

Assessment Study on Barriers to Entrepreneurship and self-employment for Women with Disabilities

دراسة تقييمية للمعوقات التي تواجهها النساء ذوات الإعاقة
في الريادة والتشغيل الذاتي في سوق العمل الفلسطيني

كانون ثاني 2022





مؤسسة قادر للتنمية المجتمعية

دراسة تقييمية للمعيقات التي تواجهها النساء ذوات الإعاقة في الريادة والتشغيل الذاتي في سوق العمل الفلسطيني

إعداد: د. عبير إسطنبولي

عندليب العطاونة

كانون ثاني 2022

تم إنتاج هذا البحث بتمويل من حكومة كندا بالشراكة مع أوكسفام وتنفيذ مؤسسة قادر. محتويات هذا البحث هي مسؤولية مؤسسة قادر وحدها وليس بالضرورة أن تعكس آراء حكومة كندا وأوكسفام.

3	ملخص تنفيذي
4	القسم الأول: المقدمة والمنهجية
5	أهمية الدراسة
6	أهداف الدراسة
6	الأهداف الفرعية
6	منهجية الدراسة
8	القسم الثاني: خلفية وسياق الدراسة
8	أولاً: نظرة عامة في السياق الفلسطيني
8	ثانياً: نبذة حول واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين
10	ثالثاً: المعوقات التي تحد من وصول الأشخاص من ذوي الإعاقة الى سوق العمل
11	رابعاً: التشريعات والقوانين والسياسات الوطنية الفلسطينية
12	خامساً: منظومة البيئة الريادية في فلسطين
14	سادساً: الريادة النسوية والمشاركة في سوق العمل من منظور حقوقي
15	القسم الثالث: عرض وتحليل النتائج
29	القسم الرابع: نتائج عامة واستنتاجات
30	القسم الخامس: التوصيات
33	قائمة المصادر والمراجع

ملخص تنفيذي:

هدفت الدراسة الى فهم الحواجز والعقبات التي تعترض مباشرة الأعمال الحرة والتشغيل الذاتي للنساء ذوات الإعاقة في فلسطين، حيث تقدم الدراسة فهما معمقا من خلال التحليل والتقييم لمجموعة العقبات التي تواجه النساء ذوات الإعاقة في إنشاء وتطوير مشاريعهن ودخول سوق العمل الفلسطيني. كما تقدم الدراسة أيضا مبادرة تهدف الى فحص ما تقدمه الريادة كحل للنساء من ذوات الإعاقة في إيجاد فرصة عمل في سوق العمل الفلسطيني. وتقدم توصيات لأصحاب المصلحة وصانعي القرار للمساهمة في تحسين منظومة البيئة الريادية في فلسطين للنساء ذوات الإعاقة بشكل خاص.

اعتمدت الدراسة على منهجية الوصف والتحليل من خلال التركيز على الأسلوب الكمي والكيفي في جمع البيانات، تم تطوير استمارة مقابلة تتضمن مجموعة من الأسئلة لفحص الجوانب المحددة المتعلقة بالمعيقات التي تواجهها النساء الرياديات ذوات الإعاقة في البيئة الريادية في فلسطين. وتم تنفيذ البحث الميداني من خلال إجراء مقابلات شخصية وجها لوجه، ومقابلات من خلال الهاتف، ومقابلات عبر تقنية ((Zoom). استهدف فريق البحث في المقابلات مؤسسات حكومية (3) حيث تم استهداف كل جهة على حدة لتقديم نبذة تعريفية عن كل جهة وطبيعة عملها، والبرامج والمشاريع التي تنفذها، إضافة الى مؤسستين اقتصرت المعلومات عن طبيعة عملها على ما توفر على مواقعها الإلكترونية. وتم أيضا عمل مقابلات مع الجهات التي تقدم خدمات ريادة الأعمال حسب موقعها في منظومة ريادة الأعمال ((ecosystem وهي: مؤسسات التمويل والإقراض (4 مؤسسات)، وحاضنات ومسرعات الأعمال (3)، مشاريع الممولين في مجال الريادة للتعرف على الخدمات والبرامج التي تقدمها للنساء الرياديات بشكل عام وللنساء الرياديات ذوات الإعاقة بشكل خاص. كما قام فريق البحث أثناء البحث الميداني بإجراء مقابلات جماعية عبر آلية (زووم) مع ممثلين لعدد من المؤسسات الأهلية والدولية (4) للتعرف على تصوراتهم من خلال طرح أسئلة حول برامج يتم تنفيذها وخدمات يتم تقديمها للنساء الرياديات ذوات الإعاقة، تم تعزيز البحث من خلال عمل مقابلات معمقة مع مجموعة من النساء الرياديات ذوات الإعاقة من مناطق جغرافية مختلفة (4 دراسات حالة) ومن خلال ورشات العمل المركزة (2) حيث تم استعراض تجاربهن الخاصة في ريادة الأعمال وإنشاء المشاريع.

وتوصلت النتائج أن جاهزية عناصر البيئة الريادية في فلسطين لا تزال غير ممكنة بالشكل المطلوب حيث تعاني غالبية النساء الرياديات من ذوي الإعاقة من صعوبة الوصول الى التمويل وتفقر الى المعرفة والدراية الكافية بالبرامج المقدمة من منح وقروض. كما تفقر حاضنات الأعمال لبرامج خاصة تعنى بالنساء الرياديات من ذوي الإعاقة من حيث الخدمات المقدمة.

كما بينت الدراسة أن واقع التشريعات والسياسات العامة والقوانين التي تدعم قطاع الريادة لا تزال بحاجة الى مراجعة حثيثة وسن قوانين مع تبعات ملزمة من جهات الاختصاص لشمول الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء من ذوي الإعاقة بشكل خاص في سوق العمل الفلسطيني، إذ لا بد من نصوص قانونية تدعم بشكل مباشر عمل الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء منهم بشكل خاص وتوفير كل الإمكانيات الخاصة المتعلقة بالتسهيلات كالحماية الاجتماعية، وقوانين العمل الخاصة بالنساء من ذوي الإعاقة مع مراعاة الجوانب الحقوقية.

كما أكدت نتائج المسح والبيانات النوعية على تزايد العنف الاقتصادي الناجم عن الاستبعاد والإقصاء للنساء ذوي الإعاقة من سوق العمل. وعدد قليل من النساء الرياديات يمكنهن كسر حاجز الخوف والخجل والاندماج في المجتمع من خلال خوض تجارب لإنشاء مشاريع خاصة بهن ومواجهة التحديات المجتمعية التي تتمثل بالنظرة الدونية لهن، وما يتعرضن له من عنف نفسي في أغلب الأحيان.

وكانت أهم المعيقات التي تحد من مشاركة النساء من ذوي الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني وبالأخص في النشاط الريادي والتشغيل الذاتي صعوبة الوصول الى الأسواق والتمويل وخدمات الاحتضان، ناهيك عن تقبل المجتمع للنساء ذوات الإعاقة وعملهم ومنتجاتهم. إضافة الى نقص الخبرات المهنية وعدم توفر تدريب مهني ذو خصوصية يراعى به حاجات النساء ذوي الإعاقة. وغياب الدعم المجتمعي والموثوق الاجتماعي والثقافي المتمثل بالنظرة الدونية للأشخاص ذوي الإعاقة وللنساء بشكل خاص.

وأخيرا، لا تزال منظومة قطاع الريادة في فلسطين تعاني من مجموعة من النواقص والتي تنعكس على قدرتها على لعب دور حقيقي في خلق شركات ناشئة وخلق فرص عمل للنساء بشكل عام وللنساء ذوات الإعاقة بشكل خاص. ولا يوجد امتيازات خاصة للنساء ذوات الإعاقة ولا يكاد لهن وجود واضح في البرامج المقدمة من الجهات المختلفة إذ أن الموضوع مهم من كثير من القطاعات وحتى المانحين.

تعاني النساء الرياديات ذوات الإعاقة من صعوبة الوصول الى المعلومات ونقص المعرفة والدراية الكافية لإنشاء مشاريعهن والوصول الى الموارد من منح وقروض أو خدمات الاحتضان على وجه الخصوص. وتفقر حاضنات الأعمال لبرامج خاصة تعنى بالنساء الرياديات ذوات الإعاقة من حيث الخدمات المقدمة.

تلخصت أهم توصيات الدراسة بما يلي: تكثيف الجهود والتنسيق بين المؤسسات المختلفة في البيئة الريادية الفلسطينية، بحيث تسعى جميع المؤسسات الأهلية والدولية التي تعمل في مجال الريادة للتنسيق والتعاون في التشبيك والضغط على الحاضنات لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة في برامجهم، للاستفادة من خدمة الاحتضان والجوانب الأخرى. تعزيز مزاولة النساء للأعمال الحرة وتشجيعهن على روح المبادرة، والحد من المخاطر ذات الصلة بالمعرفة والثقافة؛ والتعليم من خلال موائمة البرامج والمناهج. تعزيز دور المؤسسات التي تعمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل خاص من خلال دورها الأساسي لتقديم خدمات الإرشاد والتدريب وتوفير جميع اللوجستيات المناسبة وتوفير الخبرة في التعامل. تخصيص برامج خاصة لكل نوع من أنواع الإعاقة / الصعوبة بحيث يسهل التعامل معهم حسب طبيعة الإعاقة وتسهيل تحديد الاحتياجات اللازمة لكل نوع.

القسم الأول: المقدمة والمنهجية

في السنوات الأخيرة، حظي دور الرياديين ومنظمي المشاريع الصغيرة والمتوسطة بالاهتمام، لا سيما في الاقتصادات النامية. حيث تسهم هذه المشاريع في زيادة الإنتاجية، وخلق فرص العمل، وتعزيز الابتكار وتدويل الأعمال التجارية. هناك عدد متزايد من الجهات الفاعلة في مجال تنظيم المشاريع داخل الاقتصادات الإقليمية، لذلك من الضروري التحول عن التركيز على مجالات محددة إلى فهم أكثر شمولاً للبيئة التي يعمل فيها منظمو المشاريع (الرياديين) والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، وهو ما يسمى بالنظام الإيكولوجي لتنظيم المشاريع. وفي فلسطين، وبسبب محدودية الموارد وارتفاع معدل البطالة، أصبحت مباشرة الأعمال الحرة والتشغيل الذاتي أولوية وطنية وفرصة للأفراد الباحثين عن الثروة. ويعتبر مسح مكونات النظام الإيكولوجي هو الأساس لإدارة وتقييم ظروف وأداء تنظيم المشاريع في فلسطين. يظهر الاستقصاء الذي اعتمد على فحص وتحليل عناصر النظام الإيكولوجي في فلسطين وفقاً للمجالات التالية: السياسات، والأسواق ورأس المال والمهارات البشرية، والثقافة والدعم، أن فلسطين لا تزال قيد التطوير وفي مراحل مبكرة للريادة. كما أن الجهود التي تبذلها السلطات والجهات الحكومية لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة لا تزال محدودة، إلى جانب ضعف سوق الأعمال، وعدم فعالية سوق الائتمان، والدور المحدود للمؤسسات الداعمة العاملة في فلسطين (كركي، 2021).

من جانب آخر، تعتمد الريادة ومباشرة الأعمال الحرة على الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية في البيئة التي تعمل بها. حيث يمكن لهذه الظروف إما أن تشجع الأعمال الريادية وتنظيم المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتؤثر على فعالية نموها لتصبح مشروعاً أكثر رسوخاً لتوليد الدخل وفرص العمل، وإما أن تقيدها (2021GEM) ويشير تقرير الريادة العالمي (2021) ومن خلال فحص مؤشر الريادة في العام 2020 أن هناك اختلاف كبير في نسبة الأشخاص الذين يرون أن هناك فرص جيدة لبدء عمل تجاري في بلادهم. وإذا ما قورنت النتائج للعام 2019 يتبين أن هذه النسبة انخفضت بأكثر من الثلثين لاقتصادات المبادرة العالمية. ومن جانب آخر، في العام 2020 تشير الأدلة أن نسبة المبادرات للبدء بعمل تجاري أو عمل حر للنساء على وجه الخصوص انخفضت بشكل حاد مقارنة بأقرانهم من الرجال، وربما يعود سبب ذلك إلى تحمل النساء عبئاً أكثر ثقلاً مع الواجبات المنزلية والتعليم المنزلي خاصة أثناء فترة جائحة كورونا.

وتشير التقارير الدولية والدراسات المحلية أيضاً أن هناك تدني لنسبة انتشار ريادة الأعمال للمرأة الفلسطينية بشكل عام، حيث لا تزال فجوة النوع الاجتماعي واضحة على مستوى المشاركة في القوى العاملة ومعدلات الأجور والبطالة، حيث بلغت نسبة مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني 19% وفقاً لتقرير مركز الإحصاء الفلسطيني للعام 2021، وتشير الإحصاءات المتوفرة إلى تدني مشاركة النساء الفلسطينيات في سوق العمل وارتفاع نسب البطالة بين النساء مقابل الرجال. وتشير الإحصاءات أيضاً أن عمل النساء يتركز في مجالات محددة أهمها الزراعة والخدمات، ولا يزال انخراط النساء كبيراً في العمل غير المأجور، وهذا بطبيعة الحال له آثاره المتعلقة بالتمكين الاقتصادي والاجتماعي. ولعل تدني مشاركة المرأة في القوى العاملة مرتبط بعدد من الأسباب الاقتصادية، وفي قدرة سوق العمل الفلسطيني على استيعاب العرض من القوى العاملة النسوية، وعوامل الطرد للمرأة خصوصاً تدني الأجور، وانخراط النساء في العمالة المهمشة، وأسباب اجتماعية مرتبطة بدخول المرأة إلى سوق العمل في سن متأخرة بالمقارنة مع الذكور، ناهيك عن أسباب ثقافية تتمثل في محدودية المهن والأنشطة الاقتصادية التي تنافس المرأة عليها (شبانة والصالح، 2008). ومن الملاحظ أن مشاركة النساء الفلسطينيات في الأعمال الريادية هي الأقل مقارنة بأقرانها من الدول العربية، وعلى المستوى العالمي أيضاً (عبد الله وحتاوي، 2014).

حيث يشير تقرير رصد الريادة العالمي أن فلسطين هي من أسوأ المناطق لرياديات الأعمال، حيث حازت على الترتيب 58 من بين 67 دولة في العالم من حيث ريادة النساء في المراحل المبكرة (التي لم يمض على تأسيسها 42 شهراً)، وكذلك تعد ثاني أسوأ منطقة للريادة في المراحل المستقرة للمشاريع الريادية (التي مضى على تأسيسها أكثر من 42 شهراً). حيث بلغ معدل النشاط الريادي في المراحل المبكرة للنساء في فلسطين نحو 3.4% فقط مقارنة مع 16% للرجال في العام 2012. ويعد واقع ريادة الأعمال في أوساط النساء الفلسطينيات ضعيفاً مقارنة مع ريادة الأعمال في أوساط النساء في الدول الأخرى، ويتصف الواقع

الريادي للنساء بالضعف النسبي مقارنة بأقرانهم من الرجال (تقرير رصد الريادة العالمي، 2012). وقد يعزى انخفاض معدلات مشاركة المرأة في العمل الريادي إلى الصعوبات التي تواجهها النساء عند البدء بمشاريع جديدة تحول دون تطوير أعمالهن التجارية القائمة (عبد الله وحتاوي، 2014)، مثل الحصول على ائتمان مالي، نقص الدعم الرسمي والحكومي، والفقر (صادق وآخرون، 2011)، والافتقار إلى دعم وتشجيع النساء على المشاركة في تنظيم المشاريع وريادة الأعمال التجارية، والافتقار إلى التنقيف في مجال تنظيم المشاريع والدعم الاجتماعي. كل هذه العوامل مجتمعة يمكن أن تقصر المدى المحدود لمشاركة النساء في أنشطة تنظيم المشاريع. من ناحية أخرى، يهيمن الرجال على المجتمع الفلسطيني حيث تكون المرأة غير قادرة على المنافسة وينتهي بها الأمر في الغالب في الصناعات التقليدية الأقل قدرة على المنافسة من القطاعات الأخرى (عبد الله وحتاوي، 2014).

ومن جهة أخرى، لا تزال بيئة الأعمال الريادية في فلسطين تفتقر إلى السياسات والقوانين التي تشجع الاستثمار حيث أن هناك فجوة كبيرة بين قانون تشجيع الاستثمار وطبيعة الاقتصاد الفلسطيني، حيث لا يدعم قانون الاستثمار المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر التي تعتبر عنصراً أساسياً لمكونات الاقتصاد الفلسطيني، أما جهات التمويل فتضع شروطاً تعجيزية ومتطلبات من أوراق ثبوتية وكفالات مالية، ناهيك عن الوضع السياسي العام في فلسطين الذي تسيطر عليه سلطات الاحتلال الإسرائيلي الذي يمثل بإجراءات منع الحركة وصعوبات التنقل الداخلي بين القرى والمدن، الذي بدوره يزيد من التحديات أمام الجهات المعنية لتكثيف الجهود من أجل تحقيق التوازن وتشجيع الريادة التي تنعكس بشكل إيجابي على تخفيض معدلات البطالة والتشجيع على الابتكار الأمر الذي يؤدي إلى النمو الاقتصادي (منتدى الأعمال الفلسطيني، 2014).

تحتاج المشاريع الريادية لبيئة داعمة وقوانين وتشريعات حكومية تشجعها وأنظمة تسهل عملها وتساعد على النهوض والتطور، ويبدأ دور هذه البيئة من تنشئة أفراد يؤمنون بأهمية المخاطر المحسوبة في العمل المستقل، وتكمل دورتها لتصل للدعم المالي الذي يشكل العصب الذي يدعم الريادي في بداية مشروعه، فالاهتمام بالرياديين والمشاريع الريادية يعتبر من أكثر الأمور المميزة لاقتصاديات الدول المتطورة حيث يساعد في تطوير الاقتصاد ويقلل من معدل البطالة، بينما تعتبر الدول النامية أقل اهتماماً بالريادة بل وتعاني من الكثير من الصعوبات والعوائق التي تحول دون نجاح الرياديين عند إنشاء مشاريعهم، ووفقاً لمؤشر رصد الريادة العالمي فإن الريادة في فلسطين لا تزال في مراحل مبكرة تحرك اقتصادها عوامل الإنتاج بينما تسعى الريادة إلى زيادة الابتكار والنمو الاقتصادي وتقليل معدل البطالة (GEM, 2012).

تشير الدراسات إلى محدودية في الجهود التي تبذلها الجهات الحكومية ذات الصلة لدعم المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، إلى جانب ضعف سوق الأعمال، وعدم فعالية سوق الائتمان، والدور المحدود للمؤسسات الداعمة العاملة في فلسطين، بالإضافة إلى عرقلة الثقافة الوطنية لأداء تنظيم المشاريع بسبب تقاليدها العميقة الجذور. وعلاوة على ذلك، الفجوة بين التعليم التقليدي وما ينبغي أن يكون عليه لتحسين مهارات تنظيم المشاريع، كلها عوامل تشير أن فلسطين لا تزال في مرحلة التخلف في تنظيم المشاريع الريادية ولا تزال المبادرات والمشاريع في مراحلها الأولى والمبكرة للريادة (كركي، 2021).

ومن جانب آخر، بالرغم من إعلان دولة فلسطين في الالتزام بمبادئ الأمم المتحدة وأهدافها، وبالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والالتزام بأسس العدل الاجتماعي والمساواة وعدم التمييز في الحقوق العامة بما فيها صيانة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أن الخطط الوطنية لتعزيز مشاركة ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في دولة فلسطين، وأتاحه المجال أمامهم لا تزال ضعيفة من حيث التطبيق، بالرغم من وجود برامج ومبادرات من مؤسسات المجتمع المدني للمساهمة في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في كافة المجالات، وأحدها مجال ريادة الأعمال، حيث تدعم بعض برامج هذه المؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة للنهوض بأفكارهم التجارية وترسيخها وبدء العمل بمشاريعهم الخاصة وتسهيل الوصول إلى الموارد من خلال حاضنات الأعمال المتخصصة والتمويل المناسب، إلا أنها أيضاً لا تزال لا تفي باحتياجات وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث الدعم القانوني والاقتصادي والاجتماعي. من هنا سنتناول الدراسة الحالية الجوانب المتعلقة بمكونات النظام البيئي لقطاع الريادة مع التركيز على معيقات الريادة للنساء ذوات الإعاقة في فلسطين.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة كونها تركز على البعد النسوي وريادة الأعمال والبيئة الحاضنة للنساء ذوات الإعاقة في فلسطين، وتسلط الضوء على مكونات وعناصر النظام البيئي للريادة من خلال العلاقة بين مختلف الجهات والمؤسسات الفاعلة التي تشارك في توفير التمويل والدعم الفني، والتعليم، والتشريعات والقوانين، ووسائل الإعلام، والقطاع الخاص والمؤسسات المانحة، ومنظمات دعم تنظيم المشاريع، كما تأتي أهمية الدراسة أيضاً من خلال تسليط الضوء على العوائق القانونية، والاقتصادية والاجتماعية والثقافية المختلفة التي تواجه النساء الرياديات من ذوي الإعاقة، كون الريادة ومباشرة العمل بالمشاريع هي إحدى العوامل الأساسية التي تساهم في التمكين الاقتصادي والاجتماعي وتحسين سبل العيش للنساء ذوي الإعاقة، وفي تعزيز نيل النساء لحقوقهن الاقتصادية، دليل عملي لدعم هذا الحق، ومن حيث استقلاليتهن الاقتصادية، كما ستساهم الدراسة في وضع التوصيات أمام أصحاب القرار

للمساهمة في خلق بيئة ريادية ممكنة وحاضنة لريادة الأعمال للنساء الرياديات من ذوي الإعاقة، كما ستشكل هذه الدراسة مرجعاً هاماً للمعلومات لجهات الاختصاص وصناع القرار، ومن ناحية تطبيقية كأساس مرجعي لوضع تدابير وتوجيهات وبناء التدخلات لأصحاب القرار من الجهات المختصة في دعم وتفعيل حقوق النساء وبالأخص ذوات الإعاقة للانخراط في سوق العمل.

