



المؤتمر السادس لمنظمة المرأة العربية
"دور النساء في الدول العربية ومسارات الإصلاح والتغيير"

القاهرة: 13 - 14 ديسمبر 2016

ورقة بحثية

مؤشرات المشاركة الاقتصادية للمرأة
(في الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي)
الحالة الفلسطينية

الأستاذ/ محمد مصطفى شريعة

محاضر في جامعة القدس - إدارة الأعمال

دولة فلسطين

المؤتمر السادس لمنظمة المرأة العربية
”دور النساء في الدول العربية ومسارات الإصلاح والتغيير“

القاهرة: 13 - 14 ديسمبر 2016

ورقة بحثية

مؤشرات المشاركة الاقتصادية للمرأة
(في الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي)
الحالة الفلسطينية

الأستاذ/ محمد مصطفى شريعة

محاضر في جامعة القدس

إدارة الأعمال

دولة فلسطين

فهرس المحتويات

3 مقدمة عامة
5 المرأة في المجتمع الفلسطيني
7 واقع المرأة في سوق العمل الفلسطيني
12 مشاركة النساء في مشاريع الأعمال
13 دور المرأة في مؤسسات قطاع الأعمال الخاصة والحكومية
15 مقارنة مشاركة المرأة الاقتصادية في الوطن العربي
18 النتائج والتوصيات
18 أبرز النتائج والاستنتاجات
20 أهم التوصيات
21 المراجع

مقدمة عامة

على الرغم من المساواة الاسمية في الحقوق والواجبات التي تفرضها كل التشريعات بين الرجل والمرأة، وعدم التمييز بينهما في أهلية المساهمة والمشاركة في التنمية الاقتصادية، إلا أن الواقع يفرض نفسه. فهناك اختلافات واضحة بين الرجل والمرأة في مساهمة كل منهما في سوق العمل، وفي إنشاء وإدارة مشروعات الأعمال المختلفة. وتأتي هذه الاختلافات كنتيجة موضوعية لدور كل منهما في المجتمع، ونتيجة للظروف الموضوعية والبيئية التي تحكم الاقتصاد المحلي في كل بلد. وقد يبدو أن هذا الأمر منحصر في الدول النامية فقط، إلا أنه موجود في كل الاقتصاديات العالمية، ولكن بنسب متفاوتة تزداد حدتها في الدول النامية.

وقد أظهر الواقع أن هناك حاجة لدراسة دور المرأة في سوق العمل الرسمي وغير الرسمي، وفي دورها في عجلة التنمية الاقتصادية. ومن أجل إنصاف الموضوع وإعطائه حقه، لا بد من الأخذ بمجموعة من العوامل والمداخل التي تحكم مشاركة المرأة الاقتصادية في الوطن. ومن هذه العوامل (شبانة وصالح).

- التداخل والتوازن وأوجه المقارنة بين العلاقات الأسرية والتزاماتها واستحقاقاتها وبين علاقات العمل.
- طبيعة التركيبة الديمغرافية للسكان، وهذا المجتمع الفتّي بما فيها النوع الاجتماعي والعمر والتعليم.
- طبيعة أداء الاقتصاد الفلسطيني والصعوبات الجمة التي يواجهها وتبعيته للاقتصاد الإسرائيلي.
- التباين النوعي في المهن والوظائف التي تلائم الرجال والنساء، وعلاقة ذلك بالعوائد المتحققة منها.
- التطورات الحديثة في منظومة المفاهيم والقوانين والخطط الاجتماعية والاقتصادية التي تراعى النوع الاجتماعي.

المرأة في المجتمع الفلسطيني

تشكل المرأة نصف المجتمع وذخره الاستراتيجي، وتعد العمود الفقري لأي مجتمع. وتشير الإحصاءات الفلسطينية (الجهاز المركزي للإحصاء) للعام 2015 أن هناك تراجعاً ملحوظاً في متوسط حجم الأسرة الفلسطينية منذ عقد ونصف، حيث بلغ متوسط حجم الأسرة في العام 2000 معدل 6.1 فرد للأسرة الواحدة بينما تراجع في العام 2014 إلى 5.2 فرد للأسرة الواحدة مما قد يدل على انخفاض معدل الخصوبة. وعلى الرغم من انخفاض حجم الأسرة الفلسطينية خلال العقدين الأخيرين، إلا أن متوسط حجم الأسرة في قطاع غزة ما زال مرتفعاً بواقع 5.7 فرد لكل أسرة في العام 2014 مقارنة بـ 4.9 فرد في الضفة الغربية.

كما شهدت النسبة بين الجنسين ارتفاعاً في السنوات الأخيرة. حيث بلغت في العام 2015 (103.3) بينما كانت في العام 2000 (102.2). إن ذلك كله يؤشر إلى زيادة نسبة الذكور للإناث. فقد بلغت نسبة الذكور 50.8 بينما بلغت نسبة الإناث 49.2. إلا أن الإحصاءات الأخرى التي تظهر مدى مساهمة المرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية كما يظهر لاحقاً، لا تتوافق مع هذه النسب. فتزيد نسبة الإناث إلى الذكور في مهن كالصيدلة مثلاً (51%)⁽¹⁾ وفي مؤسسات التعليم العالي (61%)، لكنها تقل بشكل دراماتيكي في الوظائف الإدارية الحكومية العليا مثلاً.

يتسم المجتمع الفلسطيني بأنه مجتمع فتي، حيث يشكل الأفراد أقل من 15 سنة (39.4%) في منتصف عام 2015 من مجمل السكان، (39.6%) ذكور و (39.2%) إناث، في المقابل يشكل الشباب 15-29 سنة (30.0%)، ويشكل كبار السن 65 سنة فأكثر (2.9%) من مجمل سكان فلسطين. ويتوزعون بواقع (43.2%) للذكور و (56.8%) للإناث وذلك منتصف عام 2015 (المرأة والرجل في فلسطين، الإحصاء الفلسطيني 2015).

وتشير بيانات مسح القوى العاملة 2015، إلى أن (10.9%) من الأسر ترأسها إناث في فلسطين. مما يزيد من حجم المسؤولية الملقاة على النساء وخاصة في قطاع غزة إذ تبلغ النسبة هناك (12.2%). وتشير دراسة أجراها معهد العالم العربي للبحوث والتنمية «أوراد» أن النساء الفلسطينيات يساهمن في (44%) من دخل الأسرة وبأن (13%) من الأسر تعتمد بشكل كامل على دخل النساء بحسب ما جاء في الاستطلاع.⁽²⁾

وبالنسبة للتعليم، فقد تقلص مستوى الفجوة في معدلات معرفة القراءة والكتابة بين النساء والرجال خلال الأعوام العشرة السابقة. ففي حين بلغت الفجوة 8.5 نقطة لصالح الذكور في العام 2004 تقلصت إلى 4 نقاط فقط في العام 2014. أما معدل التسرب من

(1) الإحصاءات مأخوذة من بيانات مجمع النقابات المهنية في القدس، تموز 2016.

