكاسب الإنتاجية وتحسين ظروف العمل والعلاقات الصناعية الجيدة والممارسات البيئية السليمة .

والبرنامج يجمع بين وضع السياسات المرتكزة على الوقائع الاقتصادية في مجال بناء القدرات وخدمات دعم المشاريع ، وذلك على الصعيدين الدولي والقطري، من خلال الخدمات الاستشارية و مجموعة كبيرة من التعاون التقني. كما أنه يعمل مع الحكومات وأصحاب العمل ومنظمات العمال، في شراكة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى ، والمؤسسات المالية والأكاديمية والجهات المانحة وغيرها.

ب/ بعض برامج دعم رائدات الأعمال في العالم:

#### 1/ البرنامج الدولي الأوروبي (WES) لريادة الأعمال النسوية:

أطلقت المفوضية الأوروبية برنامجاً لتعزيز ريادة نسائية "WES" لديها مكوناً من 31 عضواً من بلدان أوروبية مختلفة (الاتحاد الأوروبي وكرواتيا وإيسلندا والنرويج وتركيا)؛ حيث يمثل المندوبين في البرنامج الحكومات والمؤسسات الوطنية المركزية لبلادهم فيما يتعلق بمسؤولية تعزيز روح المبادرة لدى النساء، وذلك من خلال تزويد أعضاء WES بالمشورة والدعم والمعلومات

والاتصالات فيما يتعلق بتدابير الدعم الموجودة لسيدات الأعمال، والتي من شأنها أن تساعد أيضا في تحديد الممارسات الجيدة لهن كرائدات أعمال. ويهدف برنامج WES لتعزيز روح المبادرة لدى المرأة بما في ذلك:

- تسليط الضوء على سيدات الأعمال الحالية
- خلق مناخ موات لسيدات الأعمال
- زيادة عدد النساء أصحاب المشاريع الجديدة
- زيادة حجم (عدد) النساء القائمت بتشغيل الشركات

كما تم في 15 نوفمبر 2011 افتتاح الشبكة الأوروبية للمرشدين والموجهين للنساء صاحبات المشاريع في وارسو-بولندا تحت الرئاسة البولندية، وسيكون موضع تفعيل في 17 بلدا أوروبا هي: ألبانيا، بلجيكا، قبرص، جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، اليونان، هنغاريا، إيرلندا، إيطاليا، الجبل الأسود، هولندا، رومانيا، صربيا، سلوفاكيا، سلوفينيا، اسبانيا، تركيا والمملكة المتحدة.

## 2/ برنامج جولدمان ساكس:

أسس برنامج جولدمان ساكس للريادة والقيادة للسيدات في عام 2008، ويعتبر البرنامج جزء من مبادرة جولدمان ساكس لعشرة آلاف سيدة، وهي مبادرة عالمية تمنح عشرة آلاف رائدة أعمال في الدول النامية فرصة للتثقيف في مجال إدارة الأعمال.

وتلتزم الجامعة الأمريكية بالقاهرة، بالمشاركة مع كلية وارتون لإدارة الأعمال بجامعة بنسلفانيا، بمساعدة رائدات الأعمال في المنطقة العربية على النمو والتطور، وذلك من خلال مجموعة من البرامج المانحة للشهادات، بالإضافة إلى برامج البحث وأنشطة التوجيه والتشبيك، مما سيؤدي إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة. وبالفعل، فقد نجح البرنامج في تخريج 303 رائدة أعمال منذ إنشائه في عام 2008.