أهداف الدراسة:

اكتسب موضوع ريادة الأعمال والتشغيل الذاتي أهمية خاصة كونه يشكل فرصة للشباب والنساء لإيجاد فرص عمل ذاتية في ظل البطالة وتداعياتها، كما أن تسليط الضوء على ريادة الأعمال للنساء ذوات الإعاقة يتضمن تعقيدات اقتصادية اجتماعية وسياسية في السياق الفلسطيني، وله أبعاد تنموية مهمة، ويعتبر من الأمور الحساسة على الصعيدين الاجتماعي والثقافي. تأتي هذه الدراسة لتركز على جوانب محددة ومهمة في مكونات منظومة البيئة الريادية الفلسطينية، حيث سيتم دراسة وتحليل هذه المكونات والعناصر التي تشمل السياسات والتشريعات والقوانين، والحوافز المقدمة لتشجيع الاستثمار الخاص في الريادة والابتكار والعمل الحر، والموارد البشرية في هذه المؤسسات ومواصفات الخدمات والبرامج المقدمة من مؤسسات الإقراض والتمويل ومن حاضنات ومسرعات الأعمال التي توفر خدمات الدعم الفني والمالي لمباشرة الأعمال الريادية للنساء ذوات الإعاقة، كما سيتم التعرف على المعوقات التي تواجه النساء الرياديات من خلال دراسة نماذج واقعية في المجتمع الفلسطيني بهدف تحقيق الأهداف التالية:

الهدف العام: التعرف على واقع منظومة البيئة الريادية في فلسطين، وفحص المعوقات والتحديات التي تواجهها النساء الرياديات ذوات الإعاقة في ريادة الأعمال والتشغيل الذاتي.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مدى جاهزية مكونات البيئة الريادية في فلسطين للتعامل مع النساء الرياديات من ذوي الإعاقة.
2. دراسة وتحليل واقع التشريعات والسياسات العامة لدعم قطاع الريادة، بالتركيز على تلك المتعلقة بالنساء ذوات الإعاقة من منظور حقوقي.
3. تفحص وتحليل أهم المعوقات التي تحد من مشاركة النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني وبالأخص في النشاط الريادي والتشغيل الذاتي.
4. تحديد الشواهد والأدلة والحقائق التجريبية للمعوقات التي تواجهها النساء ذوات الإعاقة عند مباشرة مشروع تجاري وأثناء عملهن بمشاريعهن الخاصة.
5. تقديم توصيات هادفة للمساهمة في وضع حلول لتحسين وخلق بيئة تمكينية للعمل الريادي مع مراعاة احتياجات النساء من ذوي الإعاقة.
6. وضع توصيات لجهات الاختصاص وذوي العلاقة من صناع قرار ومسؤولين وأصحاب حقوق للتعامل مع المعوقات التي تواجه النساء الرياديات من ذوي الإعاقة وتحد من مشاركتهم في سوق العمل الفلسطيني.

منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على أسلوب البحث المركب الذي يجمع ما بين الوصف والتحليل والتشخيص التشاركي لتحقيق واقعية أكبر، كونه يؤسس لبناء مجموعة من الحقائق والبيانات المبنية على دلائل وتشخيص واقعي من خلال الفحص والتحليل للتجارب الريادية الفلسطينية للنساء ذوات الإعاقة، وكونه يركز أيضاً على النهج التشاركي لتعزيز البحث في تحليل الجوانب المحددة التي تعكس الأهداف، تم الاعتماد على الأسلوب الكمي والكيفي لجمع البيانات، تم تطوير استمارة مقابلة تتضمن مجموعة من الأسئلة لفحص الجوانب المحددة المتعلقة بالمعوقات التي تواجهها النساء الرياديات ذوات الإعاقة في البيئة الريادية في فلسطين. بدأ فريق البحث بتنفيذ البحث الميداني واستطاع إجراء مقابلات شخصية وهاتفية ومقابلات عبر تقنية ((Zoom، ومن الجدير بالإشارة أن جميع المقابلات التي عقدها فريق البحث أو الإجابات التي حصل عليها جاءت من قبل أشخاص هم في مواقع مسؤولية في مؤسساتهم، وكان معظمهم إما مدراء ومديرات أقسام أو مدراء المشاريع التي يتطرق إليها البحث. ركزت المقابلات على مؤسسات حكومية (3) ملحق (1). حيث تم استهداف كل جهة على حدة حيث يتم تقديم نبذة تعريفية عن كل جهة وطبيعة عملها، والبرامج والمشاريع التي تنفذها أو نفذتها خلال السنوات الثلاث الماضية، بالإضافة الى التحديات التي تواجهها المؤسسات في عملها. مؤسستين اقتصرت المعلومات عن طبيعة عملها على ما توفر على مواقعها الإلكترونية. تم زيارة مواقع الكترونية تخص وزارات (الريادة والتمكين، ووزارة شؤون المرأة) للاطلاع على برامج الريادة والتمكين المقدمة. كما تم عمل مقابلات مع الجهات التي

تقدم خدمات ريادة الأعمال حسب موقعها في منظومة ريادة الأعمال (ecosystem) كما يلي: مؤسسات التمويل والإقراض (4 مؤسسات)، وحاضنات ومسرعات الأعمال (3)، مشاريع الممولين في مجال الريادة للتعرف على الخدمات والبرامج التي تقدمها للنساء الرياديات بشكل عام وللنساء الرياديات ذوات الإعاقة بشكل خاص. كما قام فريق البحث أثناء البحث الميداني بإجراء مقابلات جماعية عبر آلية (زووم) مع ممثلين لعدد من المؤسسات الأهلية والدولية (4) للتعرف على تصوراتهم من خلال طرح أسئلة حول برامج يتم تنفيذها وخدمات يتم تقديمها للنساء الرياديات ذوات الإعاقة، وقد كانت هذه المنهجية ناجعة نظرا لأن المؤسسات لديها برامج تعمل في نفس المجال ويتقاطع عملها أيضا مع مؤسسات تعنى بالأشخاص من ذوي الإعاقة، إضافة إلى ذلك تم تعزيز البحث من خلال عمل مقابلات معمقة مع مجموعة من النساء الرياديات ذوات الإعاقة من مناطق جغرافية مختلفة (4 دراسات حالة) ومن خلال ورشات العمل المركزة حيث تم استعراض تجاربهن الخاصة في ريادة الأعمال وإنشاء المشاريع، شمل ذلك التركيز على طبيعة عمل المشروع وأهم المعوقات والتحديات التي تواجههن في إنشاء وتطوير مشاريعهن الخاصة، ولتعزيز البحث تم تناول ما يلي:

المصادر الثانوية: مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية مثل (العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وقوانين حقوق الإنسان، والتشريعات والسياسات المحلية، والسياسات والإجراءات الخاصة في المنظومة البيئية الحاضنة للريادة في فلسطين، وتقارير التوجهات المحلية (الاستراتيجيات الوطنية)، بالإضافة إلى التقارير والدوريات والأوراق العلمية ذات الصلة بريادة الأعمال للنساء ذوات الإعاقة على مستوى عالمي ومحلي. والدراسات والتقارير المحلية وأرشيفات المؤسسات الحكومية والأهلية مثل: (وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة الاقتصاد الوطني، وزارة الريادة والتمكين، وزارة العمل، الغرف التجارية والصناعية وغيرها)، بالإضافة إلى التقارير والدراسات ذات الصلة الصادرة من المؤسسات الدولية والأجنبية. كما استطاع البحث من خلال المنهجية المتبعة في جمع البيانات والعمل الميداني تنفيذ مقابلات معمقة حيث تم استخدام مقابلات شبه منظمة حيث تعتبر الطريقة الأنسب، لأن المقابلات شبه المنظمة من شأنها أن تيسر الفهم المتعمق للآراء والمواقف المتعلقة بالمعوقات التي تواجه النساء الرياديات ذوات الإعاقة في فلسطين. حيث تم إجراء المقابلات المعمقة لهذا الغرض مع نساء رياديات من ذوات الإعاقة (4 دراسات حالة). تم تنفيذها من خلال طرح نفس المجموعة من الأسئلة على النساء الرياديات ذوات الإعاقة اللواتي تمت مقابلاتهن، وفي هذا السياق تم تحضير استمارة مقابلة تشمل أسئلة بنوية تتعلق بمكونات البيئة الريادية في فلسطين ومعيقاتها، وأشكال الدعم المقدم للنساء الرياديات وللنساء من ذوات الإعاقة خاصة بمختلف أنواعه، كما تم إجراء المقابلات مع الجهات ذات الصلة.

ورش العمل المركزة: قام فريق البحث بتنظيم ورشات عمل مركزة لمجموعة من النساء الرياديات من ذوات الإعاقة، شاركت فيها 11 امرأة من ذوات الإعاقة في محافظة الخليل، وتمثل منطقة الخليل نمط اجتماعي وثقافي قد يتفاوت إذا ما قورن مع مناطق أو محافظات أخرى. وقد تم اختيار النساء اللواتي شاركن في المقابلات بالتعاون مع مؤسسة قادر. تم تنفيذ الورشة من خلال عقد حلقات نقاش مفتوحة مع مجموعة من النساء الرياديات ذوات الإعاقة (عدد 11) اللواتي يمتلكن أو لديهن مشاريع خاصة يقمن بإدارتها، وتم مراعاة مجموعة من المعايير لاختيارهن تشمل: نساء ذوات إعاقة أقمن مشاريعهن الخاصة (3 سنوات فأكثر)، أو مشاريع ناشئة (نساء باشرن أو بدأن بمشروعهن التجاري الخاص)، أو اللواتي لديهن نية البدء بمشروع خاص، بهدف التعرف على واقع النساء الرياديات من ذوات الإعاقة، ومستوى ونوع الدعم الذي تتلقاهن من الجهات المختلفة، مع التركيز على المؤشرات والأبعاد التي تتعلق بالنوع الاجتماعي والإعاقة والتمييز وعدم المساواة، إضافة إلى التعرف على واقع الريادة والعمل الحر للنساء ذوات الإعاقة من نواحي اقتصادية واجتماعية.

تم تطوير استمارة مقابلة خاصة بالنساء صاحبات المشاريع من ذوات الإعاقة: شملت معلومات ديمغرافية وشخصية ومعلومات خاصة بالمشروع ودوافع إنشائه كما شملت أيضا أسئلة بنوية خاصة بالنساء ذوات الإعاقة ركزت على فرص الحصول على التمويل، ومستوى التكنولوجيا المتوفرة لخدمات الدعم المالي أو الفني، وتصوراتهن حول التشريعات والسياسات الحكومية، والثقافة المجتمعية السائدة والدعم الأسري والمجتمعي، إضافة إلى مستوى الخدمات المقدمة من حاضنات ومسرعات الأعمال. قام فريق البحث بالتعاون مع مؤسسة قادر بعقد ورشات العمل والمقابلات المعمقة لجمع البيانات.

تم أيضا إعداد وتصميم استمارة مقابلة خاصة بالجهات التي تعنى بالريادة وتقدم خدمات للنساء الرياديات ذوات الإعاقة في منظومة البيئة الريادية في فلسطين، شملت الاستمارة مجموعة من الأسئلة تتعلق بطبيعة عمل المؤسسات، والبرامج التي تنفذها والخدمات التي تقدمها لهذه الفئة على وجه الخصوص بهدف الحصول على بيانات وتصورات حول هذه البرامج ومدى توفر الدعم للأعمال والمشاريع الريادية النسوية وللنساء من ذوات الإعاقة على وجه الخصوص، وللتعرف على أهم المعوقات والتحديات التي تواجهها النساء الرياديات من ذوات الإعاقة عند مباشرة أعمالهن التجارية ومشاريعهن الخاصة وفي مراحل العمل بها. في النهاية تم استقراء النتائج والخروج بالتوصيات وتحديد المعالم الرئيسية للنتائج بشكل نوعي.

أولاً: نظرة عامة في السياق الفلسطيني

تعاني المجتمعات المحلية الفلسطينية من أزمات اجتماعية - اقتصادية متدهورة بسبب الحالة السياسية المستمرة منذ عقود حيث يشكل الاحتلال الإسرائيلي أحد أكبر التهديدات لسبل عيش الفلسطينيين، ويزداد الوضع سوءاً يوماً بعد يوم ويتصاعد التدهور في الحالة الفلسطينية بشكل كبير. إذ تنقسم الأراضي الفلسطينية إلى "كانتونات" مما يشكل محدودية في الوصول إلى الموارد المختلفة، وصعوبات جمة لتأمين حياة كريمة. وما زالت الانقسامات تخنق سبل عيش الفلسطينيين، مع تفاقم الوضع سوءاً بعد ما شهدته الأراضي الفلسطينية من تداعيات وفقاً لاتفاقية أوسلو، حيث قسم اتفاق أوسلو الثاني الضفة الغربية إلى ثلاثة أقسام إدارية: المناطق ألف وباء وجيم. المنطقة "ب" تديرها كل من السلطة الفلسطينية وإسرائيل؛ والمنطقة ج، التي تضم المستوطنات الإسرائيلية، تديرها إسرائيل. وقد اختيرت المنطقتان "أ" و"ب" على نحو يقتصر على احتواء الفلسطينيين، وذلك برسم خطوط حول المراكز السكانية الفلسطينية وقت توقيع الاتفاق؛ كما تم تعريف جميع المناطق المحيطة بالمنطقتين المسماة أ، ب على أنها المنطقة ج وهي المناطق الأكثر تهميشاً كونها تقع تحت سيطرة الاحتلال بشكل كامل مما أثر في الخدمات المقدمة فيها على جميع الأصعدة الصحية، التعليمية، الاقتصادية. الخ إضافة إلى فرض ظروف معيشية صعبة على السكان بسبب منع أي شكل من أشكال التنمية فيها.

في العام 2022 ازداد عدد السكان الفلسطينيين ليصل إلى 5,227,193 نسمة حسب تقارير مركز الإحصاء الفلسطيني حيث تبلغ نسبة الشباب حوالي 22% ضمن الفئة العمرية (18-29) عام. وفقاً لتقرير أعده مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية "OCHA" في ديسمبر 2021 حول «نظرة عامة على الاحتياجات الإنسانية»، أظهر التقرير أن هناك 2.1 مليون شخص في الأراضي الفلسطينية هم من المعوزين، يتوزعون في الضفة الغربية وقطاع غزة والقدس الشرقية وH2 في الخليل. وبين التقرير أن هناك 370.000 شخص في المنطقة C منهم 112000 شخص يعاني من الهشاشة والحرمان من العديد من المقومات والاحتياجات الضرورية. ويمكن توزيع وتصنيف هذه الاحتياجات وفقاً للفئات والمجالات التالية: 1.8 مليون هم في حاجة إلى توفير الحماية، و1.5 مليون ممن هم في حاجة إلى توفير خدمات الصحة، و1.4 مليون هم في حاجة إلى توفير المياه والصرف الصحي والبيئة الصحية، و1.75 مليون يفتقرون إلى الأمن الغذائي، و943000 يفتقرون إلى المأوى، و579000 هم بحاجة إلى التعليم. و255228 شخص من ذوي الإعاقة منهم 115635 نساء (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017). ويعاني أكثر من 87.3% من الأشخاص ذوي الإعاقة من البطالة.

إن الفقر أخذ في الازدياد في المجتمع الفلسطيني، إذ يعاني 29% من أفراد المجتمع من الفقر (14% في الضفة الغربية و53% في قطاع غزة). ويتضح من البيانات أن 17% من الفلسطينيين كانوا يعانون من الفقر المدقع في عام 2017، وذلك وفقاً لأنماط الاستهلاك (6% في الضفة الغربية و34% في قطاع غزة) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019). وتشتد وطأة الفقر على العديد من الفئات الأضعف من حيث قابلية التعرض للفقر، بما في ذلك: الأسر التي ترأسها نساء وفئات أخرى من كلا الجنسين تشمل الشباب والأطفال، والأشخاص ذوي الإعاقة، واللاجئين، والبدو، والمشردين، وسكان المنطقة (ج)، وسكان H2، وسكان القدس الشرقية، وسكان مناطق التماس.

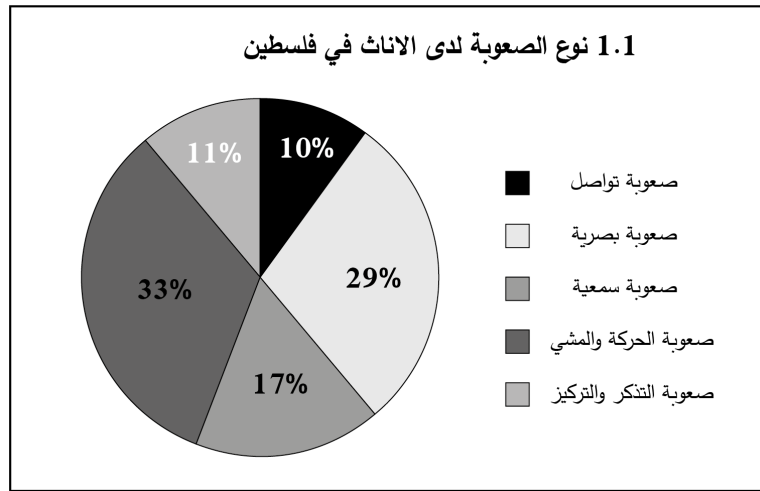
ثانياً: نبذة حول واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين:

يعرف ذوو الإعاقة بحسب الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم "هم كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية، أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين".

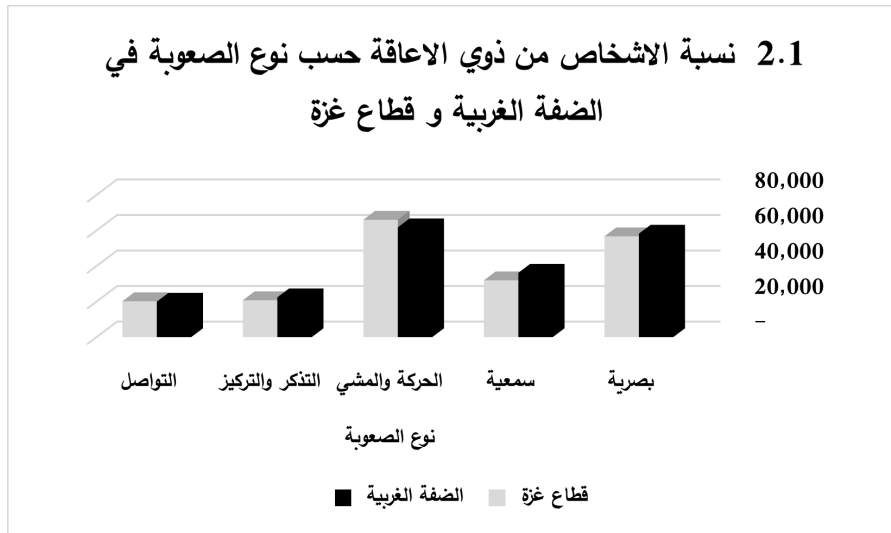
وتظهر بيانات تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن هناك 255228 شخصاً من ذوي الإعاقة لكلا الجنسين في الأراضي الفلسطينية، إذ يشكل الأشخاص ذوو الإعاقة ما نسبته 5.8% من مجمل السكان موزعون بنسبة 48% في الضفة الغربية و52% في قطاع غزة، بلغ عدد النساء من ذوات الإعاقة 115635 مقابل 139593 من الذكور، وشكلت إعاقة الحركة النسبة الأعلى بواقع 51% من الإعاقات بين الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لنوع الإعاقة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017).

من جانب آخر، تشير البيانات المتوفرة للبلدان في الدول العربية أن معدلات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لا تتجاوز ما نسبته 14% للنساء و34% للرجال، بل وأقل من ذلك بكثير في الغالب. والفرق بين هذه المعدلات شاسع بين الرجال والنساء، وبما أن معدل التشغيل الإجمالي للإناث في المنطقة العربية متدنٍ جداً على العموم، يصعب تقييم مختلف تأثيرات الإعاقة على احتمالات تشغيل النساء والرجال (الإسكوا 2018). وتتسع فجوة المشاركة في القوى العاملة بين النساء والرجال من ذوي الإعاقة

في فلسطين، إذ بلغت نسبة مشاركة النساء من ذوات الإعاقة في القوى العاملة 2% فقط من إجمالي النساء ذوات الإعاقة، مقابل 23% للرجال (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2017). وتختلف أنواع الإعاقة بين الإناث إذ تشير بيانات جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني للتعديد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2017 أن إعاقة الحركة واستخدام الأطراف هي الأكثر انتشاراً، حيث تتوزع النسب بين أنواع الإعاقة لتشكّل الإعاقة في الحركة والمشّي النسبة الأكبر 33%، يليها 29% للصعوبات البصرية، 17% صعوبات سمعية. ويبين الرسم البياني أدناه نوع الصعوبة لدى الإناث وفقاً لبيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2017.

