

آليات تعزيز دور المرأة العربية في ريادة الأعمال في ظل منظومة تنمية الموارد البشرية العربية

Mechanisms to enhance the role of Arab women in entrepreneurship in the arab human resources development system

تاريخ القبول: 03/06/2017

تاريخ الارسال: 19/03/2017

عبد الرحمان بن عنتر

جامعة بومرداس

dscp65@yaoo.fr

ملخص: شهدت الدول العربية في السنوات الأخيرة حضورا مكثفا للمرأة في سوق العمل مما مكنها من تعزيز دورها وتقوية مكانتها نتيجة عدة عوامل ومهارات اكتسبتها في حياتها الشخصية والمهنية من خلال المهام والمسؤوليات التي أثبتت فيها جدارتها وكفاءتها في البناء والتطوير، سمحت بتعزيزها ودفعها إلى الأمام. ومما لاشك فيه أن نجاحها جاء نتيجة الجهود المبذولة من طرف قيادات هذه الدول لتمكينها من التقدم والرفع من مستوى مشاركتها في عملية التنمية الشاملة باعتبارها الشريك الأساسي في تعزيز قدرات الوطن العربي وبناء مستقبله ونجاح عملية التنمية واستدامتها، الأمر الذي يمنح هذه الدول مكانة أكثر تقدما في مؤشرات التنافسية العالمية المرتبطة بتحقيق التوازن بين الجنسين. وبالتالي يهدف البحث إلى إبراز جملة من الآليات الدافعة لتعزيز دور المرأة العربية في ريادة الأعمال في ظل منظومة تنمية الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: المرأة العربية، تنمية الموارد البشرية، ريادة الأعمال، التنمية المستدامة، سوق العمل.

Abstract : Arab States experienced in recent years, the intensive presence of women in the labor market, which enabled it to strengthen its role and strengthen its position in the Arab societies as a result of several factors and skills gained in the professional and personal lives through the tasks and responsibilities of which proved its worth, and its efficiency in construction and development, enabling them and allowed it to move forward. There is no doubt that the successes of women in many of the Arab States came as a result of the efforts made by the leaders of these States to enable women to progress in raising the level of participation in the comprehensive development process as a partner and the main condition in the strengthening of the capacities of the Arab nation and build their future and the success of the development process and its sustainability. Giving these countries more advanced in the global competitiveness indicators associated with the achievement of gender balance. And in order to meet this study came the Title Search: mechanisms to enhance the role of Arab women in entrepreneurship in the Arab human resources development system, which aims to highlight the number of factors and driving mechanisms to enhance the role of Arab women in the system of human resources development.

Keywords : Arab women, human resources development, entrepreneurship, sustainable development, the labor market.

مقدمة:

يتطلب تطوير أوضاع المرأة العربية الاستخدام الأمثل للموارد البشرية ومن ثم تمكينها من ممارسة حقوقها كاملة والقيام بمسؤوليتها في تنمية المجتمع على أساس المشاركة المتوازنة والمتكاملة مع دور الرجل، وكذا الارتقاء بها في كافة المجالات المتعلقة بالتنمية المستدامة. وبالتالي فإن تمكين المرأة من المساهمة في الاقتصاد كموظفة أو كرائدة أعمال يمثل فرصة كبرى لإعطاء دفعة للقدرة التنافسية والنمو وتوفير فرص العمل.

ومن هنا بذلت الدول العربية* جهودا معتبرة من أجل تعزيز مكانة المرأة اقتصاديا واجتماعيا ودعم قدراتها لتحقيق النمو المستدام والرقي والازدهار. ولكي يتم التعجيل بمساهمة المرأة في ريادة الأعمال فإن حكومات الدول العربية تحتاج إلى أن تبين التزامها الواضح وعلى أعلى مستوى بتمكين المرأة اقتصاديا وتنفيذ السياسات الرامية لتقديم الدعم الذي تحتاجه رائدات الأعمال وتوفير الموارد المالية والبشرية الكافية للتأكد من أن المؤسسات تتابع التنفيذ⁽¹⁾. وقد أكدت بعض الدراسات أن وضع المرأة العربية في سوق العمل غير مستقر نتيجة مجموعة من العوامل المرتبطة بالبيئة الاقتصادية والقانونية والاجتماعية والثقافية للدول العربية⁽²⁾.

ومنه فإن البحث موضوع الدراسة يهدف إلى تسليط الضوء على واقع المرأة العربية وأدائها في سوق العمل وآليات تمكينها من المشاركة في سوق العمل بشكل فاعل من خلال إبراز سماتها الأساسية للقوى العاملة النسوية.

أولا: مساهمة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي

تتنوع بلدان الدول العربية محل الدراسة تنوعا كبيرا للغاية، من حيث ما تملكه من عمالة ومهارات ورأسمال وموارد طبيعية، وهذا ما يجعل التعميم فيما يتعلق بالتوظيف وريادة الأعمال في اقتصادات هذه الدول أمرا صعبا، حيث نجد هناك فارقا كبيرا للغاية بين عرض العمالة (المشاركة في القوة العاملة، بما في ذلك ريادة الأعمال والطلب على العمالة، عمالة الإناث)، وبين مؤهلات المرأة ورغبتها في المشاركة في الاقتصاد في الجانب الإنتاجي ومدى الاستخدام الفعلي في الاقتصاد للعمالة النسائية⁽³⁾.