ثالثاً: نماذج لريادة الأعمال النسائية بين الدعم الحكومي والانجاز الفردي:

### 1- نماذج للممارسات الدولية في مجال دعم رائدات الأعمال:

في بلاد و مناطق عديدة حول العالم اكتسب الدعم السياسي و المؤسسي لرائدات الأعمال زخماً كبيراً، والسبب الرئيسي في أن الحكومات تحركت في هذا الاتجاه هو:

- الحد من قلة تمثيل المرأة في ملكية المشروعات بتنشيط معدلات أعلى لبدء و تنمية المشروعات المملوكة للمرأة

- الحد من الحواجز والعقبات التي تواجه رائدة أعمال بسبب النظم القائمة

- دعم توفير فرص العمل

- التشجيع على الاندماج في المجتمع .. ومن بين هاته النماذج الرائدة نذكر كل من:

#### ❖ ألمانيا:

الجهاز الوطني الألماني لخدمات وأنشطة المرأة المبتدئة (BGA) الذي تأسس عام 2004 هو منظمة تعمل على مستوى البلد كله لمساندة رائدة أعمال المبتدئة أو التي تفكر في بدء مشروع، و هي مركز خدمة دائمة تتخذ الشكل المؤسسي وتقدم المشورة المتخصصة والمعرفة والمعلومات لرائدات الأعمال الناشئات والجدد من خلال عدة فروع في أنحاء البلد.

وإلى جانب الخدمات الاستشارية يوفر الجهاز منتدى للتواصل وتبادل المعلومات من خلال مطبوعاته والخط الساخن والشبكات والمؤتمرات، وتموله الوزارة الاتحادية الألمانية للتعليم والبحوث والوزارة الاتحادية للأسرة و كبار المواطنين و المرأة و الشباب والوزارة الاتحادية للاقتصاد و التكنولوجيا. و في عام 2009 منح الجهاز جائزة من المجلس الأوروبي كأفضل نموذج للممارسة الناجحة.

#### ❖ النرويج :

في عام 2008 أطلقت الحكومة النرويجية "خطة عمل خماسية لتعزيز ريادة الأعمال بين النساء 2008 - 2013"، وكان هدف الحكومة هو أن توفر أعمالاً و صناعات أكثر إنصافاً وتنوعاً تؤدي إلى ابتكار يضيف قيمة في النرويج، وكما هو مبين في الموقع الإلكتروني لوزارة التجارة والصناعة النرويجية: " إن العمل الإيجابي لتعزيز مشاركة المرأة في المشروعات لا يعتبر ذو أهمية فقط لدعم المساواة بين الجنسين وتحقيق التنوع في مجال الأعمال والتجارة، إن النقص في تمثيل الإناث بين رواد الأعمال يمثل أيضاً طاقة غير مستغلة للاقتصاد النرويجي، وبتحسين الظروف بالنسبة لرائدات الأعمال و جعل المرأة جزءاً قوياً من الأعمال والتجارة نريد أن نساهم في دعم التنوع الاقتصادي وتوفير المزيد من فرص العمل للمرأة و تحقيق النمو الاقتصادي".

إذ أن هدف الحكومة هو زيادة حصة المرأة بالنسبة لمجموع رواد الأعمال إلى 40% على الأقل بحلول عام 2013 (بعد أن كانت 30-33% عام 2007)، وخطة العمل هي التزام واسع من جانب الحكومة تم توقيعه من سبع وزارات.

لقد وضعت التدابير من أجل زيادة وصول المرأة للخبرة و لشبكات التواصل و لرأس المال، و تعزيز المواقف الإيجابية نحو المرأة كرائدة أعمال، وتحسين ظروف الجمع بين الحياة الأسرية وريادة الأعمال، والتأكيد على زيادة العناية برائدات الأعمال في جميع الأجهزة التي تدير التمويل وأدوات السياسة العامة الأخرى، و تضمنت التدابير أيضاً تشريعات جديدة تركز على رائدة الأعمال، وعلى سبيل المثال و في شهر جويلية عام 2008 صدر قانون جديد يقر حق المرأة صاحبة العمل الحر في استحقاقات الوضع والأمومة، و في عام 2009 استحدثت هيئة "الابتكار النرويجية - Innovation Norway" استراتيجية جديدة للمرأة رائدة الأعمال كفئة مستهدفة ذات أولوية، وما تركز عليه هذه الاستراتيجية بصفة أساسية هو إعطاء الأولوية للمرأة في كل استراتيجيات وبرامج وخدمات الهيئة "الابتكار النرويجية"، وتنظم هيئة الابتكار النرويجية أيضاً مسابقة سنوية أفضل مشروع تملكه المرأة وقابل