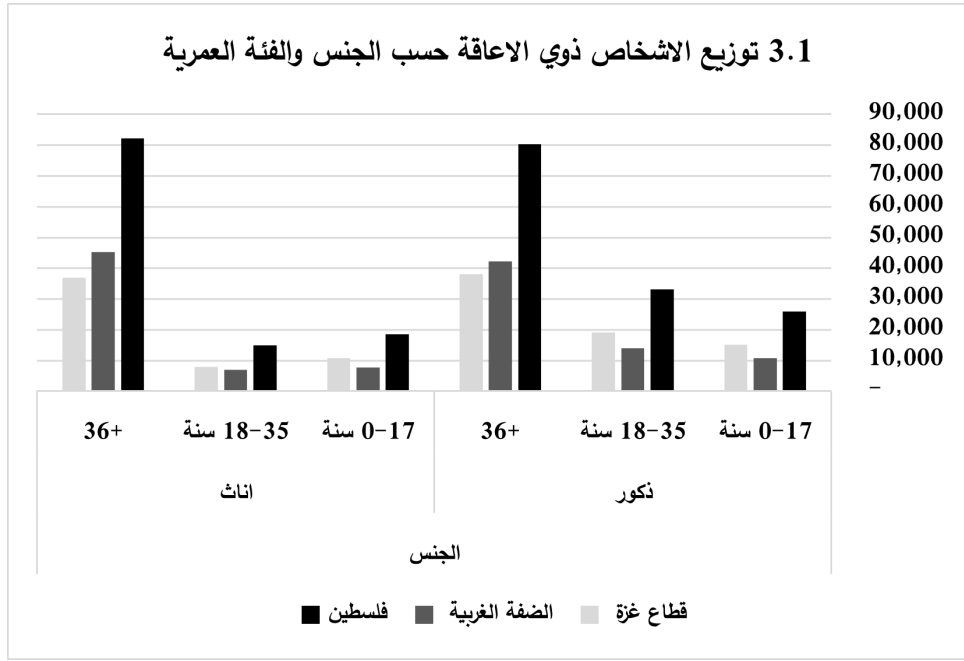


كما يبين الشكل البياني 2.1 بحسب توزيع الأشخاص من ذوي الإعاقة حسب نوع الصعوبة في الضفة الغربية وقطاع غزة والتي شكّلت النسبة الأكبر بما يقارب 63% لصعوبة الحركة والمشّي في قطاع غزة وحوالي 60% في الضفة الغربية. وقد يعزى السبب في ارتفاع نسبة الإعاقة الحركية إلى جانب الإعاقة الناتجة عن أسباب خلقية، إلى الإفراط في استخدام القوة من قبل سلطات الاحتلال الإسرائيلي ضد الشعب الفلسطيني، حيث ارتفعت أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة سريعاً منذ انتفاضة 1987 لما يمارسه جنود الاحتلال ضد الشعب الفلسطيني والحروب التي تعرض لها قطاع غزة.



الشكل البياني أدناه 3.1 يبين توزيع الأشخاص من ذوي الإعاقة حسب الجنس والفئة العمرية وحسب المنطقة، حيث يظهر الجدول فروقات بين الجنسين وفقاً للفئة العمرية والمنطقة الجغرافية (الضفة الغربية وقطاع غزة).

ويشكل الأشخاص ضمن الفئة العمرية 36 فأكثر النسبة الأكبر من الأشخاص ذوي الإعاقة.



ثالثاً: المعوقات التي تحد من وصول الأشخاص من ذوي الإعاقة الى سوق العمل :

بحسب الأحكام والقوانين المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، يعتبر العمل حق لكل مواطن قادر عليه، يتم توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز (المادة 2 من قانون العمل الفلسطيني). وتتص المادة رقم 100 من قانون العمل الفلسطيني على حظر التمييز بين الرجل والمرأة وفقاً لأحكام القانون (قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000). وأكدت الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في فرص متكافئة مع غيرهم في كافة مجالات الحياة، بحيث تشمل الحق في إشغال الوظائف العامة، الحق في الامتيازات والحقوق السياسية والاجتماعية، الحق في الإغاثة والخدمات المساندة، والحق في التأهيل المهني.

كشفت النتائج الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن ثلثي الأشخاص ذوي الإعاقة (15 - 59 سنة) هم غير مشاركين في سوق العمل، مما يعني أن هناك فجوات كبيرة في الدمج الاجتماعي والفرص المتاحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي ضوء الدراسة الحالية المتعلقة بدراسة المعوقات والتحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة من النساء واندماجهم في سوق العمل تبين من خلال الفحص والمسح والمقابلات المعمقة وورش العمل المركزة أن أبرز التحديات والمعوقات تتمثل بما يلي:

- الوضع السياسي والاقتصادي الذي يؤثر على المجتمع ككل وعلى النساء الفلسطينيات بشكل خاص. حيث يعتبر الاحتلال الإسرائيلي عائق من خلال السيطرة على الموارد وحرمان الفلسطينيين من حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية،
- تعاني النساء بشكل خاص من الثقافة الكامنة داخل مجتمعهم وهي الأبعاد المتعلقة بالتمييز.
- سيادة العلاقات الأبوية التي تزيد السيطرة على النساء.
- سيادة الوصمة الاجتماعية للإعاقة بشكل عام والتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة بناء على الشفقة والإحسان.
- غياب سياسة تنظم عملية استثمار الموارد المالية أو البشرية لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وبالأخص النساء من ذوي الإعاقة وضمان وصولهن إلى الحقوق والخدمات على قدم المساواة مع الآخرين.
- تتعرض بعض النساء في المجتمع الفلسطيني الى أنواع مختلفة من العنف، منها العنف الجسدي والنفسي، إضافة الى العنف الاقتصادي الذي يتمثل بحرمانها من الميراث وحق التملك مما يعيق استقلاليتها الاقتصادية.
- معدلات العنف تجاه النساء والفتيات ذوات الإعاقة أعلى مقارنة مع النساء اللواتي لا يعشن مع إعاقة.
- ضعف السياسات والتشريعات وأوجه القصور التي تحول دون حصول الأشخاص على حقوقهم في العمل وغياب الإلزام والمحاسبة في تطبيق القوانين.

رابعاً: التشريعات والقوانين والسياسات الوطنية الفلسطينية:

تعتبر دولة فلسطين من الدول التي تلتزم باتساق تشريعاتها الوطنية مع التشريعات والمعاهدات والمواثيق الدولية حيث تم تشكيل لجنة مواءمة التشريعات التي تضم بعضويتها المؤسسات الحكومية المختصة ومؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة، تختص بمواءمة التشريعات والقوانين المحلية المعمول بها مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان بشكل عام، وأحكام اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل خاص. حيث تقوم اللجنة بمراجعة التشريعات الوطنية السارية في دولة فلسطين، وبناءً عليه يتم تحديد الاحتياجات التشريعية للتعديل وفقاً لأحكام الاتفاقيات الدولية.

كما تشير مسودة دستور دولة فلسطين للعام 2015 في المادة (14) منه على أن "جميع الفلسطينيين سواء أمام القانون يتمتعون بذات الحقوق، ويتحملون الواجبات التي يحددها القانون، دون تمييز بسبب الأصل، أو العرق أو الجنس أو الدين أو المكانة الاجتماعية أو الرأي أو الإعاقة".

وحسب ما جاء في دراسة لواقع الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل دائرة الدراسات والإحصاء فقد تم تشخيص بعض الملاحظات وشيء من القصور والسلبيات في القوانين الفلسطينية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة حيث لم يتطرق القانون الأساسي الفلسطيني أو مشروع الدستور الى تخصيص مادة خاصة تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على كافة أشكال الخدمات والفرص والمشاركة الكاملة في مختلف مجالات الحياة، كما أن القانون لم يتطرق لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني في مراكز ملائمة لاحتياجاتهم، ولم يعطهم الأولوية في التشغيل، بصفتهم من المجموعات المهمشة في المجتمع في حالة تساوي المؤهلات مع غيرهم.

صدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 4 لعام 1999 الذي كفل للشخص ذوي الإعاقة مجموعة واسعة من الحقوق التي تسمح له بالعيش بكرامة وحرية ومساواة مع باقي المواطنين حيث يمثل قانون حقوق ذوي الإعاقة الفلسطيني الإطار القانوني لضمان الحقوق الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف مجالات الحياة، واشتمل القانون على تسعة مواد تنص على تعاريف وأحكام عامة، وأكدت مواد القانون على ضمان حرية ذوي الإعاقة في تأسيس المؤسسات الخاصة بهم وحمايتهم من جميع أشكال العنف والاستغلال والتمييز. مع ذلك، أشار التقرير الأولي المقدم من دولة فلسطين والخاص باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام 2019 بأنه لا يزال الأشخاص ذوو الإعاقة في فلسطين يعانون من بعض أشكال التمييز لأسباب ثقافية، تحديداً النساء ذوات الإعاقة، حيث هناك محدودية لمشاركة المرأة ذات الإعاقة في الحياة العامة، والعمل والتعليم والترفيه. وعليه فإن العمل على دمج المرأة في كافة مجالات الحياة السياسية والثقافية وتعزيز حقها بالتعليم والعمل هو مطلب حقوقي ويجب العمل عليه من خلال وضع الخطط الاستراتيجية الوطنية.

وكذلك تناول القانون الفلسطيني الأساسي الخدمات الاجتماعية التي يجب أن تقدم لكافة فئات المجتمع بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل العيش بكرامة، حيث نص على أنه "ينظم القانون خدمات التأمين الاجتماعي الصحي ومعاشات العجز والشيخوخة ورعاية أسر الشهداء والأسرى ورعاية الجرحى والمتضررين والأشخاص ذوي الإعاقة واجب ينظم القانون أحكامه، وتكفل السلطة الوطنية لهم خدمات التعليم والتأمين الصحي والاجتماعي" (المادة 22 من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل).

كما أن استراتيجية قطاع الحماية الاجتماعية التي تخص الفئات المهمشة في المجتمع الفلسطيني بما فيهم الأشخاص من ذوي الإعاقة تقوم على ثلاثة محاور مترابطة ومتناسقة تشمل الوقاية، والتمكين، والحماية، من أجل تغيير واقع الأسر من خلال خلق نظام حماية اجتماعية إدماجي وتحويلي للأفراد، ذكورا وإناثا، وينشلهم من دوائر الفقر والتهميش والإقصاء الاجتماعي.

ولا بد من الإشارة أن قطاع الحماية الاجتماعية هو منظومة متكاملة وقضايا الحماية الاجتماعية هي قضايا عبر قطاعية تتأثر ضمنا بما يتم تبنيه من سياسات وبرامج وأنشطة في القطاعات الأخرى، سواء قطاع التنمية الاقتصادية أو قطاع الحكم أو قطاع البنية التحتية، وهو ما يعني ضرورة تعزيز التنسيق والشراكة بين مختلف القطاعات لضمان أن تكون سياسات وبرامج تلك القطاعات حساسة في جوهرها لقضايا النوع الاجتماعي والطفل والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة ومتضمنة لقضاياهم، والتي بموجبها يتم تمكين الفئات المهمشة والضعيفة من ضمنهم الأشخاص ذوي الإعاقة حيث سيصبحوا أكثر شمولاً واندماجاً في سوق العمل والتحول من نموذج الرعاية الى حقل التمكين اقتصاديا والحقوق والاندماج في المجتمع.

خامساً: منظومة البيئة الريادية في فلسطين:

أصبحت المشاريع الصغيرة ذات أهمية كبيرة في جميع دول العالم وخاصة الدول النامية، ولها دورها الإيجابي والهام في البلدان النامية من حيث توفير فرص عمل لجميع الفئات الاجتماعية وخاصة الرياديين بما يسهم في زيادة الدخل، والحد من البطالة، وتحقيق الاكتفاء الذاتي جزئياً لبعض السلع والخدمات التي يحتاجها المجتمع، وقد زاد التقدم التكنولوجي في تطور مشاريع صغيرة ومتوسطة في مجال التكنولوجيا وقد تم أيضاً تطوير المشاريع والصناعات التقليدية من خلال إيجاد حلول تكنولوجية تساهم بتطوير وتحسين أداء المشاريع الصغيرة التقليدية وغيرها، وهذا أدى ظهور أجيال جديدة من المشاريع الصغيرة والمتوسطة سميت بالمشاريع الريادية.

وبالرغم من انتشار كبير لوجود أفكار ومشاريع ريادية إلا أن معظم هذه المشاريع كانت تواجه تحديات مختلفة متعلقة بمحدودية المهارات وقلة الموارد المالية وقلة الخبرات وعدم المعرفة بالقوانين، إذ أدى ذلك إلى عجز هذه المشاريع عن مواجهة ظروف بيئتها سواء فيما يتعلق بالموارد والبنى التحتية والتعامل مع الأسواق المحلية والدولية.

يركز قطاع الريادة والتمكين على الريادة في قطاع التقنية العالية التي تتميز بسرعة نموها وقدرتها على تخطي الحدود الجغرافية والمساهمة الكبيرة في التنمية الاقتصادية، وعلى 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 والجماعي (لكافة فئات المجتمع) من جهة أخرى. وعليه، يشمل قطاع الريادة والتمكين جميع المبادرات الفردية والجماعية التي تقوم على أسس تجارية وتسعى لتحقيق النمو الاقتصادي أو التنمية المجتمعية في دولة فلسطين من خلال إنتاج سلع أو خدمات جديدة أو من خلال إضافة القيمة على سلع وخدمات موجودة وتطور في سلسلة قيمتها.

ويعتبر التمكين عنصراً أساسياً في هذا السياق كونه يركز على دعم تطوير قطاع الأعمال متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وتوفير بيئة الأعمال المناسبة لذلك، وبما يخدم السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وفي مقدمتها التشغيل ومكافحة الفقر وتعزيز المشاركة الاقتصادية لجميع الفئات من الرجال والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة وسكان المناطق المهمشة والأقل حظاً. ويمكن لقطاع الريادة والتمكين لعب دور أساسي في هذا السياق خصوصاً إذا ما تم تركيز دعم الريادة في قطاعات الزراعة والصناعة والسياحة والخدمات وبما يؤدي إلى جسر فجوات سلاسل القيمة في هذه القطاعات والتي تكبح نموها وتعزيز الأمن الغذائي ودعم مبادرات التصنيع الزراعي (مكتب رئيس الوزراء/الخطة الوطنية للتنمية 2021-2023).

وحسب ما ورد في الاستراتيجية القطاعية للريادة والتمكين 2021-2023 يتحلى ريادة ورياديات الأعمال الصغيرة والمتوسطة بخصائص تؤهلهم لإنشاء مشاريعهم منها الإيمان بفكرة المشروع والمثابرة والعزيمة والاستعداد للمخاطرة باستثمار وقتهم ومصادرهم الخاصة في تنفيذ أفكار مشاريعهم. كما تعتمد ريادة الأعمال بشكل كبير على الثقافة المجتمعية والنظام التعليمي، والتي يمكن لها أن تعزز الريادة أو تثبطها، وعلى الظروف والبيئة المحيطة ومدى توفر المصادر اللازمة لتنفيذ هذه المشاريع. كما يتأثر قطاع الريادة بتفاعل مكونات نظام بيئة ريادة الأعمال والتي تشمل الإطار القانوني والتشريعي والسياساتي، الثقافة المجتمعية، الدعم الأسري والمجتمعي، الموارد البشرية، حاضنات ومسرعات الأعمال والمؤسسات المالية ومؤسسات الإقراض.

الإطار القانوني والسياساتي: يشمل جميع الأدوات والتدابير المؤسساتية والتشريعية والتنظيمية التي تؤثر على الرياديين ومشاريعهم الريادية وتشمل القوانين والأنظمة والمعايير، كذلك المؤسسات الرسمية وغير الرسمية التي تعمل على التنظيم والترويج للأعمال الصغيرة والمتوسطة بما في ذلك قوانين وسياسات وإجراءات تسجيل الشركات الناشئة ومنشآت الأعمال الصغيرة والمتوسطة، والسياسة الضريبية، والحوافز المقدمة لتشجيع الاستثمار الخاص في الريادة والابتكار والعمل الحر، وكذلك الخطط والبرامج والموازنات والمصادر البشرية في هذه المؤسسات ومواصفات الخدمات المقدمة من حاضنات ومسرعات الأعمال. أن مساهمة السياسات والمؤسسات في تمكين وتعزيز الريادية والرياديين مرهون بشكل أساسي بمواقف القادة وصناع القرار والسياسات خاصة في الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني.

ولكن الملاحظ على أرض الواقع أن المنظومة التشريعية في فلسطين غير ممكنة ومعيقة في الكثير من جوانبها، فما زالت فلسطين تعمل بقانون الشركات الصادر عام 1964، ولا زالت القوانين الحالية تخدم كبار المستثمرين والاستثمار في المشاريع الكبيرة دون الأخذ بالاعتبار الرياديين والريادة وهذا ما جعل من هذه المشاكل حواجز أمام الرياديين للقيام بأعمالهم على أكمل وجه.

كما أن تسجيل شركة والبدء بعملياتها مكلف مادياً ويحتاج إلى وقت وجهد مكثف، وبحسب تقرير البنك الدولي للعام 2020 فإن فلسطين احتلت المركز 173 من 190 دولة من حيث سهولة البدء بشركة. حيث أن البدء بشركة أو عمل خاص يتطلب من الريادي 43 يوماً لإكمال عملية التسجيل ويكلفه ما لا يقل عن 1000 دولار تقريباً (30% من الناتج المحلي الإجمالي لكل مواطن)، مما ينعكس على زيادة عدد المنشآت غير المسجلة في وزارة الاقتصاد وزيادة العمل غير المنظم في فلسطين ولهذا

نجد أن الكثير من المشاريع النسائية بشكل عام والنساء ذوات الإعاقة تتجنب التسجيل الرسمي لمشاريعها بسبب الأعباء المالية التي تترتب على التسجيل. كما أن الضرائب الفلسطينية لا تميز بين الشركات الكبيرة والصغيرة وهذا ما يجعلها مكلفة للشركات الصغيرة بشكل عام.

ويرى مديرو حاضنات الأعمال في فلسطين أن ما نسبته 50% من الحاضنات لا تمتلك الكادر البشري المؤهل لإدارتها، وأن الحاضنات التكنولوجية والزراعية تفقد 60% من مواردها المالية للكوادر المختصة ويعتمدوا على خبراء يتم استشارتهم، وأن 20% من الحاضنات تلجأ لخبراء أجانب أو عرب.

الثقافة المجتمعية: تحدد الأعراف والتقاليد المجتمعية، والمنظومة التربوية على مستوى الأسرة والمدرسة، والخطاب المجتمعي والإعلامي مستوى الريادية في المجتمع ونظرة الأفراد من الشباب والنساء الى الريادة والتشغيل الذاتي وتوليد أفكار المشاريع إضافة الى توليد العزيمة والدافعية للابتكار والتفكير في التشغيل الذاتي والعمل الحر. وتؤثر نظرة المجتمع على طبيعة الأعمال والمهن الريادية وأيضاً على شمول بعض الرجال والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات الأقل حظاً في المجتمع.

ومن جهة أخرى، تعتبر الريادة موضوعاً هاماً في التنمية على المدى القصير من حيث أثرها الإيجابي بقدرتها على خلق فرص عمل وتوليد الناتج، وعلى المدى الطويل بخلق رفاهية مجتمعية لتحسين أوضاع المجتمع وتحفيزه على خلق رأس المال من خلال المشاريع التنموية (منصور وعبد الجواد، 2018)، واهتمت الدول بشكل متزايد بالريادة وتعزيزها من خلال توجيه سياساتها باعتبارها إحدى أساليب النهضة الاقتصادية والمجتمعية، وفي فلسطين ظهرت العديد من المؤسسات التي تشجع الرياديين في السنوات الأخيرة لكن دورها ما زال أقل من المأمول بسبب ارتباط بيئة فلسطين بالكثير من الإشكاليات التي تبدأ من منظومة التعليم التي تركز على أسلوب التلقين الذي لا يؤدي إلى خلق أشخاص يكتسبون صفات الريادة في أول مجتمع يصادفونه وهو " المدرسة" حيث سيبقى نطاق تفكيرهم محصور بالتحصيل العلمي وعندما ينتهون سيفكرون في وظيفة تقليدية تابعة للحكومة أو للقطاع الخاص تتوقف آمالهم عندها، والريادة ما لم تبدأ بتغيير أسلوب التفكير والمناهج التربوية لن تؤتي ثمارها، كما يجب على بيئة الريادة أن تشمل الثقافة المجتمعية من حيث تقبل الأهل لعدم رغبة ابنهم/ابنتهم في الحصول على وظيفة تقليدية إنما بناء مشروع خاص بأفكار ابتكارية يقتنع بها، لا سيما أن إقتصاد فلسطين هو إقتصاد ناشئ يحتاج المشاريع الصغيرة التي تعززه وتعيد بناء التوازن والتطور (منصور وعبد الجواد، 2018).

الدعم الأسري والمجتمعي: يحتاج الرياديون الى الدعم الأسري والمجتمعي بكافة أشكاله، والدعم الفني والتقني المقدم من خلال برامج وتدخلات مهنية في مجالات الإدارة والتخطيط ودراسات الجدوى والمساعدة القانونية والتشبيك في الوصول الى التمويل وذلك من اجل تطوير أفكار للأعمال والمشاريع والتي تتم في العادة من خلال حاضنات ومسرعات المشاريع الريادية وخدمات الأعمال والإرشاد والتدريب وخاصة التدريب المهني.

التمويل: تساهم سياسات التمويل ومدى إتاحتها للرياديين والجهوية للتعامل مع مخاطر تمويل بعض الأعمال الريادية في توسيع دائرة الأعمال الريادية في المجتمع وخاصة في بعض القطاعات ذات الخطورة العالية في تمويل مشاريعها مثل ريادة أعمال في قطاع الزراعة والبيئة وبعض الصناعات.

