

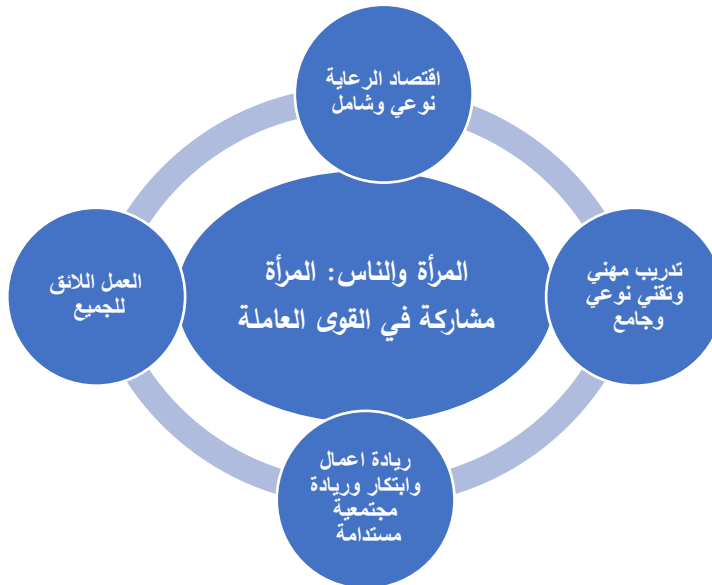
تعزيز المشاركة الاقتصادية للنساء في
دولة فلسطين

وزارة شؤون المرأة
Ministry of women Affairs



نحو اقتصاد فلسطيني جامع 2025-2030

مبادرة وزارة شؤون المرأة لحشد الجهود لتعزيز مشاركة المرأة في
القوى العاملة



من اجل

قائمة المحتويات

القسم الأول، تمهيد: المفاهيم والحدود للمشاركة الاقتصادية للنساء 3

- 1.1 المشاركة الاقتصادية للنساء ليس مجرد حق، ايضاً شرط مسبق لتسريع الوصول لاهداف التنمية المستدامة 3
- 1.2 مكونات منظومة مشاركة المرأة الاقتصادية نحو اقتصاد جامع 4
- 1.3 الوصول الى اقتصاد فلسطيني جامع يتطلب عمل جماعي وفق طموح ورؤية مشتركة. 8

القسم الثاني، السياق العام عامل سحب ودفع للمشاركة الاقتصادية للنساء 10

- 2.1 الاحتلال الاسرائيلي يقوض الجهود المؤسساتية والمجتمعية والفردية الرامية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية 10
- 2.2 الأزمة المالية التي تواجه الحكومة الفلسطينية تحد من الايفاء بالتزاماتها ومسؤولياتها في تقديم الخدمات والتوظيف 11
- 2.3 مجتمع فلسطيني فتي، متعلم، مستخدم للتكنولوجيا يدفع من فرص وجهود ومبادرات تعزيز مشاركة المرأة اقتصادياً 11
- 2.4 التزامات اممية واقليمية نحو تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة 12
- 2.5 البرنامج الوطني للتنمية والتطوير، "المرحلة الأولى 2025 – 2026 يتبنى مبادرات لعملية التحول الاقتصادي 15

القسم الثالث، الوضع الحالي للمشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية -فجوات وجوانب قصور حادة. 17

- 3.1 ضعف الالتزام بمعايير العمل اللائق في القطاع الاقتصادي المنظم وغير المنظم يدفع مشاركة المرأة في القوى العاملة للخلف 18
- 3.2 اقتصاد الرعاية في فلسطين عامل اساسي في دفع مشاركة المرأة الاقتصادية للخلف 19
- 3.3 بيئة عمل ريادة الأعمال والابتكار والريادة المجتمعية تضعف فرص النساء والشباب من المشاركة الاقتصادية الفاعلة. 20
- 3.4 ضعف فرص التدريب المهني والتعليم التقني النوعية ومخرجات التعليم العالي الملائمة لسوق العمل للجنسين يحد من الانخراط في ريادة الاعمال والوصول الى التوظيف اللائق. 23
- 3.5 محدودية وصول النساء الى المناصب القيادية في المؤسسات الاقتصادية والنقابية 24

القسم الرابع، الاطار الاستراتيجي للنتائج، مسارات التغيير نحو اقتصاد فلسطيني جامع 25

- 4.1 نظرية التغيير نحو اقتصاد فلسطيني جامع يركز على زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وتقدير دورها الاقتصادي خارج بيانات قوى العمل 25
- 4.2 مسارات التغيير الاستراتيجية 27
- 4.2.1. المسار الاستراتيجي الأول، العمل اللائق للجميع 28
- 4.2.2. المسار الاستراتيجي الثاني، ريادة الأعمال والابتكار والريادة المجتمعية 30
- 4.2.3. المسار الاستراتيجي الثالث، اقتصاد رعاية نوعي مستدام 33
- 4.2.4. المسار الاستراتيجي الخامس، مخرجات التدريب المهني والتقني والتعليم العام واعدة وجامعة 34

القسم الخامس، تدابير التنفيذ لتسريع الوصول للنتائج 37

- 5.1 تخصيص كادر مؤهل لتنسيق الجهود بين الشركاء وادارة الاطار الاستراتيجي للنتائج 37
- 5.2 اعداد خطة تنفيذية لتسريع الوصول الى النتائج، وبما يعزز المسؤولية الجماعية والمساءلة عن الاداء والنتائج 38
- الملحق رقم 1، المؤسسات الشريكة للوصول الى اقتصاد فلسطيني جامع 39
- الملحق رقم 2: المشاركون والمشاركات في المجموعات لتحديد التدخلات السياسية Error! Bookmark not defined.

القسم الأول، تمهيد: المفاهيم والحدود للمشاركة الاقتصادية للنساء

1.1 المشاركة الاقتصادية للنساء ليس مجرد حق، ايضاً شرط مسبق لتسريع الوصول لاهداف التنمية

المستدامة

تعرف هيئة الأمم المتحدة للمرأة تمكين النساء اقتصادياً على أنها عملية تحويلية وجماعية تهدف إلى تعزيز العدالة والمساواة داخل الأنظمة الاقتصادية، مما يجعلها أكثر إنصافاً واستدامة وقدرة على تحقيق الازدهار للجميع. ففي ظل هذه الأنظمة العادلة، تتمتع جميع النساء بحقوقهن الاقتصادية والاجتماعية، ويمارسن حقوقهن بشكل كامل في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى تعزيز سلطتهن الفردية بما يساهم في تحقيق تكافؤ الفرص، والحد من الفجوات في الحقوق وممارستها. يشمل تمكين النساء اقتصادياً ضمان حقوق النساء في امتلاك الموارد والتحكم بها، بالإضافة إلى حقوقهن في الدخل والوقت وإدارة حياتهن الشخصية. كما أنه يعزز الوكالة، السلطة، والاستقلالية للنساء، ويستند إلى سياسات ومؤسسات عادلة ومعايير تعزز المساواة. وتتضمن العناصر الرئيسية لتمكين النساء اقتصادياً فيما يأتي:

1. الحقوق المتساوية: ضمان التمكين القانوني والاجتماعي للنساء للوصول إلى الملكية والتحكم في الموارد.
2. الوكالة والسلطة والاستقلالية: تعزيز قدرة النساء على اتخاذ القرارات المؤثرة على حياتهن الشخصية والمهنية.
3. السياسات والمؤسسات والمعايير: إيجاد بيئة داعمة تضمن المساواة في الفرص وتعزز من دور النساء في الاقتصاد والمجتمع.

اثر تعزيز المشاركة الاقتصادية للنساء

- الحد من الفقر وتعزيز الأمن الغذائي.
- تعزيز قدرة الأسر للوصول لتعليم شامل وعادل وخدمات صحية جيدة
- تقوية التماسك الاجتماعي، والحد من العنف والتمييز المبني على النوع، ودعم أنظمة الحماية الاجتماعية.
- دفع عجلة النمو الاقتصادي على المستويين الكلي والمحلي، مما يزيد من إيرادات الحكومة ويقلل الاعتماد على المساعدات الاجتماعية.
- تعزيز مشاركة النساء في الحياة الاجتماعية والسياسية، و المواطنة المتساوية.

"تشير المساواة بين الجنسين في الاقتصاد إلى تمتع النساء والرجال الكامل والمتساوي بحقوقهم واستحقاقاتهم الاقتصادية التي تيسرها السياسات التمكينية والبيئات المؤسسية، ويعتبر التمكين الاقتصادي هو حجر الزاوية للمساواة بين الجنسين حيث يشير إلى القدرة على النجاح والتقدم اقتصادياً وعلى القدرة على اتخاذ القرارات الاقتصادية والتصرف فيها. إن التمكين الاقتصادي للمرأة حق ضروري لتحقيق المساواة بين الجنسين وتحقيق أهداف إنمائية أوسع نطاقاً مثل النمو الاقتصادي، والحد من الفقر، وتحسين الصحة والتعليم والرفاه".¹

تتظر وزارة شؤون المرأة إلى التمكين الاقتصادي للنساء باعتباره جهداً تشاركياً وتوافقياً وجماعياً، يتم تنظيمه، والتخطيط له مسبقاً بهدف إحداث تغييرات ملموسة في السياسات والتشريعات والأنظمة والإجراءات. ويهدف هذا الجهد إلى وضع

¹<https://www.unescwa.org/ar>

التدابير والبرامج والخدمات التي تعزز مشاركة النساء في سوق العمل، وتعمل على تقليل نسب البطالة بينهن، إضافة إلى توفير بيئة عمل لائقة ومناسبة. كما يركز على دعم انتقال النساء من العمل في القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم، مع إيلاء أهمية خاصة لتقدير وإعادة تنظيم أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر التي تُعد عائقاً رئيسياً يحد من مشاركتهن الفاعلة في القوى العاملة.

تأتي مبادرة وزارة شؤون المرأة لتفعيل دورها ودور الشركاء نحو اقتصاد فلسطيني جامع، في إطار برنامج التنمية والتطوير 2025-2026، والذي أعلن عنه دولة رئيس الوزراء، د.محمد مصطفى في جلسة مجلس الوزراء رقم 29، بتاريخ 22/10/2024. انظر القسم رقم 2.5، ص 15 والذي يستعرض النقاطات بين اقتصاد فلسطيني جامع و برنامج الحكومة.

تؤمن وزارة شؤون المرأة بأن **دعم ريادة الأعمال** للنساء، وخاصة في المجالات التكنولوجية والصناعية والإبداعية، يمثل أولوية قصوى. كما تولي الوزارة أهمية خاصة لمعالجة التأثيرات السلبية لأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، باعتبارها عائقاً أساسياً أمام تحقيق المشاركة الاقتصادية المتكافئة. وتستند منظومة تعزيز المشاركة الاقتصادية

للنساء إلى **التنسيق المتكامل** بين جميع الجهات الفاعلة وتبادل الخبرات والمعارف. ويتم ذلك من خلال تكثيف الجهود وتعزيز الروابط بين المؤسسات العاملة في القطاعات الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، وقطاع الحكم المحلي. وتشمل هذه المؤسسات الجهات الرسمية، ومنظمات المجتمع المدني، والمنظمات الدولية والأممية، بالإضافة إلى الهيئات القاعدية والمؤسسات المحلية

1.2 مكونات منظومة مشاركة المرأة الاقتصادية نحو اقتصاد جامع

ترتكز منظومة المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية أساساً على **بنية الاقتصاد الفلسطيني وواقعه الشامل**، مع التركيز على ضمان شموليته لجميع الفئات بغض النظر عن الجنس، مكان السكن، أو وجود إعاقة. ويهدف ذلك إلى بناء اقتصاد عادل وشامل يعكس مبادئ المساواة والإنصاف. تقوم هذه المنظومة على **ثمانية عناصر أساسية** لتحقيق هذا الهدف، والتي تُمثل إطاراً استراتيجياً لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية:

1. السياسات والتشريعات وإنفاذ القانون: تمثل ركيزة أساسية لدعم المشاركة الاقتصادية للنساء، حيث تشمل جميع الأطر

تشمل جميع القوانين والأنظمة واللوائح التي تتعلق في 1. الأعمال الريادية والابتكارية 2. وتوظيف النساء 3. والعمل اللائق للنساء العاملات، ووضع التدابير المؤسسية اللازمة للتقيد في السياسات والتشريعات المقررة.

التشريعية والقانونية والسياساتية والتدابير المؤسسية والتنظيمية اللازمة لتفعيل وإنفاذ السياسات والتشريعات ذات الصلة. وتعمل هذه الركيزة على تعزيز ريادة الأعمال والابتكار من خلال توفير بيئة تشريعية داعمة للنساء الرياديات، لا سيما في مجالات الابتكار والاقتصاد التضامني الاجتماعي (الريادة المجتمعية). كما تسعى إلى ضمان بيئة عمل عادلة وآمنة عبر حماية حقوق النساء في أماكن العمل، بما يشمل المساواة في الأجور وتوفير

ظروف عمل لائقة. وتتصدى هذه السياسات للتمييز والعنف في مكان العمل من خلال وضع قوانين صارمة وآليات تنفيذ فعالة لمعالجة هذه التحديات. بالإضافة إلى ذلك، تعمل على تقليل الحواجز التي تعيق النساء من الانخراط في الاقتصاد الرسمي وتقديم الدعم اللازم لدمجهن بشكل مستدام. كما تهدف إلى تبني سياسات وإجراءات إيجابية تسهم في جسر الفجوات

الجندرية، مما يعزز من دور النساء كمشاركات فاعلات في الاقتصاد. علاوة على ذلك، تشجع هذه الركيزة المؤسسات العامة والخاصة على إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في سياساتها وعملياتها وبرامجها، لضمان شمولية واستدامة السياسات الاقتصادية. بذلك، تسهم هذه الجهود في بناء نظام قانوني وتشريعي يدعم التمكين الاقتصادي للنساء ويعزز دورهن في تحقيق التنمية المستدامة.

2. الثقافة المجتمعية: تمثل عاملاً حاسماً في تشكيل بيئة داعمة أو معيقة لانخراط المرأة في سوق العمل. فهي تتألف من مجموعة الأعراف وف والتقاليد المجتمعية، بالإضافة إلى المنظومة التربوية والخطاب المجتمعي والإعلامي على مستوى الأسرة والمجتمع والمؤسسات، بما يشمل المناهج التعليمية ومخرجات التعليم العام. تلعب الثقافة المجتمعية دوراً رئيسياً في تعزيز أو إحباط عزيمة وإصرار النساء على المشاركة في سوق العمل، سواء من خلال التوظيف أو التشغيل الذاتي، كما تؤثر على مدى توليد الدافعية للابتكار وتطوير الأعمال في مختلف القطاعات، خاصة الواعدة منها. تؤثر الثقافة المجتمعية بشكل مباشر على مجموعة من العوامل

تؤثر الثقافة المجتمعية على توزيع مسؤوليات أعمال الرعاية غير المدفوعة بشكل متساوٍ وتعزيز مشاركة الرجال في رعاية الأسرة.

التي تسرع أو تعيق انخراط النساء في القطاع الاقتصادي. من بين هذه العوامل، النظرة المجتمعية التي تقتصر على توجيه النساء نحو التعليم والتدريب المهني والعمل في قطاعات أو وظائف تقليدية، حتى في القطاعات غير التقليدية. بالإضافة إلى ذلك، تشكل التصورات المجتمعية حول عمل الأشخاص ذوي الإعاقة وحصول النساء على الموارد تحدياً كبيراً. يُعد امتلاك المرأة للموارد، وخاصة الأراضي، عاملاً أساسياً لتمكينها من الوصول إلى الموارد المالية، مثل الائتمانات والتمويل، وبالتالي تعزيز استقلاليتها الاقتصادية. من خلال تأثيرها العميق على الخيارات المهنية والاجتماعية للنساء، تُبرز الثقافة المجتمعية أهمية إحداث تغيير جذري في التصورات والسلوكيات المجتمعية. يتطلب ذلك جهوداً متكاملة تشمل تطوير الخطاب الإعلامي والتربوي، وتعزيز المناهج التعليمية، وتشجيع ثقافة المساواة، بما يُسهم في تمكين المرأة اقتصادياً وتعزيز مشاركتها في التنمية الاقتصادية.

3. الشمول المالي: يعد ركيزة أساسية في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، حيث تساهم سياسات التمويل ومدى توفرها

- ضمان حصول النساء على منتجات مالية
- ميسرة وعادلة مثل القروض والادخار والتأمين.
- ضمان حقوق المرأة في الميراث
- الثقيف المالي للنساء

للنساء الرياديات في توسيع نطاق الأعمال الريادية في المجتمع، خاصة في القطاعات التي تحمل مستويات عالية من المخاطر مثل الزراعة، والبيئة، وتكنولوجيا المعلومات والذكاء الاصطناعي، وبعض الصناعات. إن تطوير سياسات تمويل موجهة نحو دعم النساء وتشجيع ريادة الأعمال في هذه القطاعات يسهم في دفع عجلة النمو

الاقتصادي، مع ضمان إدماج النساء في الأنشطة الاقتصادية ذات الأثر الكبير. إلى جانب السياسات المالية، هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في وصول النساء إلى التمويل، من بينها الثقيف المالي، الذي يعزز وعي النساء بآليات التمويل وإدارة الأموال بفعالية. كما يلعب امتلاك النساء لمشاريع مسجلة رسمياً دوراً حاسماً في تسهيل وصولهن إلى مصادر التمويل المختلفة. بالإضافة إلى ذلك، يشكل امتلاك النساء للضمانات، مثل الأراضي والعقارات والتوفيرات، أو حصولها على الميراث،

وحرية التصرف بها، عاملاً جوهرياً في تحسين فرصهن بالحصول على القروض والتمويل. يتطلب تعزيز الشمول المالي للنساء تطوير سياسات مبتكرة وشاملة، تعمل على تقليل الفجوات الجندرية في الوصول إلى الموارد المالية، وتشجيع المؤسسات المالية على تقديم منتجات وخدمات تتناسب مع احتياجات النساء الرياديات. هذا النهج يضمن توفير بيئة مالية داعمة تُعزز من مشاركة النساء في ريادة الأعمال، وتساعدن على تجاوز التحديات التي قد تواجههن في مختلف القطاعات الاقتصادية.