للمنو وذلك بالتعاون مع وزارة الصناعة والتجارة، والهدف من هذه المسابقة هو تشجيع المزيد من النساء- وبصفة خاصة الشباب- للسعي لتأسيس و تنمية المشروعات.

#### ❖ جنوب أفريقيا:

في جنوب أفريقيا تعترف استراتيجية تنمية المشروعات الصغيرة بالاحتياجات الخاصة للمرأة لتأسيس المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وقد أسست وزارة التجارة و الصناعة "وحدة النوع وتمكين المرأة" لوضع وتنفيذ برامج تمكين المرأة بمجموعة من المبادرات التي تستهدف المرأة الراغبة في بدء مشروع و تنميته أو الاستمرار فيه، و الهدف هو توفير السياسة المواتية و مناخ الأعمال الذي يتيح لمشروع المرأة أن يزدهر و تزويده بالخدمات المساندة المتكاملة، و تعترف هذه المبادرات بأنه بينما يعتبر إدماج المرأة استراتيجية فعالة لتعزيز المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة اقتصادياً فإنه أحياناً لا يكون الإدماج كافياً وفي مثل هذه الحالات يحتاج الأمر إلى برامج محددة خاصة بالمرأة.

وتعمل هذه الوحدة بإرشادات من "الاطار الوطني الاستراتيجي للنوع الاجتماعي وتمكين المرأة" بوزارة الصناعة والتجارة، والدافع وراء هذه السياسات و أنشطة البرامج هو النقص في تمثيل صاحبات الأعمال في القطاع الرسمي والزيادة في تمثيلهن كصاحبات مشروعات متناهية الصغر في القطاع غير الرسمي. وتشمل البرامج الرئيسية الموجهة لرائدات الأعمال برنامج " التكنولوجيا للمرأة في مجال الأعمال " ويهدف لسرعة معرفة المشروعات المملوكة للمرأة من خلال التكنولوجيا والحلول المبتكرة، وبرنامج المساندة لشبكة رائدات أعمال في جنوب أفريقيا الذي يوفر الخدمات لرائدات الأعمال ويؤدي مهمة الدفاع عن السياسات، وبرنامج صندوق المرأة "إيزيفاند- Isivande Women's Fund" ويقوم بتوفير التمويل الميسر للشركات المسجلة رسمياً والتي تملكها المرأة بنسبة 60% و/أو تديرها و لديها سجل تجاري عمره سنتين على الأقل.

#### ❖ السويد:

في السويد تقوم الوكالة السويدية للنمو الاقتصادي و الاقليمي (Tillvaxtverket) بتعزيز ريادة المرأة للأعمال كأولوية سياسية منذ عام 1993، وتدير الوكالة ثلاثة برامج بدأتها الحكومة لمساندة المرأة في مجال ريادة الأعمال هي: سفراء الحكومة لرائدات الأعمال، وبرنامج تعزيز رائدات الأعمال والبرنامج الوطني لتطوير مراكز الموارد الإقليمية للمرأة، ويهدف لزيادة حصة المرأة في ملكية المشروعات إلى 40% ودعم مساواة المرأة في الحصول على الفرص على أساس أن ذلك من الأولويات السياسية للحكومة تضمنت خطة العمل أربعة أسس:

- 1) زيادة فرص التمويل،
- 2) توفير المعلومات و المشورة وتنمية المشروعات،
- 3) المزيد من العمل في البرامج القائمة،
- 4) الدعاية للنماذج التي تتخذ قدوة،

وتدار هذه المبادرات بالتعاون مع شركاء من القطاع الخاص و العام مثل الهيئة السويدية للضرائب وهيئة التأمينات الاجتماعية وجهاز التوظيف السويدي و الهيئة السويدية لتسجيل الشركات و "VONNOVA" و هي وكالة حكومية سويدية للنظم المتكورة، وأيضاً من مجالس إدارة المقاطعات.