(2) استطلاع لمعهد أوراد نشر في جريدة القدس، 28/6/2016

المدارس فيتفاوت بين 0.9 للمرحلة الأساسية (بواقع 0.6 لصالح الإناث و1.3 لصالح الذكور) إلى 3.7 للمرحلة الثانوية (بواقع 4.2 لصالح الذكور و3.3 لصالح الإناث).

وقد أشارت الإحصاءات المنشورة على موقع وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني للأعوام 2010-2014 إلى تفوق معدل التحاق الإناث على الذكور في المرحلة الأساسية من التعليم ولكن بنسبة ضئيلة. فيما تفوق معدل التحاق الإناث بالتعليم الثانوى على الذكور بنسبة ملحوظة علي الرغم من تدنى المستوى العام للالتحاق بالتعليم الثانوى خلال هذه الفترة. ويشار إلى أن الإناث يتجهن إلى دراسة العلوم الإنسانية (الأدبي) أكثر من الذكور، ويتغلب الذكور على الإناث في دراسة التوجهات العلمية.

أما بالنسبة لمشاركة الإناث في التعليم العالي، فقد ارتفعت الفجوة في العام الأكاديمي 2014/2015 إلى 1.56 لصالح الإناث، بينما في العام الدراسي 2000/2001 كانت الفجوة 0.88 أى لصالح الذكور. حيث بلغت أعداد طلبة الجامعات 209.000، كانت نسبة الإناث منهم (60.9%). أما في كليات المجتمع المتوسطة فقد بلغ عدد الطلبة 12.300 كانت نسبة الإناث منهم (47.9%). مما يؤشر بوضوح إلى زيادة نسبة التحاق الطالبات وتفوقهن على الذكور في برامج البكالوريوس والماجستير في مؤسسات التعليم العالي.

أما عن مشاركة النساء في الحياة العامة، فقد أظهرت الإحصاءات، أن (84.4%) من القضاة هم ذكور مقابل 15.6 إناث، و(25.0%) من الصحفيين إناث مقابل (75.0%) ذكور في فلسطين خلال عام 2014. كما لم تزد نسبة السفيرات الفلسطينيات عن (5.8%) (وقد تحسنت عن إحصاءات 2010 والتي بلغت 4.3%) مقارنة مع (94.2%) للسفراء، وهناك (41.8%) من الموظفين في القطاع العام المدني إناث مقابل 58.2% ذكور ونسبة الشرطيات (3.4%) مقابل (96.6%) خلال عام 2014. وقد أظهرت إحصاءات 2010 أن نسبة مشاركة النساء في المناصب الوزارية قد بلغت (22.7%)، وفي المجلس التشريعي بلغت (12.9%)، وفي المجالس المحلية بلغت (15.6%) في الوقت الذي يشير فيه القانون إلى ضرورة أن لا يقل تمثيلها عن (20%) من مقاعد المجالس. وقد تبوأَت المرأة مناصب متقدمة أخرى مثل محافظ رام الله والبيرة، رئيسة سلطة جودة البيئة، ورئيسة بلدية (بلديات مختلفة).

ولكن يبدو أن وضع النساء في فلسطين يتسم بنوع من التناقض، فمن ناحية ترتفع مستويات الالتحاق في التعليم بين النساء، وكذلك المشاركة في الحياة السياسية والعامة. ومن ناحية أخرى ما زالت مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني متدنية، وتزداد المشاركة في قطاعي الخدمات والزراعة وتنعدم في قطاعات أخرى مثل قطاع الإنشاءات.

واقع المرأة في سوق العمل الفلسطيني

يمكن تصنيف مساهمة النساء في الاقتصاد المحلي من خلال معيارين رئيسيين؛ الأول يتمثل في مدى مشاركة النساء في سوق العمل وتبيان مستوى البطالة والعمالة لديهن. والثاني هو مدى مشاركة النساء في امتلاك وإدارة مشاريعهن الخاصة بهن أو جزءاً منها، سواء عملن بأجر أو بدون أجر فيها. وسيتناول هذا الجزء البحث في المعيار الأول.

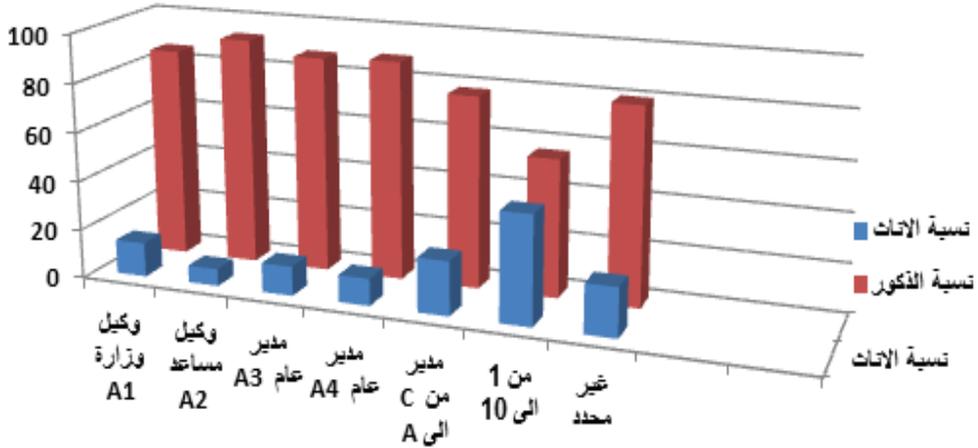
أظهرت البيانات الصحفية للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (آذار وآيار 2016) أن المرأة شكلت أكثر من نصف المجتمع بقليل بواقع 103 ذكور لكل 100 أنثى. وتشير ذات الإحصاءات إلى وجود فجوة في نسبة المشاركة في القوى العاملة وفي الأجرة اليومية بين النساء والرجال. فقد بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة (19.1%) من مجمل الإناث في سن العمل في العام 2015 مقابل (10.3%) في العام 2001، مما يؤشر إلى التغير الكبير في نسبة المشاركة خلال عقد ونصف العقد من الزمن. وبلغت نسبة مشاركة الذكور (71.9%) حيث تزيد علي 3 أضعاف مشاركة الإناث، مع وجود فجوة في معدلات الأجرة اليومية بين الإناث والذكور، إذ بلغ معدل الأجر اليومي الاسمي للإناث 81.9 شيقل مقابل 108.0 شيقل للذكور في العام 2015. وتعتبر معدلات البطالة في فلسطين مرتفعة قياساً بالعديد من الدول في المنطقة. فقد بلغ معدل البطالة من بين الأفراد المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر (26%) (336 ألف عاطل عن العمل)؛ (23%) للذكور و(39%) للإناث، أما في الضفة الغربية فقد بلغ عدد العاطلين عن العمل 143 ألف عاطل عن العمل حوالي (17%) من المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر؛ (15%) للذكور و(27%) للإناث، في حين بلغ عدد العاطلين 193 ألفاً في قطاع غزة حوالي (41%) من المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر؛ (36%) للذكور و(60%) للإناث.