* الدول العربية في هذه الدراسة هي دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (Middle East and North Africa : MENA) وهي 18 دولة: الجزائر، البحرين، جيبوتي، العراق، مصر، الأردن، الكويت، لبنان، ليبيا، المغرب، سلطنة عمان، فلسطين، قطر، السعودية، سوريا، تونس، الإمارات

وقد جاء في تقرير نشاط منظمة العمل العربية 2007 الخاص بمجال شؤون عمل المرأة العربية، حيث تم وضع توصية جديرة بالتطبيق تتعلق بإنشاء دائرة مختصة في شؤون المرأة العاملة لدى وزارات العمل والدعوة لتمكينها، والتي بدورها تقوم بوضع مجموعة من الأسس والمعايير التالية(4) :

- التوصيف الوظيفي والترقية المهنية على أساس الكفاءة وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة.

- تطوير مناهج وأساليب برامج التدريب الموجهة إلى المرأة بما من شأنه جعل هذا التدريب يستجيب لحاجيات المرأة ويجعلها أكثر قدرة واستعدادا لمواجهة متغيرات سوق العمل والتطورات التكنولوجية.

- إسناد المرأة الحوافز والتسهيلات اللازمة لتشجيعها على إنشاء مشروعات إنتاجية والرفع من مساهمتها في النشاط الاقتصادي كصاحبة عمل.

- اتخاذ الدول العربية كافة الإجراءات الضرورية واللازمة لتعزيز دور المرأة في الحياة الاقتصادية ودعمها في مواجهة تحديات العولمة الاقتصادية.

كما تناول تقرير ندوة التنمية الإنسانية العربية لعام 2005 أن الظروف التي تواجهها المرأة العربية مرتبط بتأثيرات النظم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية في العالم العربي(5). وعليه فقد أوصت الدراسات السابقة التي قام بها منتدى سيدات الأعمال، والتي تم تلخيصها جزئيا في تقرير منظمة "OECD* السيدات و الأعمال - السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة MENA (2012) ، بحصر البيانات الموجودة عن العمالة والنوع الاجتماعي، و إعادة النظر في المحصلة التعليمية للمرأة في جميع أنحاء المنطقة، وطرق التحاقها بسوق العمل، و مدى استخدام مهاراتها كعامل من عوامل الإنتاج في النشاط الاقتصادي، وينتهي بالفروق بين الجنسين في ريادة الأعمال.

ثانيا: مشاركة المرأة العربية في حماية البيئة وتحقيق التنمية المستدامة

لقد جاء في مبادرة مايو 2004 على مستوى القمة لمجلس جامعة الدول العربية وتنفيذها في مارس 2005، حيث تتبنى هذه المبادرة رؤية للمرأة مؤداها أن المحافظة على البيئة والموارد الطبيعية كقاعدة أساسية للتنمية المستدامة يتطلب مشاركة المرأة الفاعلة لحماية البيئة ومن ثم تحقيق التنمية المستدامة في المنطقة العربية من خلال دور المرأة الحيوي في تنشئة وتوعية الأجيال، إضافة إلى دورها المتزايد كإمرأة عاملة في مجال الإنتاج والتنمية واتخاذ القرار(6).

* OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development

منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

وجاء في تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2016⁽⁷⁾ أن المنطقة العربية تشهد أقل المعدلات العالمية في مشاركة النساء في الشأن العام على الرغم من البرامج الحكومية والمدنية لدعم تمكينها اجتماعيا وسياسيا واقتصاديا. وهذا ما يبينه الجدول رقم 1 لأحسن عشر دول عربية في سد الفجوة بين الجنسين.

يتبين من خلال هذا التقرير أن منطقة MENA تشهد بعض أفضل التحسينات منذ إطلاق التقرير لعام 2006 في مجال المشاركة الاقتصادية للمرأة، حيث تعكس هذه النتائج الحالة الراهنة للتقدم حول العالم وهي بمثابة دعوة إلى أصحاب القرار والجهات المعنية المختلفة للعمل لمضاعفة جهودها الرامية إلى تسريع تحقيق التكافؤ والمساواة بين الجنسين⁽⁸⁾.

جدول رقم(01): ترتيب بعض الدول العربية بخصوص سد الفجوة بين الجنسين

الدولة	الرتبة عربيا	الرتبة عالميا
قطر	1	119
الجزائر	2	120
الإمارات	3	124
تونس	4	126
الكويت	5	128
موريتانيا	6	129
البحرين	7	131
مصر	8	132
سلطنة عمان	9	133
الأردن	10	134

المصدر: تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي للفجوة بين الجنسين (2016)، رصيف22، ص3
نقلا عن: www.raseef22.com/economy/2017/01/14

ثالثا: وضع المرأة العربية في تولي مناصب القيادة العليا

اتفقت المتحدثات في قمة المرأة العربية في القيادة وقطاع الأعمال أن أهم عامل للنجاح هو التعليم المتواصل لتطوير المهارات من خلال ضرورة توفير فرص التدريب وبيئة عمل ملائمة تساعد المرأة وتشجعها للطموح إلى مناصب قيادية والانضمام إلى القوى العاملة⁽⁹⁾. وقد أكد التقرير العالمي للقيادات النسائية العالمية لعام⁽¹⁰⁾ 2015 أنه على الرغم من أن المرأة تشكل 40% من القوى العاملة في العالم فإن نسبة تمثيلها في مجالس الإدارة والمناصب القيادية العليا لا يتجاوز 11%.