### ❖ الولايات المتحدة :

لدى حكومة الولايات المتحدة واحدة من أكثر السياسات تقدماً لدعم وتطوير رائدات الأعمال، إذ تم إنشاء مكتب للنساء صاحبات الأعمال الصغيرة (SBA) في عام 1979، وهو مخصص فقط لدعم المشاريع النسائية، وما يزال مستمراً حتى يومنا هذا، وفي عام 1988 صدر قانون ملكية المرأة للأعمال ترتب عليه ما يلي:

- 1) التنبيه على جهاز الإحصاء بأن يضم جميع الشركات المملوكة للمرأة في الإحصاءات الخاصة بالمشروعات؛
  - 2) التوسع في قانون المساواة في الفرص الائتمانية ليشمل الائتمان للمشروعات، و السماح للنساء بالحصول على قروض للمشروعات بأسمائهن الشخصية،
  - 3) تأسيس مجلس الأعمال الوطني للمرأة؛
  - 4) إطلاق حملة تعليمية توسعت منذ ذلك الحين وتطورت الى برنامج "مركز المرأة للأعمال".
- وفي عام 1997، أصدر الكونجرس تشريعاً لإنشاء لجنة مشتركة مختصة بمشاريع المرأة لتعمل عبر خطوط الأجهزة الحكومية لتعزيز نمو وتطوير مشروعات المرأة، و كجزء من إطار السياسة العامة لتنمية ريادة الأعمال بين النساء، تقوم صناديق مكتب مشروعات المرأة الصغيرة (SBA) بتمويل شبكة وطنية من مراكز سيدات الأعمال (WBCs) المنتشرة في جميع أنحاء البلاد، وأطلقت صناديق رأس المال الاستثماري الممولة من مكتب مشروعات المرأة للاستثمار في الشركات التي تقودها المرأة، بالإضافة إلى ذلك نص في قانون المشتريات الحكومية على أن تخصص حصة 5٪ من جميع عقود الحكومة الفدرالية تمنح للشركات المملوكة للنساء. و أخيراً تعد مكاتب مشروعات المرأة التقارير الإحصائية الشاملة عن وضع المشروعات المملوكة للنساء في البلاد.

## 2- نماذج دولية لانجازات رائدات أعمال (من إيران إلى تركيا):

### 1- الريادية الإيرانية سحر هاشمي

سحر هاشمي هي سيدة إيرانية تعيش في إنجلترا وتمتلك أكثر من 82 مقهى في بريطانيا تحت مسمى مملكة القهوة "Coffee Republic"، ولدت سحر هاشمي في إيران سنة 1968 واتجهت الى المملكة المتحدة مع عائلتها وهي بعمر الثانية عشر وذلك بسبب الحرب الإيرانية العراقية، واجتهدت الفتاة الصغيرة ودرست جيداً حتى استطاعت الوصول الى المرحلة الجامعية والتحقّت بكلية الحقوق التابعة لجامعة برستول وبعدها تخرجت سلكت الطريق الروتيني وهو العمل في مجالها الى ان توفي اباهما 1994 وهو الشيء الذي اثر فيها بالسلب وبعدها تركت العمل وذهبت الى الأرجنتين في رحلة مدتها خمسة اشهر بهدف تعلم اللغة الاسبانية هناك، وبعدها عادت الى بريطانيا قامت بالبحث عن وظيفة ولكنها لم تجد فقررت السفر مرة اخرى ولكن

هذه المرة الى الولايات المتحدة لقضاء بعض الوقت مع احاها "بوبي" في مدينة نيويورك وكانت هذه العطلة هي السبب في تحول سحر هاشمي الى من سيدة لا تملك عمل الى سيدة اعمال مشهورة.