ويعتبر القطاع العام مشغلاً رئيسياً في سوق العمل وخاصة في قطاع غزة. إلا أن (52%) من المستخدمين بأجر من فلسطين يعملون في القطاع الخاص، مقابل (32%) يعملون في القطاع العام. وفي الضفة الغربية فإن أكثر من نصف المستخدمين بأجر (51%) يعملون في القطاع الخاص مقابل (25%) في القطاع العام، أما في قطاع غزة فإن القطاع العام هو القطاع الأكثر تشغيلاً للعاملين بنسبة (53%) مقابل (47%) من المستخدمين بأجر يعملون في القطاع الخاص.

ويلاحظ بأن هناك فوارق واضحة في المستويات الوظيفية التي تحتلها النساء في الوظائف الحكومية، فنتسع قاعدة مشاركة النساء في الوظائف الإدارية المتدرجة من

1-10، والتي تحتل غالبها وظائف مثل التعليم والتمريض الذي تتميز به الإناث. وتقل بشكل حاد نسبة تولي المرأة للمناصب الإدارية العليا في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية. ويشير الشكل التالي إلى توزيع الوظائف الحكومية بين الرجال والنساء.

نسبة الإناث العاملات في القطاع الحكومي إلى الذكور العاملين، 2014



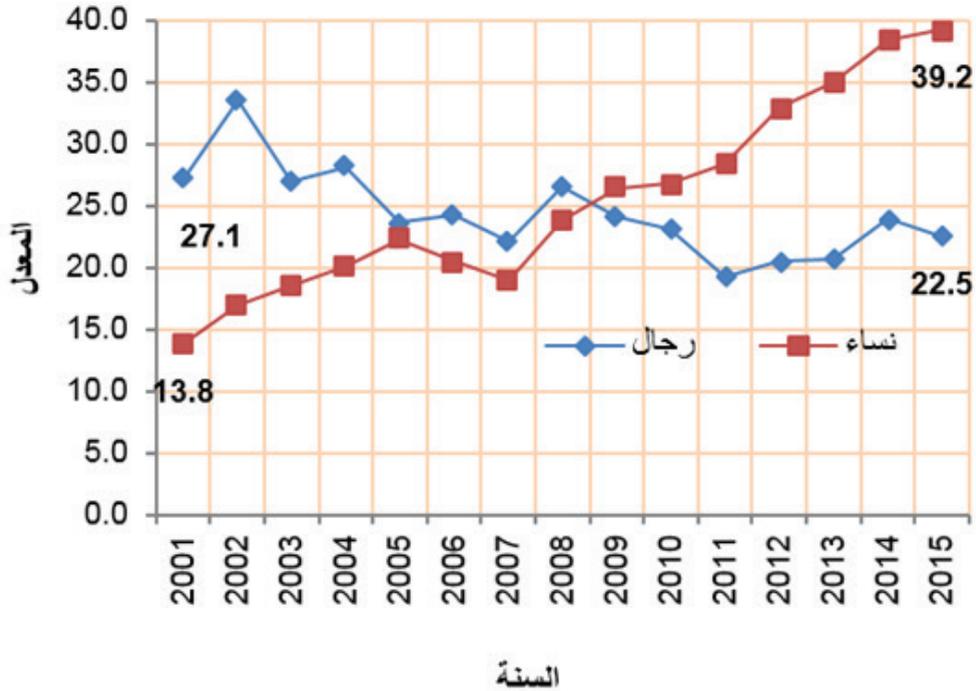
وقد بلغت نسبة الإناث المستخدمات بأجر في القطاع الخاص اللواتي يعملن في مهنة الفنيين والمتخصصين حوالي (66%) مقابل (15%) للذكور. في حين بلغت النسبة في الحرف وما إليها من مهن حوالي (21%) للذكور مقابل (3%) للإناث.

تعتبر معدلات الأجور متدنية في القطاع الخاص الفلسطيني. فقد بلغ معدل الأجر اليومي الحقيقي (سنة الأساس: 2010) للمستخدمين بأجر في القطاع الخاص حوالي 68 شيكلاً في فلسطين، بواقع 48 شيكلاً في قطاع غزة و77 شيكلاً في الضفة الغربية (لا يشمل العاملين في إسرائيل والمستوطنات حيث تتضاعف معدلات الاجور). بينما سجل قطاع الخدمات (والذي تعمل فيه غالبية النساء) أعلى معدلات للأجور اليومية الحقيقية في القطاع الخاص بمعدل 93 شيكلاً في الضفة الغربية و76 شيكلاً في قطاع غزة، يليه قطاع البناء والتشييد بواقع 83 شيكلاً في الضفة الغربية و40 شيكلاً في قطاع غزة، بينما سجل قطاع الزراعة أدنى معدل أجر يومي بواقع 62 شيكلاً في الضفة الغربية و24 شيكلاً في قطاع غزة.

ويتقاضى حوالي (36%) من المستخدمين بأجر (أغلبهم من النساء) في القطاع الخاص أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجور (1,450 شيكل) في فلسطين، (21%) منهم

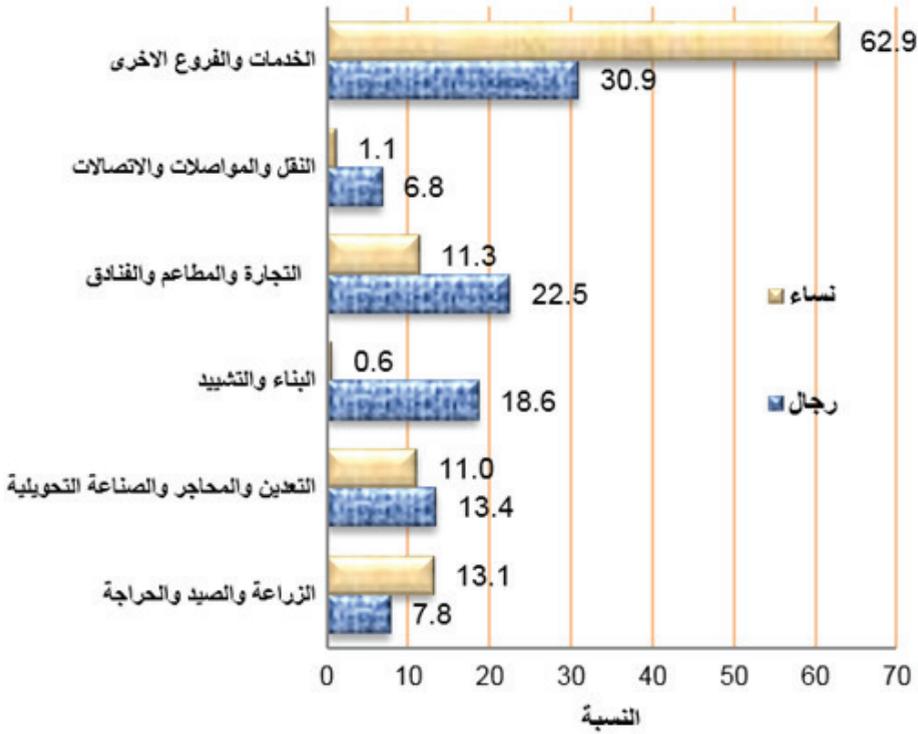
في الضفة الغربية و(67%) منهم في قطاع غزة. أما بالنسبة للإجازات التي نص عليها القانون فإن حوالي (22%) من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يحصلون على إجازات سنوية مدفوعة الأجر، و(23%) يحصلون على إجازات مرضية مدفوعة الأجر، و(35%) من النساء العاملات بأجر يحصلن على إجازات أمومة مدفوعة الأجر. وتزداد البطالة بين النساء المتعلّقات والخريجات أكثر من غيرهن، وذلك بخلاف الإحصاءات الدولية (مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والنوثيق). فقد بلغ معدل البطالة بين النساء المشاركات في القوى العاملة (39.2%) في العام 2015 مقابل (22.5%) بين الرجال، وتصل معدلات البطالة بين النساء الحاصلات على 13 سنة دراسية فأكثر إلى (48.0%). والمثير في هذه الإحصاءات أن مستوى البطالة لدى النساء مثلاً قد ارتفع من (13.8%) في العام 2001 إلى (39.2%) في العام 2015، بينما معدل البطالة لدى الرجال قد انخفض من (27.1%) في العام 2001 إلى (22.5%) في العام 2015 علي الرغم من التذبذب صعوداً وهبوطاً خلال هذه الفترة.