وهذا ما أشار إليه تقرير التنمية البشرية (2014) بخصوص عدم المساواة بين الجنسين أن المرأة تعاني من التمييز في الصحة والتعليم والعمل، وتواجه إجحافا في التمثيل السياسي الوطني فحصدتها لا يتجاوز 21% من المقاعد في البرلمانات

الوطنية، وحصّة المرأة العربية لا يتجاوز 14% من المقاعد، و لا تتعدى نسبة مشاركتها في سوق العمل 25% مقابل 73% من الرجال (11). وعلى الرغم من أن المرأة العربية بدأت تخطو في بعض الدول أولى خطواتها في مناصب القيادة والأعمال فإن الإحصاءات المتوافرة لا تكشف أن وضع المرأة في دول أخرى أفضل حالا، لا سيما أن 22% فقط من المناصب القيادية في العالم هي من حصتها، في حين أن 32% من الشركات في العالم لا تضم امرأة في منصب متقدم (12).

وفي هذا المجال لقد تبنت منظمة OECD لعام 2015 وثيقة توصيات حول التوازن بين الجنسين في الحياة العامة وتأسيس فكرة " المجتمع الواحد " والسعي إلى إشراك المرأة في منظومة العمل وتمكينها من الاضطلاع بمستويات كبيرة التي تثبت جدارتها وكفاءتها التي تؤهلها للمزيد من المسؤوليات للبناء والتطوير (13).

وعليه يمكن معالجة متطلبات النجاح في العمل الإداري والقيادي ومعوقاته بالنسبة للمرأة العربية العاملة على أساس مستويين (14) :

المستوى الأول: مشاركتها في التخطيط للسياسات العامة في البلاد من خلال تبنيها مناصب قيادية في أعلى الهرم السياسي، التنفيذي والتشريعي.

المستوى الثاني: مشاركتها في إدارة شؤون اقتصادية من خلال إدارة مشروعات خاصة محدودة اقتصادية وتعليمية، ثم في قيادات مؤسسات المجتمع المدني على اختلاف تخصصاتها.

رابعاً: مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة

لقد قامت منظمة العمل العربية بإنشاء " لجنة شؤون عمل المرأة العربية" التي تسعى إلى إثارة الاهتمام بقضايا المرأة العاملة وتحديد آليات التمكين الاقتصادي لها في ظل المستجدات الحديثة من خلال مجموعة من الأنشطة التي تقوم بها اللجنة في هذا المجال ومنها (15):

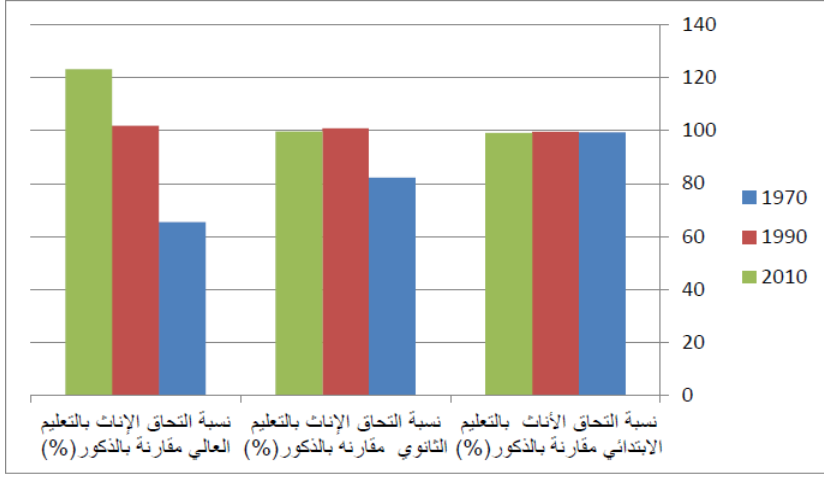
- إجراء الدراسات التي تناقش تأثير الواقع الاجتماعي والاقتصادي على الفرص المتاحة للمرأة العاملة للوصول إلى مراكز صنع القرار.

- تنظيم دورات للتدريب المهني بغرض الارتفاع بقدرات المرأة العربية لزيادة مشاركتها في قوة العمل المنتجة.

كما تهدف اللجنة إلى دعم التعاون بين منظمات الأعمال وأصحاب الأعمال من أجل تعزيز دور القطاع الخاص في خلق فرص عمل للمرأة.