بيئة السوق: وتشمل فرص التسويق المحلي والخارجي والبنية التحتية المتوفرة للتسويق وكذلك معلومات السوق والعلاقات والاتفاقيات الدولية بالإضافة الى ثقة المستهلكين، كما يشمل ذلك أيضاً الأسواق الدولية ونسج العلاقات الإقليمية بما يشمل تسويق الخدمات وتصدير المنتجات بما يتواءم مع الاستراتيجية الوطنية للتصدير.

نظام التعليم: يؤثر نظام التعليم وخاصة التعليم العالي على دافعية الشباب والخريجين نحو التشغيل الذاتي وتوجههم لريادة الأعمال، كما تؤثر فرص ومناهج التدريب المهني المقدمة من قبل المؤسسات الرسمية والقطاع الخاص على جاهزية وأفكار الشباب والشابات نحو ريادة الأعمال.

الحاضنات ومسرعات الأعمال: تبين الدراسات أن قطاع الريادة وتنظيم الأعمال لا يزال حديثاً نسبياً في فلسطين، وانطلقت تجربة الحاضنات الفلسطينية عام 2004 بتأسيس أول حاضنة وهي الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (بكتي) في الضفة الغربية ويلها حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية في غزة عام 2006، ونحو 20 حاضنة أعمال تأسست خلال السنوات 2011-2016، سبعة منهم تأسست في العام 2016 وحده (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس، 2016).

سادسا: الريادة النسوية والمشاركة في سوق العمل من منظور حقوقي:

بعد مراجعة التشريعات والقوانين للأشخاص ذوي الإعاقة في الأراضي الفلسطينية، وبعد الاطلاع على القوانين والتشريعات الوطنية الفلسطينية التي تعالج حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، تبين بأن هناك حاجة وطنية للعمل على إعداد قانون وطني جديد للأشخاص ذوي الإعاقة يتضمن تعريف الشخص ذي الإعاقة تعريفاً متطابقاً مع المنظور الحقوقي الدولي للإعاقة، وعمل تعديلات على التشريعات بما يتلاءم والاتفاقيات الدولية وإصدار قانون جديد لذوي الإعاقة تتوافق أحكامه مع أحكام القانون الدولي (التقرير الأولي لدولة فلسطين الخاص باتفاقية "حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2019). وبالرغم من انضمام فلسطين للعديد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية من ضمنها اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إلا أنها لم يتم إدماجها في النظام القانوني الفلسطيني (قاسم، أبو عمرو، شعث، 2020). وتشير التقارير أيضاً إن هناك تعديات على حقوق النساء من ذوات الإعاقة ويتعرضن للعنف بأشكاله المختلفة، حيث أن أشكال العنف الممارسة بحق النساء ذوات الإعاقة تعد انتهاكا للحقوق التي يكفلها القانون الأساسي الفلسطيني المعدل رقم (4) لسنة 1999 الذي أكدت المادة (2) من هذا القانون إن الإعاقة ليست سببا في حرمان الشخص ذو الإعاقة من الحصول على حقوقه المتساوية التي تضمن حق العيش الكريم والتمتع بالحياة الحرة.

الأبعاد المتعلقة بالتمييز وعدم المساواة

تظهر التقارير المتعلقة بمسح العنف المجتمعي في فلسطين في العام 2019 الى أن 27% من الأفراد من ذوي الإعاقة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (64-18 سنة)، الذين لم يسبق لهم الزواج تعرضن للعنف لمرة واحدة على الأقل من أحد أفراد الأسرة، بنسبة 19% في الضفة الغربية مقابل 35% في قطاع غزة. كما يظهر المسح أيضا إن 85% من النساء ذوات الإعاقة تعرضن لأشكال متعددة من العنف، بنسبة 65% تعرضن للعنف الجسدي، و 92.3% تعرضن للعنف النفسي، 13.3% للعنف الجنسي، وما يقارب 85.3% تعرضن للعنف الاقتصادي.

يعتبر الحق في العمل أساسا للحقوق الاقتصادية لكل إنسان بما في ذلك النساء، وفقا للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فقد أكد كمنظيره العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الى عدم التمييز، حيث نصت المادة 3: " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد". كما أكد العهد في مقدمته على أن تقوم الدول الأعضاء " تهيئة الظروف الضرورية لتمكين كل إنسان من التمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك بحقوقه المدنية والسياسية". وأشارت المادة السادسة في هذا العهد الى انه "لكل شخص الحق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق". بما يشمل توفير برامج التوجيه والتدريب، التقنيين والمهنيين في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية. "وتستند المادة السابعة هذا الحق إذ تؤكد على الحق بالتمتع في شروط عمل عادلة ومرضية".

البيئة القانونية: على الرغم من انضمام فلسطين للاتفاقيات والمعاهدات الدولية، فإن تطبيق السلطة الوطنية الفلسطينية لالتزاماتها تجاه هذه الاتفاقيات ما زال محدودا وغير ملموس بشكل خاص في مجال التشريعات والقوانين.

تمثل البيئة القانونية الأرضية التي تبنى عليها أطر السياسات، وتمثل القوانين أحد مكونات ومرتكزات البيئة القانونية، ويمكن لمراجعة مجموعة من القوانين، مثل قانون الاستثمار، قانون الشركات، قانون العمل، قانون العمل التعاوني تكوين صورة عن الحقوق الاقتصادية للمرأة الفلسطينية بشكل عام. وتلمس درجة التزام هذه القوانين بالحقوق الاقتصادية للمرأة الفلسطينية.

تماشيا مع القانون الأساسي الذي يمنع التمييز على أساس الجنس " الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق، أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة" المادة 9، لا تتضمن أية مواد تمييزية ضد المرأة، ولا يعني ذلك أنها تتضمن بنودا تعكس الحقوق الاقتصادية للمرأة. ولا تتركس أي تمييز إيجابي لتكريس الحقوق الاقتصادية للمرأة أو لذوي الإعاقة.

قانون رقم 1 لسنة 1989 بشأن تشجيع الاستثمار في فلسطين: لم يتم التطرق للحضور النسوي للهيئة العامة لتشجيع الاستثمار (مادة 14) وفي الفصل الرابع والخاص بالحوافز وتنظيمها بدء من المادة 22 الخاصة بحوافز الاستثمار وحتى نهاية المادة 38، لا يوجد أي حافز تشجيعي للاستثمارات الخاصة بالنساء، ولا يوجد ذكر لتحفيز النساء على الاستثمار. بما في ذلك تشجيع الاستثمار في المشاريع الصغيرة والمتوسطة المدرة للدخل. ولم يتم ذكر أي حافز تشجيعي للاستثمارات الخاصة بالنساء من ذوي الإعاقة.

كما يمثل قانون العمل مدخلا للتعامل مع الحقوق الاقتصادية للمرأة بشكل عام وللنساء ذوات الإعاقة بشكل خاص. عند مراجعة قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، من منظور حماية وتشجيع الحقوق الاقتصادية للمرأة الفلسطينية، يمكن التوصل من الشواهد بداية يشير القانون في المادة 2 وبوضوح الى أن العمل حق لكل مواطن دون الإشارة الى نوع الجنس أو الإشارة الى حقوق النساء ذوات الإعاقة.

القسم الثالث: عرض وتحليل النتائج

في هذا القسم، تم استخدام البيانات الكمية التي تم الحصول عليها من خلال المراجعة المكتبية والمسح وفي نفس الوقت البيانات النوعية. وبينما تقدم البيانات الكمية ومضات إيضاحية حول المشهد العام - والواقع الأوسع للمؤشرات وجوانب التمييز، فإن الجزء النوعي من البيانات قد عمق الفهم التحليلي من خلال المزيد من الإسهاب في البيانات، وتفسير للنتائج الكمية، وتوفير ديناميكيات حقيقية واقتباسات حالات محددة. بدأت عملية عرض النتائج بتقديم النساء الرياديات من ذوات الإعاقة اللواتي يشكلن العمود الفقري لهذه الدراسة ممن قمن بتقديم معلومات قيمة. ويشكل القسم الذي يتضمن الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والديمقراطية والثقافية أساساً لفهم حياتهن وواقعهن فهما سليماً إلى جانب استعراض أهم العوائق التي تواجهها النساء من ذوات الإعاقة في إنشاء مشاريعهن التجارية والتشغيل الذاتي. ويلي ذلك عرض للنتائج المتعلقة بتحليل لعناصر منظومة البيئة الريادية في فلسطين. وعلى ضوء هذه الخلفية، فإن الدراسة تقدم تحليلاً شاملاً للتحديات والعقبات السياسية، والقانونية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، التي من شأنها أن تكبح قدرة النساء من ذوات الإعاقة على نيل حقوقهن في ممارسة أعمالهن الخاصة. وفي سياق الاستجابة للتحديات، فإن القسم الأخير من هذه الدراسة يتناول الفرص والعوامل التمكينية والتوصيات لتحسين عمليات صنع السياسات وتصميم البرامج. فيما يلي عرض وتحليل للجوانب المتعلقة بالنساء الرياديات ذوات الإعاقة من حيث المعوقات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

العوائق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تواجه النساء الرياديات ذوات الإعاقة

أشارت النساء اللواتي شاركن في المقابلات ضمن المجموعة المركزة أن التمويل يشكل عقبة أساسية أمام إنشاء مشاريعهن واستمراريتها، سواء من حيث شح التمويل وعدم وجود برامج خاصة تهدف إلى تشغيل النساء الرياديات ذوات الإعاقة، أو صعوبة الوصول إلى المعلومات اللازمة بما فيها الفرص التمويلية المتوفرة في السوق، أو من حيث عدم تلبية فرص التمويل لاحتياجات وقدرات النساء ذوات الإعاقة حيث أن شروط التسديد والفوائد لا يمكن تغطيتها بسهولة كون المشاريع صغيرة والمردود الاقتصادي منها قليل، وأظهرت نتائج المقابلات بما يتعلق بمصادر تمويل المشاريع، بحسب ما أشارت إليه غالبية النساء اللواتي تمت مقابلتهن أن اعتمادهن الأساسي في تمويل مشاريعهن على المدخرات الشخصية والعائلية، ونسبة قليلة منهن 25% اعتمدت على مصادر تمويل أخرى مثل المنح أو المساعدات. واعتبرت النساء المشاركات في حلقات النقاش والمقابلات الشخصية أن التمويل غير كافي لتنفيذ مشاريع خاصة بهن، ويوجد محدودية في إمكانات الوصول إلى التمويل والجهات التمويلية التي تشكل عقبة هامة تعيق إنشاء مشاريع جديدة أو الاستمرار في مشاريع قائمة. حيث أشارت النساء المشاركات اللواتي تمت مقابلتهن ضمن المجموعة البؤرية أن الوصول إلى التمويل هي أحد المعوقات الرئيسية للبدء بمشروع خاص أو الاستمرار بمشروع قائم الذي تعود أسبابها إما إلى نقص المعرفة والدراية الكافية لهن للوصول إلى الموارد المالية، أو بسبب عدم توفر رأس المال الكافي وضآلة قيمة المنح المقدمة الأمر الذي يعيق التوجه للعمل الريادي والبدء بمشاريع خاصة. وعلاوة على ذلك، لا يوجد تسهيلات خاصة تمنح للنساء الرياديات من ذوات الإعاقة للحصول على التمويل والقروض، أفادت المشاركات أن توفر رأس المال يساعد على تحسين استغلال الفرص ورفع نسبة الأرباح، ويساعد على تطوير المشروع بشكل جيد من حيث زيادة كمية الإنتاج، والوصول لأسواق جديدة، وهناك حاجة إلى الدعم المالي الذي يساهم في المراحل الأولى لإنشاء المشروع وشراء معدات جديدة تقلل من عبء العمل وتزيد إمكانية رفع الجودة وتحسين المنتج أو الخدمة المقدمة. ووجود رأس المال هو أساس العمل والبدء بالمشروع، ولكن هناك حاجة إلى توفر منتج يكسب ثقة من قبل الزبائن أيضاً. من جانب آخر، أبدت المشاركات أن أبرز المعوقات التي تواجهها في التمويل هي عدم معرفتها في المؤسسات المانحة، ونقص المعرفة بآليات الوصول لها، وبعض النساء لا تعرفن أن المساعدات المالية هي حق مكتسب. وأشار البعض أن المنح المقدمة من المؤسسات المالية ليست كافية والقروض تحتاج إلى كفالات حيث يصعب تسديدها ولهذا السبب يتم تجنب التقديم إليها، عدا عن استغلال أفراد الأسرة للمنح في بعض الأحيان. ويشار أيضاً إلى أن هناك ميل من النساء الرياديات من ذوات الإعاقة إلى إنشاء مشاريع صغيرة أو متناهية الصغر تقليدية ذات تكلفة تشغيلية قليلة، ولا تتطلب منها جهد كبير وتميل للعمل من المنزل كونها المكان الآمن لهن ولا يعرضهن للتعامل مع المجتمع.

من حيث نوع وطبيعة المشاريع: أفادت غالبية النساء المشاركات في المقابلات أنها تميل للعمل بمشاريع الحرف اليدوية كالخياطة والتطريز، ومشاريع الصناعات البسيطة مثل التصنيع الغذائي، وتصنيع الصابون، وغيرها. يليها مشاريع تجارية، وخدماتية بسيطة مثل (بقالة، بيع ملابس، مواد تجميل، صالونات تجميل، مكتبات، رياض أطفال) إضافة إلى العمل في قطاع الزراعة (مشاريع زراعية).

بما يخص المستوى التعليمي للمشاركات في المقابلات تبين النتائج أن ما نسبته 57% منهن من حملة شهادة الدبلوم والبيكالوريوس، وبالرغم من المعرفة المكتسبة من خلال التعليم إلا أن معظمهن اعتبرن أن الأعمال اليدوية التقليدية هي الأسهل لهن كونها لا تتطلب الخروج من البيت، إضافة إلى أن هذه المشاريع تساهم في تمكينهن من تنظيم الوقت بشكل أفضل، وهذه الأعمال ذات تكلفة تشغيلية قليلة، والمواد الخام لهذه الأعمال تعتبر منخفضة التكلفة، ويتماشى ذلك مع دراسة (ماس، 2016) التي تبين أن

النساء الرياديات ذوات الإعاقة تمتلك مدخرات بسيطة يمكن تشغيلها في الاستثمار في المشاريع الصغيرة نظرا لصغر رأس المال المطلوب فيها، وفي ظل غياب فلسفة دعم المشاريع الصغيرة للنساء الرياديات ذوات الإعاقة وتنميتها فإن الخيارات المتاحة أمامهن هي الاستفادة من المدخرات في المشاريع البسيطة (ماس، 2016)، إضافة إلى أن نسبة الخسارة في مثل هذه المشاريع منخفضة ومستوى الطلب على المنتجات تعتبر جيدة.

من جهة أخرى، اعتبرت بعض السيدات اللواتي تمت مقابلتهن بأن المشاريع التجارية والخدماتية تشكل عبئا عليهن كونها تحتاج إلى التنقل بشكل أكبر، وهناك صعوبة في الوصول والتنقل بسبب عدم تهيئة الظروف المناسبة التي تتلاءم مع احتياجات الأشخاص من ذوي الإعاقة بشكل عام، ولا تزال شبكة ووسائل المواصلات غير مهيأة ولا تراعي احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة، كما أن رأس المال المطلوب للمشاريع التجارية والخدماتية كبير إلى حد ما مقارنة بالمشاريع الأخرى، ويحتاج العمل بهذه المشاريع إلى احتكاك مباشر مع الناس، الأمر الذي تتجنبه النساء ذوات الإعاقة بسبب تعرضهن للمضايقات والتهم والانتقاد في بعض الأحيان، وهن بحاجة لكسر حواجز كبيرة مع المجتمع. وحسب الشهادات الحية لبعض المشاركات:

أشارت أحد المشاركات قائلة: "لما شاب يشوف إنه بنت بتبيع في البقالة بيرجع ما بيشتري"، وأفادت مشاركة أخرى تعمل في روضة أطفال قائلة: "أنا أحب الأطفال وأحب التعليم ولدي القدرة والرغبة في ذلك لكن أهل الأطفال لا يتقبلون أن أتعامل مع أطفالهم كوني امرأة من ذوي الإعاقة وعليه فضلت أن اعمل في مجال الإدارة في الروضة حيث لا يوجد احتكاك مباشر بشكل كبير مع المجتمع".

أما المشاريع الزراعية بالرغم من أن 30% من المشاركات وجدت أنها مناسبة ويمكن أن يكون لها مردود مالي جيد إلا أن نسبة المخاطرة في هذه المشاريع كبيرة وبشكل خاص في قطاع الثروة الحيوانية، خاصة في ظل غياب الخبرة، والحاجة إلى جهد كبير في العمل، إضافة إلى الحاجة لمساعدة من الآخرين من أفراد الأسرة أو الشركاء.

قالت أحد المشاركات "أنا خسرت أكثر من 22 ألف شيكل نتيجة موت الأغنام في مشروعني السابق".

لا يتوفر ضمانات لتغطية الخسائر أو أي نوع من التأمينات الزراعية للتمكن من الاستمرار بهذا النوع من المشاريع. ولا يوجد أي حوافز تشجيعية لضمان استمرار عمل المشاريع.

التسويق: أشارت عدد من المشاركات بأن التسويق يعتمد على عدة عوامل تشمل: ثقة ومحبة الزبائن، وبناء علاقات متينة معهم، وتحتاج إلى القدرة الجيدة على الترويج للمنتج من خلال الوسائل التكنولوجية واستخدام الإنترنت، لكن يوجد صعوبة أحيانا بسبب عدم توفر التكنولوجيا عند البعض خاصة في المناطق الريفية وضعف المعرفة والقدرات في هذا المجال من جانب آخر. كما أشارت النساء أن تعاون المؤسسات وحاضنات الأعمال مع النساء ذوات الإعاقة للمشاركة في المعارض والبازارات يزيد من فرصة التسويق وبناء علاقات جديدة. لكن هناك نقص في المهارات التسويقية، وضعف المعارف وشبكة العلاقات التي بدورها تضعف القدرة التسويقية ويمكن أن تسبب في تكديس المنتجات وبالتالي فشل المشروع.

ومن ضمن المشاكل التي تواجه النساء الرياديات ذوات الإعاقة في إدارة المشروع ضعف المعارف الفنية المتعلقة بالمهارات الإدارية والمالية، إذ كثيرا ما تقع النساء في إشكالية عدم القدرة على حساب مدخلات الإنتاج ومقارنتها بين المبيعات وحساب التكاليف، وإن حساب التكاليف غالبا ما يعطي إشارة لصاحبة المشروع بوجود خطر أو إشكاليات تحيط بالمشروع. عند حساب التكاليف لا يتم الأخذ بعين الاعتبار الجهد المبذول فلا يجوز حساب التكاليف وإغفال الجهد المبذول من ضمن المدخلات خاصة إن أغلب المشاريع تعتمد على الجهد الذاتي والعمل للسيدة ذات الإعاقة إضافة إلى من يساعدها من الأسرة أو الشركاء.

من حيث الصفة الرسمية للمشاريع والتسجيل في الدوائر الرسمية: اعتبرت النساء ذوات الإعاقة أن التسجيل وإجراءاته في المؤسسات الحكومية سلاح ذو حدين حيث أن التسجيل الرسمي يرتب على الشخص المسجل بصفة قانونية تكبد الكثير من المبالغ المالية وبالتالي يقلل نسبة الأرباح. ولكن اعتبرت بعض النساء أنه إيجابي كونه يعطي الصفة الرسمية والقانونية للعمل، ويفتح العديد من قنوات التسويق كون المشروع أصبح معروفا لدى المؤسسات، وهذا يفتح أفقا للتوسع بحيث يصبح المشروع خيارا محتملا للممولين، كما أن التسجيل يفتح قنوات تسويق لان الكثيرين يطلبون أوراق رسمية وسندات عند الشراء وفي حال لم يكن الشخص مسجل فإنه لا يستطيع إصدار أية أوراق رسمية أو سندات، فواتير إضافة إلى حماية المنتج. كما أن التسجيل في الغرفة التجارية على وجه الخصوص له العديد من الفوائد على صاحبات المشاريع من حيث التدريبات المختلفة، المنح المالية، والمشاركة في المعارض. لكن هناك عوائق في التسجيل لما يترتب عليها من دفع مبالغ مالية وتحضير الوثائق اللازمة.

المجتمع: اعتبرت غالبية النساء ذوات الإعاقة اللواتي تمت مقابلتهن بأن دور المجتمع سلبي ويوجد عدم تقبل للأشخاص من ذوي الإعاقة خاصة للنساء من ذوات الإعاقة حيث عبرت بعضهن عنه مجتمع هدام وغير داعم للنساء ذوات الإعاقة، وأفادت معظم النساء اللواتي تمت مقابلتهن أنه ينظر لهن نظرة دونية "المجتمع لا يتقبلنا ولا يتقبل منتجاتنا والناس تستخف بالخدمة أو المنتج المقدم من النساء ذوات الإعاقة. قالت إحدى السيدات "أنا شريكة في صالون تجميل بالغالب النساء ترفض أن أقوم أنا بتأدية أية خدمة لهن".