ويشير الشكل التالي إلى مستوى البطالة بين الذكور والإناث خلال الفترة 2001-2015.



أما بالنسبة للمهن الرائجة لعمل النساء، فقد لوحظ أن غالبية النساء يعملن في قطاع الخدمات بفروعه المختلفة؛ الصحة والتعليم والقطاع العام. ويعتبر قطاعا الخدمات والزراعة المشغل الرئيسي للنساء العاملات بما نسبته (62.9%) و(13.1%) على التوالي من مجموع النساء العاملات، وتنعدم تقريباً نسبة عمل النساء في قطاع الإنشاءات. ويذكر أن (87%) من ساعات العمل في الزراعة تقوم بها المرأة، فيما يعادل إنتاجها نحو (70%) من الغذاء الذي يستهلكه المجتمع.⁽³⁾

وتشير الإحصاءات الحكومية إلى أن نسب الإناث والعاملات آخذة بالارتفاع في قطاع التعليم في المدارس الحكومية مقارنة بالذكور. ففي العام 2001 بلغت نسبة المعلمات الإناث إلى الذكور (48.8%) بينما بلغت في العام 2014 نسبة (55.9%). وترتفع نسبة من يعملن لصالحهن سواء بأجر أو بدون أجر إلى (12%) بواقع (13.4%) في الضفة الغربية و(5.4%) في قطاع غزة بحسب الجهاز المركزي للإحصاء للعام 2010. ويشير الشكل التالي إلى التوزيع النسبي للعاملين (ذكوراً وإناثاً) حسب الجنس والنشاط الاقتصادي للعام 2015.



(3) دراسة لمعهد ماس نشرت في جريدة القدس، 2016/6/23

أشار التقرير المنشور للبنك الدولي (المرأة، الأعمال والقانون 2016) إلى أن فلسطين من بين الدول التي تستطيع المرأة فيها التقدم لأي من الوظائف دون الحاجة إلى الحصول على إذن من الزوج أو ولي الأمر. وفي ذات الوقت، وعلى عكس بعض الدول، فإنه لا توجد قيود لدى النساء أو موانع قانونية أو إدارية تجاه التقدم لأي من الوظائف في القطاعين العام والخاص، وهذا بخلاف سلوك القطاع الخاص بعدم تفضيل عمل المرأة في بعض القطاعات الإنتاجية والصعبة والشاقة والحد من ذلك.

وعلى الرغم من أن قانون العمل المعمول به خلال العقد الأخير يُتهم (من الذكور) بأنه يميز إيجابياً لصالح المرأة الحامل وما بعد الولادة، إلا أنه يُتهم أيضاً (من الإناث) بأنه يميز ضد النساء فيما يتعلق بتنظيم العمل في الزراعة والأعمال المنزلية وغير المنظمة، وهي الأعمال التي تزداد فيها عمالة النساء على الرجال. وأياً كان مصدر الاتهام فإن هناك إحجاماً عند أصحاب العمل فيما يتعلق بتوظيف النساء.

وهناك عدة أسباب ساهمت في تدني مستوى قوة العمل لدى النساء (مازن العجلة)، منها :

- الإدراك الثقافي السلبي.
- النظرة المجتمعية لعمل المرأة .
- التزامات المرأة الاجتماعية والأسرية.
- المردود المالي الضعيف لعمل المرأة.

ومع أن ارتفاع مستويات البطالة لدى الرجال قد ساهمت في دفع المرأة للعمل، إلا أن غياب التوازن بين الحياة الاجتماعية للنساء وحياة العمل وغياب الخدمات المساندة الأخرى للمرأة (حضانة الأطفال مثلاً) قد جعلت من أمر التحاقها بالعمل وبقائها فيه صعباً (البرلمان الأوروبي 2011). إن قانون العمل الذي أنصف المرأة العاملة في حالة الولادة والرضاعة، قد حدّ في الواقع من عمليات توظيف النساء بسبب عدم رغبة بعض أصحاب العمل تطبيق هذا الشق من القانون.

إن الفرق الواضح في معدل الأجور التي يتلقاها كل من الذكور (108.0 ش ج) والإناث (81.9 ش ج) لا يعتبر مؤشراً جلياً على التمييز الصريح بين الرجال والنساء ذلك أنه يقع غالباً ضمن العمالة غير المنظمة ويكون تبعاً للوظائف والمهن التي تعمل بها المرأة. ففي المؤسسات العامة والمؤسسات الأهلية والجمعيات الخيرية والمؤسسات الدولية والشركات الكبرى وتلك التي تضع لنفسها هيكلًا تنظيمياً وسلماً للرواتب لا تجد في أنظمتها ما يشير صراحة إلى التمييز بين الجنسين سواء في دفع الرواتب والأجور أو في الإمتيازات الوظيفية الأخرى.

وبالرجوع إلى تعريف المهنة (الحرفة أو نوع العمل الذى يباشره الفرد)، فإن معظم النساء العاملات يعملن في التعليم (قبل الأساسي، الأساسي والثانوي)، الصناعات التحويلية (الملابس والنسيج)، سكرتيرات (عاملات إداريات) ومزارعات.

مشاركة النساء في مشاريع الأعمال

يمكن تصنيف مساهمة النساء في الاقتصاد المحلي من خلال معيارين رئيسيين؛ الأول يتمثل في مدى مشاركة النساء في سوق العمل ومستوى البطالة والعمالة لديهن. والثاني هو مدى مشاركة النساء في امتلاك وإدارة مشاريعهن الخاصة أو جزءاً منها سواء عملن بأجر أو بدون أجر فيها ويدخل فيها الأعمال العائلية. وسيتناول هذا الجزء البحث في المعيار الثاني.