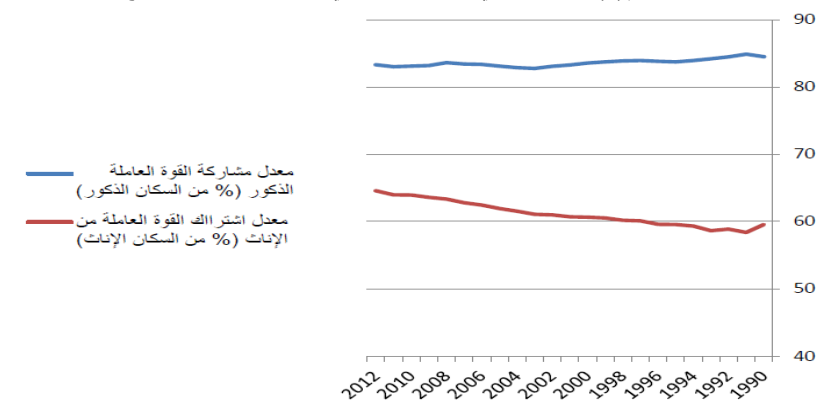
ويشير تقري منظمة العمل الدولية على المستوى العربي لسنة 2016 (16) أن معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة أدنى بـ 50% من تلك الخاصة بالرجال. مقارنة بالمناطق الأخرى، كما هو مبين في الشكلين أدناه حول التحاق المرأة بسوق العمل في البلاد الأعضاء لمنظمة OECD .

الشكل رقم(01):الفجوة في التعليم بين الجنسين في البلاد الأعضاء بمنظمة OECD



المصدر: قاعدة بيانات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2014،

الشكل رقم(2):المشاركة في القوة العاملة في بلاد المنظمة وفقا للنوع



المصدر: قاعدة بيانات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2014،

ووفقا لمصادر الإحصاءات الوطنية الرسمية فإنه تم تسجيل أدنى نسبة (12%) بخصوص مشاركة المرأة اقتصاديا في قوة العمل (أنظر الجدول2).

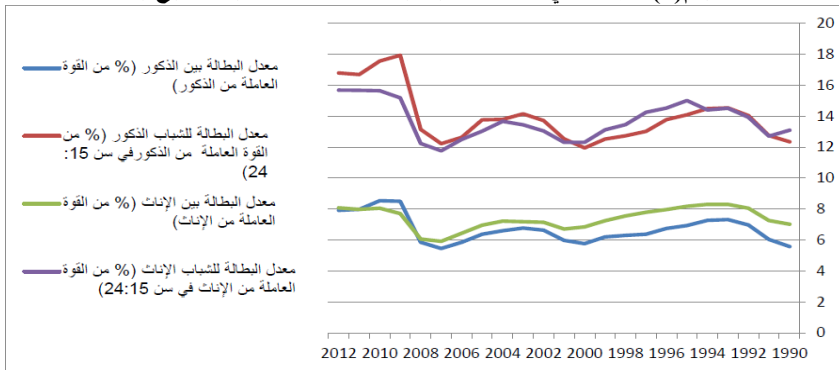
جدول رقم(2): معدلات مشاركة الإناث مقارنة بالذكور في القوة العاملة في منطقة MENA ومناطق أخرى من العالم

المنطقة	نسبة مشاركة الذكور في القوة العاملة (%)	نسبة مشاركة الإناث في القوة العاملة (%)	نصيب الإناث من القوة العاملة (من إجمالي قوة العمل(%)
منطقة MENA	76	27	21.5
جنوب آسيا	81	32	27.1
المنطقة الأوروبية	65	50	44.8
أوروبا ووسط آسيا	70	50	44.8
أمريكا اللاتينية والكاريبي	80	53	41.2
أفريقيا جنوب الصحراء	76	63	45.6
شرق آسيا والمحيط الهادي	81	65	44.1

المصدر (2011) World Bank قاعدة بيانات GenderStats - للبنك الدولي في واشنطن العاصمة <http://go.worldbank.org/YMPEGXASHO>

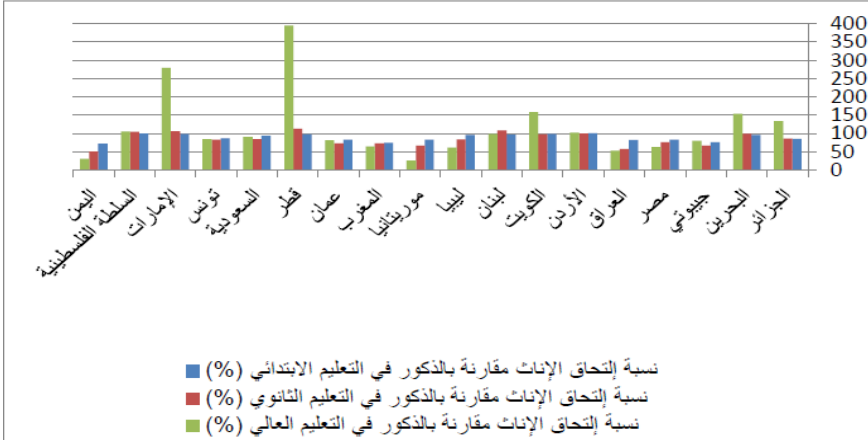
أما فيما يتعلق بمعدل البطالة لدى النساء العربيات فانها قدرت بـ 20.4% مقارنة بـ 7.8% لدى الرجال وهذا ما يجعل الهوة بينهما عند 12% تقريبا. (أنظر الشكل3). وقد أشار البنك الدولي⁽¹⁷⁾ بالنسبة للمؤشرات العالمية للتنمية أنه تم تحقيق تحسن في مستويات التعليم للمرأة ومحو الأمية بدرجة لم تحدث في باقي مناطق العالم نتيجة تحقيق اقتصادات المنطقة لمكاسب اقتصادية كبيرة في السنوات الأخيرة. وهو ما يبينه الشكل أدناه الذي يوضح كيف تم القضاء إلى حد كبير على عدم المساواة بين الجنسين في التعليم وفقا للبيانات التي قام بتجميعها المنتدى الاقتصادي العالمي⁽¹⁸⁾