" أنا أعمل في صالون تجميل مع شريكتي وهي الداعمة لي نفسياً بعد أن كنت محطمة من المجتمع، حدث موقف معي أثناء عملي في الصالون وبعد تجهيز نفسي لأصبغ شعر إحدى الزبونات، التفتت الزبونة وقالت لشريكتي هل هذه من ستصغ لي شعري؟ هل أنت متأكدة؟" لا يوجد تقبل من المجتمع ولكن دعم صاحبة الصالون يحفزني دائماً للاستمرار (أحد السيدات، 42، الخليل)

وتؤكد نتائج المقابلات أن الدعم المعنوي والتشجيع الذي تتلقاه النساء ذوات الإعاقة على مستوى الأسرة يعتبر كبيراً، بينما الدعم المجتمعي قليل نسبياً. كما أشارت معظم المشاركات أن الأسرة هي السد المنيع والحامي لهن بشكل عام، وفي حالة غياب هذا الدعم سوف ينتهي المشروع وجميعهن أكدن أن الأم بالذات داخل الأسرة هي العنوان الرئيسي لهذا الدعم والحماية، يليها الأب والأخت على وجه الخصوص، كما أن دور الأسرة لا يقتصر على تقديم الدعم المعنوي لهن بل هم الشركاء الرئيسيين في العمل، حيث أن مسؤولية أنشطة المشروع في مجالات العمل اليومي يشارك بها أفراد الأسرة سواء في المساعدة في شراء المواد الخام، والتوصيل والمساعدة في الوصول إلى المنح وفي إدارة المشروع.

"أمي هي من يدعمني لكن اخوتي الذكور يرفضون أن أعمل ويقولون لي أنت لست رجلاً للخوض في مجال العمل". (35، الخليل)

كما عبرت أحد النساء المشاركات "حاولت أن أقوم بالترويج للخدمة التي أقدمها وهي تصميم إعلانات لكن جميع المحلات التجارية التي زرتها في محاولة لبيع الخدمة لم يتقبلوا عرض خدمتي وجميعهم رفضوا التعامل معي، لا يوجد تقبل أو دعم مجتمعي لعملي"

من جانب آخر، التكنولوجيا وتوفرها يسهل النفاذ إلى خدمات المعلومات والاتصالات، حيث اعتبرت النساء اللواتي تمت مقابلاتهن أن إمكانية النفاذ إلى التكنولوجيا هي أولوية قصوى، وتوفر هذا الدعم يسهل عليهن الوصول للمعلومات والموارد لإدارة المشاريع في ظل الصعوبة التي يواجهنها في وصولهن للأسواق ومواقع البيع. وتعتبر خدمات التكنولوجيا مهمة في تطوير المشاريع وفي تسويق المنتجات، كما أن دخول الحاسوب الناطق يساهم في تسهيل العمل على من يعانون من صعوبات بصرية ويسهل الوصول للزبائن. ويساهم في التغلب على العديد من الصعوبات.

قالت إحدى المشاركات "أنا أعاني من إعاقة سمعية ولدي مشاكل في النطق واستخدام التكنولوجيا تسهل على التعامل مع الزبائن وبيع المنتجات، ولكن نحن لا زلنا بحاجة لرفع المهارات والقدرات في التعامل مع التكنولوجيا بشكل أكثر احترافي."

دور الجهات الحكومية في دعم المشاريع الريادية: أشارت جميع النساء المشاركات بأنه لا يوجد دور ملموس وحقيقي للمؤسسات الحكومية ويوجد ضعف في توفير برامج خاصة لديهم لدعم النساء الرياديات من ذوات الإعاقة وبالرغم من وجود قوانين خاصة بالحماية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة إلا أن هناك مشكلة في التطبيق. حيث لا تزال تعاني فئة كبيرة من الأشخاص ذوي الإعاقة من التهميش والفقر والبطالة.

من جانب آخر، بالرغم من توفر عدد كبير من حاضنات ومسرعات الأعمال ووجود عدد من المراكز والمؤسسات الأهلية الدولية التي تقدم خدمات تدريب ودعم فني جيد لبناء القدرات وتطوير المهارات، إلا أن نسبة من المنح تذهب المبالغ المرصودة في التدريبات على حساب القيمة المخصصة للمشروع، كما أن العديد من التدريبات تبدأ وتنتهي دون ترك أي أثر على المتدربات، وذلك لعدة أسباب أحدها عدم تناسب التدريب مع مستوى وقدرات المتدربات، وعدم متابعة المتدربات بعد التدريب، وإعطاء تدريبات ليس لها قيمة في بعض الأحيان.

أما المؤسسات التي تقدم المنح التطويرية والداعمة للمشاريع الريادية يعتبر دورها جيد إلا أن ضعف المتابعة للمشاريع يعرض النساء ذوات الإعاقة للمشاكل كاستغلال الأهل للمنح المقدمة لأغراض خاصة، والتعثر في العمل نتيجة ضعف المعارف وغياب الدعم الإرشادي في المراحل الأولى للبدء بالمشروع.

المؤسسات المالية ومؤسسات الإقراض الصغير: اعتبرت المشاركات في المقابلات بأن دور مؤسسات الإقراض والتمويل سيء وهدفها ربحي بالأساس، ويترتب على أصحاب المشاريع والمقترضين تكاليف كبيرة وفوائد عالية وضمانات، وهذا لا يتناسب مع المشاريع الصغيرة، لا سيما القروض الصفرية تشكل للنساء ذوات الإعاقة خوفاً وعبئاً إضافياً، حيث تبقى المشاريع الصغيرة التي تديرها نساء من ذوي الإعاقة في حالة عدم اليقين وخطر الفشل وعدم الاستمرارية، حيث أن المردود المالي وهامش الربح لهذه المشاريع غالباً قليل، إضافة إلى عدم وجود كفلاء، وهؤلاء النساء يتجنبن اللجوء لمؤسسات الإقراض ويميلون لفكرة المنح غير المستردة.

أما عن دور الاتحادات العاملة في مجال الأشخاص ذوي الإعاقة: أشارت النساء ذوات الإعاقة بأن الاتحاد العام الفلسطيني للأشخاص ذوي الإعاقة هو الاتحاد الوحيد الذي يعمل كمساند للأشخاص من ذوي الإعاقة والخدمات المقدمة من خلاله هي البطاقة التي تسهل التعرف عليهن إضافة إلى خدمات التأمين الصحي.

الغرف التجارية والصناعية: تعتبر الغرف التجارية بالنسبة للمشاريع الفردية بشكل عام إيجابية ومميزة وتساهم بشكل كبير ببناء قدرة النساء وتوفير قنوات تسويق وتشبيك وتقديم منح وخدمات مختلفة، ولكن لا يوجد للنساء ذوات الإعاقة خصوصية أو امتياز في المشاريع والبرامج التي تقدمها هذه الغرف. ومن جانب آخر، هناك فجوة معرفية واضحة لدى النساء ذوات الإعاقة بما تقدمه الغرف التجارية والصناعية من برامج تدعم المشاريع الريادية. وبالتالي لجوء النساء الرياديات من ذوات الإعاقة للغرف التجارية قليل جدا.

عوامل أخرى تؤثر على النساء الرياديات ذوات الإعاقة:

إن الكثير من النساء ذوات الإعاقة تقعن في دائرة الفقر والتهميش وانخفاض مستوى التعليم، وإن المشاريع الصغيرة تقدم للكثير منهن فرصة الحصول على الدخل، حيث تساعد المشاريع في خلق كيان ووجود للنساء، وتقلل من الخلافات الأسرية نتيجة الوعي الذي تكتسبه النساء من الخروج من دائرة الأسرة والحصول على الكثير من المهارات الحياتية. أما بما يتعلق بالمشاكل البيئية بالغالب تميل النساء ذوات الإعاقة الى المشاريع اليدوية البسيطة والتي ليس لها تأثيرات بيئية سيئة، وتعتبر المنتجات التي تنتجها النساء هي منتجات طبيعية صديقة للبيئة تنتج بطرق تقليدية شعبية أسرية، وإن هناك إعادة تدوير أثناء العمل تلقائية وهذا يقلل من المخلفات.

أما عن جائحة كورونا وتأثيرها على عمل المشاريع: أكدت الغالبية العظمى من النساء ذوات الإعاقة بنسبة 70% بان جائحة كورونا أثرت سلبا على مشاريعهن وتسببت بإغلاق الكثير منها وتغير المشاريع لمشاريع أخرى خاصة المشاريع التي تقدم خدمات أو منتجات ليست أساسية مثل (صالونات التجميل، محلات بيع الكوزميكس، محلات بيع الملابس). في حين أكدت النساء اللواتي عملن في مشاريع تقدم منتجات أساسية (الطعام، حلويات، مواد تموينية، الزراعية. الخ) بانه لم تحصل أي منهن على أي دعم أو تمويل لدعم مشاريعهن أو مساندتهن لتخطي جائحة كورونا.

تؤكد النساء اللواتي تم اجراء مقابلات معهن (دراسات الحالة) أن تقديم الدعم اللازم لإجراء عمليات مستمرة لجمع بيانات تراعي خصوصية النساء الرياديات من ذوات الإعاقة في مجالات الوصول إلى المؤسسات المالية والخدمات الفنية، والدعم المجتمعي والتحقق من تبويب البيانات حسب مؤشرات ذات علاقة بالإعاقة ضرورة للتحقق من أن البيئة الريادية ممكنة للنساء من ذوي الإعاقة. إذ تبرز مشكلة قلة الدعم المجتمعي للنساء الرياديات من ذوي الإعاقة، وهذا ما أكدته معطيات التحليل للمجموعة البؤرية التي شاركت في الدراسة. إذ أن النساء الرياديات من ذوي الإعاقة في مرحلة تأسيس المشاريع والاندماج في المجتمع تحتجن الى التمكين الاجتماعي والاقتصادي وليس الشفقة. وللمجتمع تأثير كبير في نجاح أو فشل المشاريع الريادية للنساء ذوي الإعاقة. كما يستدل من الشواهد في دراسات الحالة الخاصة بالنساء الرياديات من ذوي الإعاقة أن الخدمات المطلوبة التي تتطلبها مشاريعهن يجب أن تكون أكثر ملائمة لخصوصيتهن من حيث البنى التحتية لمواقع العمل، ومن حيث نوع وطبيعة التدريبات التي لا بد أن تراعي الفروق الخاصة بالنساء من ذوي الإعاقة. كما يتطلب أن يتوفر برامج منح مالية خاصة وآليات لتسديد القروض بطريقة مناسبة مع توجيه الدعم المالي الكافي لتنمية قدرات النساء ومشاريعها.

ملخص للمعيقات التي تواجهها مشاركة النساء ذوي الإعاقة في الأعمال الريادية:

- ضعف الدعم المعنوي، والمعرفي والعلاقاتي.
- غياب التقبل المجتمعي لعمل النساء بشكل عام وعمل النساء ذوات الإعاقة على وجه الخصوص.
- نوع الإعاقة لدى النساء مثل الإعاقات السمعية والبصرية تؤثر بشكل كبير على حركة النساء وتحد من عملها وتفاعلها، والاتصال والتواصل مع الآخرين بشكل مباشر،
- الإعاقات الحركية تتأثر بشكل كبير خاصة إذا تطلب العمل منها الخروج المستمر في ظل غياب وضعف البنية التحتية الملائمة، وغياب خدمة المواصلات التي تتلاءم مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ضعف المهارات الإدارية والتسويقية التي تساعد على إنشاء مشاريع وتطويرها للنساء ذوات الإعاقة.
- صعوبة الوصول والتنقل لشراء المواد الخام أو بيع المنتجات يشكل تحدي للنساء ذوات الإعاقة.
- ضعف الدعم المالي والبرامج الخاصة الموجهة للنساء ذوات الإعاقة لتطوير المشاريع.
- المنافسة من المنتجات المستوردة للمنتجات اليدوية، واستغلال التجار في بعض الأحيان.
- صعوبة في قدرة الوصول للزبائن.

المعوقات التي تمنع أو تحد النساء ذوات الإعاقة من البدء والمباشرة بإنشاء مشاريعهن من وجهة نظر النساء اللواتي تمت مقابلاتهن وعرض تجاربهن الخاصة (الحالات الدراسية):

- التحفظ المجتمعي والأسري على مشاركة النساء ذوات الإعاقة في مختلف المجالات "الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية".
- ضعف القدرات المالية في ظل غياب الدور الفاعل للمؤسسات الحكومية والأهلية، غياب فرصة الكفالات المالية للحصول على قروض صفرية للنساء ذوات الإعاقة، وذلك بسبب خوف الأسر من الفشل مما يدفع الأهل لتجنب المغامرة بكفالة أو تمويل المشاريع للنساء ذوات الإعاقة.
- صعوبة الحركة والتنقل للنساء من ذوات الإعاقة الحركية، بسبب الإعاقة إضافة الى ضعف البنية التحتية للطرق وغياب الموائمة للمرافق التجارية والعامّة، وغياب خدمة المواصلات الموائمة.
- ضعف الدعم النفسي في ظل غياب المؤسسات الحاضنة والمشجعة، وغياب المؤسسات التي تؤهل النساء لدخول سوق العمل.
- نقص الخبرات المهنية وعدم توفر تدريب مهني ذو خصوصية يراعى به حاجات النساء ذوي الإعاقة من قبل مدربين مختصين.
- نوع الإعاقة قد يكون عائقاً أكبر لبعض المشاريع ومن ضمنها الإعاقات البصرية على وجه الخصوص والتي تحد من القدرة على العمل ضمن عدة مشاريع.

نتائج تخص منظومة الريادة في فلسطين:

يتناول هذا القسم عرض وتحليل نتائج المقابلات مع الجهات الحكومية ذات الصلة (وزارة العمل، وزارة الاقتصاد الوطني، وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة العمل)، ومؤسسات العمل الأهلي ووكالات تنمية دولية لديها برامج تمكين اقتصادي، ومؤسسات التمويل والإقراض، والمؤسسات التي تقدم خدمات الاحتضان ومسرعات الأعمال، والمؤسسات الأهلية والدولية. فيما يلي استعراض وتحليل لمنظومة البيئة الريادية:

أولاً: المؤسسات المالية ومؤسسات الإقراض:

تزرخ البيئة الفلسطينية بمجموعة من المؤسسات المالية ومؤسسات الإقراض، يبلغ عدد المسجل منها لدى سلطة النقد سبع مؤسسات، تضم (مؤسسة فاتن للإقراض، مؤسسة أصالة، صندوق التنمية الفلسطيني، المركز العربي للتطوير الزراعي (أكاد)، ودائرة التمويل-الأونروا، وبيتاس فلسطين للإقراض الصغير، ومؤسسة ريف) (دليل مؤسسات الإقراض المرخصة العاملة في فلسطين، 2022). تقدم هذه المؤسسات خدمات تمويلية بهدف التمكين الاقتصادي والمساهمة في خفض معدلات الفقر والبطالة في المجتمع الفلسطيني. ولا يقتصر دورها على تقديم المساعدات والقروض المالية بل يتعداه الى تقديم دعم عيني وخدمات فنية وبناء قدرات. وتلعب هذه المؤسسات دوراً هاماً في إيصال خدمات التمويل الى مواقع جغرافية عديدة والى المجتمعات المهمشة والنائية، وتستهدف شرائح مجتمعية متنوعة كالنساء والشباب وأحياناً تكون برامج وخدمات الدعم تخصصية مثل دعم قطاع معين أو دعم مشاريع إبداعية وريادية للشباب والنساء على وجه الخصوص. أما بما يتعلق بأنواع الخدمات والقروض المقدمة من خلال هذه المؤسسات تتراوح ما بين خدمات مالية اجتماعية لمشاريع الصحة والتعليم، ودعم مشاريع قائمة أو فكرة مشروع جديدة، خدمات إقراض للسكن والبناء (مؤسسة فاتن للإقراض)، أو تقديم خدمات إنشاء صناديق وافية تنموية بالشراكة مع المؤسسات التنموية الإقليمية والدولية مثل البنك الإسلامي للتنمية (المؤسسة الوطنية للتمكين الاقتصادي) ودعم وتطوير الفكر الريادي والقدرات العقلية الكامنة لدى الفئات المستهدفة وترجمتها إلى مشاريع اقتصادية. وبالرغم من تنوع الخدمات والقروض التي تقدمها المؤسسات المالية ومؤسسات الإقراض في البيئة الفلسطينية إلا أن هناك ضعفاً في برامجها التي تدعم الأشخاص من ذوي الإعاقة، هناك برنامج أطلقه بنك فلسطين خلال العام 2022 يستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة بالشراكة مع وزارة العمل والصندوق الفلسطيني للتشغيل حيث يوفر البنك قروض تمويل لمشاريع متناهية الصغر للأشخاص ذوي الإعاقة تصل قيمتها 10 آلاف دولار صفرية الفائدة. وذلك ضمن مشروع (استدامة) الذي يستهدف به النساء والشباب من ذوي الإعاقة ضمن الفئة العمرية (40-22) (وزارة العمل، 2023).

ولكن نسبة الحاصلات على قروض ضمن هذا البرنامج تعتبر قليلة جداً من كل 60 متقدمة تحصل 3 سيدات على قرض وذلك لعدم تمكنهن من توفير كفالة مالية للقرض.

بعد الدراسة الاستطلاعية، تشير الدلائل أن نسبة القروض التي تم توفيرها والتي حصلت عليها (المشاريع الريادية، أو المشاريع

الصغيرة) التي تقودها نساء من ذوي الإعاقة هي نسبة ضئيلة. حيث لم تتجاوز هذه النسبة 1% من كلا الجنسين نساء ورجال، وجزء من القروض يمكن أن تكون لمستفيد لديه في الأسرة حالة إعاقة. ومن خلال المقابلة مع أصحاب العلاقة في إحدى مؤسسات الإقراض والتنمية أفادوا بأن هذه النسبة المتدنية لا تعود لأسباب تخص المؤسسة "نحن بالغالب لا نجد حالات تقديم أساسا من نساء ذوات إعاقة، لا يوجد في ملفاتها أي حالات رفض بسبب الإعاقة وبالغالب من يصلنا من ذوي الإعاقة هم ذكور". يمكن أن تكون الأسباب أما الخوف من عدم الحصول على التمويل للمشاريع، أو صعوبة وصول النساء ذوات الإعاقة لمؤسسات الإقراض. ويعود سبب ضعف إقبال النساء الريديات من ذوي الإعاقة أيضا الى عدم وجود ضمانات وكفالات للحصول على القروض، أو لأسباب اجتماعية تتعلق بضعف الدعم للنساء من ذوي الإعاقة للتوجه الى المؤسسات للحصول على التمويل. فيما يخص نسبة القروض التي حصلت عليها المشاريع الريادية التي تقودها أو تديرها نساء من ذوي الإعاقة:

"ويمكن أن تكون أسباب العزوف عن التقدم للقروض كالتالي:

- الخوف من عدم الحصول على التمويل للمشاريع.
- صعوبة وصول النساء ذوات الإعاقة لمؤسسات الإقراض.
- الخوف من السداد والالتزام.
- الخوف من عدم نجاح المشروع أساسا.
- عدم وجود كفالات بسبب عدم الإيمان بقدرات النساء ذوات الإعاقة.
- نقص بمعارف هذه الفئة بنوع الخدمات المقدمة من قبل مؤسسات التمكين الاقتصادي.

وأشارت إحدى مؤسسات التمكين الاقتصادي التي تم مقابلتها حول نسبة القروض التي تم الحصول عليها للمشاريع الريادية النسوية 40% ولكن ليس شرط أن تكون المستفيدة سيدة من ذوات الإعاقة لأنه بشكل عام حيث أن وحدة الاستهداف هي الأسرة وليس الفرد (من يعيش تحت سقف واحد).

وأشارت مؤسسة أخرى للتمكين الاقتصادي حول نسبة القروض المقدمة للمشاريع الريادية والتي تم الحصول عليها لا تتجاوز 40% نسبة النساء المستفيدات من البرامج. وبالغالب النساء تجدن إشكالية كبيرة في بند الكفالات بالغالب لا يجدن كفيل، بسبب غياب الدعم الاجتماعي والأسري للنساء ذوات الإعاقة وللنساء بشكل عام. غياب دعم المؤسسات المحلية مثل المجالس القروية والمؤسسات القاعدية.

" مشروع استدامة" لديه محفظة بقيمة مليون دولار تقريبا مخصص للأشخاص ذوي الإعاقة. 30% تقريبا نسبة النساء ذوات الإعاقة المستفيدات من البرنامج، النساء ذوات الإعاقة تواجهن مشكلة كبيرة في إيجاد الضمانات والكفالات مما يتسبب بعدم الحصول على القروض، على سبيل المثال تقدم 60 طلب من وزارة العمل تم اعتماد 6 فقط في فرع الخليل بسبب عدم القدرة على الحصول على كفالات وضمانات رغم توافق الشروط والمعايير.

بما يتعلق بالمشاكل الأساسية التي تواجه المؤسسات مع صاحبات الأعمال بشكل عام، ومع النساء ذوي الإعاقة، أفادت المؤسسات التمويلية التي تم مقابلتهم بما يلي:

كما ذكرت مؤسسة الإقراض الصغيرة بأنه "لا يوجد مشاكل تذكر مع النساء، نسبة نجاح النساء تفوق 80% ممن يحصلن على تمويل بهدف إقامة أو تطوير مشروع ولا نجد نساء متعثرات في السداد.

- نسبة إعادة تسديد القرض 80%.
- استخدام القرض في تطوير المشروع مقابل استخدام القرض في نواحي استهلاكية 60% لغرض تطوير المشاريع مقابل 40% لغرض استهلاكي.
- نسبة نجاح المقترضات بالاستفادة من القروض تصل ل 80%، مقابل 20% نسبة اللواتي يفشلن في تحقيق القرض لأهدافه.