بشكل عام، لا تميز القوانين والتشريعات المعمول بها في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية بين الرجل والمرأة في الموضوعات الاقتصادية وخاصة فيما يتعلق بفرص إنشاء مشاريع خاصة أو فرص الحصول على الوظائف المختلفة. لا يوجد تمييز قانونياً أو إجرائياً أو تشريعي بين الرجال والنساء في حق الوصول إلى التمويل من مصادره المختلفة ويحول دون استفادة النساء منه. بل وبالعكس، هناك برامج تمويل مخصصة للنساء فقط وهناك مؤسسات وبرامج اقراض تعنى بإقراض النساء فقط سواء لإنشاء مشاريع مدرة للدخل أو لتمويل أنشطة أخرى، مما حدا بأزواجهن للجوء إليهن للاقتراض نيابة عنهم مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق. وتشير منشورات البنك الدولي 2016 أن فلسطين أدخلت تحسينات ملحوظة في معيار التسهيلات المصرفية والوصول إلى التمويل خلال العامين 2016-2014. ويعنى التقرير الدورى للبنك الدولي حول "المرأة، الأعمال والقانون" بالاهتمام بستة محاور، ثلاثة منها تتعلق مباشرة بتطوير الوضع الاقتصادى للمرأة، وهي؛ فرصة الحصول على وظيفة، الحوافز الوظيفية وسهولة النفاذ إلى مصادر التمويل.

وغالبا ما يتم دعم الأعمال والمشاريع المدرة للدخل للمرأة من خلال برامج تمويل القروض الصغيرة. ويهدف ذلك إلى تعزيز التمكين الاقتصادى للمرأة، وتلبية احتياجات الأمن والرزق لها والاحتياجات الاجتماعية الأخرى. ولكي يتم الحفاظ على مكتسبات المرأة الاقتصادية، فإنه يجب الاعتراف بالدور السياسى والاجتماعى الذى تقوم به المرأة. ويجب أن ينعكس ذلك في مجموعة السياسات والإجراءات التى تتبناها السلطة الوطنية الفلسطينية في مجال تقوية وتمكين المرأة (شبانة وصالح).

وبحسب منتدى سيدات الأعمال (آب 2016) فإنه لا تتوافر إحصاءات أو بيانات دقيقة حول امتلاك النساء للمشاريع الاستثمارية الخاصة بهن، علي الرغم من وفرة البرامج والمؤسسات التى تساعد على ذلك في الفترة الأخيرة. وفي أحسن الأحوال لا تتعدى

نسبة صاحبات الأعمال (1.4%) من مجموع المشاريع الصغيرة والمتوسطة وهي السمة الغالبة للمشاريع في فلسطين. أما بالنسبة لإدارة البنوك والشركات المساهمة العامة والمؤسسات الاقتصادية الكبرى، فتشير الدلائل أن عدد النساء المديرات يتجاوز أصابع اليد الواحدة بالكاد.

إن انخفاض نسبة من يعملن كأرباب عمل أو من يعملن لحسابهن، أي العاملات في منشآت يملكنها، تشير إلى انخفاض المبادرات والرياديات في سوق العمل الفلسطيني. وقد يرجع ذلك إلى التعقيدات المتشابكة والمتعددة في الحياة الفلسطينية بشكل عام نتيجة الحصار والإغلاق والإجراءات الإسرائيلية، وحالات عدم التأكد التي يعيشها الفلسطينيون، إضافة إلى أن المبادرات تحتاج إلى سمات ومؤهلات فيها مجال أكبر للإبداع والقدرة على الإدارة والقيادة، وهو ما يحتاج إلى متابعة وتأهيل وتدريب، الأمر الذي تفتقر إليه النساء بشكل كبير نتيجة الإهمال المجتمعي، والتفرغ لأعمال البيت.

إلا أن ذلك لا يغفل الدور الكبير الذي تقوم به النساء في المساهمة في توفير دخل إضافي للأسرة من خلال مشاركتها في المشاريع التنموية والمدة للدخل والعائدة للجمعيات الخيرية والمراكز النسوية المنتشرة في كل التجمعات السكانية الفلسطينية. وتنتج هذه المشاريع بشكل أساسي المنتجات المنزلية والتحف والهدايا والصناعات التقليدية واليدوية. وتعاني النساء من مشكلة كبرى في تسويق هذه المنتجات، وقد تشكلت في الآونة الأخيرة بعض الشركات والجمعيات غير الهادفة للربح للمساعدة في عمليات التسويق، ومنها العاملة في مجال "التجارة العادلة".

دور المرأة في مؤسسات قطاع الأعمال الخاصة والحكومية

تحاول المؤسسات الفلسطينية العامة منها والخاصة، ومنذ إنشائها، إبراز دور المرأة وإنصافها في برامجها المختلفة علي الرغم من المعوقات الإجرائية والاجتماعية والتقليدية العديدة التي تعترض هذه المحاولات. كما تحاول العديد منها دفع وتشجيع المرأة على أخذ دورها الطبيعي في المجتمع.

فعلى المستوى الحكومي، تم إنشاء وزارة للاهتمام بشئون المرأة، فضلاً عن إنشاء وحدات للنوع الاجتماعي في كل الوزارات والمؤسسات الحكومية الأخرى بقرار من مجلس الوزراء. كذلك، فإن الخطط الاقتصادية والاجتماعية التي تضعها الوزارات المختلفة تتضمن إدماجاً واضحاً في صياغتها لاحتياجات النوع الاجتماعي في البرامج الاقتصادية المختلفة. وما الخطة الوطنية لتشجيع الصادرات، خطة تنمية المنتج المحلي، خطط الانضمام لمنظمة التجارة العالمية والخطط التنموية الأخرى إلا أمثلة حية على ذلك.

وعلى صعيد القوانين، فلم تميز بنودها بين الرجل والمرأة في معالجاتها لقضايا الاستثمار وإنشاء الشركات والمشاريع الاقتصادية واقتطاع الضرائب وغيرها من الإجراءات. وهذا ما يعاب عليها إذ أنها لم تعط الأفضلية أو الأولوية للنساء لإنشاء مشاريعهن الخاصة بهن. كما أنها لم تعط حوافز خاصة للنساء. وقد شجع وزراء الاقتصاد الوطني المتعاقبون فكرة تشجيع المرأة على الولوج في قطاع الأعمال إلا أن ذلك لم يترجم على أرض الواقع بشكل واضح.