الشكل رقم(3): البطالة في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وفقا للنوع والسن



المصدر: قاعدة بيانات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية 2014

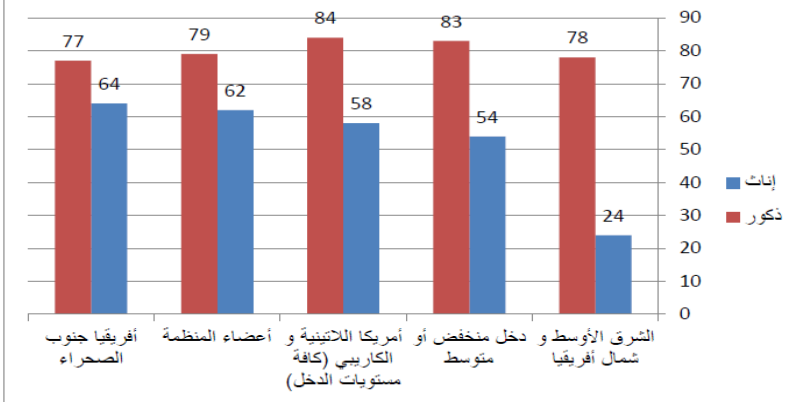
الشكل رقم(4):نسب التحاق الإناث بالتعليم في اقتصاديات منطقة MENA (1976-2011)



المصدر: البنك الدولي - مؤشرات التنمية العالمي

ويظهر (الشكل رقم 5) أدناه الفجوة بين الجنسين في منطقة MENA حيث تدخل المرأة بنسبة أقل بكثير من الرجل في القوة العاملة في المنطقة.

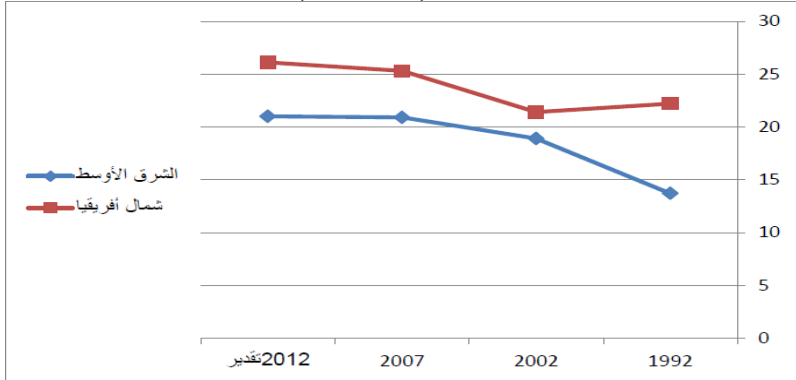
الشكل رقم(5):معدلات اشتراك الذكور والإناث في القوة العاملة-2011



المصدر: بيانات البنك الدولي (2011)/ مؤشرات منظمة العمل الدولية لسوق العمل

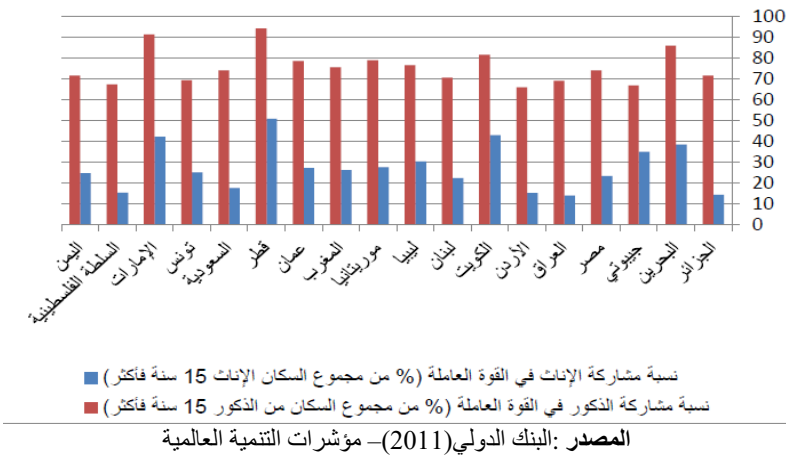
و يبين الشكل أدناه تزايد مشاركة الإناث في القوة العاملة في منطقة MENA ، حيث أن هذه البيانات لا تتضمن مشاركة الشباب البالغات إذ أن ارتباطهن بالقوة العاملة كان ينخفض بسبب استمرار أعداد من النساء في التعليم، وهذه الأرقام تقديرية بالنسبة للمنطقة ككل (مقسمة إلى جزئين وفقا للتصنيف الجغرافي للمناطق لمنظمة العمل الدولي) (19)