في حين أشارت مؤسسات التمكين الاقتصادي "أنه بالغالب لا مشاكل تواجهنا لان آلية العمل لدينا صعبة ومشددة نحن نتبع آليات تبدأ بالرصد، التحليل يليه عمل برامج تدخل، إضافة الى المتابعة الحثيثة التي تسهم بشكل فاعل بإجراء التدخلات المطلوبة بالوقت المناسب مما يضمن الوقوع بخطر الفشل. من كل 100 اسم متقدم يستفيد 10 أشخاص وهذا جراء الدراسة المعمقة لكل حالة من حيث يتم:

- تحليل المخاطر، المشاكل الفنية والتسويق، المبيعات.

• المتابعة الحثيثة: مثال: بقالة ناشئة اكتشف فريق التتبع أن هناك خطر يمكن أن نقوم بتغيير الأصناف المباعة. مثلا الزراعة نتيجة التغير المناخي تغير السعر يضرب الموسم وعليه نجري تدخلات وقائية سريعة على سبيل المثال في حال التغير في الأسعار يتم إعطاء فترة سماح للمزارع، إعطاء نصائح وقائية لتقادي الخسائر من قبل خبراء زراعة. الخ.

حول ما يتعلق بالمشاكل التي تواجه المؤسسات مع صاحبات الأعمال أفادت إحدى مؤسسات الإقراض "بالغالب النساء ملتزمات إذا ما وصلن لمرحلة الحصول على التمويل". إذ تصل نسبة نجاح النساء في مشاريعها لما يزيد عن 85%. والنساء من ذوي الإعاقة لديهن التزام ممتاز في تسديد الدفعات وبالغالب مشاريع النساء ذوات الإعاقة وبنسبة 65% تبقى في نفس مسار العمل. إن من أهم التدخلات التي تقوم بها أحد مؤسسات التمكين الاقتصادي لضمان نجاح المشاريع الممولة من قبلها:

- تقوم المؤسسة بالمساهمة في إعداد خطة تشغيل للمستفيدات.
- تقدم خدمات التأهيل والتدريب للمستفيدين.
- يتم عمل متابعة شهرية للمشاريع.

" مشروع استدامة" بما يتعلق بالمشاكل الأساسية التي تواجه المؤسسات مع صاحبات الأعمال بشكل عام، ومع النساء ذوي الإعاقة، " لا يوجد أي مشاكل نسبة النجاح بعد الإقراض تصل لأكثر من 90%، لأن سياسة التمويل تكون للموردين، ويكون تعامل البنك مباشر معهم. بالغالب يتم السداد في المواعيد المحددة والمنطق عليها بشكل منتظم".

أما حول الأثر التي حققته القروض التي تم تقديمها على مستوى صاحبات الأعمال بشكل عام وصاحبات الأعمال من ذوي الإعاقة وعلى المجتمع عموماً:

أشارت المؤسسات أن القروض المقدمة لها آثار إيجابية على مستوى صاحبات الأعمال منها الاعتماد على الذات، ورفع الثقة بالنفس، تحسين الوضع الاقتصادي للأسرة وتحسين مستوى المشاركة الاقتصادية للنساء في المجتمع " مؤسسة فاتن للإقراض والتنمية". كما أظهرت نتائج المقابلة أن الآثار الإيجابية التي حققتها القروض المقدمة للنساء صاحبات الأعمال تمثلت في خلق فرص عمل جديدة، الحماية من الفقر والخروج منه، وأدت إلى تعزيز الشمول المالي وزيادة قدرة الفئات المستهدفة للوصول إلى التمويل المتزامن، بالإضافة إلى بناء قدرات الفئات المستهدفة لإدارة مشاريعها المدرة للدخل، الإيمان بقدرة الأشخاص ذوي الإعاقة، وإيجاد مصدر دخل دائم للنساء ذوات الإعاقة، ورفع ثقة الأسر بأبنائهم وبقدراتهم حسب ما أفادت مؤسسة أكاد. وتشير النتائج أيضاً أن القروض المقدمة له أثرها الإيجابي بما يتعلق توفر مصدر دخل للنساء، وتحسن الظروف الاقتصادية والمعيشية للنساء صاحبات المشاريع.

أهم المعوقات من وجهة نظر المؤسسات المالية ومؤسسات الإقراض والتي تؤثر على نجاح المشاريع الريادية التي تقودها نساء من ذوات الإعاقة:

- تخطى وكسر الحاجز بين العمل والانخراط به هذا بحد ذاته خطوة نحو النجاح، وغياب تهيئة الأفراد اجتماعياً ونفسياً لدخول سوق العمل.
- ضعف التمويل لديه تأثير سيء على المشروعات وعدم دراسة السوق بالشكل المطلوب.
- وغياب المتابعة والتتبع للمشاريع القائمة لتلمس الخطر بالفشل منذ البداية.
- الوضع الاقتصادي والسياسي خاصة في ظل وجود الاحتلال من حيث (الحواجز، صعوبة التنقل، منع بعض المواد الخام. الخ).
- المشروعات الصغيرة بشكل عام نسبة نجاحها في العالم تصل ل 50% وإذا ما ضفنا المشاكل المحلية في البيئة الفلسطينية فهذا يذهب بالمشاريع لنسبة نجاح لا تتجاوز 10%، والاعتماد على الدعم الخارجي في تمويل المشاريع.
- مشكلة في مفهوم الريادة (القدرات الجسدية ومستوى التعليم عائق كبير أمام النساء ذوات الإعاقة).
- وجود التنافسية في السوق في ظل التوجه للمشاريع التقليدية من أجل تأمين فرص للعيش والبعد عن الفكر الريادي وغياب البحوث السوقية.
- تكاليف المشاريع الريادية عالية حيث تتطلب (بحوث، دراسات سوقية، شهادات اجزوا، تسويق كبير، تكاليف مالية تصل إلى 40 ألف دولار حتى نقول أنه مشروع ريادي).
- كما أن السوق الفلسطيني لا يستوعب المنتجات، حيث يعتمد على الاستيراد لما يزيد عن 86% من المنتجات الجاهزة للاستخدام.

- ضعف المهارات الفنية والإدارية لدى القائمين على المشاريع، المواد التدريبية المقدمة أحيانا تكون اعلى من مستويات وقدرات النساء ذوات الإعاقة.
- عدم الفهم الجيد للسياسات البنكية وسياسات برنامج الاستدامة.

دور الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني في دعم زيادة الأعمال النسائية والخاصة بالنساء ذوي الإعاقة من وجهة نظر المؤسسات المالية ومؤسسات الإقراض:

- على الحكومة أن تكون حلقة الوصل مع مؤسسات الإقراض من اجل وصول النساء ذوات الإعاقة لتلك المؤسسات والحصول على فرصة التمويل، لان المعرفة لديهم بخدمات مؤسسات التمكين تكاد تكون معدومة.
- يتوجب على الحكومة عمل برامج للوصول للأشخاص ذوي الإعاقة وتعريفهم بالخدمات وتقديمها لهم لتنفيذ برامج لرفع القدرات الفنية والإدارية لدى النساء ذوات الإعاقة. كما يتوجب أن يتم وضع نسب محددة وواضحة موجهة للنساء ذوات الإعاقة في الميزانيات الخاصة بمؤسسات التمكين. وعمل توعية أكبر بدور مؤسسات التمكين الاقتصادي.
- التشبيك من قبل وزارة التنمية بين مؤسسات التمويل والنساء ذوات الإعاقة. وعمل لجان مشتركة أهلية وحكومية مع مؤسسات التمكين الاقتصادي. وعمل مذكرات تفاهم مع مؤسسات التمكين الاقتصادي (وزارة العمل، وزارة الاقتصاد، وزارة التنمية الاجتماعية) من اجل حماية المتعثرات من النساء ذوات الإعاقة.
- لا بد من سياسة تسهيل العمل والمشاريع من قبل الحكومة من خلال توفير التمويل، الاحتضان الأولي للمشاريع، وعمل برامج مشتركة بين الحكومة والمؤسسات الأهلية. وكذلك تنفيذ برامج المتابعة الحثيثة وإجراء التدخلات في الوقت المناسب من اجل إنقاذ المشروع. ووجوب المرافقة للمشاريع الخاصة بالنساء ذوات الإعاقة من خلال الزيارات الميدانية. وعمل التصميم المناسب للمشاريع.
- يمكن إيجاد صندوق للتعثر خاص بالمؤسسات التمويلية (ضمان للقروض). وإعطاء فرص تمويلية جديدة في حال التعثر من اجل النجاة والبدء بمشروع أو تطوير المشروع. وتعزيز فكر المشاريع الجماعية بين النساء ذوات الإعاقة.
- لا بد من إيجاد مدربين متخصصين للتعامل مع النساء ذوات الإعاقة لأنه ليس من السهل توصيل المعلومة بالشكل المطلوب.
- تفعيل برامج حماية من الضرائب المترتبة عليهم لخفض سعر المواد الخام التي تم شرائها. وتقديم برامج دعم نفسي وتوعوي. وتقديم دعم مالي مناسب للأشخاص ذوي الإعاقة للقيام بمشاريع خاصة. والعمل على تدريب وتأهيل النساء ذوات الإعاقة لدخول سوق العمل.

المعيقات التي تمنع النساء عامة والنساء ذوات الإعاقة على وجه الخصوص من البدء بمشاريعها الخاصة، فيما يلي استعراض لوجهات نظر المؤسسات المالية ومؤسسات الإقراض:

- غياب موائمة المرافق العامة للاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة النساء عامة والنساء ذوي الإعاقة على وجه الخصوص لسن صاحبات قرار بامتلاك مشروع.
- المجتمع والأسرة غالب الأحيان غير متقبل لعمل النساء ذوات الإعاقة وغير داعم لهن
- غياب التهيئة للأسر والأشخاص ذوي الإعاقة للانخراط في العمل. وعدم الإعداد بالشكل المطلوب للنساء لدخول سوق العمل. والأسر الغير جاهزة بالغالب لا تحظى بفرصة الحصول على التمويل.
- ضعف الخبرة والمهارات الإدارية والفنية لدى النساء ذوات الإعاقة تؤثر بشكل سلبي.
- مؤسسات المجتمع المدني غير مهتمة بفئة النساء ذوات الإعاقة، والحكومة تهتم بالشخص المعاق كفئة فقيرة ضمن أسرة وليس كشخص يجب العمل على بناء قدراته.
- أن مشكلة الحصول على ضمانات وكفالات للحصول على المنح المالية هي تحدي كبير، وضعف المعارف بالسياسات البنكية وضعف القدرة للوصول لمصادر التمويل هي من اهم المعوقات للوصول للنساء للتمويل.

ثانياً: حاضنات ومسرعات الأعمال:

تتشط حاضنات ومسرعات الأعمال الفلسطينية والتي يصل عددها الى 15 ما بين حاضنة ومسرعة أعمال، تعمل على دعم الشركات الناشئة (حاضنة الأعمال والتكنولوجيا BTI، مركز القدس للتكنولوجيا وريادة الأعمال في جامعة القدس، حاضنة الجبل، مؤسسة قيادات، مسرعة الأعمال الفلسطينية، مسرعة الأعمال فلو FLOW، مؤسسة فاوندز، حاضنة أعمال جامعة بوليتكنك فلسطين، مسرعة المشاريع الزراعية الريادية، حاضنة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الفلسطينية "بيكتي"، حاضنة بادر التكنولوجية، مسرعة الأعمال الفلسطينية UNDP، غزة سكاى جيكس). وإذ تزخر البيئة الريادية الفلسطينية بالحاضنات ومسرعات الأعمال إلا أن أغلبها تابع لمؤسسات أكاديمية. يمكن القول أنه على الرغم من وجود هذه الحاضنات ومسرعات الأعمال لتعزيز بيئة ريادة الأعمال الفلسطينية وتطويرها، إلا انه من الصعب جدا القول أن الخدمات التي توفرها هذه الحاضنات تتضمن خدمات وبرامج خاصة تراعي خصوصية النساء من ذوي الإعاقة، ويستدل على ذلك من خلال الشواهد أن حاضنات الأعمال التابعة للجامعات والمؤسسات الأكاديمية توفر خدمات للنساء بشكل عام وتفتقر لوجود برامج خاصة للأشخاص من ذوي الإعاقة ولا يوجد استهداف مباشر للنساء من ذوي الإعاقة بشكل خاص، وإن كانت خدمات الاحتضان تعمل على تقديم خدمات تدعم خلق بيئة مناسبة لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في البرامج التدريبية من حيث التصميم، والبناء، إلا أن توفير الدعم المطلوب لهم لا يزال ضعيفا أو غير موجود، وهناك قصور في تعزيز فرص التشغيل الذاتي للنساء من ذوي الإعاقة بشكل خاص.

وعلى الرغم من توفير خصوصية كبيرة للنساء في المشاريع المقدمة من خلال الحاضنات، حيث أنها تهتم بتوفير الدعم للنساء عامة ويوجد أولوية خاصة باستهدافها للنساء المهمشات في مناطق الصراع، إلا انه لا يوجد برامج موجهة للنساء من ذوي الإعاقة بشكل مباشر وذات خصوصية، بالرغم من عدم وجود موانع لدى الحاضنة لمشاركتهن إلا أن هناك نقص في إقبال النساء من ذوي الإعاقة، ويمكن أن يعود ذلك لضعف المعارف لدى النساء من ذوات الإعاقة بالخدمات المقدمة من تلك المؤسسات، غياب اهتمام المؤسسات نفسها بالوصول للنساء ذوات الإعاقة.

يمكن القول إن حاضنات الأعمال تفتقر الى برامج خاصة موجهة بشكل مباشر للنساء من ذوي الإعاقة، وعلى الرغم من مشاركة النساء من ذوي الإعاقة في تدريبات خاصة للعمل في شركات لمدة 3-6 شهور لغاية التوظيف التي تتولى الحاضنة، دفع رواتب خاصة للمشاركين فيها، إلا أن مشاركة النساء من ذوي الإعاقة في هذه التدريبات قليل جدا بنسبة 1% مع عدم وجود ضمان للتوظيف.

علاوة على ذلك، بالرغم من وجود أولوية لخدمة الفئات المهمشة والأقل حظا في برامج الغرف التجارية والصناعية إلا انه لا يوجد توجه من قبل النساء ذوات الإعاقة للانتساب لدى الغرف التجارية، وقد تعزى أسباب ذلك لقلّة التشجيع والدعم لهم، وإلى عدم المعرفة بنوع الخدمات المقدمة، وعدم وجود مشاريع قائمة تقودها نساء من ذوي الإعاقة بشكل خاص. إذ بلغ حجم المنتسبات لوحدة سيدات الأعمال في الغرفة التجارية والصناعية في بيت لحم 150 سيدة، منهن سيدتان فقط من ذوي الإعاقة.

بخصوص معايير اختيار المستفيدات والشروط المتبعة حسب طبيعة الحاضنة وطبيعة المشاريع المقدمة، التي تهدف لخدمة جميع الفئات في المجتمع من مختلف الفئات العمرية، تضع معايير لاختيار المشاريع، حيث يتم بالغالب إعطاء أوزان أو علامات لمجموعة اعتبارات وجوانب منها: الوضع الاجتماعي للمتقدم/ة ويمكن أن يكون الشخص من ذوي الإعاقة أو لديه في الأسرة شخص من ذوي الإعاقة وهذا كله قد يساهم في إعطاء علامات تقييم أعلى إضافة الى التقييم الفني للمشروع.

حيث أن معظم برامج الملتقى مقدمه للأفكار والمشاريع الريادية وجميعها تستهدف النساء ولديهم تشجيع للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تحدثوا عن استهداف الأشخاص ذوي الإعاقة ببرامج كامل لمرة واحدة، ولكن بشكل عام في كل مرة يحرص الملتقى أن يكون هناك نسبة 5% من المستفيدين من الأشخاص ذوي الإعاقة. ولديهم قصص نجاح حيث تم إنشاء مشغل لشابات من ذوي الإعاقة في أحد المناطق شمال رام الله.

وتختلف المعايير المتبعة لاختيار المستفيدات حسب نوع وطبيعة الحاضنة بحيث تشمل الفئات المهمشة في بعض حاضنات الأعمال، وحجم الخدمات المقدمة، على سبيل المثال في احدى حاضنة الأعمال بلغ عدد المستفيدين من المنح 200 شخص 140 منهم من الإناث، لكن لا يوجد أي سيدة من المستفيدات من الأشخاص ذوي الإعاقة. وهناك 4000 مستفيد من التدريبات 67% منهم نساء، 12 فقط من المستفيدين هم من الأشخاص ذوي الإعاقة، ولكن أغلبهم من الذكور. حيث أن هناك قلة إقبال من النساء ذوات الإعاقة على حاضنات الأعمال بمختلف أنواعها قليل جدا بالأخص في مناطق الجنوب. حيث تقوم الحاضنة بالإعلان عن المنح ويتم نشره ليصل للجميع، لكن لم يسبق وان تقدم للحاضنة أشخاص من ذوي الإعاقة، قد تعود الأسباب الى صعوبة التنقل، أو عدم دعم واهتمام الأهل، أو الخوف من التعامل مع الجوانب الأكاديمية كون الحاضنة موجودة في مؤسسة أكاديمية، حيث أن الحاضنات التي تتبع للجامعات بالغالب تركز على طلابها وعلى الفئات الشبابية بوجه خاص، وبالغالب المشاريع تصب في مخرجات ذات طابع وقيمة جامعية. لكن لا يوجد عائق لدى الجامعة لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة

للاستفادة، ولكن هناك اعتقاد أن الأشخاص من ذوي الإعاقة هم أقل مهارة بإنجاز مشاريع ريادية وبالتالي هناك ظلم لهم للمنافسة مع باقي الأشخاص، في حال عمل برامج للأشخاص ذوي الإعاقة مع أقرانهم ممن هم بدون إعاقة، نعتقد أن المنافسة سوف تكون غير عادلة، وفي حال مقارنة القدرات تكون أيضا غير عادلة. إضافة إلى أن الحاضنة تعتمد على التمويل للمشاريع وليس لديها مشاريع موجهة بشكل مباشر للأشخاص ذوي الإعاقة، على الرغم من أن الحاضنة قامت بالتقديم للحصول على منح لدعم هذه الفئة إلا أنها لم تحصل على التمويل. أما الجوانب المتعلقة بالعوامل المحفزة والتي تؤثر على البدء بتنظيم مشاريع ريادية تقودها نساء من ذوي الإعاقة حسب آراء الجهات وذوي العلاقة الذين تمت مقابلتهم في حاضنات الأعمال الفلسطينية، تمثلت أهم هذه العوامل بما يلي: دعم الأسرة للنساء من ذوي الإعاقة، سرعة تنفيذ البرامج والمنح والبعث عن المماثلة، شغف المستفيدة نفسها ورغبتها بالعمل، نوع المشروع، هناك مشاريع تحمل مخاطرة عالية، صعوبة الحصول على التراخيص المطلوبة، المشاريع البسيطة أكثر فرصة للنجاح، المهارات الإدارية متوفرة، ملائمة الفرص المتاحة والمنح مع قدرات النساء ذوات الإعاقة، امتلاك مهارات فنية مثل مهارات التسويق، وكيفية التعامل مع التكنولوجيا، إنتاج خدمة أو منتج ذا جودة عالية، توفر مزودي خدمات بجودة عالية مثل شركات التوصيل.

تتلخص آراء الجهات التي تم مقابلتها حول العوامل المحفزة لتنظيم المشاريع للنساء ذوات الإعاقة بما يلي:

- دعم الأهل، وهو من أهم العوامل المحفزة (على الرغم من أننا نجده قليل وخاصة للإناث)، ووجود ثقافة مجتمعية سائدة داعمة للنساء من ذوي الإعاقة، وضع وتطبيق قوانين تدعم النساء الرياديات والنساء الرياديات من ذوي الإعاقة بشكل خاص، تقديم الدعم المالي والمعنوي من الجهات الحاضنة للنساء ذوات الإعاقة بشكل خاص، توفر الثقة بالنفس من قبل النساء ذوات الإعاقة (ثقة الشخص ذوي الإعاقة بنفسه)، تقديم الدعم الفني (دورات، ورشات عمل تخصصية)، التشبيك مع المؤسسات المانحة، رجال الأعمال، القطاع الخاص لاحتضان الأفكار والمشاريع الريادية للنساء ذوات الإعاقة، وجود بنية تحتية موائمة لاستيعاب النساء ذوات الإعاقة وتسهيل تنقلهن، "تجد أن السنوات الأخيرة بدأت تحمل نوع من الدعم والثقة من قبل مؤسسات المجتمع المدني والحكومة للأشخاص ذوي الإعاقة".

ويفيد ملتقى الإبداع والأعمال في جامعة بيرزيت أن العوامل المحفزة لتنظيم المشاريع للنساء من ذوي الإعاقة تتمثل بالدعم المجتمعي، ودعم الأسرة يشجع النساء ذوات الإعاقة لأنها تساهم في تعزيز دورهم وصمودهم والاعتماد على الذات.

ثالثاً: إطار السياسة الوطنية الحالية ودور الجهات الحكومية ذات العلاقة والوزارات المعنية: (وزارة الاقتصاد الوطني، وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة العمل، وزارة شؤون المرأة، وزارة التمكين والريادة):

تضمنت الخطة الاستراتيجية للعام 2022 لقطاع العمل والإطار الاستراتيجي للأشخاص ذوي الإعاقة ووثيقة العمل اللائق في فلسطين الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك في برامج التشغيل والتدريب المهني والتفتيش وحماية العمل والتنظيم النقابي والأجور والضمان الاجتماعي. كما أنها تضمن تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم في الفريق الوطني لمراجعة التشريعات واللجان التخصصية المنبثقة عنه ولجنة السياسات العمالية. وفي إطار إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، قامت وزارة العمل بإعادة تعريف الشخص ذي الإعاقة ضمن المراجعة الحالية لقانون العمل الفلسطيني وقانون الضمان الاجتماعي بطريقة تراعي حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وأيضاً تشجيع انخراطهم في النقابات واللجان العمالية حتى يتمكنوا من الدفاع عن مصالحهم. وتقوم الوزارة بتشجيع التزام أرباب العمل في القطاع الخاص بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ووضع التدابير اللازمة لإلزامهم بذلك. لكن لا يوجد حماية جزائية لهذا الحق، ولا يوجد عقوبة على امتناع رب العمل على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة حتى الآن. (الإسكوا، 2018).