وعلى الصعيد المؤسسي، فبالإضافة إلى قدرة النساء الرياديات على الانضمام لعضوية التجمعات المهنية مثل الغرف التجارية والاتحادات الصناعية، إلا أنهن قد سعين إلى تشكيل مؤسسات عامة تعنى بهن وبأهدافهن، مثل منتدى سيدات الأعمال الذى يدير العديد من برامج التشبيك والتدريب والحشد والتأييد وإقامة المعارض التجارية وغيرها. وقد أصبح المنتدى عضواً في المجلس التنسيقي لمؤسسات القطاع الخاص وعضواً في مجلس إدارة هيئة تشجيع الاستثمار وغيرها. ويعمل المنتدى بشكل حثيث على رفع مستوى المرأة اقتصادياً وتمثيل دورها بشكل مناسب. وهناك العشرات من الجمعيات والمؤسسات النسوية التي تهتم بتمكين المرأة اقتصادياً وتشجيعها على إقامة مشاريعها الاقتصادية الخاصة بها.

ويمثل المجلس التنسيقي لمؤسسات القطاع الخاص في فلسطين كل أصحاب وصاحبات الأعمال وهو الجسم الرسمي المعتمد للتنسيق مع الحكومة وبين مؤسسات القطاع الخاص نفسها. ويبلغ عدد أعضائه إحدى عشرة مؤسسة. ويذكر ان اثنتين من هذه المؤسسات تديرها سيدات أعمال.

إلا أن مستوى مشاركة المرأة في عضوية المؤسسات الاقتصادية العامة التي ترعى شئون أصحاب الأعمال ما زالت ضعيفة. فيوجد مثلاً ثلاث عضوات (يمثلن اتحادين صناعيين) في مجالس إدارات الاتحادات الصناعية التي يصل عددها إلى أربعة عشر اتحاداً، ويبلغ عدد أعضاء مجالس الإدارة فيها حوالي 150 عضواً. علماً بأن عدد الأعضاء الكلي يبلغ حوالي 6000 عضو لا تصل نسبة تمثيل النساء فيها إلى عدد أصابع اليد الواحدة. كما أن أعضاء مجالس إدارة الغرف التجارية والصناعية والذين يبلغ عددهم حوالي 160 عضواً لا يوجد فيهم إلا أربع نساء موزعات على أربع غرف من مجموع أربع عشرة غرفة تجارية. علماً بأن نسبة الاشتراك والعضوية من النساء بالكاد تصل إلى حوالي (3%) من مجموع الأعضاء الذين يتجاوز عددهم خمسين ألف عضو.

ويلاحظ أن هناك اهتماماً من قبل البنوك والمؤسسات التمويلية الأخرى في فلسطين لتمكين وتقوية النساء اقتصادياً. فعلى سبيل المثال توجه العديد من مؤسسات الإقراض الصغير برامجهما للنساء وبشروط إقراض ميسرة، كما أن بعض هذه المؤسسات متخصص في المشاريع النسوية (أصالة) وبعضها الآخر يحمل اسماً أنثوياً (فاتن). وتتسابق البنوك التجارية كذلك في إعطاء حوافز تشجيعية للنساء المقترضات (البنك الوطني)، وأخرى تعمل لتمكين وتحفيز النساء. حيث يعمل بنك فلسطين على سبيل المثال على تمويل برامج إدارية وبناء قدرات وبرنامج لتطوير مهارات العمل والقيادة للنساء صاحبات الأعمال في فلسطين وبرنامج ماجستير مصغر في الإدارة "برنامج فلسطينية لإدارة الأعمال".

كما يطلق منتدى سيدات الأعمال بالشراكة مع بنك فلسطين مسابقة "أنا ريادية" لأفضل خطة عمل للرياديات في فلسطين للعام 2016 (وكذلك في العام 2015)، وذلك لتعزيز روح المنافسة بين الرياديات ومساعدتهن في تحقيق طموحاتهن وتشجيعهن على البدء بإنشاء مشاريعهن الخاصة بهن أو تطوير القائم منها. ويذكر أن بعض سيدات الأعمال الفلسطينيات قد حققت إنجازات وطنية وإقليمية ودولية مرموقة وفزن بجوائز عالمية في مجال ريادة الأعمال.

مقارنة مشاركة المرأة الاقتصادية في الوطن العربي

تتفاوت مشاركة المرأة في الأقطار العربية في قطاعات الاقتصاد المختلفة، وتختلف مساهماتها في العملية الاقتصادية بين الدول العربية. وتتوافر بعض المعطيات الرقمية لنسب مشاركة المرأة في التركيبة الاجتماعية والنشاط الاقتصادي الوطني من خلال الموقع الإلكتروني لمنظمة المرأة العربية.

لقد أشارت الأرقام العربية المتوافرة للعام 2010 إلى بعض الحقائق حول مشاركة المرأة ومساهمتها في مجالات اقتصادية واجتماعية عدة. وقد تمت مقارنة الأداء الفلسطيني مع بعض الدول العربية وجرى إيجازها على النحو التالي:

1. النسبة المئوية للسكان تحت خط الفقر الوطني؛ فقد بلغت هذه النسبة في فلسطين (25.7%)، ولدى مقارنتها مع بعض الدول العربية، يتبين أنها خمسة أضعاف نسبة تونس والجزائر مثلاً (4.6%)، وقريبة من مستوى نسبة الفقر في مصر، وتعادل ضعف الأردن تقريباً (14%) وتوازي نصف معدل السودان بالنقريب (46.5%)
2. النسبة المئوية لقوة عمل الإناث (15 سنة فأكثر)؛ تمثل في فلسطين (18%) وهي من أقل نسب المشاركة في الدول العربية. ولا يقل عنها إلا دول مثل اليمن (11.6%)

والأردن (14.7%) والعراق (15%). وبحسب إحصاءات البنك الدولي فإن فلسطين تعتبر من الدول الأدنى على مستوى الشرق الأوسط في قوة عمل الإناث .

3. معدل بطالة النساء؛ تمثل نسبة بطالة النساء في فلسطين (26.8%)؛ بينما تشكل في الأردن ومصر معدلات متقاربة (22%)، وفي الامارات تنخفض إلى (10.8%)، بينما ترتفع في سلطنة عُمان واليمن إلى (39%).

4. معدل بطالة الشباب من الإناث (15-24) عاماً؛ تشكل في فلسطين ما معدله (49.6%)، وهى قريبة من النسب الموجودة في دول مثل الأردن (46.8%)، ونسبتها أعلى من النسب الموجودة في دول أخرى مثل الإمارات (19.5%)، الجزائر (33%) والسودان (23%) واليمن (39%)، وأقل من النسب الموجودة في دول مثل مصر (54.1%) وموريتانيا (66.7%) وعمان (68.9%).

5. نسبة الإناث في القطاع الحكومي؛ تشكل نسبة الإناث العاملات في القطاع الحكومي في فلسطين (26%)، وفي معظم الدول العربية تعتبر النسبة أعلى من ذلك. وهناك بعض الدول التي تعتبر نسبة النساء العاملات أقل من ذلك، مثل موريتانيا (11%)، الإمارات العربية المتحدة (16.1%) واليمن (20.8%).