4. الخدمات الداعمة والمساندة: تشكل منظومة الخدمات ركيزة أساسية إضافية لتمكين النساء من الوصول إلى الفرص

تشمل الخدمات الداعمة

1. خدمات تطوير الاعمال 2. التدريب المهني والتقني
3. التعليم والتدريب والمرافقة 4. دعم وارشاد قانوني في
- العمل اللائق والحقوق 5. خدمات تسويق

الاقتصادية، سواء من خلال العمل في المؤسسات أو التشغيل الذاتي في الأعمال متناهية الصغر والصغيرة، والأعمال الابتكارية. تسهم هذه الخدمات في تعزيز قدرة النساء على تحقيق حقوقهن الاقتصادية، حمايتهن في مواقع العمل، والمطالبة بها. تتطلب النساء الرياديات مجموعة متكاملة من الخدمات، أبرزها

التدريب والدعم الفني والتقني في مجال تطوير الأعمال. تشمل هذه الخدمات مجالات مثل الإدارة، والتخطيط، ودراسات الجدوى، والمساعدة القانونية، والتشبيك، والتسويق، والوصول إلى التمويل. تهدف هذه الخدمات إلى دعم تطوير الأفكار وخطط الأعمال، والتي عادةً ما يتم تنفيذها عبر حاضنات ومسرعات المشاريع الريادية، بالإضافة إلى برامج الإرشاد والتدريب المهني. كما يلعب التدريب المهني والتقني دوراً محورياً في تمكين النساء من اكتساب المهارات والمعارف اللازمة للتوظيف والانخراط في سوق العمل. وتساهم هذه البرامج في تحسين جاهزية النساء للعمل من خلال تزويدهن بالمعرفة والأدوات التي تمكنهن من الوصول إلى حقوقهن في العمل اللائق. إلى جانب ذلك، تسهم خدمات الاستشارات والدعم القانوني في تمكين النساء من التعامل مع مؤسسات العدالة، مما يعزز قدرتهن على المطالبة بحقوقهن الاجتماعية والاقتصادية. من خلال توفير هذه الخدمات بشكل شامل، يمكن دعم النساء في بناء مشاريعهن، تطوير مهاراتهن، وحماية حقوقهن، مما يساهم بشكل مباشر في تعزيز مشاركتهن الاقتصادية وزيادة دورهن الفاعل في سوق العمل.

5. بيئة السوق: تمثل عنصراً محورياً في تعزيز المشاركة الاقتصادية للنساء، حيث تشمل مجموعة واسعة من العوامل والفرص التي تتيح للنساء توسيع نطاق أعمالهن والوصول إلى الأسواق المحلية والخارجية. وتتضمن بيئة السوق البنية التحتية اللازمة للتسويق، بالإضافة إلى معلومات السوق والعلاقات التجارية والاتفاقيات الدولية، التي تعزز من قدرة النساء على تسويق منتجاتهن وخدماتهن بشكل فعال. كما تشمل بناء ثقة المستهلكين في المنتجات المحلية ودعم توجهها نحو الأسواق الدولية والإقليمية بما يتماشى مع الاستراتيجية الوطنية للتصدير. تلعب خدمات تطوير الأعمال دوراً حاسماً في دعم النساء، من خلال تحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها المنشآت التي تقودها النساء، وضمان مطابقتها للمواصفات المطلوبة في الأسواق المستهدفة. ويشمل ذلك التكيف مع أذواق الزبائن وتلبية شروط المشترين، وزيادة القدرة التنافسية لهذه المنتجات والخدمات. كما تساهم هذه الخدمات في تعزيز الروابط مع الأسواق والمشتريين المحليين والدوليين، مما يفتح آفاقاً جديدة أمام النساء لزيادة حجم أعمالهن وتوسيع تأثيرهن الاقتصادي. علاوة على ذلك، فإن بيئة السوق تشمل تسويق الخدمات وتصدير

المنتجات بما يعزز التكامل الإقليمي والدولي. من خلال تعزيز الروابط الإقليمية والعلاقات التجارية، يمكن للنساء الرياديات الاستفادة من الفرص المتاحة في الأسواق الخارجية، مما يدعم استدامة مشاريعهن وينعكس إيجاباً على الاقتصاد الوطني.

6. المصادر البشرية: تعد من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على جاهزية ودافعية الشباب، وخاصة الخريجين، نحو التشغيل الذاتي وريادة الأعمال. يلعب نظام التعليم، لا سيما التعليم العالي، دوراً رئيسياً في إثراء معارف الشباب ومهاراتهم وتوجهاتهم، مما يساهم في مواءمة مخرجات التعليم العالي والتدريب المهني والتقني مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، تلعب برامج التدريب المهني التي تقدمها المؤسسات الرسمية والقطاع الخاص دوراً حيوياً في تغيير توجهات الشباب نحو العمل المهني، وتشجيعهم على اختيار التخصصات التي تتوافق مع احتياجات السوق. هذه البرامج لا تقتصر على تحسين المهارات العملية فقط، بل تركز أيضاً على تعزيز جدوى هذه التخصصات الاقتصادية وأهميتها في بناء الاقتصاد الوطني. من خلال هذه الجهود، يتم دعم الشباب والشابات في تطوير أفكارهم الابتكارية وتعزيز جاهزيتهم للتوجه نحو ريادة الأعمال. كما تساعدهم على التكيف مع متطلبات أسواق التوظيف المحلية والدولية، بما في ذلك فرص العمل عن بُعد، التي تشهد نمواً متزايداً. هذا التكامل بين التعليم، التدريب، والابتكار يعزز قدرة الموارد البشرية على المساهمة الفاعلة في التنمية الاقتصادية وفتح آفاق جديدة للنمو المهني والشخصي.

7. تنظيم وإدارة العمل الرعائي: يمثل محوراً أساسياً في تحقيق التوازن بين المسؤوليات الأسرية والاقتصادية للنساء، حيث يساهم إنشاء منشآت وأعمال خاصة في مجال الرعاية بعدة طرق مؤثرة في تحقيق هذا التوازن. فهو أولاً، يفتح هذا القطاع الباب أمام توفير فرص عمل مخصصة للنساء، بما يتلاءم مع مهاراتهن وظروفهن، مما يدعم تمكينهن الاقتصادي ويزيد من نسب مشاركتهن في القوى العاملة. ثانياً، يساعد في تخفيف العبء الكبير لأعمال الرعاية المنزلية غير المدفوعة التي تقع على كاهل النساء، وهو دور تقليدي يقلل من فرصهن في الانخراط في سوق العمل أو تأسيس مشاريع اقتصادية. عبر تقليل هذا العبء، تتاح للنساء فرصة أكبر للاستفادة من برامج التدريب المهني، تطوير مهاراتهن، والمشاركة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة. بالإضافة إلى ذلك، يساهم هذا القطاع في تحسين جودة خدمات الرعاية المقدمة داخل المجتمع، مما ينعكس إيجابياً على الأسر والمجتمع ككل من خلال تعزيز رفاه الأطفال وكبار السن، وخلق بيئة داعمة تعزز من الإنتاجية والتكامل الاجتماعي.

8. التمثيل وصنع القرار: هو ركيزة لا غنى عنها لتحقيق العدالة الجندرية وتعزيز الحوكمة الشاملة. تشمل هذه الركيزة تمكين النساء من الوصول إلى المناصب القيادية داخل المؤسسات المختلفة، بما في ذلك الشركات، النقابات، المؤسسات السياسية، ومنظمات القطاع الخاص. من خلال تمثيل النساء في مواقع القيادة، يتم ضمان إدماج وجهات نظرهن وخبرتهن في صياغة السياسات والقرارات التي تؤثر مباشرة على رفاههن الاقتصادي والاجتماعي. هذا لا يعزز فقط المساواة، بل يخلق بيئة أكثر تنوعاً وديناميكية في اتخاذ القرارات، مما يؤدي إلى حلول أكثر إبداعية واستدامة. علاوة على ذلك، فإن تمكين النساء من المشاركة في عمليات صنع القرار يساهم في بناء مؤسسات أكثر شمولية، قادرة على تلبية احتياجات مختلف شرائح المجتمع، ودعم النمو الاقتصادي عبر تعزيز العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص.

1.3. الوصول الى اقتصاد فلسطيني جامع يتطلب عمل جماعي وفق طموح ورؤية مشتركة.

تتعدد المؤسسات والأطراف التي تلعب أدوارًا حيوية في تسريع وصول النساء إلى التمكين الاقتصادي. ويمكن تصنيف هذه المؤسسات وفقًا لأدوارها المحورية في المجموعات التالية (أنظر الملحق 1 الذي يتناول تفاصيل حول الشركاء):

1. **المؤسسات التشريعية وصانعة السياسات** : وتشمل المجلس التشريعي، مؤسسة الرئاسة، مجلس الوزراء، والوزراء، حيث تضع هذه الجهات الأطر التشريعية والسياسات التي تؤسس لبيئة اقتصادية جامعة تراعي تراعي المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين

2. **مؤسسات إنفاذ التشريعات والسياسات** : تضم جميع المؤسسات الرسمية، هيئات الحكم المحلي، وزارة العمل، وزارة المالية، وزارة الاقتصاد الوطني، ومؤسسات أركان العدالة، وزارة شؤون المرأة. تضطلع هذه الجهات بدور حاسم في تنفيذ القوانين والسياسات التي تضمن تعزيز مشاركة النساء في الاقتصاد وحمايتهن من أي انتهاكات.

3. **المؤسسات المشغلة** : تشمل المؤسسات الحكومية، مؤسسات القطاع الخاص، مؤسسات المجتمع المدني، والهيئات المحلية. تلعب هذه المؤسسات دورًا رئيسيًا في تحقيق العدالة والمساواة في التوظيف، وضمان بيئة عمل لائقة وشاملة تدعم تمكين النساء اقتصاديًا واجتماعيًا.

4. **منظمات المجتمع المدني** : تعمل المؤسسات النسوية، ومنظمات حقوق الإنسان، والمؤسسات التنموية على تمكين النساء في المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، والسياسية. تركز جهودها على إزالة كافة أشكال التمييز، تنظيم حملات المناصرة لحقوق النساء، وتقديم الدعم القانوني للنساء اللاتي يعانين من انتهاكات سواء في العمل أو في حقوقهن المتعلقة بالميراث والتصرف فيه.

5. **النقابات والاتحادات** : تسهم النقابات العامة ونقابات العاملين في الشركات والمؤسسات في تنظيم النساء العاملات، تعزيز وعيهن بحقوقهن، وتقديم الدعم اللازم لمساندتهن في الوصول إليها.

6. **مؤسسات التعليم العالي والتدريب المهني** : تقوم هذه المؤسسات بدور رئيسي في إعداد الخريجين والخريجات وتعزيز جاهزيتهم للانخراط في سوق العمل. تسهم في الحد من البطالة عبر توفير برامج تعليمية وتدريبية تدعم التوظيف وإنشاء المشاريع الخاصة.

7. **المؤسسات المالية** : مثل البنوك وشركات التمويل الصغير، حيث تُعد الجهات الرئيسية لتطوير برامج مالية تراعي احتياجات النساء. تسعى هذه المؤسسات لتوفير خدمات ومنتجات مالية عالية الجودة وبأسعار مناسبة، مما يعزز الشمول المالي وخاصة للفئات الأقل حظًا.

8. **مؤسسات تطوير الأعمال** : وتشمل الحاضنات والمسرعات والبرامج المتخصصة التي تركز على دعم ريادة الأعمال. تقدم هذه المؤسسات تدريبًا وإرشادًا لتعزيز قدرات الرياديين والرياديات، وتساعدنهم على الوصول إلى الأسواق وفرص النمو، مع التركيز على تغطية متوازنة للفئات المهمشة والمناطق الجغرافية المختلفة.

9. **الجمعيات التعاونية:** تلعب الجمعيات التعاونية دورًا محوريًا في تمكين النساء اقتصاديًا من خلال تنظيمهن في أطر تعاونية تهدف إلى تقديم خدمات ومنتجات متنوعة تلبي احتياجاتهن وتعزز مشاركتهن في الاقتصاد. تنشط الجمعيات التعاونية في مجموعة واسعة من القطاعات الاقتصادية المهمة، مثل الصناعات الحرفية، الزراعة، الصناعات الغذائية، والجمعيات الاستهلاكية، إلى جانب تقديم خدمات التوفير والتسليف. من خلال أنشطتها، تتيح الجمعيات التعاونية للنساء الحرفيات منصة لتطوير إنتاجهن وتحسين جودته، مما يساهم في تعزيز فرصهن في الوصول إلى الأسواق وتحقيق دخل مستدام. كما توفر فرص عمل مباشرة للنساء، مما يساعد على تعزيز استقلاليتهن المالية، خاصة في المناطق التي تعاني من قلة الفرص الاقتصادية. إضافة إلى ذلك، تساهم الجمعيات التعاونية في تحسين مهارات النساء الإنتاجية من خلال برامج تدريب وإرشاد تركز على تطوير القدرات المهنية والإدارية. هذه الجهود تدعم النساء في زيادة إنتاجيتهن وتعزيز قدرتهن التنافسية في السوق. كما تُعد الجمعيات التعاونية نموذجًا فعالًا لتشجيع النساء على التعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات الجماعية، مما يعزز دورهن القيادي داخل هذه الأطر، ويحقق نقلة نوعية في دورهن الاقتصادي والاجتماعي داخل مجتمعاتهن.

هذه المؤسسات والاطراف تشكل منظومة متكاملة تساهم في تحقيق اقتصاد فلسطيني أكثر شمولية وعدالة، حيث تلعب كل جهة دورًا تكامليًا في دعم النساء وتمكينهن اقتصاديًا واجتماعيًا بما ينسجم مع الأهداف الوطنية.

القسم الثاني، السياق العام عامل سحب ودفع للمشاركة الاقتصادية للنساء

2.1. الاحتلال الاسرائيلي يقوض الجهود المؤسسية والمجتمعية والفردية الرامية للتنمية الاقتصادية

والاجتماعية

يحد الاحتلال الاسرائيلي وعدوانه المستمر والمتزايد على الانسان، والارض، والحركة، وسيادة الدولة، ومواردها في قطاع غزة، والضفة الغربية، والقدس من الوصول الى النتائج المرجوة من الجهود والمبادرات المؤسسية، والمجتمعية، والفردية والدولية، الرامية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام والنساء بشكل خاص: تنتهك اسرائيل جميع القرارات والمواثيق الدولية التي تتعلق في حقوق الفلسطينيين، وتحكم سيطرتها على ما يقارب من 62% من الضفة الغربية، وما يقارب من 85% من مصادر المياه، فيما تقطع المستعمرات الإسرائيلية الضفة الغربية الى كتنونات منفصلة، إضافة الى إجراءات الاحتلال وسياساته القمعية الأخرى من حصار وحرب على قطاع غزة، والسيطرة على المعابر والحدود، والتوسع الاستيطاني، والحواجز الإسرائيلية التي تعيق الحركة ما بين محافظات الضفة الغربية. اشار تقرير مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الاونكتاد) الذي صدر في شهر نوفمبر

وفقاً للأرقام الصادرة عن وزارة الصحة الفلسطينية، والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فقد استشهد وفق 61182 فلسطينياً منهم 47035 وصلو لمستشفيات وزارة الصحة في قطاع غزة وأصيب 117791 مواطنين آخرين وبلغت نسبة الاطفال والنساء 73% منهم حتى نهاية 20 يناير 2025.

وفي الضفة الغربية استشهد 861 مواطناً وأصيب 6700 آخرين نتيجة لهجمات قوات الاحتلال الإسرائيلي والمستوطنين. كما رافق العدوان تدمير ممنهج لقطاعي الصحة والتعليم، وتدمير نظام الرعاية الصحية في قطاع غزة

2022 الى ان انتهاء احتلال المنطقة المساه (ج) في الضفة الغربية والقدس الشرقية سيمكن الشعب الفلسطيني من مضاعفة حجم اقتصاده.