الشكل رقم(6): الاتجاهات المتوقعة لمعدلات مشاركة الإناث البالغات في القوة العاملة لمنطقة MENA (1992-2012)



المصدر: بيانات البنك الدولي (2012) // مؤشرات منظمة العمل الدولية لسوق العمل ويشير الشكل رقم 7 إلى أن معدلات مشاركة الإناث المرتفعة تحدث في البلاد ذات الدخل المرتفع إلا أن، هناك استثناءات كبيرة، على سبيل المثال نسبة مشاركة الإناث في السعودية منخفض بينما جيبوتي و مصر لديهما معدلات أكثر ارتفاعا مما هو متوقع وفق لهذه القاعدة، و يبدو أن المعدل في اليمن أعلى بكثير مما هو مسجل هنا (20).

الشكل رقم (7): مشاركة الذكور والاثاث في القوة العاملة* لمنطقة MENA حسب النوع (2007-2011)



* ملاحظة: تقديرات رسمية لعدد السكان الوطنيين غير المهاجرين بناء على استقصاءات عن الأسر: اليمن 2005-06 المملكة العربية السعودية 2009؛ المغرب 2009-10؛ العراق 2007؛ الأراضي الفلسطينية 2006؛ الأردن 2010؛ تونس (غير محدد)؛ مصر 2006؛ قطر 2010؛ جيبوتي 2010؛ الكويت 2009؛ والإمارات العربية المتحدة. 2009 تنتج عن مسوحات القوة العاملة وأساليب التقييم التي تتبعها منظمة العمل الدولية قيم مختلفة. قد تكون مسوح القوة العاملة أكثر حساسية لقضايا العمل غير مدفوع الأجر وغير الرسمي مما يؤثر على التقديرات الخاصة بمشاركة المرأة.

خامسا: تنمية مشاركة المرأة العربية في ريادة الأعمال

زاد الاهتمام العالمي بتنمية مشاركة المرأة في ريادة الأعمال والبحث عن السياسات التي من شأنها دعم هذا الاتجاه وذلك لسببين رئيسيين (21):

السبب الأول: الفجوة بين الجنسين الموجودة في نشاط المشروعات التي تبيّن عدم المساواة في فرص العمل.

السبب الثاني: عدم تطور مشروعات المرأة مما يمثل طاقة غير مستغلة للنمو والرخاء. وتشير الدلائل أن المكاسب الاقتصادية والاجتماعية من تمكين رواد الأعمال له أهمية كبيرة من حيث فرص العمل والإنتاجية والقدرة التنافسية والابتكار، ووفقا لدراسة أجراها مركز بحوث التنمية الدولية ومنظمة OECD عام 2012 (22) عن رواد الأعمال الجدد والنمو المرتفع في منطقة MENA، يرجع انخفاض معدل أنشطة المشاريع في المنطقة جزئيا إلى المستويات المنخفضة لمشاركة المرأة في مجال الاقتصاد الرسمي سواء كموظفات أو كصاحبات أعمال. ولاتزال مشاركة المرأة العربية في ريادة الأعمال واحدة من الموارد التي لم تستغل بعد بشكل كبير، حيث أن معدل مشاركة المرأة في القوة العاملة العربية هو الأدنى في العالم إذ يبلغ 24% مقارنة بأكثر من 60% في المتوسط في بلاد منظمة OECD، وتعتبر منطقة MENA أكبر المناطق التي بها فجوة بين الجنسين في ريادة الأعمال في العالم فضلا عن ارتفاع معدل استنزاف الشركات التي تقودها المرأة (23). وتقيد البيانات والإحصاءات الدولية والوطنية عدم الزيادة في التوظيف وريادة الأعمال للمرأة نتيجة الفجوة الموجودة بين الجنسين في المشاركة في القوة العاملة حيث ماتزال لديها أدنى مستويات في العالم (24). كما هو موضح في الجدول رقم 3.

الجدول رقم (3): الفجوات بين الجنسين في التوظيف في ريادة الأعمال مقارنة بين المناطق الفرعية لـ MENA (2009)

الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	الغربية	الوسطى	الشرقية
2,9:1	2,5:1	3,5:1	2,7:1
2,1:1	2,1:1	2,2:1	1: 2,-

المصدر: OECD / مركز بحوث التنمية الدولية 2013 مع التعديلات - بناء على بيانات منظمة العمل الدولية و المرصد العالمي لريادة الأعمال*

كما أن الخدمات المقدمة لرائدات الأعمال في منطقة MENA محدودة للغاية، حيث تشير مؤسسات الخدمات الداعمة لتنمية الأعمال إلى العدد المحدود من

* ملاحظة: تضم المنطقة الفرعية "الغربية" بلاد المغرب و تضم "الوسطى" البلاد شرق الأوسطية بالإضافة إلى مصر و تشمل المنطقة "الشرقية" البلاد المطلة على الخليج، و هذا التجميع في ثلاث مجموعات هو تجميع مخصص لبيانات المرصد العالمي لريادة الأعمال ، ذلك أن مجموعة بيانات المرصد تحتوي على ملاحظات قليلة ومحدودة عن رائدات الأعمال تسمح بتحليل موسع عن النوع يتم على مستوى كل بلد على حدة.