6. نسبة الإناث في القطاع الزراعي (15 سنة فأكثر)؛ حيث إن فلسطين لا تعتبر من الدول المصنفة زراعياً من حيث الإنتاج، فتمثل نسبة الإناث العاملات في الزراعة (25.4%) (وهذا بخلاف النساء العاملات في الزراعة المنزلية وغير المنظمة فترتفع النسبة حينئذ كثيراً). بينما حققت بعض الدول العربية الزراعية قفزات في هذا القطاع التشغيلي للنساء مثل السودان (87.7%) والعراق ومصر، وذلك بحدود (30%). بينما انخفضت النسب بشكل ملحوظ في دول أخرى مثل الامارات (0.7%) والأردن (1%) واليمن (9.6%).

7. نسبة الإناث في قطاع الخدمات (15 سنة فأكثر)؛ تشكل نسبة الإناث العاملات في قطاع الخدمات في فلسطين (55.5%) وهى نسبة مرتفعة قياساً بدول مثل الإمارات (21%) ومصر (21.7%). بينما ترتفع النسبة في الأردن لتصل إلى (63%).

8. نسبة صاحبات الأعمال الصغيرة؛ لم تشر الإحصاءات العربية (2010) إلى فلسطين لعدم توافرها، إلا أن بعض التقديرات تشير إلى أن هذه النسبة وصلت في فلسطين إلى (1.4%)، بينما سجلت اليمن أعلى نسبة إذ بلغت (30%)، وتساوت النسب في موريتانيا والأردن (20.6%) بينما انخفضت في العراق إلى (6.9%)

جدول يبين مستوى مشاركة النساء في الوطن العربي في النشاطات الاقتصادية، 2010

العراق	موريتانيا	الإمارات العربية	سلطنة عُمان	اليمن	مصر	السودان	تونس	الأردن	فلسطين	قطاع المشاركة
11.5	42	-	-	42.8	32.3	46.5	4.6	14.4	25.7	نسبة السكان تحت خط الفقر
15	34.4	42.1	42.2	11.6	23.1	23.9	26.8	14.7	19	النسبة المئوية لقوة عمل الإناث**
13	44	10.8	38.5	39.5	22.6	32	8.9	21.7	26.8	معدل بطالة النساء
27	66.7	19.5	68.9	39.5	54.1	23	33	46.8	49.6	معدل بطالة الشباب من الإناث (15-24) عام
91.2	11	16.1	23.9	20.8	23.3	59	44.3	49.5	(4) 26	نسبة الإناث في القطاع الحكومي
30.5	-	0.7	-	9.6	29.8	87.7	19.8	1	(5) 25.4	نسبة الإناث في قطاع الزراعة**
-	-	21	-	-	21.7	-	48.1	63	(6) 55.5	نسبة الإناث في قطاع الخدمات**
6.9	20.6	-	-	30	13.6	-	14.4	20.6	-	نسبة صاحبات الأعمال الصغيرة
0.16	-	-	-	-	52.8	-	11.7	0.4	-	العمالات اللواتي يعملن مشترك في الأسرة

** 15 سنة فأكثر.

(4) ارتفعت النسبة إلى (41.8%) في العام 2014.

(5) انخفضت النسبة في العام 2015 إلى (13.4%).

(6) ارتفعت النسبة إلى (62.9%) في العام 2015.

النتائج والتوصيات

يشير هذا الجزء من البحث إلى أبرز النتائج والاستنتاجات التي توصل إليها البحث. كما يتطرق في شطره الثاني إلى أبرز التوصيات التي خرج بها الباحث.

أبرز النتائج والاستنتاجات

لقد عملت السلطة الوطنية الفلسطينية منذ إنشائها على سن القوانين والتشريعات التي تساهم في تعزيز مشاركة النساء في كل مناحي الحياة بما فيها مساهمتها في الاقتصاد المحلي. وقد أظهرت المراسيم الرئاسية والتشريعات كوتة نسائية واضحة في الانتخابات المحلية الأخيرة ودعمًا حكوميًا لمشاركتها في مراكز صنع القرار وغيره. إلا أن فجوة النوع الاجتماعي ما زالت واضحة في قلة مساهمات النساء في الاقتصاد المحلي سواء كان في؛ المشاركة في قوة العمل، نسب البطالة والعمالة، معدلات الأجور والرواتب، إنشاء المشاريع الاقتصادية الخاصة ومشاركتها في إدارة المؤسسات الخاصة أو المؤسسات الممثلة للقطاع الخاص.

وقد تركز عمل النساء في الخدمات والزراعة والمشاريع العائلية والاقتصاد غير المنظم والأعمال غير الأجورة. وتتفوق نسبة النساء العاملات على الرجال في مهن محددة مثل التعليم والتدريب والزراعة والحرف وما شابه. وعلى عكس العديد من الدول، فقد لوحظ أن نسبة العاطلات عن العمل من الخريجات هي أعلى من غيرها. وبالتالي فإن هناك حاجة لتوفير فرص عمل للمتعلقات من النساء الفلسطينيات. فبالإضافة إلى العوامل الاجتماعية والثقافية التي تحد من التحاق النساء بسوق العمل، فإن ظروف العمل المحققة هي سبب آخر. كما أن ضعف البيئة الاقتصادية والقانونية الفلسطينية قد ساهمت في عدم قدرة السوق على استيعاب العمالة الفائضة وبخاصة عمالة النساء. إن تجنب المرأة للالتحاق بأية فرصة عمل متاحة وتركيزها على مجالات محددة من المهن، قد ساهم كذلك في زيادة بطالتها وترسيخ ذكورية سوق العمل الفلسطيني.

ويبدو أن هناك مجموعة من الأسباب الموضوعية المرتبطة بالبيئة الاقتصادية، وتبعية الاقتصاد الفلسطيني القسرية للاقتصاد الإسرائيلي، إضافة إلى البيئة القانونية وظروف العمل والعوامل الاجتماعية والثقافية الأخرى التي ساهمت بشكل رئيسي في انخفاض مساهمة المرأة الفلسطينية في الاقتصاد الفلسطيني. ومن هذه الأسباب المرتبطة بالبيئة الاقتصادية:

- انخفاض معدل النمو الاقتصادي والإرتباط القسري بالتبعية للاقتصاد الإسرائيلي.

- رغبة سوق العمل في تفضيل توظيف الذكور على الإناث في معظم المهن بسبب التركيز على رأس المال الاقتصادي وليس الاجتماعي وبسبب ظروف الاحتلال السائدة.
- عدم توافر شبكات حماية اجتماعية لعمل النساء مما يقلل الأمن والاستقرار الوظيفي لهن، ويساهم في زيادة معدل الدوران الوظيفي.

لقد اتُّهم قانون العمل الفلسطيني على سبيل المثال بأنه قد ميز إيجابياً لصالح المرأة وخاصة في حالي الولادة والرضاعة، إلا أن انعكاس ذلك كان سلبياً على فرص توظيفها في مؤسسات القطاع الخاص، وذلك بسبب ضعف إجراءات تنفيذ تلك القوانين. علماً بأن التشريعات والإجراءات الفلسطينية لا تميز في حق الذكور والإناث في الوصول إلى الخدمات المختلفة التي تقدمها المؤسسات الفلسطينية في القطاعين العام والخاص.