#### ❖ فكرة انشاء مملكة القهوة:

في احدى مقاهي نيويورك وتشرب القهوة الامريكية التي تحبها كثيراً والتي لا سحر هاشمي بينما تجلس تستطيع ان تشتريها في بريطانيا لعدم توافرها هناك، ومن هنا بدأت تفكر لما لا تقوم بتنفيذ هذا المشروع بنفسها، وبالفعل بدأت في اجراء بعض الدراسات والابحاث المبدئية الي جاء وقت رحيلها الي بريطانيا، وعندما عادت صبت كل تركيزها علي القراءة عن كيفية بدء المشروعات والعمل بها كما قامت بالتجول في جميع انحاء لندن لتجلس على المقاهي وتطلب القهوة الي ان توصلت ان الجمهور لا يستطيع ان يتناول قهوة ذات جودة عالية، وقررت التنفيذ.

#### ❖ تنفيذ سحر هاشمي لمشروعها الخاص:

قامت بعرض فكرتها على الكثير من جهات التمويل الي انها قوبلت بالرفض من اكثر من 19 جهة مختلفة ولحسن حظها وافقت جهة اخيرة على تمويلها وهي وزارة التجارة والصناعة بمبلغ 75 الف استرليني، وبالفعل اخذت المال وبدأت في التنفيذ وافتتحت اول فرع لها في عام 1995 وقدمت القهوة بكثير من النكهات نظراً لاختلاف الأذواق، وقامت سحر هاشمي بالاعتماد على بشركة لكس تسوق لها المشروع وتزيد من ربحيته الي ان قررت ان تفتتح الفرع الثاني لها في وسط العاصمة الانجليزية لندن، وفي سنة 1997 قامت بتحويل المشروع الى شركة مساهمة وطرح الاسهم الخاصة بها في البورصة مما جعلها تمتلك 8.5 مليون استرليني استغلتهم في التوسع.

#### ❖ تحقيق المزيد من الارباح:

بعدها طرحت اسهمها في البورصة عام 1997 وحققت مبلغ 8.5 مليون استرليني وقامت باستثمارها في التوسع والنمو حتى قررت خوض نفس التجربة مرة اخرى وطرحت المزيد من الاسهم الي ان حققت مبلغ 20 مليون استرليني، وقامت بإنشاء الكثير من المقاهي الي ان وصل العدد الي 82 مقهى في إنجلترا وكل هذا وفي فترة قصيرة جداً لم تتجاوز الخمس سنوات على افتتاح اول فرع لها، كما انها تشغل الكثير من الايدي العاملة حيث وصل عدد الموظفين لديها الي ما يقارب الـ 800 موظف بمعدل 10 موظفين في كل فرع.

#### 2- الريادية التركيبية بدرية هوليا

بدأت هوليا سلسلة نواديها الرياضية، "بي فيت" (b-fit) في فيفري 2006 في حيّ طبقته الاجتماعية متوسطة، في إزمير وهي إحدى أهم المدن في تركيا. منذ ذلك الوقت، قامت "بي فيت" بتمكين مئات النساء ليصبحن رياتيات. وابتداءً من اليوم،

ثمّة 160 ألف عضو في حوالي 220 نادٍ رياضيّ حول البلد، تعمل فيه أكثر من 500 موظفة و250 شركة تابعة لها تديرها نساء في 47 مدينة في تركيا وقبرص.

إحدى مقاربات هوليا الاستراتيجية هي جعل النادي منصة لتمكين النساء، من خلال ممارسة الرياضة، التعليم والريادة. وفي حديث معها في إسطنبول، بعد أن قامت منظمة "شواب" Schwab التابعة للمنتدى العالمي لريادة الأعمال مؤخرًا بمنحها جائزة الرائدة الاجتماعية للعام. باعتبارها مؤسسة أول سلسلة تركية لنوادي النساء الرياضية، إذ كانت المرأة الوحيدة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا التي اختيرت لعام 2013.