استعرض جهاز الاحصاء الفلسطيني الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية والبيئية بعد مرور عام كامل على عدوان الاحتلال الاسرائيلي على قطاع غزة والضفة الغربية، الذي شن فيه حرباً وحشية على قطاع غزة

استهدفت البشر والمباني والبنية التحتية الحيوية. حيث أشار الجهاز في تقريره الى انهيار المنظومة الاقتصادية في قطاع غزة وانكماش حاد في القاعدة الإنتاجية للضفة الغربية، وارتفاع غير مسبوق في معدلات البطالة. حيث تراجعت مساهمة قطاع غزة من إجمالي الاقتصاد الفلسطيني إلى أقل من 5% بعد أن كانت تمثل حوالي 17% قبل السابع من أكتوبر، وتشير التقديرات الأولية الى انكماش الناتج المحلي الإجمالي في قطاع غزة بأكثر من 85% وحوالي 22% في الضفة الغربية ليتراجع الاقتصاد الفلسطيني بنسبة الثلث مقارنة لما قبل السابع من أكتوبر، كما ارتفع معدل البطالة إلى 80% في قطاع غزة و35% في الضفة الغربية، وتراجعت بشكل حاد معظم الأنشطة الاقتصادية، وقطاع الإنشاءات أكثر القطاعات الاقتصادية تضرراً، وانخفضت بشكل حاد حركة التبادل التجاري من وإلى فلسطين².

² <https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=5845>

2.2. الأزمة المالية التي تواجه الحكومة الفلسطينية تحد من الإيفاء بالتزاماتها ومسؤولياتها في

تقديم الخدمات والتوظيف

تواجه حكومة دولة فلسطين أزمة مالية خانقة انعكست بشكل كبير على ارتفاع قيمة الدين العام وتراجع مستوى الخدمات العامة، مما أدى إلى تقويض جهود المؤسسات الرسمية والأهلية في تحقيق أهداف التنمية والإصلاح الاقتصادي والاجتماعي. جاءت هذه الأزمة في سياق تراجع الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 5.5% خلال عام 2023، إلى جانب الانهيار الحاد لمقومات الاقتصاد الفلسطيني في قطاع غزة، الذي سجل انخفاضاً غير مسبوق بنسبة 81.3% خلال الربع الرابع من العام نفسه. وقد أثر هذا التدهور بشكل مباشر على اقتصاد الضفة الغربية نتيجة السياسات الإسرائيلية المتمثلة في التضييق، الإغلاقات، الاقتحامات المستمرة لمحافظة الضفة، ومنع دخول العاملين الفلسطينيين للعمل داخل إسرائيل. التراجع الحاد في الدعم الخارجي واستمرار الاحتلال الإسرائيلي في قرصنة جزء من عائدات الضرائب (المقاصة) زاد من تفاقم الأزمة، مما ساهم في تعزيز حالة الركود وتدهور الاقتصاد الفلسطيني. كما أثر ذلك بشكل كبير على قدرة الحكومة على الإيفاء بالتزاماتها تجاه المجتمع الفلسطيني وتوفير الخدمات الأساسية والاتجاه نحو خطط الطوارئ والاعانة بحيث أصبحت مشاريع التمكين الاقتصادي وخصوصاً للمرأة الفلسطينية ثانوية وأصبحت ضحية العدوان، وحرب الإبادة الجماعية من جهة، وضحية قلة الامكانيات والموثوث الثقافي من جهة أخرى

شهد العجز الجاري للحكومة الفلسطينية ارتفاعاً هائلاً بنسبة 478.2% خلال الربع الرابع من عام 2023 مقارنة بالربع السابق، حيث بلغ 167.1 مليون دولار أمريكي، بعد أن كان 28.9 مليون دولار أمريكي في الربع الثالث. هذا الارتفاع في العجز جاء نتيجة التداعيات الاقتصادية للعدوان الإسرائيلي على قطاع غزة في أكتوبر 2023، الذي أدى إلى توقف شبه تام للأنشطة الاقتصادية في القطاع، إلى جانب التراجع الملحوظ في اقتصاد الضفة الغربية. وقد أثرت هذه التطورات على الإيرادات العامة، حيث انخفضت بنسبة 17.3%، ولا سيما إيرادات الضرائب المحلية وإيرادات المقاصة. كما تراجعت النفقات الجارية وصافي الإقراض بنسبة 6.5% مقارنة بالربع الثالث³. بالإضافة إلى ذلك، شهدت مستويات الإنفاق الاستهلاكي انخفاضاً ملحوظاً نتيجة الأزمة، مما عمق حالة الركود الاقتصادي وأثر بشكل واسع على كافة مناحي الحياة السياسية والاجتماعية والصحية والتعليمية والاقتصادية.

2.3. مجتمع فلسطيني فتي، متعلم، مستخدم للتكنولوجيا يدفع من فرص وجهود ومبادرات تعزيز مشاركة

المرأة اقتصادياً

يشكل المجتمع الفلسطيني نموذجاً واعداً لمجتمع شاب ومتعلم يعتمد على التكنولوجيا كوسيلة رئيسية للتطور والنمو. بفضل التركيبة السكانية الفتية والمستوى التعليمي المرتفع، خاصة بين النساء، يظهر إمكانات هائلة لدعم جهود تعزيز مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية. هذا المجتمع الشاب الذي يمتاز بمعدلات إتمام تعليم عالية، وتزايد في نسبة الإناث في مؤسسات التعليم العالي، إلى جانب انتشار واسع للتكنولوجيا والاتصال بالإنترنت، يضع أسساً قوية لتحفيز النساء على الانخراط في القطاعات الاقتصادية المختلفة، سواء من خلال التوظيف أو ريادة الأعمال. هذه العوامل الديموغرافية والتقنية والتعليمية تشكل حجر الزاوية في بناء مجتمع أكثر شمولاً وإنصافاً، قادر على تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز التكافؤ في الفرص الاقتصادية بين الجنسين.

³ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2024. أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2023. رام الله - فلسطين.

بلغ عدد سكان الضفة الغربية المقدر حوالي 3.25 مليون نسمة، منهم 1.65 مليون ذكر و1.60 مليون أنثى، بينما قدر عدد سكان قطاع غزة حوالي 2.23 مليون نسمة، منهم 1.13 مليون ذكر و1.10 مليون أنثى.4. تقدر نسبة الأفراد في الفئة العمرية (0-14 سنة) 37% من مجمل السكان في فلسطين في منتصف العام 2023، بواقع 35% في الضفة الغربية و40% في قطاع غزة.

انخفض متوسط حجم الأسرة في فلسطيني إلى 5.0 أفراد عام 2022 مقارنة بـ 5.8 فرداً عام 2007، وبلغت نسبة الأسر الفلسطينية التي ترأسها إناث ، 12%. وبلغ معدل الأمية بين الأفراد الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر في فلسطين 2.2%، (الذكور 1.1%، الإناث 3.3%)، وبلغت معدلات الإتمام للمرحلة الثانوية الدنيا والعليا للإناث 97%، و78% على التوالي، في حين بلغت النسب بين الذكور 90% و53% على التوالي. وبلغت نسبة الطالبات الملتحقات في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية 62% من مجموع الطلبة الملتحقين في مؤسسات التعليم العالي للعام الدراسي 2021/2022، منهم حوالي 10% ملتحقين بتخصص تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.

في العام 2022، أفادت حوالي 92% من الأسر في فلسطين بأن لديها أو لدى أحد أفرادها إمكانية النفاذ إلى خدمة الإنترنت في البيت، بواقع 93% في الضفة الغربية، و92% في قطاع غزة. في حين بلغت نسبة الأفراد 10 سنوات فأكثر الذين استخدموا الإنترنت من أي مكان 89% في فلسطين بواقع 92% في الضفة الغربية و83% في قطاع غزة، في حين كانت النسبة 89% بين الذكور و88% بين الإناث.

كما أظهرت النتائج أن حوالي 79% من الأفراد (10 سنوات فأكثر) في فلسطين يمتلكون هاتف نقال، بواقع 86% في الضفة الغربية و69% في قطاع غزة. فجوة واضحة في امتلاك الهاتف النقال بين الذكور والإناث حيث بلغت النسبة 83% للذكور و76% للإناث في العام 2022. بلغت نسبة الأفراد 10 سنوات فأكثر الذين يمتلكون هاتف ذكي نحو 73% في فلسطين، بواقع 83% في الضفة الغربية و58% في قطاع غزة، في حين كانت النسبة 74% بين الذكور و72% بين الإناث في العام 2022. في سياق متصل أشارت بيانات تقرير الواقع الرقمي في فلسطين لشركة "آيبوك" لعام 2022 أن نسبة انتشار مواقع التواصل الاجتماعي في فلسطين بلغت حوالي 66%، وكانت نسب استخدام مواقع التواصل الاجتماعي حسب الجنس موزعة بواقع 51% للذكور مقابل 49% للإناث⁵.

2.4. التزامات إقليمية وإقليمية نحو تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة

تجسد دولة فلسطين التزاماً قوياً بدعم التمكين الاقتصادي للمرأة، وذلك من خلال تبنيها مجموعة من الاتفاقيات والمعايير الدولية التي تهدف إلى تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين. تشمل هذه الاتفاقيات اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، وإعلان ومنهاج عمل بيجين (1995)، والنتائج ذات الصلة للجنة وضع المرأة (CSW)، بما في ذلك القرار 4/54 لعام 2010 بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة. بالإضافة إلى ذلك، تلتزم فلسطين بتطبيق اتفاقيات

4/ الإحصاء الفلسطيني يستعرض أوضاع السكان في فلسطين بمناسبة اليوم العالمي للسكان، 2023/07/11، تحت شعار "إطلاق العنان لقوة المساواة بين الجنسين: رفع أصوات النساء والفتيات لإطلاق العنان لإمكانيات عالمنا اللانهائية"

⁵ نفس المصدر السابق

منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعزيز حقوق المرأة في العمل، مع تقديم تقارير دورية تعكس مدى التقدم المحرز في تفعيل هذه الاتفاقيات وضمان تحقيق أهدافها.

في سياق عالمي، يدعم **الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة** الجهود الفلسطينية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات. يتطلب هذا الهدف القضاء على جميع أشكال التمييز والعنف ضد النساء والفتيات، مع تعزيز مشاركتهن الفاعلة في الحياة السياسية، الاقتصادية، والاجتماعية. كما يركز على ضمان حقوق متساوية في الوصول إلى الموارد الاقتصادية، بما يشمل الملكية، الأراضي، والموارد الطبيعية، إلى جانب تقديم خدمات صحية شاملة، وزيادة تمثيل النساء في القيادة وصنع القرار. يهدف هذا الالتزام أيضًا إلى تعزيز الوعي بحقوق النساء محليًا ودوليًا، وخلق بيئة داعمة تضمن استقلالهن المالي والاجتماعي وتعزز فرصهن الاقتصادية.

أما **الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة** فيركز على "تعزيز النمو الاقتصادي المتواصل والشامل والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، والعمل اللائق للجميع". ويُعد إدماج المرأة ركيزة أساسية لتحقيق هذا الهدف، حيث إن تمكينها اقتصاديًا ليس فقط مسألة إنصاف، بل هو أيضًا ضرورة لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة.

التزامات لتسريع الوصول لأهداف التنمية المستدامة ذات علاقة في مشاركة المرأة الاقتصادية

- تعزيز السياسات القائمة على الأدلة المراعية للنوع الاجتماعي بما في ذلك التي تتعلق في المشاركة الاقتصادية للمرأة تعزيز قدرة المجتمع المدني على الدخول في حوار مع الحكومات بشأن ضمان أن تكون القوانين والسياسات ذات الصلة مُراعية للنوع الاجتماعي
- تعزيز قدرات المؤسسات الوطنية لتوفير خدمات مُراعية للنوع الاجتماعي فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي
- تعزيز العمل اللائق والعمالة المنتجة من خلال معالجة الأسباب الهيكلية لعدم المساواة التي تواجهها المرأة - بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية⁶؛
- تعزيز روح ريادة الأعمال لدى النساء، وتخفيف الحواجز والمساهمة في تهيئة بيئة مواتية لتنمية روح ريادة الأعمال بالاشتراك مع اليونيدو ومنظمة الأغذية والزراعة؛
- تعزيز مبادئ تمكين المرأة والانخراط مع القطاع الخاص لتحسين وضع المرأة في الاقتصاد من أجل تحقيق نمو شامل ومستدام.

في إطار تعزيز التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العربية، اعتمدت **جامعة الدول العربية الإطار الاستراتيجي للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العربية (2024-2030)**، الذي يهدف إلى تحقيق المساواة الجندرية وتعزيز مشاركة النساء في الاقتصاد الوطني. جاء هذا الإطار كتجسيد لرؤية موحدة لدعم النساء العربيات، مع التركيز على معالجة التحديات الفريدة التي تواجههن في مختلف المجالات بالتركيز على التالي:

⁶<https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/economic-empowermen>

- الاستمرار في تمكين النساء للمشاركة في الاقتصاد الوطني وتسهيل وصولهن الى خدمات الشمول المالي التي توفرها الدولة لخلق فرص اقتصادية لهم ودعم برامج محو الامية المالية وتعديل التشريعات والقوانين الوطنية للحد من التمييز ضد المرأة
- تطوير قوانين عمل تضمن حقوق النساء في العمل باجر متساوي مع الرجال وضمان توفير بيئة عمل عادلة وتوفير فيها معايير السلامة والامن وتخلو من العنف والتمييز المبني على نوع الجنس او العمر او الحالة الاجتماعية او الوضع الاقتصادي او الاعاقة ان وجدت
- دعم الاستثمار في برامج تعليم وريادة الاعمال للنساء
- اتخاذ تدابير من شأنها تشجيع النساء العاملات في الاقتصاد غير الرسمي والعاملات من المنزل والعاملات في مجال الرعاية وصاحبات المشاريع الصغيرة والمتوسطة للانتقال الى سوق العمل الرسمي من خلال برامج تحفيزية مع اتخاذ ضمانات تحمي النساء العاملات في الاقتصاد غير المنظم اثناء الأزمات.
- توفير الموارد والخدمات العامة الداعمة لآعمال الرعاية والعمل على دمج اقتصاد الرعاي ضمن الاطر الرسمية للاقتصاد الوطني من اجل تخفيف عبء الرعاية غير مدفوعة الاجر عن النساء.
- تنفيذ برامج وطنية لبناء قدرات النساء للحصول على عمل لائق في قطاعات التكنولوجيا والرقمنة والاقتصاد الأخضر والازرق والزراعة الذكية والعمل على محو الامية الرقيمة للنساء

تبنى المشاركون/ات وممثلو/ات الدول العربية المعنيون/ات بشؤون المرأة في المؤتمر الرفيع المستوى والذي انعقد في مسقط، في 9 كانون الثاني 2024، اعلان مسقط حول التقدم المحرز في تنفيذ اعلان ومنهاج عمل بيجين بعد ثلاثين عاماً في المنطقة العربية والذي شاركت فيه دولة فلسطين على الالتزام بخمس اولويات للسنوات الخمس القادمة وهي:

1. ترسيخ دور المرأة العربية في مراكز القيادة السياسية وتعزيز مشاركتها الفاعلة في صناعة القرار، بما يمهّد الطريق لتحقيق تمكين سياسي شامل ومستدام.
2. تجديد الالتزام بمناهضة العنف ضد المرأة في المنطقة العربية وتعزيز الجهود للوصول الى استجابة شاملة تعالج كافة اشكاله.

3. تعزيز البيئة التمكينية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز فرص العدالة والتمكين.

4. تعزيز دور المرأة العربية في التنمية الاقتصادية كقوة دافعة للتغيير الشامل والنمو المستدام: في الأولوية حدد الاعلان 4 اجراءات او تدابير وهي

- مواصلة العمل على تحديث وتفعيل القوانين التي تضمن المساواة في الاجور، وتعزيز فرص العمل المتاحة للنساء في القطاعات المختلفة، بما في ذلك التكنولوجيات الحديثة والقطاعات الصناعية، بحيث تتضمن هذه السياسات تعزيز الابتكار والابداع للنساء في مختلف المجالات، وخاصة المجالات العلمية والمستجيبة للسوق، والعمل على تحسين بيئة العمل للنساء وزيادة فرص التعليم والتدريب المهني، بما يضمن لهن التأهل لادوار قيادية.