ويتبين أن هناك العديد من المبادرات الخاصة (على سبيل المثال؛ بنك فلسطين ومنتدى سيدات الأعمال) التي تسعى إلى تقديم البرامج والحوافز المخصصة للنساء في مجال إنشاء وتطوير المشاريع الاقتصادية المدرة للدخل، لما لهذه المشاريع من أثر ملحوظ في زيادة مستوى التنمية وزيادة فرص عمل وتشغيل النساء.

أما على صعيد ظروف العمل، فقد تركز عمل المرأة في القطاع الخاص على مهن وأنشطة في القطاع غير المنظم، والذي يتسم بانخفاض معدلات الأجور وساعات العمل الطويلة واستغلال المرأة وبيئتها وظروف العمل غير الملائمة.

هذا كله إضافة إلى مجموعة من العوامل والظروف الاجتماعية والثقافية التي ساهمت بالحد من قدرة مشاركة المرأة في قوة العمل ومساهمتها بشكل أكثر إيجابي. ومن هذه العوامل:

- تحكم الرجل بقرارات المرأة في الغالب .
- تدني الأجور وعدم وجود مردود اقتصادي فعلي جرّاء الانخراط في العمل .
- الزواج، والزواج المبكر ومسئولية المرأة الاجتماعية تجاه أسرته وأطفالها.
- الظروف السياسية وإعاقات حركة التنقل من قبل الاحتلال الإسرائيلي.
- اختيار تخصصات جامعية وأكاديمية غير مناسبة لسوق العمل وذلك ما أكده بيان الجهاز المركزي للإحصاء في آب 2016 بخصوص اليوم العالمي للشباب.

أما بالنسبة لمقارنة وضع مشاركة المرأة الفلسطينية في الاقتصاد المحلي مقارنة ببعض الدول العربية، فينتبين أن فلسطين تحتل موقِعاً وسطاً بين الدول العربية بحسب المعايير المشار إليها في البحث. وهذا يدل على إمكانية التحسين في المستقبل.

أهم التوصيات

اعتماداً على نتائج البحث، فقد تم تقديم التوصيات التالية:

1. ضرورة تشجيع الاستثمار المحلي وتقديم الحوافز الجاذبة للقطاع الخاص الفلسطيني لزيادة استثماراته وزيادة خلق فرص العمل للجنسين، حيث إن القطاع العام لم يعد قادراً على توليد فرص العمل.
2. على الحكومة إعطاء مزايا تفضيلية للقطاع الخاص لتشجيعه على زيادة فرص توظيف النساء (تخفيض ضرائب مثلاً).
3. التطبيق الدقيق لتنفيذ قانون العمل وخاصة تلك البنود المتعلقة ببيئة وظروف ومكان العمل، ساعات الدوام، الأجور والحقوق العمالية الأخرى والتي تعتبر سبباً لعزوف النساء عن العمل.
4. تشجيع النساء للبدء بإنشاء مشاريع خاصة بهن وتطويرها وتوفير حوافز إضافية للرياديات والمبادرات منهن. إن لذلك التوجه أثراً مضعفاً على مستوى مشاركة النساء الاقتصادية وعلى مستوى تنمية الاقتصاد الفلسطيني.
5. إنشاء حاضنات الأعمال المخصصة للنساء لتشجيعهن على المبادرة، وتعميم تجارب النساء صاحبات قصص النجاح المحفزة ومشاركة نشاطاتهن المختلفة.
6. زيادة عضوية النساء في مجالس الشركات الكبرى والبنوك، وكذلك زيادة عضوية النساء في مجالس مؤسسات القطاع الخاص والمجالس المشتركة بين القطاعين الخاص والعام.
7. زيادة تدريب وتأهيل النساء وتزويدهن بمهارات وكفاءات جديدة تزيد في قدرة تنافسهن في سوق العمل، إضافة إلى تعليمهن مهناً وحرفاً جديدة.
8. ملائمة التخصصات الأكاديمية التي تتجه إليها النساء مع متطلبات واحتياجات سوق العمل.
9. تفعيل مشاركة الإناث في برامج بناء القدرات والإرشاد الأكاديمي والوظيفي في مؤسسات التعليم العالي لتحسين فرص توظيف الخريجات في سوق العمل.
10. تأهيل وتنمية قدرات المرأة لزيادة فاعليتها في عملية التنمية والتفاهم على توزيع الأدوار داخل الأسرة.
11. التوعية المجتمعية لقبول دخول النساء إلى مهن ووظائف جديدة وغير تقليدية وتوسيع قاعدة مشاركتها في مركبات سوق العمل.

المراجع

1. أحوال السكان الفلسطينيين المقيمين في فلسطين 2016، الجهاز المركزي للإحصاء.
2. بيان الشباب الفلسطيني في يوم الشباب العالمي آب 2016، منشورات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.
3. بيان القوى العاملة الفلسطينية، منشورات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، آيار 2016.
4. بيان أوضاع المرأة الفلسطينية، منشورات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، آذار 2016.
5. معهد العالم العربي للبحوث والتنمية -اوراد-، استطلاع رأي، جريدة القدس، (2016/6/28).
6. الدليل الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي 2015-2016، وزارة التربية والتعليم العالي، 2016.
7. شبانة لؤى وصالح عبد الجواد، تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل، اليونسكو، 2009.
8. العجلة مازن، المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية، مركز التخطيط الفلسطيني، 2012.
9. عمل المرأة الفلسطينية: دراسة في انطباق الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة، مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق، 2009.
10. المرأة العربية: مؤشرات وأرقام <http://gis.arabwomenorg.org>، الموقع الإلكتروني لمنظمة المرأة العربية.
11. المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات 2015، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.
12. ندوة (الحقوق الاقتصادية للمرأة، بين النظرية والواقع)، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس) ومجلة ميدل ايست بزنس/الشرق الأوسط للأعمال، (منشورة في جريدة القدس بتاريخ 23/6/2016).
13. واقع الخريجات الباحثات عن عمل، مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق، 2009.

14. إحصاءات-تربوية/إحصاءات-المدارس-وررياض-الأطفال

<http://www.moehe.gov.ps/2014/>

15. Gender Equality and Women's Rights In Palestinian Territories, European Parliament, 2011

16. <http://www.wikigender.org/countries/middle-east-and-north-africa/gender-equality-in-the-occupied-palestinian-territories/>

17. MENA Gender Equality Profile, Status of Girls and Women in the Middle East and North Africa, Occupied Palestinian Territory October 2011

Women Business and the Law, World Bank 2016



منظمة المرأة العربية
ARAB WOMEN ORGANIZATION

25 شارع رمسيس، الكوربة، مصر الجديدة، القاهرة
جمهورية مصر العربية
25 Ramses St., Korba, Heliopolis, Cairo, Egypt
Tel.: (+202)24183301/101
Fax: (+202)24183110
@: info@arabwomenorg.net
www.arabwomenorg.org