وقالت هوليا "تلقي جائزة مثل "شواب"<sup>1</sup> يحفزنا على الاستمرار في سوق ناشئة مثيرة للتحدي. قد يظنّ البعض أنّ "بي فيت" تمييزية بعض الشيء لأنها للنساء فقط، لكننا نعتقد أنه من أجل تحقيق توازن وعدالة بين الجنسين، علينا منح النساء أدوات خاصة تركز على تمكينهنّ وتطويرهنّ. أنا في بحث دائم عن شركاء نساء في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لنقدّم خدماتنا لنساء أكثر في المنطقة".

كما أنها أيضاً ريادية في "إنديفور" Endeavor، عضو في "كاديجير" KADIGER، وهي منظمة للرياديات النساء في تركيا. وقد كُرِّمت عام 2012 من قبل "أشوكا تركيا" Ashoka Turkey، وهي شركة غير ربحية في الولايات المتحدة هدفها دعم الرياديين الاجتماعيين.

هوليا هي مثال على المرأة القوية يُتخذى به في المنطقة، وهي تُظهِر أنه ما من حدود لقدرتنا على تحقيق نجاحات عالمية. أنا أطمح للقيام بما تفعله هي وغيرها من النساء الرياديات اللواتي يبين شركات اجتماعية في كافة أنحاء المنطقة.

#### النتائج والتوصيات:

ختاماً نصل إلى أن مجال ريادة الأعمال يأخذ في الاعتبار تأثير مختلف على النساء و الرجال رجال الأعمال، كما وأنه على صنّاع السياسات الاقتصادية تحديد سياسات اجرائية استثمارية تأخذ بعين الاعتبار طبيعة كل من النساء والرجال أصحاب المشاريع من أجل الاستغلال الأمثل للقدرات والامكانيات البشرية والمالية في هذا مجال؛ وهو ما يقودنا في نتائج هاته الدراسة إلى:

- ضرورة توفير فهم أفضل للعوامل التي تؤثر على أصحاب المشاريع .
- توفير فهم أفضل لمعدلات مشاركة الإناث والذكور في مجال تنظيم المشاريع واستثمار الموارد، فالمعلومات الديموغرافية مثلاً تساعد على تعزيز الوعي بدور المرأة في الاقتصاد.

<sup>1</sup> - كلوز شواب (Schwab): هو اقتصادي ألماني، ومؤسس المنتدى العالمي لريادة الأعمال ورئيس مجلس إدارته التنفيذي. أسس منظمة "شواب" عام 1998 مع زوجته هيلدي من أجل تعزيز الريادة الاجتماعية. وكلّ سنة، تدعم المنظمة 24 رياديًا اجتماعيًا وتعترف بأفكارهم الابتكارية وقدرتهم على إحداث تغيير على صعيد عالمي. ومن خلال فوزها بالجائزة، تنضمّ هوليا الآن إلى مجتمع المنظمة المؤلف من 234 ريادي اجتماعي من 59 بلد، وستشارك في المنتدى العالمي لريادة الأعمال عام 2014. وهذا ليس أول تقدير عالمي لها، فللمرة الثانية يتم الاحتفال بالريادة في تركيا على نطاق عالمي.