- تعزيز قدرة النساء على الوصول الى الموارد الاقتصادية والتحكم فيها، بما في ذلك توفير البيانات اللازمة لصانعي/ات القرار وتطوير التشريعات والسياسات اللازمة وايجاد حلول خاصة للنساء الفلسطينيات اللواتي يشعن تحت الاحتلال الاسرائيلي الذي يعيقهن في الوصول الى هذه الموارد والتحكم بها.
- تكثيف الجهود لتعزيز الرعاية المشتركة، بما يشمل اجازة الأبوة، والاستثمار في البنية التحتية والخدمات المرتبطة بالرعاية لاعادة توزيع المسؤوليات الرعائية التي تتحملها النساء والفتيات، والتركيز على تحسين أوضاع النساء اللواتي يقدمن الرعاية لذوي وذوات الاعاقة وكبار وكبيرات السن، من خلال تبني سياسات داعمة تساعدن على تجاوز التحديات التي تؤثر على صحتهن وتحد من مشاركتهن في الحياة المهنية والاجتماعية والاقتصادية، مع توفير دعم مباشر لهن، خاصة للنساء اللواتي يفقدن وظائفهن بسبب مسؤوليات الرعاية.
- مواصلة العمل على تعزيز البرامج التعليمية والتدريبية التي تهدف الى تمكين النساء والفتيات في القطاعات المتقدمة مثل التكنولوجيا والعلوم والهندسة

دولة فلسطين تُظهر التزامًا قويًا بتطبيق الإطار الاستراتيجي للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العربية (2024-2030)، وإعلان مسقط، وتضعها في صميم أولوياتها الوطنية لتحقيق العدالة والمساواة الجندرية. يتجسد هذا الالتزام من خلال تطوير السياسات الوطنية والتشريعات المراعية للنوع الاجتماعي، والعمل على تعزيز برامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي التي تتماشى مع الأهداف المحددة للإطار الاستراتيجي والاعلان. يُعد هذا الالتزام جزءًا من رؤية فلسطين الشاملة التي تسعى إلى تحقيق تحول نوعي في واقع المرأة الفلسطينية، بما ينسجم مع الأهداف الإقليمية والعالمية للتمكين الجندري. وتُدرّك فلسطين أن تمكين النساء ليس مجرد هدف تنموي، بل هو حجر الزاوية لتحقيق التنمية المستدامة وبناء اقتصاد شامل ومستدام. ولذلك، تسعى فلسطين إلى أن تكون نموذجًا يُحتذى به في تنفيذ الاطار والاعلان من خلال سياسات مبتكرة وشراكات استراتيجية تسهم في تحقيق التكامل بين الجهود الوطنية والإقليمية. ومن خلال التعاون الإقليمي مع الدول العربية، تعمل فلسطين على تبادل الخبرات وتنفيذ سياسات مشتركة تُعزز من دور النساء كمحركات للتغيير والنمو في المجتمعات العربية. هذا التعاون يعكس رؤية متكاملة تؤكد على دور المرأة كعامل أساسي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مما يجعل فلسطين نموذجًا رياديًا يُحتذى به لتحقيق أهداف الإطار الاستراتيجي للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العربية وإعلان مسقط.

2.5. البرنامج الوطني للتنمية والتطوير، "المرحلة الأولى" 2025 – 2026 يتبنى مبادرات لعملية التحول الاقتصادي

اعتمدت الحكومة الفلسطينية التاسعة عشر، البرنامج الوطني للتنمية والتطوير كوثيقة مرجعية لاعداد استراتيجيات الوزارات والهيئات الحكومية 2025-2027. تهدف المرحلة الاولى من البرنامج بشكل أساسي إلى البدء في تنفيذ عملية التحول الاقتصادي والارتقاء بمستوى الاداء المؤسسي والذي من شأنه أن يعالج الاختلالات الكبيرة في بنية الاقتصاد الوطني والتي تراكمت على مدى العقود الماضية بسبب الاحتلال، وان يمهد الطريق لعملية تنمية اجتماعية واقتصادية وبيئية شاملة من خلال التركيز على المجالات التي يمكن أن تحدث تغييراً إيجابياً حقيقياً على أرض الواقع، وان يرسخ أسس الدولة

الفلسطينية المستقلة ذات السيادة. كما يهدف هذا البرنامج أيضاً إلى تسريع التعافي من الصدمة الاقتصادية العميقة التي سببتها الحرب المدمرة على غزة والعدوان على الضفة الغربية، وتنويع النشاط الاقتصادي، وزيادة مشاركة القطاعات الاقتصادية الرئيسية في الناتج المحلي الإجمالي، وخلق فرص عمل مستدامة في الاقتصاد الوطني خاصة للفئات الشابة، وتعزيز الشمول الاجتماعي والقدرة على الصمود في مواجهة الآثار السلبية للتحديات العالمية الرئيسية بما في ذلك تغير المناخ، وتعزيز الاستدامة المالية للمؤسسات الحكومية مما يساعدها على توفير الخدمات الأساسية وتحسين جودتها، وتأمين إمدادات الطاقة والغذاء والمياه لأبناء شعبنا.

يتضمن البرنامج الوطني للتنمية والتطوير مجموعة من المبادرات التنموية الاستراتيجية والتي تهدف إلى دعم النهوض والتحول الاقتصادي وتمهيد الطريق نحو المرونة والاستدامة من خلال استهداف المجالات ذات الأولوية القصوى، بما في ذلك تحقيق أمن الطاقة والتحول الى مصادر الطاقة المتجددة، وتوطين الخدمات الصحية، والتحول الرقمي، وتعزيز شمولية الحماية الاجتماعية، وتعزيز استدامة هيئات الحكم المحلي، وتعزيز الزراعة المستدامة والامن الغذائي، والتعليم من أجل التنمية.

حددت المرحلة الاولى من البرنامج الوطني للتنمية والتطوير 2025-2026، 7 مبادرات تنموية استراتيجية تهدف الى دعم جهود النهوض والتحول الاقتصادي وتمهيد الطريق نحو المرونة والاستدامة. من خلال استهداف 7 مجالات ذات أولوية قصوى، وهي: 1. أمن الطاقة والانتقال الى مصادر الطاقة المتجددة، 2. توطين الخدمات الصحية، 3. مدفوعات رقمية لاقتصاد رقمي، 4. تعزيز شمولية الحماية الاجتماعية 5. تعزيز استدامة الهيئات المحلية 6. تعزيز الزراعة المستدامة والامن الغذائي، 7. التعليم من أجل التنمية.

القسم الثالث، الوضع الحالي للمشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية - فجوات وجوانب قصور حادة.

"يعود السبب الرئيسي وراء انخفاض معدلات المشاركة النسائية في القوى العاملة في المنطقة إلى مجموعة كبيرة من العوامل

الأفراد خارج القوى العاملة:

تشمل جميع الأفراد الذين ينتمون
لسن العمل (15 سنة فأكثر)
ولكنهم لا يعملون ولا يبحثون
عن عمل ولا حتى مستعدين
للعمل

المتربطة. ويشمل ذلك الأطر التنظيمية القانونية التمييزية، ومحدودية الوصول إلى التدريب الملائم، وأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر وغير المعترف بها (ارتفاع تكلفة رعاية الأطفال، والأعمال المنزلية)، وسوء ظروف العمل بما في ذلك الأجور المنخفضة، وغالبًا ما يقترن ذلك بعدم وجود تغطية للضمان الاجتماعي، والقواعد التمييزية الاجتماعية والثقافية، ومحدودية الوصول إلى الموارد والتحكم فيها (الأرض، والملكية، والتمويل... إلخ)، وعدم قدرة أسواق العمل على توليد وظائف لائقة" هيئة الأمم المتحدة، الدولة العربية، التمكين الاقتصادي للمرأة⁷.

تشير البيانات الحديثة إلى استمرار الفجوة الكبيرة بين معدلات مشاركة النساء والرجال في سوق العمل الفلسطيني، مما يعكس تحديات بنيوية عميقة ومتعددة الأبعاد تواجه المرأة الفلسطينية. ورغم التقدم النسبي في معدلات التعليم للنساء، لا تزال مشاركتهن الاقتصادية محدودة، بفعل تداخل عوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية. كما يتضح من توزيع النساء في الأنشطة الاقتصادية، وجود تمركز في قطاعات محدودة ذات أجر أقل، مع استمرار التفاوت في الأجور بين الجنسين. هذه المؤشرات تسلط الضوء على ديناميات سوق العمل الفلسطيني وتعقيدها، حيث تتأثر مشاركة المرأة بشكل كبير بعوامل بنيوية وتنظيمية، بالإضافة إلى تأثير السياق السياسي والاقتصادي العام، مما يضع تحديات مستمرة أمام جهود تحقيق المساواة الجندرية في العمل.

زادت مشاركة الرجال في القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة أربعة أضعاف عن النساء وذلك بنهاية العام 2024، وبلغ عدد الاناث 15 سنة فأكثر من الضفة الغربية داخل قوى العمل في نيسان-حزيران 2024، **187,300 (17.6%)** امرأة مقابل **795,600 (72.6%)** من الذكور. وبلغت نسبة المشاركة في القوى العاملة (العاملات والباحثات عن عمل) بين الأفراد (15 سنة فأكثر) في العام، 2023، ، للاناث اللواتي انهين اكثر من 13 سنة دراسية في الضفة الغربية 38% (43.8% غزة) مقابل 76.1% للذكور (غزة 69.4) واللواتي انهين من 10-12 سنة دراسية 6.7% (غزة 3.6%) مقابل 79.1% للذكور (غزة 60.8). وتنخفض نسبة المشاركة في القوى العاملة في الضفة الغربية عند الذكور الذين لم يتزوجوا (64%) عن الذكور المتزوجين (79.7%) وترتفع نسبة المشاركة عند الاناث غير المتزوجات (21.9%) عن الاناث المتزوجات (15.4%).

بلغ عدد العاملين من الذكور في الضفة الغربية بين نيسان وحزيران 2024، **539,500** وعدد العاملات من الاناث **128,800**، وبلغت نسبة البطالة عند الاناث 29.8% مقابل 31.4% للذكور. ترتفع نسبة البطالة عن الذكور غير المتزوجين (37.5%) مقابل المتزوجين (27.4%)، وكذلك عند الاناث غير المتزوجات مقابل النساء المتزوجات (405%)، (21.1%).

⁷ <https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/economic-empowerment>

يظهر توزيع العاملين والعاملات في الأنشطة الاقتصادية تركز النساء في عدد محدود من الأنشطة الاقتصادية، حيث 75.9% من النساء العاملات يعملن في مجال الخدمات والفروع الأخرى مقابل 25.7% من الرجال العاملين يعملوا في هذا المجال، ويعمل 7.7% من الرجال العاملين في مجال الزراعة والصيد والحراج وصيد الأسماك مقابل 5.4% من النساء العاملات يعملن في هذا المجال. وبلغ معدل الاجر اليومي للذكور بالشيفل الاسرائيلي خلال الفترة بين نيسان وحزيران 2024 حوالي 141.7 مقارنة بـ 116.5 شيفل للاناث، علماً بان هذه البيانات لا تشمل العاملين في المستوطنات أو داخل اسرائيل.

3.1. ضعف الالتزام بمعايير العمل اللائق في القطاع الاقتصادي المنظم وغير المنظم يدفع مشاركة المرأة في القوى العاملة للخلف

يعرف **العمل اللائق** بالعمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان، والذي يحصل عليه النساء والرجال على قدم المساواة. يشكل العمل اللائق محور التقاء الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية معاً: تعزيز الحقوق في العمل، الاستخدام، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي¹.

يمثل العمل اللائق محوراً أساسياً لتحقيق المساواة الجندرية في سوق العمل الفلسطيني، إلا أن ضعف الالتزام بمعاييرته يشكل عائقاً رئيسياً أمام تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة. يبرز هذا التحدي بشكل خاص في القطاع غير المنظم، الذي يشغل حيزاً كبيراً من الاقتصاد الفلسطيني ويعمل خارج إطار القوانين والتشريعات الرسمية. في ظل هذا السياق، تظهر النساء كإحدى الفئات الأكثر تضرراً نتيجة هشاشة الحماية القانونية والتنظيمية، وضعف الرقابة والتمثيل النقابي، مما يؤدي إلى تفاقم الظروف غير الملائمة للعمل ويعزز الفجوة الجندرية في سوق العمل.

يشمل القطاع غير المنظم المؤسسات والأفراد العاملين في الأنشطة التجارية التي لا تخضع لأي معايير أو تشريعات أو نظم تنظم إدارة أعمالها أو علاقتها بالآخرين. ووفقاً للتعريف الموصى به من قبل منظمة العمل الدولية للقطاع غير المنظم في فلسطين، يتضمن هذا القطاع جميع الأنشطة الاقتصادية التي تعمل خارج إطار القوانين والتشريعات الرسمية ولا تتبع نظاماً معتمداً لإدارة الأعمال أو حماية الحقوق.

بلغ عدد العاملين في فلسطين في العام 2022 بدون القطاع الزراعي حوالي 1,062,200 عامل منهم (891,200 ذكور و 171,000 إناث). صنف 52.6% من العاملين على أنهم عمالة غير منظمة (56.4% ذكور و 32.4% إناث). بلغ نصف العاملين كأصحاب عمل ولحسابهم الخاص اللذين يعملون بأنشطة غير منظمة 49.5%. من جهة أخرى بينت النتائج أن 51.7% من المستخدمين بأجر يصنفوا عمالة غير منظمة. وأشارت النتائج إلى أن 74.6% من العاملين الذين ليس لديهم أي مؤهل علمي يعملون بشكل غير منظم. يزيد من حدة الإشكاليات التي تواجه النساء العاملات فيما يتعلق بمعايير العمل اللائق ضعف الدور الرقابي (التفتيش) والدور النقابي والتأخر في اقرار قانون الضمان الاجتماعي وضعف الاجراءات العقابية للمخالفين للقانون والمنتهكين حقوق

من التحديات التي تواجه النساء العاملات

- العاملات يعملن لساعات عمل طويلة بظروف عمل غير ملائمة لطبيعتهن
- أجور متدنية جداً وتنتهك الحد الأدنى للأجور
- حرمان النساء العاملات اللواتي لم يقضين عاماً في مكان العمل من إجازة الأمومة المنصوص عليها بالقانون.
- معظم مواقع العمل لا تراعي خصوصية وحاجات ذوات الإعاقة وهي غير مهيئة لهم/ن.
- اتساع نطاق سوق العمل غير المنظم، الذي لا يخضع لأي شروط ومعايير وضوابط قانونية.
- غياب الأمن الوظيفي وعدم الشعور بالاستقرار في العمل.
- يميل المشغل إلى تشغيل الذكور على حساب تشغيل العاملات الإناث.
- ضعف الوعي لدى النساء العاملات بالقانون، يعرضهن للاستغلال وانتهاك حقوقهن القانونية.
- التأخر في اقرار قانون الضمان الاجتماعي.
- ضعف الاجراءات العقابية للمخالفين للقانون والمنتهكين حقوق العمال من الجنسين.
- الاحصاءات الرسمية لا تظهر مشاركة المرأة الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وفي اعمال الرعاية

العمال من الجنسين وعدم وجود محاكم مختصة تبت بقضايا العمال يؤخر البت في القضايا العمالية ومحدودية وعي النساء في حقوقها او محدودية وصولها للقضاء وضعف انتسابها للعمل النقابي بالاضافي الى ضعف مشاركة النساء النقابيات في المواقع القيادية للنقابات ومحدودية الحوافز لتحويل القطاع الاقتصادي غير المنظم للقطاع المنظم.

3.2. اقتصاد الرعاية في فلسطين عامل اساسي في دفع مشاركة المرأة الاقتصادية للخلف

تعد الرعاية عنصراً جوهرياً لتحقيق الرفاه الإنساني والاجتماعي والاقتصادي والبيئي، وأداة رئيسية لتحقيق التنمية المستدامة. يمثل عمل الرعاية، سواء كان مدفوع الأجر أو غير مدفوع، ضرورة لتمكين جميع الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية. يساهم اقتصاد الرعاية القوي والمنظم بشكل فعال في تحسين صحة القوى العاملة الحالية والمستقبلية، وخلق فرص عمل جديدة، ودعم قطاعات العمل المختلفة، وتعزيز الإنتاجية. كما أن التحولات الجذرية في اقتصاد الرعاية، مدفوعة بالابتكارات التكنولوجية، والتغيرات الديموغرافية، والتغير البيئي والمناخي، تؤثر بشكل كبير على العرض والطلب على خدمات الرعاية وإمكانية الحصول عليها.

ويعد اقتصاد الرعاية في غاية الأهمية لبناء القدرة على مواجهة الازمات، بما في ذلك الجوائح وهجرة الأدمغة، وتحقيق المساواة بين الجنسين والادماج والتصدي لاشكال انعدام المساواة الاخرى وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية واتباع نهج يتمحور حول الانسان من اجل العمل والانتقال العادل وتحقيق العدالة الاجتماعية، ويشهد اقتصاد الرعاية نمواً سريعاً ويخلق فرص العمل ويمكنها.⁸

لا زالت العديد من الفئات، بما في ذلك الأطفال والمسنون والأشخاص ذوو الإعاقة، محرومين من خدمات رعاية مناسبة وذات جودة، فلا زالت نسبة عالية من الاحتياجات الرعائية للأطفال والمسنون والأشخاص ذوي الإعاقة تغطي داخل الأسرة.

يشمل اقتصاد الرعاية أعمال الرعاية، مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر والرعاية المباشرة وغير المباشرة وتقديمها داخل الأسرة المعيشية وخارجها، فضلاً عن الأشخاص الذين يقدمون الرعاية وأولئك الذين يستفيدون منها وأصحاب العمل والمؤسسات التي تقدم خدمات الرعاية

تعرف أعمال الرعاية المباشرة بالأنشطة التي تتم وجهاً لوجه والأنشطة الشخصية والعلاقاتية لرعاية شخص آخر مثل اطعام طفل، ورعاية كبار السن ومساعدة مريض أو شخص ذو إعاقة، وأعمال الرعاية غير المباشرة تشمل جميع الأنشطة والمهام التي تحافظ على الشروط المسبقة للرعاية الشخصية مثل التنظيف والطهي والصيانة المنزلية ويشار إليها بالأعمال المنزلية.