مجموع رائدات الأعمال في المنطقة وعدم وعيهن بتوافر هذه الخدمات وأهميتها. وهو ما يؤكد تقرير **OECD** /المركز الدولي لبحوث التنمية لسنة 2013 أن رائدات الأعمال لديهن خبرة أقل بكثير في مجال العمل من الرجال وهناك نسبة عالية من النساء انخرطن ودون خبرة سابقة في العمل بالمرحلة المبكرة من النشاط الريادي في الجزائر والمغرب وتونس. وهذا أمر مهم لأن الخبرة في مجال العمل هي العنصر الحاسم في عملية الاستعداد للنشاط الريادي وقيادته .

الجدول رقم(4):معدلات النشاط الريادي مقسمة حسب النوع في منطقة MENA-حصّة السكان البالغين-(%)

معدل النشاط	مرحلة مبكرة (مشروعات وليدة أو جديدة)	مرحلة مستقرة للمشروع (<3,5 سنة)	المجموع
إناث	8,5	3,65	12,15
ذكور	18,4	12,93	31,13

المصدر: بيانات المرصد العالمي لريادة الأعمال (2014) عن 10 بلاد هي الجزائر ومصر والأردن ولبنان والمغرب والسعودية وسوريا وتونس والإمارات العربية المتحدة و فلسطين (الكل عام 2009 باستثناء مصر 2006).

ويتزايد التأكيد على أن المرأة قادرة على الإبداع والعمل وتنمية مشروعها بحيث يكون ذلك أساسا لعملية التنمية ويتجلى ذلك من خلال مايلي (25):

- استطاعت المرأة أن توفر لنفسها الوظيفة واستحداث وظائف للآخرين.
- استطاعت أن تمد الأسواق بالمنتجات والخدمات القيمة وتحد من مستوى العزلة الاجتماعية والمساهمة بذلك في النمو الاقتصادي.

ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم 5 أدناه .

الجدول رقم(5):النسبة المئوية لأصحاب الأعمال من الإناث والذكور في الشركات الجديدة والمستتبة في اقتصادات منطقة MENA ومناطق مختارة(2012)

النسبة المئوية الفئوية لأصحاب الأعمال المستتبة بدون مستخدمين	النسبة المئوية الفئوية لأصحاب الأعمال الجديدة بدون مستخدمين		النسبة المئوية الفئوية لأصحاب الأعمال المستتبة بدون مستخدمين	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور
الجزائر	5	7	12	6
مصر	2	7	-	4
المنطقة الفلسطينية	28	34	51	40
تونس	42	12	30	19
أفريقيا جنوب الصحراء	40	32	44	30
أمريكا اللاتينية والكاريبي	52	38	50	38

المصدر: المرصد العالمي لريادة الأعمال 2014*

* ملاحظة:التغطية لعشر بلاد في أفريقيا جنوب الصحراء وثلاثة عشرة بلدا في أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، ملاحظة: 12 الأعمال الجديدة عمرها ما بين 3 إلى 42 شهرا و الأعمال المستتبة عمرها أكثر من 42 شهرا.

وقد خلصت الأبحاث العالمية التي أجراها البنك الدولي لسنة 2013 عن طريق مؤسسة التمويل الدولية، إلى أنه وفي جميع أنحاء العالم، كلما كان المناخ غير موات لبدء مشروع من أي نوع والتوسع فيه ، كلما انخفضت نسبة المشروعات المملوكة للمرأة . وتصنف منطقة MENA في مرتبة منخفضة سواء فيما يتعلق بالمناخ العام للأعمال أو الأعداد الصغيرة من المشروعات المملوكة للمرأة . وبالتالي فإنها تتوافق مع هذا النمط العالمي، ومع ذلك، فإن العقبات التي تواجه المرأة في منطقة MENA عند بدء مشروعها تبدو أكثر صعوبة عنها في مكان آخر (26).

الخاتمة: (النتائج و التوصيات)

خلص البحث بأن المرأة العربية هي الشريك الأساسي في تعزيز قدرات الوطن العربي وبناء مستقبله ونجاح عملية التنمية واستدامتها من خلال مجموعة من الآليات الداعمة لتمكينها من المشاركة في سوق العمل وإبراز كفاءتها وأدائها المتميز ومساهماتها في النشاط الاقتصادي والشأن العام وحماية البيئة والموارد الطبيعية وإشراكها في منظومة القوة العاملة التي أهلتها لتولي مناصب قيادية ومسؤوليات لغرض البناء والتطوير رغم العقبات والعراقيل التي واجهتها في ظل التحديات الاقتصادية المعاصرة.