- دمج البعد الريادي بين الجنسين في جميع المشاريع الصغيرة والمتوسطة و سياسات النمو (مثل العبء الإداري في شكل ضرائب والمحاسبة وما إلى ذلك؛ معالجة احتياجات المرأة و تمويل الرجال لجميع مراحل العمل ؛ تنسيق السياسات والقيادة ، وتشجيع ، والتدريب والتوجيه ؛ دعم الأعمال التجارية والمعلومات؛ الجمعيات و الشبكات ، والبيئة التنظيمية والقانونية ؛ الحصول على التكنولوجيا والاستفادة منها ) .
- جعل السياسات السائدة والبرامج الاقتصادية تراعي الفوارق بين الجنسين ، وتأخذ في الاعتبار الاحتياجات المحددة للنساء والرجال رجال الأعمال عند بدء التشغيل والنمو بمختلف مراحل المشروع.
- رصد فعالية وتأثير السياسات الحكومية والبرامج والمبادرات على الشركات الصغيرة والمتوسطة و تنمية روح المبادرة .

بينما من أهم التوصيات التي يمكن التأكيد عليها في ضوء ما سبق:

- تشجيع ريادة المرأة للأعمال من خلال تفعيل البرامج الرسمية التي اعتمدها الحكومة وكذا سن القوانين والسياسات الداعمة له؛
- دعم إصلاحات بيئة ممارسة الأعمال وهي تعدّ خطوة مهمة جدا لجعل ريادة الأعمال النسائية أكثر فاعلية؛
- الاقرار بأن القطاع الخاص هو المحرك الرئيسي لخلق فرص العمل ولتنمو الإقتصادي المستدام في الوطن بل والعالم ككل ؛
- أن التعاون وتبادل المعرفة العملية، بين الجزائر والبلدان السباقة في برامج الاستثمارات الاقتصادية وريادة الأعمال النسوية من شأنه أن يقوي مشاركة المرأة في الإقتصاد ويعزز التمكين الإقتصادي لها؛
- الاعتراف بأن الاعتبارات الإجتماعية، الثقافية والقانونية للمجتمع تحتاج إلى معالجة لضمان تمكين المرأة، وبشكل خاص يجب دراسة المحظورات الضمنية أو الصريحة الثقافية أو القانونية التي تعيق قدرة المرأة على العمل، كما يجب تبيان آثار تلك المحظورات على الإقتصاد بشكل مفصل واتخاذ التوصيات بشأنها ؛
- التشديد على أهمية زيادة المعرفة والخبرة الجماعية للمبادرات القائمة سابقاً، وأهمية تبادل الخبرات فيما بينها حول الممارسات الفضلى الدولية والإقليمية التي تطبقها ؛
- الترحيب بتعهد ممثلي قطاع الأعمال والمجتمع المدني بشأن تعزيز تمكين المرأة في الأعمال ودعم الدولة في جهودها لتشجيع ريادة وتوظيف للمرأة ؛
- العمل على تصميم وتنفيذ خطة العمل كمحصلة شراكة بين قطاعي التعليم العالي والبحث العلمي والقطاع الاقتصادي كإطار لتطوير الآليات الفعالة لدعم التمكين الإقتصادي للمرأة ومعالجة القضايا المتعلقة بإصلاحات مناخ الأعمال.

#### المراجع:

- مروة أحمد، نسيم برهم، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، منشورات جامعة القدس المفتوحة، الأردن، الطبعة الأولى، 1998، ص ص 09-10.
- رسلان محمد، نصر عبد الكريم، واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 23، جوان 2011، ص ص 53-54.
- OECD, **Promoting entrepreneurship and innovative SMEs in a global economy**, 2004.
- Women entrepreneurship in Eastern Europe and CIS countries, 2004.
- Stevenson , The Role of Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Labour Market" in "Fostering Women's Entrepreneurship and Employment in the Middle East and North Africa, OECD , Paris,2011.
- Op.Cit.