لا زالت النساء تتحمل العبء الأساسي في أعمال الرعاية غير المدفوعة مما يحرمهن من المشاركة في سوق العمل، حيث بلغت نسبة الاناث التي يعود سبب بقائها خارج القوى العاملة الى التفرغ لأعمال المنزل 67.3% مقابل 0% للذكور. وتقضي النساء حوالي 35 ساعة اسبوعياً في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر مقابل 5 ساعات للرجال. كما تشارك 42% من النساء في أعمال رعاية مباشرة غير مدفوعة الأجر مقارنة بـ 18% من الرجال. وتشارك 94% من النساء في أعمال رعاية غير مباشرة وغير مدفوعة الأجر مقارنة بـ 49%

من الرجال. وتزيد هذه النسب عند المتزوجات لتبلغ 44 ساعة في الاسبوع و28 ساعة عند غير المتزوجات. ينظر الى جودة وميسورية الوصول الى خدمات رعاية الأطفال -الحضانات كعامل أساسي في دفع اقتصاد الرعاية للامام من خلال تخفيف اعباء الرعاية غير مدفوع الأجر للنساء وخلق فرص عمل جديدة للنساء. ويشير واقع هذه الخدمات في فلسطين الى رزمة من جوانب القصور في هذه الخدمات وفي مقدمتها قصور المنظومة التشريعية في تنظيم قطاع الحضانات، وضعف جودة الخدمة، وارتفاع تكلفتها أو صعوبة الوصول اليها في بعض المناطق أو لبعض الفئات ونقص الموارد البشرية المدربة أو المؤهلة مع تزايد عدد دور الحضانة الناشطة في القطاع غير المنظم.

3.3. بيئة عمل ريادة الأعمال والابتكار والريادة المجتمعية تضعف فرص النساء والشباب من المشاركة الاقتصادية الفاعلة.

تعد ريادة الأعمال والابتكار والريادة المجتمعية من المحركات الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي اقتصاد. وفي فلسطين، يُعتبر هذا القطاع أحد الحلول الواعدة لمواجهة التحديات الاقتصادية الناتجة عن الوضع السياسي والاقتصادي المعقد. ومع ذلك، تعاني بيئة ريادة الأعمال في فلسطين من تحديات هيكلية تؤثر على قدرتها في استيعاب الفئات المستهدفة بشكل عادل وفعال، ولا سيما النساء والشباب. يتسم هذا القطاع بتفاوت كبير في الفرص والإمكانات

⁸ قرار بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية، مؤتمر العمل الدولي - الدورة 112، جنيف، 2024

المتاحة، حيث تعكس المؤشرات الحالية فجوات كبيرة في الأطر الداعمة والتشريعية، والبنية التحتية، والخدمات المالية والتقنية، مما يؤدي إلى محدودية مشاركة النساء والشباب في هذا المجال. وعلاوة على ذلك، تشكل العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية عوائق إضافية أمام تطور بيئة ريادة الأعمال، مما يضعف من قدرتها على تحقيق تكامل فعلي في الاقتصاد الفلسطيني ويُبقي الفئات الأقل حظاً خارج دائرة الفعالية الاقتصادية.

يشمل قطاع ريادة الأعمال والابتكار والريادية المجتمعية في إطار وثيقة اقتصاد فلسطيني جامع (1) **الريادة في قطاع التقنية العالية** التي تتميز بسرعة نموها وقدرتها على تخطي الحدود الجغرافية والمساهمة الكبيرة في التنمية الاقتصادية. و(2) **الريادة في قطاع الأعمال الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر** والتي تحظى بأهمية كبيرة في فلسطين في ظل اتساع الاقتصاد غير الرسمي من جهة، وتوجه الحكومة لتعزيز فرص التشغيل الذاتي والجامع (لكافة فئات المجتمع) من جهة أخرى و 3. **الريادة المجتمعية** والتي تشمل التعاونيات ومنشآت الاقتصاد التضامني الاجتماعي التي تقوم على أسس تجارية دون ان يكون هدفها الاساسي الربح وتسعى لتقديم سلع أو خدمات تخدم الاعضاء والمجتمع

بلغت قيمة المؤشر المركب حول المرأة وأنشطة الأعمال والقانون الصادر عن البنك الدولي في فلسطين لعام 2024، **26.3**، بينما بلغ المتوسط العالمي **77.9**. وفي نفس العام، سجل المؤشر في الأردن **59.4** وفي المغرب **75.6**. أما بالنسبة لمؤشر الأطر القانونية فقد بلغ **15**، بينما بلغت قيمة الأطر الداعمة **20.8**، في حين كان رأي الخبراء **60**. بالمقارنة، كانت القيم في الأردن على التوالي: **42.5**، **50**، و**52.5**⁹.

اعتمد قياس المؤشر على تحليل المؤشرات القانونية التي تؤثر على الفرص الاقتصادية للمرأة. واستند المؤشر في نسخته الأخيرة على ثلاث أبعاد. البعد الأول هو الأطر القانونية السائدة في الدولة، والبعد الثاني هو الأطر الداعمة لدعم تنفيذ القوانين، وتشمل السياسات الوطنية والخطط والبرامج والخدمات والموازنات المالية والإجراءات وأعمال التفتيش والعقوبات على عدم الامتثال لمعايير الجودة. والبعد الثالث يعتمد على آراء الخبراء حول النواتج في المجالات التي خضعت للتقييم ومدى تحققها على أرض الواقع. ويغطي المؤشر عشر مجالات هي: السلامة، التنقل، مكان العمل، الأجور، الزواج، الوالدية، رعاية الطفل، ريادة الأعمال، الأصول، والمعاش التقاعدي.

بلغ مجموع الرجال العاملين كأرباب عمل أو لحسابهم الخاص حسب مؤشرات القوى العاملة في الضفة الغربية لدورة نيسان حزيران 2024، **201,000** رجل (حوالي 34% من عدد العاملين)، بينما بلغ عدد النساء اللواتي يعملن كأرباب عمل أو لحسابهن الخاص **16,688** امرأة (اقل من 13% من عدد العاملات) .

يرتكز نظام بيئة ريادة الأعمال والأعمال الابتكارية على ستة مجالات متداخلة، كل مجال يتكون من مجموعة من العناصر والتي تحدد في النهاية مستوى ريادة الأعمال بناء على المعايير الدولية. **تتباين مكونات نظام بيئة ريادة الأعمال والأعمال الابتكارية بحسب القطاع أو المجال الريادي** حيث لكل قطاع أو مجال نظام بيئة ريادة خاص به، وبشكل عام فإن أهم المعايير في واقع نظام بيئة ريادة الأعمال والأعمال الابتكارية كما يلي:

⁹ التقرير العربي الشامل حول التقدم المحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد ثلاثين عاماً، الاسكوا، هيئة الامم المتحدة للمرأة، وجامعة الدول العربية، 2024

1. السياسات والتشريعات والمؤسسات النازمة لريادة الأعمال والأعمال الابتكارية لا تكفي لتمكين وتحفيز وتنظيم القطاع: رغم توفر الإرادة السياسية عند الحكومات المتعاقبة لدعم الريادة، وريادة الأعمال إلا أن هناك مجموعة من المعوقات التي في تسجيل الشركات وتكلفة التسجيل، وضعف الحوافز الضريبية الخاصة في منشآت الأعمال الصغيرة بالإضافة إلى بعض الفجوات التشريعية التي تتعلق في حماية حقوق الملكية الفكرية وبراءة الاختراع.
2. المجتمع الفلسطيني يتبنى ثقافة غير مشجعة لريادة الأعمال، حيث يميل المواطن الفلسطيني بشكل عام إلى تجنب المخاطرة، بما في ذلك المخاطرة التي تتعلق في ريادة الأعمال والميول نحو وظائف ثابتة توفر لهم دخلاً ثابتاً يمكنهم من إعالة أنفسهم وعائلاتهم، من ضمن الأسباب الأخرى التي تحد من دور الثقافة المجتمعية في دفع ريادة الأعمال للنساء والشباب قصور المناهج ومخرجات التعليم العام والعالي من تعزيز الميول والدافعية نحو ريادة الأعمال.
3. مخرجات التعليم العام والعالي و التدريب والتقني المهني لا ترقى إلى المستويات المطلوبة لتعزيز ريادة الأعمال: بالرغم من ارتفاع مستويات الالتحاق في التعليم العام ونسبة الخريجين وخاصة الإناث من مؤسسات التعليم العالي إلا أن ذلك لا ينعكس على مشاركة المرأة في القوى العاملة وخاصة في قطاع ريادة الأعمال أو التوظيف
4. تباطيء في تسريع الشمول المالي ليشمل الفئات والمناطق المقصية : تمكن 62 % من البالغين الذين تبلغ أعمارهم 15 عاماً فما فوق من الوصول إلى حساب مالي في عام 2023. (82 % رجال 42% نساء)، وتقدر الفجوة المالية الإجمالية في الشمول المالي بين الجنسين ب 34%. ويقدر عدد الرجال الذين من المرجح يمتلكون حسابات مصرفية على الأقل ضعف النساء. وأن الرجال الذين يمتلكون بوليصة تأمين خاصة يبلغ ستة أضعاف عدد النساء. يبلغ عدد الحائزين الزراعيين من الجنسين 140,586 حائزاً وحائزة، 92% منهم ذكور و 7.7% إناث، كمال بلغت نسبة ملكية النساء للأراضي والعقارات في العام 2024، ب 32% مقابل 65% للذكور. تساهم مجموعة من العوامل في إقصاء بعض الفئات منها النساء من الخدمات المالية منها الوعي والتثقيف المالية، والازمة المالية المتواصلة التي تعصف بالدولة الفلسطينية، والافتقار للبيانات الائتمانية أو الضمان الإضافي القابل للاستخدام، وسمات المقصيين التي تتطوي على مستوى عال من المخاطر
5. ضعف خدمات البنية التحتية وارتفاع تكلفتها خاصة في المناطق المحرومة: يعاني سكان بعض المحافظات والقرى والمخيمات وبعض البلدات والمدن من محدودية وصولهم لبعض الخدمات الأساسية التي تؤثر على حياتهم اليومية وتؤثر على تطور الأعمال في محافظتهم، وفي مقدمة هذه المناطق ما يسمى بالمناطق (ج) التي تعيق إسرائيل وصول الخدمات الأساسية إليها من مياه وكهرباء وطرق وتعرقل تحسين ظروف السكن فيها. كذلك، يواجه أكثر من 2 مليون فلسطيني في قطاع غزة مشكلات جدية في الوصول إلى المياه النظيفة وحلول الطاقة، بالإضافة إلى التقييد الشديد على حركة الأشخاص والبضائع إلى خارج القطاع وبالذات المنتجات الزراعية، وأنشطة الصيد واستيراد مدخلات الصناعة والزراعة وغيرها من الاحتياجات اللازمة للقطاعات المختلفة. . يواجه أيضاً جميع الفلسطينيين معوقات جدية في نوعية وتكلفة خدمات البنية التحتية وخاصة ارتفاع تكاليف الطاقة والمياه والمواصلات والاتصالات وخدمات الإنترنت مقارنة مع دول المنطقة.
6. ضعف خدمات تطوير الأعمال ومحدودية الوصول إليها من قبل النساء وخاصة في بعض المناطق: رغم تعدد المؤسسات والبرامج المقدمة لتطوير الأعمال في مستوياتها الثلاثة إلا أن خدمات لا زالت لا ترقى إلى المستوى المطلوب

خاصة خدمات التدريب والمرافقة والتسويق والخدمات القانونية والتمويل سواء للمشاريع الصغيرة ومتوسطة الصغر، او الابتكارية او الريادة المجتمعية ومنشآت الاقتصاد التضامني الاجتماعي والتعاونيات.

3.4. ضعف فرص التدريب المهني والتعليم التقني النوعية ومخرجات التعليم العالي الملائمة لسوق العمل للجنسين يحد من الانخراط في ريادة الاعمال والوصول الى التوظيف اللائق.

على الرغم من التحاق أعداد كبيرة من النساء والرجال بمؤسسات التعليم والتدريب في فلسطين، لا تزال هناك فجوة واضحة بين مخرجات هذه المؤسسات واحتياجات سوق العمل. وتواجه النساء بشكل خاص تحديات مضاعفة تعيق انخراطهن في ريادة الأعمال والوصول إلى التوظيف اللائق، ما يعكس التباين في جودة الفرص المتاحة والتخصصات المقدمة. تظهر هذه الفجوات بشكل خاص في التوجيه المهني المحدود، وعدم كفاية البرامج التدريبية المخصصة للنساء، بالإضافة إلى تركيز التخصصات التدريبية على مجالات تقليدية، تزيد في بعض من الاحيان من الفجوات الهيكلية في محدودية عمل النساء في القطاعات الاقتصادية المختلفة. كما تساهم النظرة المجتمعية السلبية تجاه التدريب المهني والتقني وضعف الاستثمار في هذا القطاع في تفاقم هذه التحديات. ورغم الإنجازات الملحوظة في التحاق النساء بتخصصات العلوم والتكنولوجيا، إلا أن تأثير هذه التخصصات على التوظيف وريادة الأعمال لا يزال محدوداً، ما يعكس الحاجة إلى بيئة تعليمية أكثر توازناً تلبي احتياجات الجنسين وتدعم تطلعاتهم الاقتصادية

بلغ عدد الخريجين من مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في العام 2021\2022 والتي تشمل طلبة الدبلوم المتوسط والباكالوريوس والدراسات العليا في الجامعات التقليدية والتعليم المفتوح والكليات الجامعية **45,235**، منهم **16,297** من الذكور و **28,938** من الاناث. وتمثل النساء الفلسطينيات ما يقرب من 49% من الخريجين المرتبطين بالتكنولوجيا من الجامعات و 39.3% من الملتحقين في مجالات متخصصة مثل الذكاء الصناعي، مما يدل على مشاركتهن القوية في تعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. بلغ عدد الخريجات من تخصصات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات 1,414 مقابل 1,509 ذكور، والخريجات من تخصصات الأعمال والادارة والقانون 7,312 مقابل 5,451 والخريجات من تخصصات الهندسية والتصنيع 2,484 للذكور و 1,498 اناث.

بلغ عدد الخريجين من برامج التدريب المهني والتقني في العام التدريبي 2018\2019 2209 خريج، 65.7% ذكور و 34.2% نساء، وتستوعب 15 مراكز تدريب مهني في وزارة العمل 1800 طالبة سنوياً، وتستوعب الكليات التقنية المتوسطة 5800 طالبة ضمن 66 تخصصاً. بلغت نسبة الطالبات الملتحقات من اجمالي الطلبة الملتحقين في المستوى الاول (900 ساعة تدريب) ، 34.8%، والمستوى الثاني (من 9-11 شهر) ، 17.1%، والمستوى الثالث (المدارس الاكاديمية -وزارة التربية والتعليم) ، 49% والمستوى الرابع (الكليات التقنية-التعليم العالي) ، 37.6% وذلك حسب بيانات 2019 . تواجه خريجات مؤسسات التعليم العالي والتدريب المهني والتعليم التقني مجموعة من جوانب القصور التي تضعف من مشاركتها الاقتصادية في قطاع ريادة الأعمال او الوصول الى التوظيف والعمل اللائق منها:

1. موائمة مخرجات التعليم العالي والتدريب المهني والتقني لسوق العمل.
2. محدودية الارشاد والتوجيه المهني للخريجات قبل الالتحاق او اثناء الالتحاق او بعد التخرج.
3. محدودية البرامج التدريبية المقدمة للفتيات مقارنة بتلك المتاحة للفتيان، وتركز معظمها في تخصصات تقليدية.
4. ضعف الترويج لبرامج التدريب المهني والتقني او لتخصصات التعليم العالي الواعدة، والنظرة المجتمعية السلبية.

5. ضعف الموازنات التطويرية وقلة عدد مراكز التدريب المهني وضعف قدرتها الاستيعابية.

6. قلة الحوافر الخاصة للفتيات للالتحاق في البرامج .

3.5. محدودية وصول النساء الى المناصب القيادية في المؤسسات الاقتصادية والنقابية

تعكس بيانات التمثيل القيادي للنساء في المؤسسات الاقتصادية والنقابية في فلسطين فجوات جندرية واضحة تعيق تعزيز مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار . ورغم تحقيق تقدم نسبي في بعض المجالات، إلا أن النساء ما زلن يشغلن نسباً ضئيلة جداً من المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الاقتصادية. فعلى سبيل المثال، تشغل النساء 1.9% فقط من المناصب الإدارية في غرف التجارة والصناعة، وتبلغ نسبتهن كأعضاء في الغرف التجارية 2.9% فقط. كما تمثل النساء 15.3% من أعضاء مجالس إدارة الشركات المسجلة في هيئة سوق رأس المال الفلسطينية، بينما تغيب تماماً عن المناصب القيادية التنفيذية في الشركات الخاضعة لرقابة الهيئة.

أما في النقابات المهنية، فتُظهر الأرقام فجوات مماثلة؛ حيث تُشكل النساء 22.2% من أعضاء نقابة الأطباء البشريين في الضفة الغربية، ولكن دون أي تمثيل لهن في مجلس إدارة النقابة. وفي نقابة المهندسين، تُشكل النساء 41% من الأعضاء، ولكن نسبتهن في مجلس الإدارة لا تتجاوز 6.7%. وتزداد الفجوة وضوحاً في نقابة الصيادلة، حيث تُشكل النساء 67.4% من الأعضاء، ولكنهن يمثلن فقط 14.3% في مجلس الإدارة.

تعكس هذه الفجوات الهيكلية تحديات ثقافية ومؤسسية تؤثر على تمثيل النساء في المواقع القيادية، مما يحد من مشاركتهن في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز تأثيرهن في عملية اتخاذ القرار.