وبناء على ما تقدم يمكن صياغة جملة من التوصيات التي من شأنها تعزيز دور المرأة العربية في ريادة الأعمال ومدى مساهمتها في التنمية المستدامة في ظل التحديات الاقتصادية الحديثة، وهي:

- ضرورة النهوض بمستويات التعليم والتركيز على جودة التعليم ومحتواه وتوجيه المرأة نحو مجالات دراسية تواكب احتياجات سوق العمل.
- ضرورة دعم المرأة العربية لإنشاء المشروعات وتمييزها من أجل النمو والازدهار والرقي والتطور والحد من الفقر ووضع أهداف تتعلق بدمجها بصورة أكبر في الحياة العامة وفي الحياة الاقتصادية.
- تفعيل دور المرأة السياسي والمشاركة في صنع واتخاذ القرار بهدف رفع كفاءتها وقدراتها وتمكينها ودعم أدوارها في مواقع صنع القرار.
- ضرورة إشراك المرأة الفاعل في حماية البيئة ومن ثم تحقيق التنمية المستدامة في المنطقة العربية لما لها من دور حيوي في المحافظة على الموارد المتجددة وغير المتجددة. وإثارة الوعي بأوضاعها والدعوة إلى العناية الخاصة بقضاياها ومعالجتها.
- ينبغي إجراء المزيد من الأبحاث لاطلاع المسؤولين عن وضع السياسات بشكل صحيح عن التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية.

الهوامش والإحالات ومصادر البحث:

1- تقرير السيدات والأعمال 2014، ص8 ، استنادا عن بيانات تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD ،

- 2- لؤي شبانة ،جواد صالح، تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتخلات المطلوبة-دراسة كمية ونوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل-ورقة عمل قدمت إلى مركز المرأة للدراسات والتوثيق، حزيران 2008، ص.4
- 3- تقرير المرأة للمركز العالمي لريادة الأعمال 2014، ص.55، وهو متاح في الموقع الإلكتروني: <http://gemconsortium.org>
- 4- تقرير منظمة العمل العربية، ندوة حول: دور إدارة العمل في الرفع من مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي وتحقيق المساواة في العمل، عمان، الأردن، 28-30 مارس 2006، ص.4
- 5- تقرير التنمية الإنسانية العربية، الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، ندوة حول: النهوض بالمرأة في الوطن العربي، المنعقد بمقر جامعة الدول العربية، القاهرة، مصر، 26 أبريل 2007، ص.40
- 6- قمة مجلس جامعة الدول العربية ، مبادرة ماي 2004 وتنفيذها في مارس 2005، ص.08
- 7- تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي للفجوة بين الجنسين، رصيف 22، 2016، ص.4، www.raseef.com
- 8- المرجع السابق، ص.5
- 9- www.raseef.com/contributor/2015/06/16
- 10- www.wilforum.com/wil-economic-introduction/2015/04/11.
- 11- تقرير التنمية البشرية لعام 2014 ،الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ندوة حول:المضي في التقدم وبناء المنعة لدرء المخاطر، نقلا عن الموقع الإلكتروني المتاح: www.hdr.undp.org ;p39
- 12- عائشة عبد الله، الرئيسة التنفيذية لكليات التقنية العليا في الامارات، نقلا عن الموقع الإلكتروني المتاح: www.albayan.ae/across-the-uae/news-and-report/2010-12-22
- 13- www.alwatanvoice.com/arabic/news/2017/02/12/1018283.htm;p 03
- 14- عيلة محمود أبو علية(2004)، المرأة العربية: المعوقات ومتطلبات النجاح في العمل القيادي، منشورات بحوث ودراسات الصادرة عن المنظمة العربية للتنمية الادارية ARADO، القاهرة، ص.29
- 15- تقرير منظمة العمل العربية 2006، مرجع سبق ذكره.
- 16- تقرير منظمة العمل الدولية لعام 2016، حول مشاركة النساء في القوى العاملة.
- 17- تقرير الفجوة العالمية 2012، استنادا على بيانات البنك الدولي للتنمية
- 18- مؤشرات المنتدى الاقتصادي العالمي 2011، استنادا على معطيات البنك الدولي للتنمية

- 19- مجموعة بيانات البنك الدولي 2011، استنادا على مؤشرات منظمة العمل الدولية لسوق العمل.
- 20- مجموعة بيانات البنك الدولي 2012، استنادا على مؤشرات منظمة العمل الدولية لسوق العمل.
- 21- تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCED ، نقلا عن: التنافسية وتنمية القطاع الخاص: السياسات الداعمة لزيادة مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، 2012، ص26.
- 22- المرجع السابق.
- 23- السيدات والإعمال 2014: تقرير دور المرأة في ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، مقتبس من تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2014، ص2.
- 24- المرجع السابق، ص.27
- 25- دودة بدران، دور جامعة الدول العربية في دعم وتعزيز المرأة العربية، مؤتمر حقوق المرأة في العالم العربي (من الأقوال إلى الأفعال)، صنعاء، اليمن، 3-5 ديسمبر 2005، ص.15
- 26- المرصد العالمي لريادة الأعمال 2014، ص70.