ويؤثر دور المؤسسات الحكومية على مستوى الوزارات والمؤسسات الحكومية من خلال السياسات والتشريعات الداعمة والتي إما أن تشجع الاستثمار وتنظيم المشاريع الريادية النسوية والمشاريع التي تقودها نساء من ذوي الإعاقة بشكل خاص، وإما أن تساهم في تثبيط مشاركة النساء من ذوي الإعاقة في الأعمال الريادية وتنظيم مشاريعهن التجارية.

من خلال المقابلات المعمقة مع المعنيين في الجهات الحكومية ذات الصلة بالأشخاص ذوي الإعاقة، تم التطرق إلى آليات العمل والسياسات والتشريعات والاستراتيجيات التي تدعم ريادة الأعمال وتنظيم المشاريع للنساء من ذوي الإعاقة، والخدمات التي تقدمها وزارات الاختصاص ضمن برامجها ومن خلال الوحدات التي تعمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة. تم تحليل أهم العوامل التي تؤثر إيجابياً على تمكين ودمج النساء من ذوي الإعاقة في سوق العمل من خلال الخدمات التي توفرها والتي تدعم إنشاء وتطوير مشاريعهن، مع التركيز في عرض النتائج والتحليل على أهم العقبات والتحديات التي تواجه المشاريع الريادية التي تقودها نساء من ذوي الإعاقة.

وزارة التنمية الاجتماعية تتبنى مفهوماً فلسطينياً شمولياً للتنمية الاجتماعية، يعتمد في أطواره العام على أن التنمية الاجتماعية هي

بالأساس إطار مفاهيمي وسياساتي تتبناه الدولة والحكومة، وتنفذه مختلف أجهزتها، ويحقق تكاملاً وترابطاً قوياً بين شتى الأبعاد السياسية، الاجتماعية، الاقتصادية، والثقافية والبيئية. تحرص الوزارة على النهوض بواقع الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف المجالات، وعلى تطوير السياسات والقوانين التي تضمن حقوقهم وتعزز دمجهم في المجتمع، ودعم استقلاليتهم الاقتصادية ودمجهم في الحياة العملية، بما يضمن شمول الأشخاص ذوي الإعاقة ومشاركتهم في تدخلاتها في بيئة صديقة ومرحبة بالجميع. تشمل الخدمات التي تقدمها الوزارة للأشخاص ذوي الإعاقة ما يلي:

- مساعدات نقدية.
- تأمين صحي.
- مساعدات طارئة.
- مساعدات عينية.
- خدمات إقراض.
- إعفاء جمركي.
- أدوات مساندة.
- خدمات الرعاية والتأهيل.

وزارة الاقتصاد الوطني - من خلال وحدة التمكين، ووحدة النوع الاجتماعي - تهتم بالرياديات بشكل عام وتعطي النساء من ذوي الإعاقة الأولوية في البرامج وتشمل الخدمات المقدمة من الوزارة ما يلي:

- مشاريع بالشراكة مع مؤسسات دولية تدعم مشاريع للنساء مثل مشروع UNWOMEN
- دعم المشاريع المنزلية والمشاريع الريادية التي تضررت من آثار أزمة كورونا
- يتم دعم مشاريع نساء في جميع محافظات الوطن بما يشمل غزة والقدس.
- يتم الاختيار وفقاً لمعايير منها الأشخاص الذين لديهم أمراض مزمنة.
- الأشخاص ذوي الإعاقة ويتم بالتنسيق مع وزارة الاختصاص (التنمية الاجتماعية).
- يتم استهداف ودعم المشاريع التي تشغل أشخاص من ذوي الإعاقة

وزارة العمل - وحدة النوع الاجتماعي تشمل الخدمات التي تقدمها الوزارة للأشخاص ذوي الإعاقة ما يلي:

- خدمات التدريب.
- موائمة فرص العمل ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.
- مشاريع من خلال مجالس التشغيل.
- مشاريع من خلال شراكات مع مؤسسات دولية ومحلية لدعم ذوي الإعاقة.
- خدمات إرشاد وتوجيه للأشخاص ذوي الإعاقة في جوانب مختلفة في سوق العمل، التدريب ودراسات الجدوى.

أسفرت الوزارة خطتها الاستراتيجية وتم التركيز على قوانين تتعلق بالنساء ذوي الإعاقة، استراتيجية قطاع العمل، والاستراتيجية الوطنية للتشغيل.

- موائمة المكان (لجنة مختصة من الحكم المحلي) ووزارة العمل جزء من اللجنة للعمل على موائمة المباني والمكان بما يتلاءم مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- عمل تعديلات على القوانين بما يخدم ذوي الإعاقة وتكون الزاميه مثل موضوع التشغيل.
- موضوع الضمان الاجتماعي - معالجة جميع الملاحظات التي طلبتها المؤسسات.
- يوجد منصة خاصة للمشاريع الريادية وفرص العمل في مشروع مع بلجيكا.
- مرصد وهو وسيلة لجمع البيانات عن سوق العمل ودراسة احتياجات النساء.
- يوجد أيام توظيف لذوي الإعاقة.
- مجالس التشغيل التابعة لوزارة العمل تعنى بالأشخاص ذوي الإعاقة ولديها موظفون من ذوي الإعاقة.

• تعطى النساء حق الأولوية، كما يتم استهداف النساء من ذوي الإعاقة.

نتائج المقابلات مع ممثلين عن الجهات الحكومية: دور الجهات الحكومية يتمثل في البرامج التي يتم تقديمها وفي مراجعة السياسات والقوانين. إذ تعتمد الوزارات والجهات الحكومية على الدعم الخارجي والتمويل من خلال المانحين، على سبيل المثال لدى وزارة العمل برامج مشتركة مع مؤسسات دولية وأهلية لتنفيذ بعض المشاريع من خلال تقديم منح أو خدمات تدريب وارشاد لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة ليجاد فرص عمل وتحسين سبل معيشتهم.

من خلال وحدة النوع الاجتماعي، تقوم وزارة العمل بمراجعة وتحديث السياسات والقوانين المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة بما يتعلق بالحقوق والحماية، حيث تسعى الوزارة الى عمل تعديلات على مستوى السياسات بحيث يتم تضمين ما يتعلق باتفاقيات الأشخاص ذوي الإعاقة في مسودة تعديلات قانون العمل، كما يتم أيضا تناول موضوع التحرش والعنف ضد الأشخاص من ذوي الإعاقة حيث ان هذه الفئة مستهدفة، وفلسطين من الدول الأوائل الى جانب الاردن ومصر الذين عملوا على تضمين اتفاقية 190 لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تم عمل تحديث على مسودة التعديلات وتضمين هذه الاتفاقية ضمن قانون العمل. وعلى مستوى القوانين إن العمل جاري على موضوع قانون الضمان الاجتماعي الذي لن يتم إغفال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتضمينها (مقابلة في وزارة العمل، 2023).

بما يتعلق بموضوع الحد الأدنى للأجور، تقوم وحدة النوع الاجتماعي في وزارة العمل على عمل حملات تفتيش مكثفة على قطاعات التشغيل منها القطاع الخاص وبالتحديد الشركات الخاصة التي تشغل نساء وأشخاص من ذوي الإعاقة لضمان توفير الحد الأدنى للأجور حيث يتم التركيز على الفئات المستضعفة والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة في هذا الجانب.

في نفس السياق أيضا، يتم العمل مع وزارة المرأة من خلال وحدة النوع الاجتماعي كعقد قطاعي ضمن السياسات والاستراتيجيات ويتم التركيز على الأشخاص ذوي الإعاقة كفئة من الفئات المستهدفة بشكل خاص بكل التعديلات سواء في آليات الرصد والانتهاكات الاسرائيلية، وتعديلات القوانين والتشريعات، ويتم التركيز على الفئات المستهدفة منها الأشخاص ذوي الإعاقة لاعطاء الأولوية للمشاريع النسوية والفئات المهمشة وعلى النساء ذوات الإعاقة بشكل خاص.

يتم أيضا العمل مع هيئة الرقابة الادارية والمالية في القطاع الحكومي على آليات تهيئة البنية التحتية والمعايير والاجراءات التوظيفية والاجراءات الداخلية لتلائم مع احتياجات ذوي الإعاقة وهي ضرورة قصوى لتطبيق ما جاء في قانون الخدمة المدنية لتوظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة دون تمييز، لكن بالرغم من ان هناك قانون ملزم من خلال قانون الخدمة المدنية لتوظيف ذوي الإعاقة الذي تم اقراره لإعطاء فرصة لهم للانخراط في سوق العمل الفلسطيني دون تمييز، من خلال التشريعات والقوانين الناظمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة والذي تم ترجمته من خلال التشريعات الفلسطينية التي توجب توظيف ما لا يقل عن (5%) من الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، الا أن هذه النسبة تم اقرارها بدون اجراءات استباقية لاستقبال ذوي الإعاقة في المؤسسات المختلفة، مثلا لم يتم دراسة مدى توفر بنية تحتية مهيأة لاستقبال ذوي الإعاقة التي تعتبر أمر أساسي للتطبيق، كما لم يتم أيضا مراعاة اجراءات التعيين، ليس كل الوظائف في ديوان الموظفين تتناسب مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة بحسب نوع الإعاقة، إن طبيعة الإعاقة هي التي تحدد الوظيفة التي يمكن أن يشغلها الشخص، جاء اتخاذ القرار بدون ان يكون هناك موثمة، لذا يتطلب توفير جدول او دليل اجرائي يوضح طبيعة الإعاقة ونسبة الإعاقة ومدى تلاؤمها مع الوظائف الحكومية ويتم الاسترشاد بها بالمؤسسات الخاصة لاحقا. وضرورة العمل عليها بشكل أكبر. قد يكون هناك التزام بنسبة التوظيف وهي من أولويات الحكومة لتوفير فرص العمل للفئات المهمشة والأقل حظا، الا ان هناك ضرورة لموثة الوظائف وإعمال الأدلة الاجرائية العامة والخاصة، ووزارة العمل كقطاع تنفيذي تقوم بالعمل على هذه الجوانب بشكل تكاملي، بأن تعمل كل جهة حسب اختصاصها مثلا العمل مع ديوان التوظيف، وهيئة الرقابة الادارية ووزارة العمل تقوم ايضا بدورها التنفيذي.

يوجد صعوبة لذوي الإعاقة بسبب عدم توفر بيئة ممكنة لهم. حيث ان هناك ضرورة تمكين ذوي الإعاقة من خلال خلق بيئة ممكنة لضمان استمرارية المشروع، حتى لو توفرت المشاريع والتمويل الا ان هناك ضرورة لتكامل العمل حتى لو تم تعديل القوانين الا ان الهم هو التطبيق من خلال توفير البيئة الممكنة (وزارة العمل، مقابلة 2023).

نسبة اقبال النساء ذوات الإعاقة على المنح والمشاريع أحيانا تكون قليلة أو معدومة بالرغم من ان الفائدة صفر الا ان العوامل الاجتماعية تلعب دورا هاما أيضا في اقبال النساء ذوات الإعاقة على المشاريع. لذا التفكير بمنظومة وليس بشكل أحادي. أحيانا التعتيل يأتي من اجراءات المانحين للحصول على مشاريع للأشخاص ذوي الإعاقة. مراعاة التفاصيل ايضا مهم سواء في اجراءات البنوك او غيرها. مراعاة ان تكون الاجراءات القانونية غير معقدة، وأن تكون ورش العمل مشتركة وبالتعاون مع جهات الاختصاص وان يتم التوافق بين خطة الوزارة وخطط مؤسسات المجتمع المدني التي تخدم الأشخاص ذوي الإعاقة بأنشطتها والتشبيك معهم.

العوامل الاجتماعية لها دور أساسي في دعم النساء من ذوات الإعاقة، صلب المشكلة هي الأسرة اما ان تكون داعمة او ان تكون المعيق الأول الذي يؤثر على الشخص من ذوي الإعاقة. حيث ان نسبة البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة عالية، كما أن هناك

ضرورة الاستجابة الى احتياجات ذوي الاعاقة من خلال التركيز على موضوع العمل اللائق الذي يحدد الحواجز الرئيسية التي تحول دون تحقيق العمالة والتمكين الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص ذوي الاعاقة لدخول سوق العمل الفلسطيني.

وأخيرا يمكن القول إن الحواجز القانونية والإعلامية والحواجز المتصلة بالعمالة التي تحول دون الحصول على التسهيلات والسلع والخدمات الصحية للأشخاص ذوي الاعاقة تزيد أيضاً من الاستضعاف لهذه الفئة، ومن المهم للغاية بالنسبة لإدارة المؤسسات والعاملين في البيئة الريادية لتمكين الأشخاص ذوي الاعاقة التعرف على الحواجز التي تحول دون التواصل الفعال من أجل التحسين التشغيلي والتغلب عليها. إذ في بعض الحالات، تشكل الحواجز التنظيمية التي تمنع مزاوله النساء لأعمال حرة عائفاً أمام قيامهن بتنظيم المشاريع أيضاً.

نتائج المقابلات مع المؤسسات الأهلية والدولية: من خلال تنفيذ حلقة نقاش لمجموعة من ممثلي المؤسسات الأهلية والدولية عقدت الكترونياً من خلال برنامج زووم (مقابلة عبر آية زووم بتاريخ 11/2/2023) تمت بالتنسيق وبالتعاون مع مؤسسة قادر. تركز النقاش على عدة محاور عكست آراء وتصورات المشاركين حول دور المؤسسات تجاه النساء الرياديات ذوات الاعاقة، مدى توفر برامج خاصة في مجال التمكين بكافة أشكاله، ونوع البرامج والدعم المقدم، ومدى مراعاة البرامج لطبيعة وخصوصية الأشخاص من ذوي الاعاقة، والسياسات والاستراتيجيات التي تطبقها هذه المؤسسات بشكل خاص تجاه الأشخاص من ذوي الاعاقة والنساء منهم بشكل خاص، والمعوقات في المنظومة البيئية لقطاع الريادة، والمعوقات التي تواجه النساء الرياديات ذوات الاعاقة.

هناك برامج تقدم خدمات ودعم للنساء عامة والنساء من ذوات الاعاقة ضمن عمل المؤسسات الأهلية والدولية، حيث تستهدف النساء بشكل عام في مناطق "ج" تحديداً وترتكز على النساء اللواتي يعانين من الفقر والتهميش، بما يتعلق ببرامج الريادة يوجد برامج تعنى بالنساء بشكل عام وبالنساء ذوات الاعاقة، ولأغراض تنفيذ المشاريع الخاصة بالنساء يتم تشكيل مجموعات نسوية في المناطق النائية والمهمشة مع خصوصية الوضع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لهن، هؤلاء النساء لا يتمتعن بفرص تعليم كافي، حيث يتم عمل لقاءات لبناء قدراتهن في المهارات الحياتية بداية، ثم تعريفهن في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لتعزيز الوعي بالحقوق. كما يتم دراسة احتياجات النساء في هذه المناطق، وقبل تسليط الضوء على التمكين الاقتصادي يتم ضخ تدريبات تتعلق بالمهارات المتعلقة بالمشروع (vocational training) أي تدريبات متخصصة تتعلق بالمشروع ثم تتم عملية اختيار النساء اللواتي لديهن توجه لإنشاء مشاريعهن الخاصة حيث تقدم منح مالية لهن، ولضمان الاستمرارية في تشجيع الريادة النسوية، يتم العمل مع نساء وفتيات ذوات إعاقة مع مراعاة ان تكون السيدة نفسها هي التي تدير المشروع لتمكينها اقتصادياً واجتماعياً. ومن الجدير بالذكر، يتم اعطاء التدريبات الخاصة بالنساء ذوات الاعاقة من خلال العمل مع مؤسسات تعنى وتهتم بالأشخاص من ذوي الاعاقة بحيث يتم التشبيك مع هذه المؤسسات حيث ان التخصصية في هذا الجانب مهمة. ويتم أيضاً من خلال البرامج توفير مهارات تخصصية في مجال عمل المشروع التي ترغب بانشاءه، يتم تشبيك المشاريع الريادية مع الأسواق أيضاً. يوجد متابعة مستمرة للمشاريع حيث يستمر تنفيذ المشروع للمراحل النهائية التي تتضمن أيضاً مساعدة النساء الرياديات بتسجيل مشاريعهن رسمياً في الغرف التجارية والصناعية. ولأغراض الاستدامة يتم أيضاً تشبيك النساء بمهرجانات تسويق ومعارض وبازارات داخلية وخارجية تساعدهم في جوانب البيع والتسويق لمنتجات مشاريعهن. ويتم أيضاً تقديم تدريب متخصص في مجال التسويق الإلكتروني والترويج والبيع من خلال تعزيز قدراتهن في ابراز المشروع والوصول الى التمويل باستخدام التكنولوجيا. من حيث التحديات التي تواجهها النساء الرياديات من ذوي الاعاقة صعوبة الوصول للمعلومات والتحديات المتعلقة بموضوع النفاذ الى التكنولوجيا، وتفتقر البيئة الريادية للبيانات لبرمجة العمل النسوي الكترونياً. كما أن جائحة كورونا أثرت سلباً على المشاريع الاقتصادية وأضعفت المشاريع القائمة بشكل كبير، مما يتطلب الحاجة الى جهود مضاعفة لاستمرارية المشاريع الصغيرة على وجه الخصوص.

كما أن أحد أهم المعوقات في البيئة الريادية التمكينية للنساء ذوات الاعاقة تتمثل في قضايا التكنولوجيا والنفاذ للاتصالات والمعلومات، عدم توفرها والفجوة في التعليم والمعرفة، وعدم توفر بنية تحتية لائقة التي تشكل أيضاً عائقاً أمام النساء خاصة في المناطق المهمشة للوصول الى المعلومات والاستفادة من الخدمات الإلكترونية.

ويعتبر التسويق تحدياً كبيراً، والتكنولوجيا توفر فرصة للتسويق الإلكتروني التي تسهل على النساء ذوات الاعاقة عملهن، ويلاحظ وجود نقص في مهارات الترويج للمشروع وتمويل الصفحة الإلكترونية وتجهيز علامة تجارية للمشروع وكل ما يتعلق ببرمجة العمل. بالرغم من السمات الريادية للنساء الرياديات من ذوات الاعاقة كالمثابرة والتصميم، والدافعية العالية للبدء بمشاريع ريادية جديدة الا ان التحدي هو في اختيار طبيعة المشروع، والذي يحدد ذلك هو نوع الإعاقة، وعدم توفر الامكانيات والتسهيلات اللازمة التي تتلائم مع ظروف الإعاقة تعتبر عائقاً أمامهن. وعلى الرغم من ذلك يوجد مشاريع ناجحة وفكرتها ريادية، ويتم دعم المشاريع من خلال منح مالية صغيرة 2000 دولار. وفي مراحل متقدمة للمشروع يتم المساعدة في تشبيك النساء ذوات الاعاقة مع الغرف التجارية لترخيص وتسجيل المشاريع لتأخذ الصفة الرسمية. بشكل عام المنح المقدمة قليلة لكن الاستمرار في المشروع يعتمد أكثر على قدرات النساء والسمات الريادية التي تمكنهم من الاستمرار في المشروع. وبالتالي التحدي لدى النساء الرياديات ذوات الاعاقة هو اختيار طبيعة المشروع الذي يتلائم مع خصوصية الإعاقة، وهذا يعيقه أكثر ضعف الإرشاد وعدم ملائمة المشاريع لنوع الإعاقة واحتياجات النساء خاصة.