القسم الرابع، الاطار الاستراتيجي للنتائج، مسارات التغيير نحو اقتصاد فلسطيني جامع

4.1. نظرية التغيير نحو اقتصاد فلسطيني جامع يركز على زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة

وتقدير دورها الاقتصادي خارج بيانات قوى العمل

تقوم نظرية التغيير لتحقيق اقتصاد فلسطيني جامع على فرضية أساسية مفادها أن مشاركة المرأة الاقتصادية ليست فقط شرطاً مسبقاً، بل هي أيضاً محرك أساسي لتحقيق هدفين رئيسيين. الأول يتمثل في بناء مجتمع فلسطيني عادل تسوده العدالة الاجتماعية، حيث يتمتع الرجال والنساء والفتيات والفتيان بالمساواة والحماية والحد من التمييز في جميع المجالات. والثاني يركز على تحقيق تنمية شاملة ومستدامة تشمل تحسين جودة التعليم وتوفير خدمات صحية شاملة، وضمان الطاقة النظيفة، والسكن الملائم، والمياه، والعدالة للجميع. ويعد تحقيق هذه الأهداف مشروطاً بالتزام وطني واضح بتنفيذ البرامج التنموية المتفق عليها، وخاصة تلك التي تهدف إلى التحول الاقتصادي ومعالجة الاختلالات البنيوية التي يعاني منها الاقتصاد الفلسطيني.

يتطلب الوصول إلى اقتصاد شامل تنوع النشاط الاقتصادي وزيادة مساهمة القطاعات الرئيسية في الناتج المحلي الإجمالي، مع التركيز على خلق فرص عمل مستدامة وواسعة النطاق، خاصة لفئة النساء والشباب. كما يستلزم تعزيز قدرة المجتمع الفلسطيني على مواجهة التحديات العالمية مثل تغير المناخ، وضمان الاستدامة المالية للمؤسسات الحكومية، بما يمكنها من تقديم خدمات أساسية ذات جودة عالية. إلى جانب ذلك، يأتي تأمين إمدادات الطاقة والغذاء والمياه كأولوية ملحة لضمان استدامة الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

تشير النظرية إلى أن المرأة الفلسطينية مورد اقتصادي أساسي يجب دعمه وتمكينه لتشارك بفعالية واستدامة في القوى العاملة وفي تنمية الاقتصاد الوطني. لتحقيق ذلك، تتطلب النظرية تحقيق ثلاثة شروط رئيسية: أولاً، زيادة عدد النساء المشاركات في ريادة الأعمال الفردية والجماعية، بحيث تكون هذه الأعمال مستدامة وقادرة على النمو وخلق فرص عمل منتجة وذات جدوى للنساء والشباب. ثانياً، توفير بيئة عمل داعمة وجاذبة للنساء، سواء على مستوى المؤسسات أو المجتمع، وفقاً لمعايير العمل اللائق. وثالثاً، تمكين النساء المهنيات والحرفيات من المنافسة بفعالية في الأسواق المحلية والإقليمية والعالمية.

تضع النظرية ستة شروط مسبقة لتسريع تحقيق النتائج في مجال العمل اللائق والتشغيل الذاتي وريادة الأعمال. هذه الشروط تشمل تشريعات وطنية نافذة تعزز حقوق النساء في العمل، وتشريعات أخرى داعمة لانخراط المرأة في الأعمال الريادية والابتكارية. بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة إلى ثقافة مجتمعية وتعليمية داعمة لمشاركة المرأة الاقتصادية، ومواءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني مع احتياجات سوق العمل. كما يعد توفير خدمات رعاية شاملة وميسورة وضمان الوصول إلى الخدمات المالية وخدمات تطوير الأعمال النوعية أمرين حاسمين لتحقيق هذا الهدف.

لتحقيق هذه الشروط، تعتمد النظرية على قيادة وحشد الجهود الوطنية والمحلية والدولية لضمان التنسيق الفعال بين جميع الشركاء، بما في ذلك القطاع الحكومي والمجتمع المدني والقطاع الخاص والنقابات والمؤسسات الدولية. يتطلب ذلك تعزيز آليات الحوار وتبادل المعلومات، ونشر إحصاءات دقيقة وتقارير دورية لضمان الالتزام بالتوجهات الوطنية المتفق عليها. رغم الجهود، تواجه المبادرات الوطنية تحديات جسيمة أبرزها الاحتلال الإسرائيلي الذي يفرض قيوداً على الاستثمار في الموارد الطبيعية، ويعرقل حركة الأفراد والبضائع، ويدمر البنية التحتية. بالإضافة إلى ذلك، تؤثر الأزمة المالية التي تعاني منها السلطة الوطنية نتيجة قرصنة أموال المقاصة وتراجع الدعم الدولي على قدرة الحكومة في تحقيق هذه الأهداف.

ومع ذلك، هناك عوامل داعمة تبرز في مواجهة هذه التحديات، من أهمها التركيبة السكانية الشابة التي يتمتع بها المجتمع الفلسطيني، وارتفاع مستوى التعليم واستخدام التكنولوجيا. كما تعد التجارب المجتمعية الناجحة، مثل الريادة المجتمعية والتعاونيات التي توفر خدمات أساسية كالتيقلم والصحة والطاقة، مصدر إلهام وحافز لتعزيز الجهود نحو بناء اقتصاد شامل ومستدام.



4.2. مسارات التغيير الاستراتيجية

يشكل الإطار الاستراتيجي لتحقيق اقتصاد فلسطيني جامع انطلاقة عملية لتحويل نظرية التغيير إلى واقع ملموس من خلال تحديد مسارات واضحة ونتائج مرجوة وتدخلات سياسية تعالج الجوانب المختلفة المرتبطة بمشاركة المرأة الاقتصادية. يركز هذا الإطار على التوجه نحو تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية، مع التركيز على تمكين المرأة كشريك أساسي في تنمية الاقتصاد الوطني.

في سياق هذا الإطار، تعد المسارات الاستراتيجية أدوات محورية لتحقيق التحول المطلوب. وهي تسعى لتفكيك الحواجز البنيوية التي تعيق مشاركة النساء في القوى العاملة، وتعزيز دورهن في ريادة الأعمال، وتضمن وصولهن إلى بيئات عمل آمنة ولائقة. كما تركز هذه المسارات على إدماج الاقتصاد غير المنظم وتحقيق التحول نحو اقتصاد مستدام يأخذ في الاعتبار الحاجات الاجتماعية والبيئية.

ترتبط المسارات الاستراتيجية ارتباطاً وثيقاً بنظرية التغيير، حيث تعمل على ترجمة الشروط المسبقة المحددة فيها إلى نتائج عملية. وتعكس التدخلات السياسية المصممة ضمن هذه المسارات رؤية شاملة تأخذ في الحسبان السياق الوطني الفلسطيني وتعتقداته، بما في ذلك تأثير الاحتلال الإسرائيلي والقيود الاقتصادية والسياسية المصاحبة له. في الوقت ذاته، تستفيد هذه المسارات من العوامل الداعمة مثل التركيبة السكانية الشابة، وارتفاع مستوى التعليم، واستخدام التكنولوجيا، والتجارب المجتمعية الناجحة التي تشكل قاعدة انطلاق للتغيير الإيجابي.

تتطلب هذه المسارات التزاماً قوياً من جميع الأطراف الفاعلة، بما في ذلك الحكومة، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص، والنقابات، والمؤسسات الدولية. كما تعتمد على تعزيز التعاون والشراكات لضمان تنفيذ التدخلات بفعالية، مع اعتماد أنظمة رصد وتقييم تتيح قياس التقدم المحرز وضمان استدامة الجهود.

يشمل الإطار أربعة مسارات رئيسية تسعى إلى معالجة القضايا الجوهرية المؤثرة في تحقيق اقتصاد فلسطيني جامع:

1. العمل اللائق للجميع: تحسين بيئات العمل لضمان المساواة والشمولية.
 2. ريادة الأعمال والابتكار والريادة المجتمعية: تمكين النساء والشباب في مختلف القطاعات الاقتصادية.
 3. الاقتصاد المستدام وتعزيز الاستدامة المالية: التركيز على الاقتصاد الأخضر والأزرق.
 4. اقتصاد رعاية نوعي ومستدام: توفير بيئة داعمة تعزز مشاركة المرأة وتخفف العبء الرعائي عنها.
- كل مسار يتضمن مجموعة من النتائج المرجوة، والمؤشرات القابلة للقياس، والتدخلات السياسية المحددة، مما يضمن تقديم استجابة متكاملة وشاملة للتحديات التي تعيق بناء اقتصاد فلسطيني شامل.

4.2.1. المسار الاستراتيجي الأول، العمل اللائق للجميع

النتيجة: بيئة العمل في القطاع العام والخاص والمجتمع المدني لائقة وآمنة ومعززة للنساء في سوق العمل

المؤشرات:

1. عدد التشريعات التي تم تبينها او تعديلها او الغائها ذات العلاقة في معايير العمل اللائق.
2. مؤشر وطني يصدر سنوياً حول الالتزام في تنفيذ تشريعات وسياسات العمل اللائق المتبناه يشير الى تحسن الالتزام في تشريعات وسياسات قطاع العمل من منظور النوع الاجتماعي
3. نسبة الزيادة في اعمال التفتيش على منشآت القطاع الاقتصادي المنظم وغير المنظم.
4. نسبة الزيادة في معالجة قضايا العمل في المحاكم ونظام الشكاوى.

التدخلات السياسية ذات الأولوية

التدخل السياسي	المؤسسة القيادية	المؤسسات الشريكة الأساسية
1. إقرار قانون العمل بعد تضمينه ضمن الخطة التشريعية التوافقية بالاستناد على تحليل قضايا قطاع العمل فيما يخص التوظيف، التحرش، الاجور، الاجازات، التعاقد، العقوبات، بيئة العمل، السلامة والصحة المهنية، رعاية الطفل، شمول ذوي الاعاقة....	وزارة العدل	وزارة العمل، وزارة الاقتصاد، وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة شؤون المرأة، النقابات والاتحادات، منظمة العمل الدولية
2. وضع تدابير مؤسسية وتنظيمية لتعزيز دور النقش في وزارة العمل	وزارة العمل	النقابات والاتحادات، المؤسسات التمثيلية للقطاع الخاص، شبكات مؤسسات المجتمع المدني، وزارة الحكم المحلي، وزارة شؤون المرأة، منظمة العمل الدولية.
3. بناء قدرات وتوجهات وبرامج النقابات العمالية والمهنية للايفاء بالتزاماتها تجاه المطالبة والمساءلة لاصحاب العمل للالتزام بالتشريعات والسياسات الوطنية	وزارة العمل	الاتحادات النقابية للعمال، النقابات والاتحادات المهنية، المؤسسات الدولية، منظمة العمل الدولية، وزارة العمل، منظمات اصحاب العمل
4. رفع الوعي للنساء العاملات والباحثات عن عمل بحقوقهن وآليات المطالبة بها	وزارة شؤون المرأة	الهيئة العامة للاذاعة والتلفزيون، مؤسسات المجتمع المدني، النقابات، المؤسسات الدولية
5. توفير الاستشارات القانونية وخدمات التمثيل القانوني للنساء المنتهكة حقوقهن.	وزارة شؤون المرأة	المؤسسات النسوية، النقابات والاتحادات، مؤسسات حقوق الانسان،
6. تطوير القسم الخاص بانتهاكات العمال ضمن المرصد الوطني لمناهضة العنف لانتهاكات العمل من منظور النوع الاجتماعي.	وزارة شؤون المرأة	وزارة العمل، وزارة الاقتصاد، مؤسسات المجتمع المدني، النقابات والاتحادات، الغرف التجارية والصناعية والزراعية، منظمات اصحاب العمل.
7. وضع حوافز وتدابير خاصة لتشجيع التحول من الاقتصاد غير المنظم في قطاعات مختارة الى الاقتصاد المنظم	وزارة الاقتصاد الوطني.	وزارة العمل، وزارة شؤون المرأة، المؤسسات الدولية، منظمة العمل الدولية، النقابات والاتحادات.
8. تبني برنامج ختم المساواة لتقدير المؤسسات والشركات التي تتبنى تدابير العمل اللائق والشمول في العمل	وزارة شؤون المرأة	منظمات اصحاب العمل، وزارة الحكم المحلي، المجتمع المدني.
9. تبني تدابير خاصة من النقابات والاتحادات العمالية والمهنية لزيادة انخراط النساء في عضوية النقابات وتمثيلهن في مجالس الادارة وتفعيل دورهن	وزارة العمل	الاحزاب السياسية، الاتحادات النقابية للعمال، النقابات والاتحادات المهنية، وزارة شؤون المرأة
10. تبني مواقف وتدابير خاصة لتعزيز موقع النساء في صنع القرار والمواقع الادارية العليا في الشركات والهيئات في القطاع الخاص	وزارة الاقتصاد الوطني	وزارة العمل، وزارة شؤون المرأة، الاتحادات والنقابات

11. تفعيل دور مؤسسات العدالة في متابعة قضايا العمل والبت فيها	وزارة العدل	مؤسسات المجتمع المدني، نقابة المحامين
12. برنامج وطني يستهدف توعية وبناء قدرات النساء العاملات في القطاع غير المنظم يشمل ليس حصراً العاملات في المنازل، الزراعة، المستوطنات، من المنازل	وزارة شؤون المرأة	الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون، مؤسسات المجتمع المدني، المؤسسات الدولية، النقابات والاتحادات، وزارة العمل، منظمات اصحاب العمل،
13. تبني نظام وطني خاص في العمل المرن في القطاع العام والخاص والاهلي	وزارة شؤون المرأة	وزارة العمل، وزارة الاقتصاد، منظمات اصحاب العمل، الحكم المحلي، مؤسسات المجتمع المدني
14. تقديم الدعم الفني لشركات القطاع الخاص لمراجعة الانظمة الداخلية للموارد البشرية وتعديلها لتكون مستجيبة لمبادئ المساواة بين الجنسين ومعايير بيئة العمل اللائق	وزارة الاقتصاد الوطني	وزارة العمل، حاضنات الاعمال، منظمات اصحاب العمل
15. رصد وقياس الاقتصاد غير المنظم وشمولة في بيانات القوى العاملة والاقتصاد الكلي بما يراعي منظور النوع الاجتماعي	الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.	وزارة العمل، وزارة الاقتصاد، وزارة شؤون المرأة، مؤسسات المجتمع المدني، منظمة العمل الدولية،

4.2.2. المسار الاستراتيجي الثاني، ريادة الاعمال والابتكار والريادة المجتمعية

النتيجة، بيئة أعمال شاملة وداعمة ومعززة للنمو والاستدامة، تتيح للنساء الانخراط بفاعلية في الاعمال متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والاعمال الابتكارية ومنشآت الاقتصاد التضامني الاجتماعي

المؤشرات:

1. نسبة الزيادة في مساهمة الأعمال متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والاعمال التي تقودها نساء في الناتج المحلي الاجمالي
2. نسبة الزيادة في عدد العاملين والعاملات في منشآت الأعمال متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (تشمل التعاونيات والشركات غير الربحية).
3. نسبة الزيادة في عدد منشآت الأعمال متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والابتكارية والشركات غير الربحية التي تقودها نساء المسجلة حديثاً
4. نسبة الزيادة في التمويل الممنوح للاعمال متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والابتكارية والشركات غير الربحية التي تقودها نساء .