- قرايزلا بخيرات، 09/03/2012، رشنا بخيرات، الذات إثبات نحو شاقة ورحلة التحديات من المغرب.. مسار في المقابلة - جريدة بيان اليوم، المرأة 31/12/2013،  
[http://www.bayanealyaoume.press.ma/index.php?option=com\\_content&view=article&id=27506:2012-03-09-14-40-23&catid=82:2010-04-19-12-06-26&Itemid=150](http://www.bayanealyaoume.press.ma/index.php?option=com_content&view=article&id=27506:2012-03-09-14-40-23&catid=82:2010-04-19-12-06-26&Itemid=150).
- نيكولا إيهلرمان-كاش، تقرير منتدى سيدات الأعمال لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الدولية، 2011، ص.ص 08-07.
- Funded by the European Union and collected data on new businesses in central European countries during their transition to market economies. See <http://forum.europa.eu.int/irc/dsis/dosme/info/data/en/index.htm>
- For more information please use <http://www.gemconsortium.org/>  
 - OECD Entrepreneurship Indicators Project: Entrepreneurship Statistics and data.
- Adapted from 'Support for Growth-Oriented Women Entrepreneurs', by Lois Stephenson and Annette St Onge published by ILO.
- Promoting entrepreneurship and innovative SMEs in a global economy, OECD, 2004.  
 - Adapted from 'Promoting entrepreneurship and innovative SMEs in a global economy, OECD, 2004.
- Delmar, F., Sjöberg, K., & Wiklund, J. 2003. The Involvement in Self-employment among the Swedish Science and Technology Labor Force between 1990 and 2000. Stockholm: ITPS.
- Carroll, G. R., & Mosakowski, **The career dynamics of self-employment**, Administrative Science Quarterly, E. 1987, P: 570-589.
- The Global Entrepreneurship Monitor, **(GEM) 2006 Report on Women and Entrepreneurship**, Babson College, and London Business School, 2007.

## -International Labour Organization (ILO), Women's Entrepreneurship Development (WED),

<http://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/lang--en/index.htm>, 2013.

- International Labour Office, **Women's Entrepreneurship Development**, International Labour Organization (ILO), 13 March 2012, P01.  
 - Op.Cit,P02.  
 - Op.Cit,P02.  
 - Op.Cit,P02-03.  
 - Op.Cit,P03.  
 - Op.Cit,P04.
- European Commission, **WES – the European network to promote women's entrepreneurship**, [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/wes-network/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/wes-network/index_en.htm), le: 08/05/2013, date de visite le: 21/02/2014.
- <http://www.small-businesse.com/2012/05/blog-post.html>, تاريخ الزيارة: 2014/02/20.  
 - [www.gruenderinnenagentur.de](http://www.gruenderinnenagentur.de)  
 - [www.regjeringen.no/en/dep/nhd/selected-topics/innovation/promoting-entrepreneurship.html?id=582899](http://www.regjeringen.no/en/dep/nhd/selected-topics/innovation/promoting-entrepreneurship.html?id=582899), BDF, 2011.  
 - [www.dti.gov.za/dti\\_women.pdf](http://www.dti.gov.za/dti_women.pdf).  
 - Swedish Agency for Economic and Regional Growth 2010K BDF, 2011.  
 - [www.sba.gov](http://www.sba.gov)
- <http://small-projects.org/%D9%82%D8%B5%D8%A9-%D9%86%D8%AC%D8%A7%D8%AD-%D8%B3%D8%AD%D8%B1-%D9%87%D8%A7%D8%B4%D9%85%D9%8A-%D8%B3%D9%8A%D8%AF%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%89-%D8%A8%D8%AF/>, تاريخ الزيارة: 2014/02/20،

(، بدرية هوليا من تركيا فازت بجائزة الريادية الاجتماعية لعام 2013، موقع منصة ومضة Gulay Ozkan - جولاي اوزكان )  
<http://ar.wamda.com/2013/02/%D8%A8%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A9->

[%D9%87%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A7-%D9%85%D9%86-  
%D8%AA%D8%B1%D9%83%D9%8A%D8%A7-%D9%81%D8%A7%D8%B2%D8%AA-  
%D8%A8%D8%AC%D8%A7%D8%A6%D8%B2%D8%A9-  
%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9-  
%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9  
-%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85-2013-](#)