التدخلات السياسية ذات الأولوية

التدخل السياسي	المؤسسة القيادية	المؤسسات الشريكة الأساسية
1. مراجعة وتحديث وعصرنة المنظومة التشريعية والسياسية بما يراعي الشمول وتمكين ريادةيات ورياديين الأعمال من النمو والاستمرار وتعزيز التنافسية وفق خطة تشريعية توافقية مبنية على التحليل المراعي للنوع الاجتماعي	وزارة الاقتصاد	وزارة العمل، منظمات اصحاب الأعمال، منظمات المجتمع المدني، منظمة العمل الدولية، الاتحادات والنقابات، وزارة المالية، سلطة النقد، وزارة شؤون المرأة

التدخل السياساتي	المؤسسة القيادية	المؤسسات الشريكة الأساسية
2. تطوير منتجات وبرامج مصرفية ومالية مختصة للنساء في مختلف القطاعات وتضمين البرامج الحالية بما يضمن سياسات الشمول المالي	سلطة النقد	وزارة الاقتصاد، مؤسسات المجتمع المدني، البنوك والشركات التمويلية، وزارة شؤون المرأة، المؤسسات التمويلية
3. التثقيف المالي للنساء بشكل عام وللنساء الرياديات في الاقتصاد المنظم وغير المنظم	وزارة شؤون المرأة	مؤسسات المجتمع المدني، وزارة المالية، سلطة النقد، النقابات والاتحادات.
4. مراجعة وتحديث مستمر للخطة الوطنية للتدريب المهني والتقني بما يراعي الشمول وسوق العمل بالتركيز على القطاعات الاقتصادية الواعدة مثل الاقتصاد الرقمي، والاقتصاد الأخضر	الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني	وزارة العمل، وزارة التربية والتعليم، وزارة شؤون المرأة، مؤسسات مجتمع مدني، مؤسسات دولية
5. بناء روابط مع المؤسسات والهيئات والرياديين على المستوى العربي والدولي والشتات الفلسطيني لتبادل الخبرات وتجنيب الدعم الفني والخبرات والشراكات والترويج والتسويق لمنتجات النساء	وزارة شؤون المرأة	مؤسسات واتصالات وشبكات وطنية ذات علاقة، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، وزار الخارجية وشؤون المغتربين.
6. إنشاء ملتقى وطني لحاضنات ومسرعات الأعمال لتبادل الخبرات والمعارف وتطوير مناهج العمل وآليات التوعية والترويج للأعمال الريادية بما يراعي الشمول خاصة الوصول والاستدامة.	وزارة شؤون المرأة.	الجامعات، حاضنات ومسرعات الاعمال، صندوق التشغيل، وجميع المؤسسات ذات العلاقة.
7. تطوير برنامج للتحويل الرقمي للأعمال الريادية يركز على التوعية والتدريب والمرافقة	صندوق التشغيل الفلسطيني	الجامعات، مؤسسات اصحاب الاعمال، مؤسسات مجتمع مدني، مؤسسات دولية.
8. استحداث برنامج وطني خاص في التدريب وبناء القدرات للملتحقات في مؤسسات التعليم العالي والتدريب المهني والتقني والخريجات في مجال ريادة الاعمال والتوعية في الفرص وتقييم اداء الاعمال الريادية.	صندوق التشغيل الفلسطيني	وزارة العمل، وزارة شؤون المرأة، مؤسسات التعليم العالي، الهيئة الوطنية للتدريب المهني والتقني،
9. تضمين او استحداث برامج لرياديات الأعمال في قطاع تقليدية وواعدة مثل الزراعة، الطاقة، البيئة، اقتصاد الرعاية، التكنولوجيا والصناعة، الاتصالات، العمل عن بعد، الذكاء الصناعي	صندوق التشغيل الفلسطيني، هيئة الابداع والتميز	وزارات وهيئات الاختصاص
10. وضع خطة عمل ومتابعة لتحسين تصنيف فلسطين في مؤشر المرأة وانشطة الاعمال والقانون في مجالات السلامة، التنقل، مكان العمل، الأجور، الزواج، الوالدية، رعاية الطفل، ريادة الأعمال، الأصول، والمعاش التقاعدي.	وزارة شؤون المرأة	وزارة الاقتصاد، وزارة العمل، وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة العدل.
11. تطوير برنامج وطني يعمل على تعزيز دور المرأة في التعاونيات ومنشآت الاقتصاد التضامني الاجتماعي	هيئة العمل التعاوني	الاتحادات التعاونية، المؤسسات الدولية، منظمة العمل الدولية، مؤسسات مجتمع مدني، وزارة الاقتصاد.

التدخل السياساتي	المؤسسة القيادية	المؤسسات الشريكة الأساسية
12. وضع حوافز وتقديم الدعم الفني الخاص في تسويق المنتج المحلي وخاصة منتجات الاعمال النسوية في السوق المحلي والعربي والدولي	وزارة الاقتصاد الوطني	وزارة العمل، وزارة شؤون المرأة، مؤسسات دولية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين،
13. بناء برنامج وطني خاص في تعزيز مواصفات المنتج المحلي لمنشآت الأعمال الريادية للنساء والوصول الى شهادات الجودة والعلامة التجارية	مؤسسة المواصفات والمقاييس	مؤسسات القطاع الخاص، حاضنات ومسرعات الأعمال، وزارة الاقتصاد،
14. بناء برنامج التوعية المجتمعية بالتركيز على الفئات الاقل اهتماماً (النساء، الشباب، الاشخاص ذوي الاعاقة....) في الانخراط في الاعمال الريادية، ويشمل ذلك التضمين في المناهج المدرسية ومؤسسات التعليم الجامعي.	وزارة شؤون المرأة	مؤسسات المجتمع المدني، وزارة التربية والتعليم العالي، مؤسسات التعليم العالي، وزارة التنمية الاجتماعية.
15. وضع تدابير خاصة لتعزيز ملكية النساء للاصول والموارد والتحكم في الدخل بما يمكنها من الوصول الى الخدمات المالية وتقديم الضمانات اللازمة خاصة الاراضي والعقارات	وزارة شؤون المرأة	سلطة الاراضي، هيئة التسوية، مؤسسات المجتمع المدني، وزارة شؤون المرأة.
16. تطوير برنامج خاص في تمكين المرأة الريفية من الانخراط في الأعمال الزراعية والحرفية	وزارة الزراعة	مؤسسات المجتمع المدني، مؤسسات دولية، منظمة الاغذية والزراعة في الأمم المتحدة.
17. تطوير برنامج خاص في ريادة الاعمال والريادة المجتمعية للنساء ذوات الاعاقة	وزارة التنمية الاجتماعية	مؤسسات المجتمع المدني، صندوق التشغيل،
18. تطوير وتضمين المسابقات في مؤسسات التعليم العالي او استحداث مسابقات خاصة في ريادة الاعمال والاقتصاد الأخضر و الذكاء الصناعي	وزارة التعليم والتعليم العالي	مؤسسات التعليم العالي
19. تطوير برنامج وطني لتطوير خدمات الرعاية في المناطق البعيدة عن مراكز المدن ميسور الوصول اليه ويضمن تقديم خدمات نوعية	وزارة التنمية الاجتماعية	وزارة الحكم المحلي، وزارة شؤون المرأة، مؤسسات دولية،
20. تطوير دليل يحدث بشكل سنوي لقطاعات واعدة لريادة الأعمال تراعي النوع الاجتماعي	وزارة الاقتصاد الوطني	وزارة العمل، صندوق التشغيل

4.2.3. المسار الاستراتيجي الثالث، اقتصاد رعاية نوعي مستدام

النتيجة، اقتصاد رعاية فلسطيني منظم، يضمن تقديم خدمات رعاية نوعية وميسورة ومستدامة في جميع المناطق والفئات المستحقة ويضمن حقوق العاملين في منشآت الرعاية

المؤشرات:

1. نسبة الزيادة في منشآت الرعاية التي تم تسجيلها ومباشرة اعمالها جميع المحافظات والمواقع.
2. عدد التشريعات والسياسات الوطنية التي تم تبنيها لتعزيز قطاع الرعاية .
3. نسبة الزيادة في الملحقين في خدمات الرعاية المقدمة من منشآت مسجلة وغير مسجلة وحسب المحافظات وحسب الفئة.
4. نسبة الزيادة في عدد النساء العاملات في قطاع الرعاية.
5. معدل الفجوة في اجور العاملات والعاملين في منشآت الرعاية بالمقارنة بالحد الأدنى للاجور.
6. عدد منشآت الرعاية التي تقدم خدمات وفق مبدأ التضامن من القطاع العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني والنقابات والمجتمع المحلي.
7. نسبة الزيادة في رضا مقدمي خدمات الرعاية وملتقي خدمات الرعاية وذوهم عن نوعية وتكلفة الخدمات المقدمة.

التدخلات السياسية

التدخل السياسي	المؤسسة القيادية	المؤسسات الشريكة الاساسية
1. موائمة التشريعات الوطنية وفق خطة تشريعية تعزز الاعتراف باعمال الرعاية والمسؤوليات وحسن ادارتها والرقابة عليها وتخصيص حوافز لانشاء وإدارة منشآت الرعاية مثل الاعفاءات الضريبية والجمركية، ضمان حماية الامومة الشاملة والحماية	وزارة التنمية الاجتماعية	وزارة شؤون المرأة، وزارة الاقتصاد، وزارة العمل، منظمات المجتمع المدني، مؤسسات اصحاب الاعمال، النقابات والاتحادات.
2. تضمين مؤشرات احصائية وطنية خاصة في قياس اعمال الرعاية من منظور اقتصادي يراعي المؤشرات والمعايير الدولية ويضمن الاعتراف في اعمال الرعاية غير مدفوعة الاجر	الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني	وزارة شؤون المرأة، وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة العمل، وزارة الاقتصاد.
3. شمول الخطط والسياسات الوطنية الاقتصادية والاجتماعية لمفاهيم وقضايا وواقع اقتصاد الرعاية	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	وزارة شؤون المرأة، وزارة الاقتصاد، وزارة العمل، وزارة التنمية الاجتماعية
4. دعم وتيسير تاسيس او تطوير التعاونيات والمنشآت المجتمعية الناشطة في مجال الرعاية وخاصة في المناطق الريفية والبعيدة عن مراكز المدن ويشمل ذلك الدعم المالي والمادي والتدريب وتوفير البنية التحتية اللازمة.	هيئة العمل التعاوني	وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة الحكم المحلي، مؤسسات دولية، مؤسسات مجتمع مدني
5.		
6. حوافز وبناء قدرات وتوعية للقطاع الخاص والنقابات والاتحادات العمالية والمهنية لتبني تدابير تعزز المسؤولية الاجتماعية حول الدفع في اقتصاد الرعاية والمساهمة في تكلفة خدمات الرعاية او تنظيمها وادارتها	وزارة شؤون المرأة	مؤسسات المجتمع المدني، مؤسسات اصحاب العمل، النقابات، مؤسسات دولية، وزارة الاقتصاد، وزارة العمل
7. برنامج توعية مجتمعية يغطي الرجال والنساء والمؤسسات حول المسؤولية الجماعية لاقتصاد الرعاية ودور الرعاية المباشرة	وزارة شؤون المرأة	الهيئة العامة للاذاعة والتلفزيون، مؤسسات المجتمع المدني، مؤسسات

التدخل السياساتي	المؤسسة القيادية	المؤسسات الشريكة الاساسية
وغير المباشرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز كرامة العيش واستدامتها للجميع،		القطاع الخاص، وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة الحكم المحلي
8. العمل على منظومة متكاملة للعمل الرعائي يشمل تعريف العمل الرعائي في فلسطين ومفهومه، وسياساته واقتراح اللجنة التوجيهية الخاصة بالمؤسسات الوطنية تجاهه، والتشبيك مع المؤسسات ذات العلاقة	وزارة شؤون المرأة	وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة العمل، وزارة الاقتصاد، وزارة المالية، مؤسسات المجتمع المدني، النقابات والاتحادات، مؤسسات اصحاب العمل
9. تعزيز ادوات الرقابة والتفتيش على منشآت الرعاية وفق الانظمة والمعايير الوطنية وخاصة دور الحضانة	وزارة التنمية الاجتماعية	وزارة العمل، مؤسسات قطاع العدالة، منظمة العمل الدولية
10. وضع تدابير خاصة لتعزيز معايير العمل اللائق في منشآت الرعاية بما يشمل الانخراط في العمل النقابي، وشروط بيئة العمل والاجور والنقاع	وزارة العمل	النقابات والاتحادات، منظمات اصحاب العمل، منظمة العمل الدولية
11. تبني وتنفيذ برامج تدريب وبناء قدرات فنية وادارية ومالية مستمر ومتطور ومستجيب لاحتياجات واقع منشآت الرعاية	وزارة التنمية الاجتماعية	مؤسسات المجتمع المدني، النقابات والاتحادات
12. وضع تدابير او برنامج خاص في الحضانات المنزلية في القرى والاحياء واخضاعها للرقابة وشمولها في بناء القدرات	وزارة التنمية الاجتماعية	مؤسسات المجتمع المدني، النقابات والاتحادات
13. اعداد ومراجعة دورية لسياسة وبرنامج وطني خاص في تطوير اقتصاد الرعاية شامل لجميع الفئات ويراعي الانتشار والتوسع والمسؤولية الجماعية	وزارة شؤون المرأة	جميع الاطراف ذات العلاقة
14. رزمة حوافر مادية وغير مادية لتحويل منشآت الرعاية من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم	وزارة الاقتصاد الوطني	وزارة المالية، سلطة النقد، وزارة العمل

4.2.4. المسار الاستراتيجي الخامس، مخرجات التدريب المهني والتقني والتعليم العام واعدة وجامعة

النتيجة، التدريب المهني والتقني متطور وشامل ويراعي الاحتياجات المتجددة لسوق العمل والقطاعات الاقتصادية الواعدة.

المؤشرات:

1. نسبة الزيادة في المساقات التدريبية المقدمة من مراكز وكليات التدريب المهني والتقني التي تم تطويرها او استحداثها بناء على سوق العمل المحلي والخارجي.
2. نسبة الزيادة في الخريجين من النساء والاشخاص ذوي الاعاقة من اجمالي الخريجين في مستويات التدريب المهني والتقني الاربعة.
3. نسبة الزيادة في حصول الخريجين من مراكز التدريب المهني والتقني على وظائف او فرص التشغيل الذاتي في اعمال مرتبطة في تخصصاتهم مقسمة حسب الجنس والاعاقة.

4. نسبة الزيادة في عدد العاملين والعاملات في مراكز التدريب المهني والتقني ونسبة النساء في المراكز الادارية العليا او مواقع صنع القرار في مراكز ومؤسسات التدريب المهني والتقني.

التدخلات السياسية

التدخل السياسي	المؤسسة القيادية	المؤسسات الشريكة الأساسية
1. التسريع في اقرار قانون تدريب مهني وتعليم تقني مراعي للشمول واعداد الانظمة واللوائح التنفيذية لضمان الانفاذ وخاصة التدابير التنفيذية.	الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني	وزارة شؤون المرأة، وزارة العمل، وزارة التربية والتعليم العالي، مؤسسات مجتمع مدني، صندوق التشغيل
2. تضمين مناهج التعليم العام اهداف خاصة في ابراز اهمية ودور ومجالات التدريب المهني والتعليم التقني بما يراعي الشمول وتغيير الصورة النمطية عن مشاركة المرأة والاشخاص ذوي الاعاقة في الاقتصاد وخاصة المجالي المهني	وزارة التربية والتعليم العالي	الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، وزارة شؤون المرأة، مؤسسات المجتمع المدني،
3. توعية مجتمعية تستهدف الرجال والنساء والفتيات حول دور ومجالات التدريب المهني بالتركيز على القطاعات الواعدة	الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني	وزارة شؤون المرأة، مؤسسات مجتمع مدني، النقابات والاتحادات، مؤسسات اصحاب الاعمال، مؤسسات دولية
4. تاسيس مراكز تدريب مهني وتعليم تقني في المناطق خارج المدن تراعي التحاق النساء والاشخاص ذوي الاعاقة بما يشمل مراكز متخصصة خاصة في القطاعات الواعدة مثل قطاع التكنولوجيا والصناعة.	الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني	وزارة العمل، وزارة التربية والتعليم، وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة شؤون المرأة، مؤسسات مجتمع مدني، مؤسسات دولية
5. توسيع وتهيئة مراكز التدريب المهني والتعليم التقني لزيادة عدد الملحقين من الجنسين	وزارة العمل، وزارة التربية والتعليم، وزارة التنمية الاجتماعية	وزارة العمل، وزارة التربية والتعليم، وزارة التنمية الاجتماعية، مؤسسات المجتمع المدني
6. بناء قدرات مستمر لمراكز التدريب المهني والتقني وفق دراسة احتياجات متجددة تراعي الشمول واحتاجات الشمول خاصة من حيث المناهج، التخصصات، تطوير المصادر البشرية، البنية التحتية والمعدات، برامج المرافقة، التوجيه والارشاد المهني	الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني	وزارة العمل، وزارة التربية والتعليم، وزارة التنمية الاجتماعية، مؤسسات المجتمع المدني
7. برنامج مرافقة وتعليم مستمر ومتابعة للخريجين والخريجات من مراكز التدريب المهني والتعليم المهني	الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني	وزارة العمل، وزارة التربية والتعليم، وزارة التنمية الاجتماعية، مؤسسات المجتمع المدني، حاضنات الأعمال
8. حوافز مالية وغير مالية خاصة للفتيات الملحقات في التدريب المهني والتعليم التقني خاصة لذوات الاعاقة والنساء من المناطق بعيدة عن مراكز المدن، او الملحقات في مساقات ريادة او مرتبطة في قطاعات اقتصادية واعدة.	الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني	وزارة العمل، وزارة التربية والتعليم، وزارة التنمية الاجتماعية، مؤسسات المجتمع المدني، حاضنات الأعمال، مؤسسات دولية
9. مراجعة وتحديث دوري لاستراتيجية وطنية للتدريب المهني والتقني مستجيب للنوع الاجتماعي والتغيرات في سوق العمل	الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني	جميع الاطراف ذات العلاقة

التدخل السياسي	المؤسسة القيادية	المؤسسات الشريكة الأساسية
10. برنامج خاص في التشغيل المؤقت للخريجات من مراكز التدريب المهني والتقني	صندوق التشغيل الفلسطيني	مؤسسات دولية، مؤسسات مجتمع مدني، مؤسسات اصحاب العمل، النقابات والاتحادات،
11. مراجعة وتحديث الاحصاءات التي تتعلق في التعليم والتدريب التقني والمهني بما يراعي منظور النوع الاجتماعي	الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني	الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني، مراكز ومؤسسات التدريب المهني والتعليم التقني،

القسم الخامس، تدابير التنفيذ لتسريع الوصول للنتائج

تلتزم وزارة شؤون المرأة الفلسطينية بتبني مجموعة من التدابير التنظيمية التي تدعم تنفيذ الاطار الاستراتيجي الذي تعرضه

ستعمل وزارة شؤون المرأة في اطار مهمتها الاساسية على حشد وتوجيه الجهود الوطنية والدولية الرامية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين للوصول الى اقتصاد جامع وفق اسس الحوار وتعميق المسؤولية الجماعية والمساءلة والايفاء بالتزامات اصحاب الواجبات والشراكة الحقيقية المبنية على تعزيز المعرفة والوعي والمساءلة والشفافية.

هذه الوثيقة، وذلك في إطار رسالتها المتمثلة في: تطوير السياسات والتشريعات والقوانين، تحسين الخدمات، بناء الشبكات، وضمان المساواة بين الجنسين. تسعى الوزارة لتحقيق هذه الرسالة من خلال تعزيز التنسيق مع المؤسسات الشريكة على المستويات المحلية، الإقليمية، والدولية لضمان تحقيق الوقاية، الحماية، المشاركة، والتمكين التام للمرأة الفلسطينية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والحقوقية، بما يتيح لها ممارسة حقها في المساواة. تشكل هذه التدابير إطاراً عملياً لتحقيق التقدم المطلوب نحو اقتصاد فلسطيني جامع. من خلال تخصيص الكوادر المؤهلة، وتطوير خطط تنفيذية شاملة، وضمان التنسيق المستمر بين الشركاء، تسعى وزارة شؤون المرأة إلى تسريع تحقيق النتائج وتعزيز

المساءلة، مع الالتزام بالمرجعيات الوطنية والدولية التي تدعم رؤية العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين.

يتمشى هذا التوجه مع الرؤية العابرة للقطاعات المتفق عليها بين الشركاء الوطنيين: "مجتمع فلسطيني تسوده العدالة الاجتماعية يتمتع فيه الرجال والنساء والفتيات والفتيان بالمساواة". تستند هذه التدابير إلى المرجعيات الوطنية، بما في ذلك وثيقة إعلان الاستقلال، القانون الأساسي، الوثيقة الحقوقية للمرأة الفلسطينية، البرنامج الوطني للتنمية والتطوير 2025-2026، بالإضافة إلى المرجعيات الأممية مثل أهداف التنمية المستدامة، منهاج عمل بيجين، والاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والعمل والاقتصاد.

5.1. تخصيص كادر مؤهل لتنسيق الجهود بين الشركاء وادارة الاطار الاستراتيجي للنتائج

تعتمد وزارة شؤون المرأة مراجعة هيكلها التنظيمي لضمان تخصيص وتأهيل كادر متخصص في الاقتصاد الجامع وفق مسارات التغيير الأربعة. ستعمل الوزارة على تخصيص ما لا يقل عن أربعة من كوادرها لتولي الإشراف والتنسيق بين الشركاء، على النحو التالي:

1. مختصة/ة في ريادة الأعمال متناهية الصغر والصغيرة والأعمال الابتكارية والريادة المجتمعية، بما في ذلك التعاونيات.

2. مختصة/ة في مسار العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم.

3. مختصة/ة في مجال اقتصاد الرعاية.

4. مختصة/ة في مجال التدريب المهني والتقني والتعليم العالي.

سيتولى المختصون/المختصات مجموعة من المهام لضمان تحقيق النتائج المرجوة، بما يشمل:

1. متابعة الدراسات والأبحاث والتقارير ذات الصلة بكل مسار، وتحديد فجوات المعرفة والمعلومات.
2. تنظيم اجتماعات دورية وملتقيات لمتابعة التقدم وضمان التنسيق بين الشركاء.
3. ضمان رصد المؤشرات المتعلقة بالمسارات وتوفير البيانات والإحصاءات الرسمية.
4. الإشراف على إعداد أوراق الموقف والسياسات والمراجعات التشريعية المتعلقة بكل محور.
5. تضمين الخطط والموازنات الوزارية نتائج التدخلات السياساتية المتعلقة بالمسارات.

5.2 اعداد خطة تنفيذية لتسريع الوصول الى النتائج، وبما يعزز المسؤولية الجماعية والمساءلة عن

الاداء والنتائج .

ستعمل وزارة شؤون المرأة على إعداد خطة تنفيذية سنوية بالتنسيق مع الشركاء، تشمل تحديد الأنشطة والمخرجات اللازمة لتسريع تحقيق النتائج، وذلك عبر الخطوات التالية:

1. تحديد مخرجات وأنشطة واضحة لكل تدخل سياساتي مع تحديد الجهات المسؤولة والأطر الزمنية اللازمة للتنفيذ.
2. إعداد وتنفيذ برنامج متابعة وتقييم لكل مسار استراتيجي، مع ضمان إصدار تقارير دورية تتضمن المؤشرات المتفق عليها، وتعزيز تبادل المعرفة والدروس المستفادة.
3. تضمين الخطة التنفيذية برامج لبناء القدرات والتعليم المستمر لكادر الوزارة والشركاء، بما يدعم آليات التنسيق وبناء الروابط على المستويات المحلية، العربية، والدولية.
4. تضمين أنشطة خاصة بحشد الجهود الوطنية والدولية لدعم الخطة التنفيذية، بالتنسيق مع وزارة التخطيط والتعاون الدولي والشبكات الإقليمية والدولية ذات العلاقة.

الملحق رقم 1، المؤسسات الشريكة للوصول الى اقتصاد فلسطيني جامع

تعمل مجموعة من المؤسسات والهيئات الرسمية على تمكين النساء في مجال ريادة الاعمال والتشغيل من خلال تقديم رزمة من الخدمات تستهدف القطاعات الاقتصادية التي تنشط فيها النساء من ضمنها لا للحصر الجهات التالية:

1. **وزارة العمل:** يناط بالوزارة قيادة قطاع العمل وإدارته وتنظيم سوق العمل وتقديم الخدمات للفئات المستهدفة فيه وفق افضل الممارسات وعلى اساس التزام فلسطين في بالمعايير الدولية والعربية والتشريعات الوطنية. يقع في اطار منظومة قطاع العمل كل ما يتعلق في قضايا التشغيل والعمل اللائق، ومرونة سوق العمل، وتنظيمه واستقراره واحتياجاته من القوى العاملة المدربة والمؤهلة وعلاقات اطرافه وبما يخدم التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ويحافظ على الكرامة الانسانية. تشمل رسالة وزارة العمل تقديم خدمات مميزة للقوى العاملة من كلا الجنسين بمهنية وشفافية عالية، وتهيئتها وتشغيلها ضمن شروط العمل اللائق. تخصص وزارة العمل مجموعة الادارات والوحدات التنظيمية للايفاء بالتزاماتها وتعزيز تخصصها خاصة في مجالات، رسم السياسات، التدريب والتوجيه المهني، مراقبة تطبيق التشريعات، خدمات التشغيل، التفتيش على شروط وظروف العمل، ادارة علاقات العمل الجماعية، الاشراف على عمل النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل، الاشراف والمساهمة في توفير منظومة حديثة للحماية الاجتماعية، التشغيل الذاتي والريادي وخفض نسبة البطالة، تطوير العمل التعاوني.

2. **وزارة الاقتصاد الوطني:** تسعى الوزارة لتحسين أوضاع الشعب الفلسطيني من خلال تشكيل اطار تنموي للقطاع الخاص، يدعم ويساهم في احداث طفرة اقتصادية، تعمل على رفع مستوى معيشة المواطن ورفاهيته، وتقوم الوزارة بمشاركة الوزارات ذات العلاقة، بتكوين هيئات تشاورية مشتركة مع القطاع الخاص لرسم السياسات الاقتصادية. وتعمل على تقديم خدمات مميزة للقطاع الخاص من خلال توفير خدمة سريعة، عادلة ومريحة تركز على تطبيق التشريعات والتعليمات، وتوفير الخدمات المتعلقة بدعم تسهيل التجارة، حماية المستهلك وخلق ارتباط متبادل مع المنظمات الاقليمية والدولية، بالإضافة الى ابرام الاتفاقات التجارية لصالح القطاع الخاص. وتوفير البرامج الماليه والمساعدات الفنيه لمؤسسات القطاع الخاص. وتقديم خدمات مميزة للقطاع الخاص في هذه المجال، و.اعتماد خدمه الالكترونية ونظام المعلومات الالكتروني، لتوفير خدمه سريعة ومناسبة، للمواطنين والشركات والمؤسسات الفلسطينية، وتطبيق التشريعات والقوانين بأسلوب بسيط ومتناسق، وعلى مستوى يكون مرضيا ومحترما من القطاع الخاص

3. **وزارة الزراعة الفلسطينية** ومنظمات المجتمع المدني الناشطة في القطاع الزراعي: تعمل وزارة الزراعة ومؤسسات المجتمع المدني العاملة في القطاع على تقديم الدعم الفني والمالي للنساء والرجال في الاعمال الزراعية ودعم التصنيع الزراعي، وتنظيم الأسواق بما يمكن الريادة والاستثمار في منشآت الأعمال الزراعية، والتوجه لأنماط زراعية ذات قيمة وجدوى اقتصادية لدى شريحة نامية من المستهلكين المحليين والعالميين.

4. **مؤسسة المواصفات المقاييس والغرف التجارية ومؤسسات واتحادات القطاع الخاص والبلديات:** تنشط مجموعة من المؤسسات الرسمية والاتحادات والهيئات والبلديات في تعزيز البيئة الممكنة لشركات ومنشآت القطاع الخاص ودعم المنتج الوطني في الاسواق المحلية والخارجية وتسجيل المنشآت التجارية وشهادات المنشأ للمنتجات وخدمات تمثيل القطاعات والضغط والمناصرة والمشاركة في الحوار ما بين القطاعين العام والخاص في كل ما يتعلق بالسياسات والخطط الاقتصادية.

5. **وزارة الاتصالات والاقتصاد الرقمي ومنظمات المجتمع المدني ومؤسسات التعليم العالي ذات العلاقة:** تكمن مهمة الوزارة باعداد البنية التحتية والقانونية والتنظيمية لتوفير خدمات الكترونية متكاملة والنهوض بالاقتصاد الرقمي وتعزيز دور القطاع ومساهمته في تحقيق التنمية الاقتصادية والمجتمعية المستدامة، وتساندها في ذلك مجموعة من الشركات الوطنية ومنظمات واتصالات مؤسسات المجتمع المدني وكليات ومراكز في الجامعات وحاضنات ناشطة في المجال.
6. **صندوق التشغيل الفلسطيني:** يساهم صندوق التشغيل في دعم التنمية الاقتصادية من خلال توفير التمويل للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، مما يعزز فرص العمل في القطاعات المختلفة. يركز الصندوق على دعم ريادة الأعمال، خاصة للنساء والشباب، ويوفر قروضاً ميسرة لتحفيز النمو المحلي. كما يساهم في تدريب الأفراد وتطوير مهاراتهم لزيادة جاهزيتهم لسوق العمل ويخفف من نسب البطالة.
7. **هيئة العمل التعاوني:** تعمل هيئة العمل التعاوني على تعزيز الدور التنموي والاقتصادي والاجتماعي للتعاونيات في فلسطين، من خلال إعادة تنظيم والإشراف على الحركة التعاونية وتطويرها. تهدف الهيئة أيضاً إلى تمكين المرأة والشباب، ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى تعزيز التنسيق مع الوزارات والمؤسسات المعنية والمشاركة في التعاون مع المنظمات التعاونية العربية والدولية.
8. **وزارة المالية:** تعزيز السياسات المالية والضريبية بما يشجع الريادة والابتكار ويحفز انتقال الأعمال من القطاع غير المنظم إلى القطاع الرسمي.
9. **سلطة النقد:** تطوير جوانب السياسة النقدية بما يشجع تمويل قطاع الاعمال والشركات الناشئة، بما في ذلك من خلال تعزيز الشمول المالي، وتشجيع الابتكار في مجال حلول الدفع الإلكترونية.
10. **وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي:** تعزيز ثقافة الريادة في جميع مراحل التعليم، وتعزيز ورفع مستوى التعليم في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في التعليم الأساسي والتقني والتعليم العالي، وتعزيز ثقافة الريادة في برامج التعليم العالي، وتعزيز التكامل ما بين الصناعة والتعليم العالي وخصوصاً بما يتعلق بدعم التعليم والبحث العلمي لتطوير الصناعة والابتكارات فيها.
11. **وزارة شؤون المرأة والمؤسسات النسوية :** تعمل على توجيه برامج تمكين المرأة نحو تعزيز ثقافة الريادة والتشغيل الذاتي، مع التركيز بشكل خاص على القطاعات التقنية والقطاعات التي تشغل نساء بكثافة . كما تدعم الوزارة العمل الحر عن بعد من خلال الانترنت بمختلف أشكاله، مما يتيح للنساء فرصاً أكبر للتمكين الاقتصادي من خلال منصات العمل الرقمي.
12. **المجلس الاعلى للشباب والرياضة والمؤسسات الشبابية:** توجيه برامج تمكين الشباب باتجاه تشجيع ثقافة وممارسة الريادة والتشغيل الذاتي، وخصوصاً في القطاعات التقنية والقطاعات كثيفة العمالة
13. **سلطة الطاقة والموارد الطبيعية:** توفير احتياجات الطاقة للقطاعات الانتاجية، تشجيع الابتكار في قطاع الطاقة وتقنيات الطاقة المتجددة، وخصوصاً للشركات الناشئة والتي ترأسها أو تشغل النساء والخريجين الجدد من الشباب. وتوفير تسهيلات للابتكارات التي تمثل حلولاً للطاقة في القطاعات المختلفة لتشجيع تبيينها من قبل المنشآت الإنتاجية.
14. **سلطة المياه الفلسطينية:** توفير المياه بما يضمن تلبية احتياجات تطوير قطاع الأعمال في القطاعات التي تعتمد على المياه، بما في ذلك تشجيع الابتكار في مجالات توفير واستخدام وتوزيع موارد المياه من المصادر غير التقليدية

15. **وزارة الخارجية و المغتربين:** بناء الشراكات الاقتصادية الدولية وفتح الأسواق للمنتجات والخدمات فلسطينية المنشأ، وتفعيل اتفاقات التجارة مع العديد من الدول، وتوفير المعلومات حول الأسواق من خلال توسيع وتفعيل دور القناصل التجاريين الملتحقين في سفارات فلسطين
16. **وزارة التنمية الاجتماعية:** تمكين الفقراء والفئات المهمشة والمستضعفة من خلال مبادرات التمكين الاقتصادي والتشغيل الذاتي.
17. **سلطة جودة البيئة:** تشجيع الاستثمارات في الحلول البيئية ومعالجة وتدوير المخلفات الصناعية والتجارية بشكل مبتكر.
18. **المؤسسة الفلسطينية للتمكين الاقتصادي:** مؤسسة وطنية مستقلة تقدم حزمًا متكاملة ومتنوعة من الأنشطة والتدخلات التنموية التي تهدف إلى تمكين الفئات المهمشة والضعيفة اقتصاديًا واجتماعيًا من خلال الشراكات مع المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والقطاع الخاص، من خلال برامج تشمل بناء القدرات، والشبكات، والدعم الفني والمادي، ويجري تنفيذها بواسطة كادر مؤهل ومبدع.
19. **المجلس الأعلى للإبداع والتميز:** مؤسسة رسمية تعنى في تنسيق العلاقة ضمن منظومة الإبداع الوطنية وضمان التكامل والشمولية بينهما، ويشكل المجلس حلقة الوصل مع المؤسسات التي ترعى الإبداع إقليمياً وعربياً، ويهتم المجلس بكل مجالات الإبداع العلمي العلمية والفنية والمرتبطة مباشرة في العلوم والتكنولوجيا، واحتضان ورعاية الاستثمار في المشاريع الإبداعية وتمكينها لتصبح شركات ناشئة ومزدهرة.
20. **منظمات الامم المتحدة والمؤسسات والهيئات الدولية:** تنشط مجموعة من منظمات الامم المتحدة والهيئات والمؤسسات الدولية في تقديم الدعم الفني والمالي للمؤسسات الناشطة في مجال التمكين الاقتصادي بشكل عام او بشكل خاص للناس.
21. **المؤسسات الدولية ومؤسسات المجتمع المدني:** تنشط العديد من المؤسسات الدولية في مجالات تنموية متعددة ويتركز جهد الكثير منها على تنفيذ برامج تستهدف التمكين الاقتصادي للنساء والشباب في قطاعات مختلفة. تنفذ هذه المؤسسات مشاريعها بالشراكة والتنسيق مع الوزارات المعنية وكذلك مع مؤسسات المجتمع المدني والخاص ذات العلاقة، حيث تقدم خدمات بناء القدرات، تطوير المنتجات، التوعية والتشبيك والتسويق، والمساعدات النقدية وغير النقدية.
22. **الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني:** يناط في الجهاز مسؤولية اصدار التقارير الاحصائية ذات العلاقة في كافة القطاعات ومن ضمنها الاحصاءات المتعلقة بالمرأة والرجل .
23. **الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني:** تتولى الهيئة الاشراف على مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، كذلك رسم السياسات المتعلقة بمؤسسات التدريب المهني والتقني ووضع الخطط الاستراتيجية للنهوض بمستوى الخدمات لهذا القطاع وتطويره.
24. **وزارة الصناعة الفلسطينية:** تسعى الوزارة الى زيادة مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي وتوفير فرص عمل جديدة للشباب الفلسطيني، وتنويع القاعدة الإنتاجية الفلسطينية، وتعزيز قدرة الاقتصاد الفلسطيني على مواجهة التحديات وتركز مهامها على وضع وتنفيذ السياسات الصناعية، تقديم الدعم المالي والفني للمصانع، وتطوير البنية التحتية الصناعية، وتسهيل الإجراءات المتعلقة بالصناعة، والترويج للمنتجات. تنمية الموارد البشرية الصناعية