أن دور المؤسسات الأهلية في دعم الرياديات ذوات الإعاقة مهما، حيث أفاد أحد المشاركين في المقابلة، أنه يمكن تصنيف المؤسسات التي تقدم خدمات وبرامج تدعم الأشخاص من ذوي الإعاقة بما فيهم النساء الرياديات ذوات الإعاقة الى ثلاثة أقسام: مؤسسات بالأساس تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل مباشر، مؤسسات أخرى تسعى لإدماجهم، وهناك مؤسسات يعتبر الأشخاص ذوي الإعاقة من ضمن الفئات غير المباشرة لاستهدافهم كونها ليست ضمن الفئة المستهدفة أو العمل المباشر لها، من واقع التجربة والعمل مع المؤسسات، لوحظ أن لكل مؤسسة نظرة في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، بعض المؤسسات لا تسعى لتقديم الخدمة للأشخاص ذوي الإعاقة ولكن أن تقدم احدهم للحصول على الخدمات تقدم لهم ضمن ما هو متوفر، يلاحظ ان وجود الدعم النفسي والمهارات الحياتية تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة للتعامل بشكل أفضل في المجتمع المحلي. هناك حاجة عند تصميم برنامج يتضمن أشخاص ذوي إعاقة مراعاة احتياجاتهم بشكل خاص. مثلا المؤسسات التي تعنى بشكل مباشر بالأشخاص ذوي الإعاقة عندما تقدم خدمة التدريب توفر جميع اللوجستيات المناسبة وتراعي توفير احتياجات الأشخاص حسب نوع الإعاقة ودور هذه المؤسسات مهم ووجودهم هو الداعم الأساسي لدخول الأشخاص الى سوق العمل وقطاع الريادة. وهناك مؤسسات تعنى بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة لكن لا يتوفر لديها جميع المتطلبات والاحتياجات والخدمات التي يحتاجها الأشخاص ذوي الإعاقة، وبالتالي المؤسسة التي تحاول دمج الأشخاص ذوي الإعاقة امكانياتها والخدمات التي تقدمها ليست بنفس مستوى الخدمات التي تقدمها المؤسسات المتخصصة. من الأفضل تحديد نوع الإعاقة لتسهيل التعامل وتوفير ما يلزم من احتياجات، على سبيل المثال هناك تجربة في الكلية الجامعية في غزة حيث يوجد تخصص كامل تم به استهداف للطلاب الذين يعانون من اعاقه سمعية بشكل خاص. دعم الاعاقات ككل غير ممكن، اذ يجب التعامل مع كل نوع من أنواع الإعاقة بشكل منفرد لتصميم البرامج بشكل مناسب. ويوجد مؤسسات أيضا تعمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل كامل على سبيل المثال موائمة المكان والظروف الملائمة لهم (اعاقه سمعية توفر خدمة لغة اشارة ومتخصصين في المجال او ترجمة خاصة). حيث تقدم خدمة التدريب تراعي نوع الإعاقة والظروف المناسبة لها. الدور الكبير هو على عاتق المؤسسات الاهلية لمساعدة هذه الفئة ويمثلوا الحاضنة للتهوض بهم ودمجهم. لعل الدور الكبير هو على المؤسسات الأهلية لريادة الأعمال، حاضنات الأعمال هي المرجعية الأساسية للريادة والتي تقدم خدمات الإرشاد للرياديين. ودور المؤسسات الأهلية هو الدعم المباشر وايضا إدماج وتشبيك الرياديين مع الحاضنة التي يجب ان يتم موائمة برامجها لتشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، ويجب عمل برامج خاصة بالرياديين من ذوي الإعاقة، مثلا حاضنة يوكاس تم عمل برنامج خاص للأشخاص الذين يعانون من متلازمة داون على سبيل المثال وتم دعمهم في مشاريع زراعية من خلال الحاضنة. اذن المؤسسات الأهلية هي الجهة التي تقوم بتشبيك الرياديين مع الحاضنات.

من جانب آخر، الجامعات ليست متاحة للطلاب والطالبات ذوي الإعاقة، لذا ان وجود برامج ريادية لدى الحاضنات يراعي الأشخاص ومستوى تحصيلهم العلمي والتخصص حيث يوفر التعليم مكتسبات مهمة للمشاريع الريادية والمشاريع الناجحة تأتي نتيجة علم وتخصص، لكن عدم القدرة للوصول الى التعليم يعد عائق أمام نجاح المشاريع الريادية للأشخاص ذوي الإعاقة، كما أن الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يتمكنوا من الانخراط في التعليم لعدة أسباب منها: عدم توفر بيئة مناسبة وظروف ملائمة تراعي احتياجاتهم، او بسبب العوامل الاجتماعية والثقافية أحيانا، محددات تتعلق بالاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة. لذا أحد أدوار المؤسسات الأهلية يتمثل بدعم وصول الأشخاص ذوي الإعاقة لفرص التعليم العالي لتمكينهم من انشاء المشاريع الريادية ودخول سوق العمل من خلال التوظيف الذاتي. إن فكرة الريادة تتعلق بالعقلية الريادية وليس لها علاقة بقيمة المنح او الأموال المخصصة لانشاء المشاريع (مقابلة مع مؤسسات أهلية ودولية).

هناك برنامج مباشر يركز على دعم المجتمع المدني من خلال احدي المؤسسات، يتعلق بدعم مؤسسات تعنى بذوي الإعاقة بهدف تطوير عملهم وقدراتهم. يتم العمل بمجالات المناصرة ودعم الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل في المناصرة لقضايا مختلفة التي تمس الأشخاص ذوي الإعاقة، وتطوير وبناء القدرات المؤسسة في بناء الاستراتيجيات والخطط وتشبيكهم مع مؤسسات أخرى. ويتم العمل بشكل رئيسي على موضوع الموائمة الذي يعتبر التحدي الأكبر لذوي الإعاقة للدخول الى سوق العمل في فلسطين وخصوصا النساء اللواتي ترغب بالتوجه الى العمل الريادي. كما ان هناك تحدي لدى الأشخاص من ذوي الإعاقة في الوصول الى المعلومات والوظائف، لا بد من أن يكون هناك دور للمؤسسات التي تعنى بالأشخاص ذوي الإعاقة لتشبيكهم مع المؤسسات وتسهيل وصولهم (مثلا الدعوة والاعلان من خلال نظام (بريل) مراعاة لخصوصية الاعاقه البصرية).

من التحديات أيضا توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يعتمد على طبيعة الإعاقة ونوعها، على سبيل المثال هناك تهميش كامل للإعاقة الذهنية. يوجد تحدي أيضا هو طريقة التعامل والتواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، والتعامل معهم باحترام واشراكهم مشاركة فعالة. سهولة الوصول للمعلومات والفرص وحصر الفرص بنوع الإعاقة وموضوع المشاركة الفعالة والتواصل معهم.

كما أن موائمة المناهج ضرورة ملحة في المدارس والجامعات لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الاندماج في التعليم، وينطبق ذلك أيضا على التدريبات المقدمة والخدمات التي يجب ان تراعي أيضا خصوصية الأشخاص ذوي الإعاقة. لذا يجب موائمة المنهاج بالطريقة المناسبة وموضوع الرقمه مهم أيضا، إذ أن وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للمعلومات صعب، والرقمونه تساعد في الاندماج والشمولية، يوجد برنامج ينفذ حاليا وهو برنامج الحكم الإلكتروني لضمان الشمولية والموائمة.

القسم الرابع: نتائج عامة واستنتاجات

تبين نتائج الدراسة أن جاهزية عناصر البيئة الريادية في فلسطين لا تزال غير ممكنة بالشكل المطلوب حيث تعاني غالبية النساء الرياديات من ذوي الإعاقة من صعوبة الوصول الى المؤسسات المالية ومؤسسات الإقراض وتفتقر الى المعرفة الكافية بالبرامج المقدمة من منح وقروض. كما تفتقر حاضنات الأعمال لبرامج خاصة تعنى بالنساء الرياديات من ذوي الإعاقة من حيث الخدمات المقدمة. إذ تبين أن غالبية النساء الرياديات ليس لهن دراية كافية بالخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال أو أنها لا تعلم أصلاً بوجود حاضنات أعمال وينطبق ذلك أيضاً على المؤسسات المالية وما تقدمه من منح وقروض وآليات وشروط تسديد وما الى ذلك.

كما بينت الدراسة أن واقع التشريعات والسياسات العامة والقوانين الداعمة لقطاع الريادة لا تزال بحاجة الى مراجعة حثيثة وسن قوانين مع تبعات ملزمة من جهات الاختصاص لشمول الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء من ذوي الإعاقة بشكل خاص في سوق العمل الفلسطيني، إذ لا بد من نصوص قانونية تدعم بشكل مباشر عمل الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء منهم بشكل خاص وتوفير كل الإمكانيات الخاصة المتعلقة بالتسهيلات كالحماية الاجتماعية، وقوانين العمل الخاصة بالنساء من ذوي الإعاقة مع مراعاة الجوانب الحقوقية.

بعد تفحص وتحليل أهم المعوقات التي تحد من مشاركة النساء من ذوات الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني وبالأخص في النشاط الريادي والتشغيل الذاتي تبين أن النساء الرياديات من ذوات الإعاقة تعاني من صعوبة للوصول الى المعلومات ونقص المعرفة والدراية الكافية لإنشاء مشاريعهن والوصول الى الموارد من منح وقروض أو خدمات الاحتضان على وجه الخصوص. وتفتقر حاضنات الأعمال لبرامج خاصة تعنى بالنساء الرياديات ذوات الإعاقة من حيث الخدمات المقدمة.

من المعوقات التي تنعكس سلباً على النساء ذوات الإعاقة هو صعوبة الوصول الى التمويل حيث شملت صعوبة إيجاد كفيل، وعدم تقديم تسهيلات لتمويل مشاريع ريادية للنساء ذوات الإعاقة، وعدم امتلاك الوعي اللازم في مهارات التسويق وما إلى ذلك، وعدم المتابعة من قبل القائمين على تقديم المشاريع لهن، وأيضاً عدم مواءمة المرافق العامة والمواصلات لتمكين وصولهن إليها، وقلة مهارتهن باستخدام التكنولوجيا، وغياب البرامج التخصصية.

كما تعاني النساء ذوات الإعاقة من الاستغلال على مستوى أسري أحياناً وعلى مستوى المجتمع حيث ينظر لها أنها امرأة ضعيفة، وهي عرضة للعنف بأشكاله المختلفة منها العنف الاقتصادي. إذ أكدت معظم النساء اللواتي تمت مقابلاتهن أنهن يتعرضن للتمر والاستغلال من التجار ولا يوجد تقبل مجتمعي لهن أو لمنتجاتهن أو خدماتهن المقدمة.

غياب المتابعة بعد تقديم المنح أو القروض خاصة بموضوع المنح حيث تقدم مؤسسات التمويل والإقراض منح للسيدات ذوات الإعاقة ويمكن أن يحقق المشروع استمرارية ويمكن أن يفشل.

تبين من نتائج الدراسة أيضاً أن نسبة القروض التي حصلت عليها الأشخاص من ذوي الإعاقة لإنشاء مشاريع ضئيلة جداً ولا تتجاوز النسبة 1% ذكور وإناث بأحسن أحوالها، وجزء من هذه القروض يمكن أن تكون لمستفيد لديه في الأسرة حالة إعاقة. وذلك لوجود ضعف في توجه النساء لجهات التمويل للحصول على قروض والذي يمكن أن تكون أسبابه الخوف من عدم الحصول على التمويل للمشاريع. وصعوبة وصول النساء ذوات الإعاقة لمؤسسات الإقراض والخوف من الفشل في المشاريع وعدم القدرة على السداد والالتزامات، إضافة الى عدم القدرة على الحصول على كفالات مالية.

اذن لا تزال منظومة قطاع الريادة في فلسطين تعاني من مجموعة من النواقص والتي تنعكس على قدرتها على لعب دور حقيقي في خلق شركات ناشئة وخلق فرص عمل للنساء بشكل عام وللنساء ذوات الاعاقة بشكل خاص.

وتشير النتائج أن قطاع الريادة وتأسيس الأعمال لا يزال حديث نسبياً في فلسطين، حيث كانت الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (بيكتي) أول حاضنة أعمال في فلسطين قد تأسست في العام 2004. وسبعة حاضنات تأسست ما بين عامي 2011-2016.

كما لا يوجد امتيازات خاصة للنساء ذوات الاعاقة ولا يكاد لهن وجود واضح في البرامج المقدمة من الجهات المختلفة اذ ان الموضوع مهم من كثير من القطاعات وحتى المانحين.

القسم الخامس: التوصيات

فيما يلي تقديم توصيات للمساهمة في وضع حلول لتحسين وخلق بيئة تمكينية للعمل الريادي مع مراعاة احتياجات النساء من ذوي الإعاقة. تتلخص في توصيات لجهات الاختصاص وذوي العلاقة في المجتمع الفلسطيني.

التوصيات على مستوى المؤسسات التي تعنى في الريادة (منظومة البيئة الريادية)

- ضرورة مراجعة قانون الشركات 1964، لتعديله، أو تمرير قانون جديد، على أن يكون لوزارة الريادة والتمكين الدور القيادي بالتعاون مع الوزارت الأخرى ذات الصلة.
- تأكد المؤسسات العاملة في مجال التمكين الاقتصادي لا سيما للنساء ذوات الإعاقة من تنسيق تدخلاتها بما يتوافق مع الاستراتيجية القطاعية للريادة والتمكين 2021-2023
- مراجعة الاستراتيجية لضمان تركيزها على النساء ذوات الإعاقة.
- تمكين وبناء قدرات طواقم الحاضنات ومسرعات الأعمال.
- الضغط على الحكومة ليكون الجزء الخاص بالشباب في خطتها التنموية يشمل الميزانيات والبرامج اللازمة لتمكين الرياديات ذوات الإعاقة.
- حث مؤسسات العمل الأهلي العاملة في مجال الإعاقة والمرأة إلى توجيه جزء من تمويلها لتمكين الرياديات ذوات الإعاقة.
- تنفيذ حملات توعوية تستهدف النساء ذوات الإعاقة ولا سيما من حيث تشبيكهن مع الجهات التمويلية والتمكين الاقتصادي.
- التعاون بين المؤسسات الأهلية ذات الصلة ولا سيما أن ثمة دليل إلكتروني يشمل كافة مؤسسات التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، لضمان وصوله للمستفيدات.
- رفع مهارة النساء في مجالات كالتيكنولوجيا والتسويق.

توصيات تخص مؤسسات الاقراض والتمكين الاقتصادي

- مراجعة برامج التمكين الاقتصادي بحيث يتم التأكد من اتباع نهج شمولي في الخدمات، فعلى سبيل المثال تقديم التسهيلات لبدء مشاريع مترافقا مع دعم نفسي اجتماعي، وتوعية وأعمال مواءمة لبيئة المستفيدة.
- ان يتم استهداف النساء ذوات الاعاقة بشكل ممنهج بحيث يتم انشاء صندوق استثمار خاص على مستوى الغرف التجارية او في البرامج المقدمة من خلال مؤسسات التمويل والاقراض او خدمات الاحتضان.
- التوعية والجاهزية للبيئة الفيزيائية والاستثمار في التكنولوجيا لتكون أكثر موائمة مع احتياجات ذوي الاعاقة وتحري نوع الاعاقة لتحقيق الشمولية.
- وضع التدابير التي تكفل استفادة النساء ذوات الاعاقة من المنح والقروض من خلال منح غير مستردة، وبرمجة العمل الالكتروني، مع اعطاء تدريب متخصص لتسهيل الحصول على التمويل.

توصيات خاصة بالمؤسسات الحكومية لدعم ريادة الأعمال الخاصة بالنساء ذوات الإعاقة:

- تفعيل دور الوزارات المختصة في حماية النساء ذوات الإعاقة من خلال اللجان المختلفة لتحسين الظروف المعيشية لهن بحيث تشمل ما يلي:
- تحسين البنية التحتية والموائمة لتسهيل حركة النساء من ذوي الإعاقة.
- التوعية بالحقوق من خلال البرامج والخدمات المقدمة.
- توفير وتخصيص برامج للمنح والدعم المالي والمساندة لتشجيع النساء الرياديات من ذوي الإعاقة.
- تقديم تدريبات إدارية وتخصصية تساهم في رفع كفاءة النساء من ذوي الإعاقة مثل تدريبات تساهم في تحسين التسويق بحيث يقدموا تدريبات في التصوير، طرق الترويج وغيرها.
- برامج توعية مجتمعية معمقة لتعزيز وتحسين نظرة المجتمع للنساء ذوات الإعاقة ويمكن أن تكون من خلال الشراكة مع

الجامعات والمدارس .

- توفير خصم ضريبي للمشاريع الريادية التي تديرها نساء من ذوي الإعاقة من اجل زيادة هامش الربح.
- التركيز على البناء المعرفي والبيئة الحاضنة المتمثلة في الأسرة والمجتمع.
- عمل لجان مختصة تراعي احتياجات ذوي الاعاقة من مختلف الجهات في منظومة البيئة الريادية.
- تعزيز مزولة النساء للأعمال الحرة وتشجيعهن على روح المبادرة، والحد من المخاطر ذات الصلة بالمعرفة والثقافة؛ والتعليم من خلال مؤاتمة البرامج والمناهج.
- غرس ثقافة قيادة الأعمال والعمل الحر لدى الناشئة والشباب والنساء .

التوصيات على مستوى المؤسسات الأهلية والدولية:

- تكثيف الجهود والتنسيق بين المؤسسات المختلفة في البيئة الريادية الفلسطينية، بحيث تسعى جميع المؤسسات الأهلية والدولية التي تعمل في مجال الريادة للتنسيق والتعاون في التشبيك والضغط على الحاضنات لاستيعاب الاشخاص ذوي الاعاقة في برامجهم، للاستفادة من خدمة الاحتضان والجوانب الاخرى.
- أن تقوم المؤسسات الأهلية بالتعاون مع الحاضنات لادماج الاشخاص ذوي الاعاقة، وان يكون الدور تكاملي مع المؤسسات التي تعمل في دعم الاشخاص ذوي الاعاقة. لذا أحد أدوار المؤسسات التي تعمل في مجال الريادة مهمة لكن يجب ان تراعي خصوصية الأشخاص الرياديين من ذوي الاعاقة.
- التكامل في أدوار المؤسسات الرسمية والأهلية والدولية ضرورة لتوفير الدعم بأشكاله المختلفة للأشخاص ذوي الاعاقة.
- تعزيز دور المؤسسات التي تعمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل خاص من خلال دورها الأساسي لتقديم خدمات الإرشاد والتدريب وتوفير جميع اللوجستيات المناسبة وتوفر الخبرة في التعامل.
- تخصيص برامج خاصة لكل نوع من أنواع الاعاقة /الصعوبة بحيث يسهل التعامل معهم حسب طبيعة الإعاقة وتسهيل تحديد الاحتياجات اللازمة لكل نوع.
- تضافر الجهود للجهات المختلفة لتمكين النساء ذوات الإعاقة من الدخول الى سوق العمل من خلال المشاريع والتشغيل الذاتي.
- توفير الدعم النفسي والمهارات الحياتية مهمة للتعامل مع المجتمع المحلي، وعمل لقاءات توعوية تثقيفية في المدارس والجامعات حول المواضيع المختلفة التي تتعلق بالتعامل والتواصل مع الأشخاص من ذوي الإعاقة.
- عند تصميم البرامج للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل خاص يجب مراعاة نوع الصعوبة، ملائمة الوظيفة او المشروع حسب نوع الاعاقة، تهيئة الظروف المناسبة التي تتلاءم مع نوع الصعوبة.

توصيات عامة:

- اتباع النهج الشمولي في تقديم الخدمات، على سبيل المثال برامج التمكين الاقتصادي يجب أن تتضمن كذلك خدمات نفسية اجتماعية وتهيئة الظروف الملائمة من حيث السكن وغيرها للأشخاص من ذوي الإعاقة
- لا بد من عمل لجان مشتركة تتضمن ممثلين عن الوزارات المعنية ومؤسسات تعنى بالاشخاص ذوي الاعاقة لتوفير تدريب ذو خصوصية ودمج ذوي الاعاقة في سوق العمل الفلسطيني. وضرورة تعريف ذوي الاعاقة من منظور القادرين على العمل.
- تعزيز مبادرات تهدف الى تقديم حلول لدخول النساء لسوق العمل من خلال تنظيم المشاريع والتشغيل الذاتي وتحديد القادرين على العمل من فئة النساء ذوي الاعاقة،
- النظر للإعاقة على أنها قضية حقوقية وليست نموذج رعاية، وتعاون اللجان الموجودة في الوزارات على القيام بدورها في تنفيذ برامج تدرج مهامها نحو الإعاقة ضمن خطط وبرامج الوزارات.

- تفعيل نظام الضمان الاجتماعي بقانون وسياسة على المستوى الوطني مهم جدا لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة خاصة في المشاركة في سوق العمل.
- تفعيل وتنفيذ القوانين والتشريعات والسياسات التي تخص شمول الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم، وسوق العمل ووضع برامج إلزامية.
- توعية وتدريب المعنيين في وزارة الحكم المحلي والوزارات الأخرى ذات العلاقة ومؤسسات المجتمع المدني حول أهمية توفير التسهيلات الممكنة في البنية التحتية والمواصلات والتنقل في جميع المرافق العامة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول واستخدام هذه المرافق لضمان بيئة العمل التمكينية مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- يتوجب على وزارتي النقل والمواصلات ووزارة التنمية الاجتماعية بذل جهودا أكثر لتذليل التحديات والعقبات بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة لتفعيل وتنفيذ القوانين والسياسات واللوائح التنفيذية التي تخص مشكلة التنقل والمواصلات للأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل وصولهم الى سوق العمل.
- لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل والاندماج في المجتمع، يتطلب من كافة الجهات الحكومية والمختصة بذل جهدا أكبر في الخطط الوطنية لإيجاد توازن في أنشطتها ومبادراتها بين الحقوق المدنية والسياسية من جهة، والحقوق الاقتصادية، والاجتماعية والثقافية من جهة أخرى وكذلك دمج حقوق الفئات المهمشة من ضمن الأشخاص ذوي الإعاقة في عمل جميع دوائرها وبرامجها.
- تنفيذ مسح وتقييم لقياس أثر خدمات حاضنات ومسرعات الأعمال الفلسطينية ودراسة احتياجات بناء قدراتها لتعمل على نحو أكثر كفاءة

المراجع:

- عبد الله وحتاوي (2014): سياسات تطوير مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في دولة فلسطين، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس). فلسطين
- مكتب رئيس الوزراء/ الخطة الوطنية للتنمية 2021 - 2023 - الاستراتيجية القطاعية للريادة والتمكين - 2021-2023، دولة فلسطين
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس) (2017)
- تقرير رصد الريادة العالمي (2021): GEM
- قانون العمل الفلسطيني قانون العمل رقم (7) لسنة 2000
- التقرير الأولي لدولة فلسطين الخاص باتفاقية "حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2019
- تقرير رصد الريادة العالمي (2012) GEM
- قاسم، أبو عمرو، شعث (2020): ورقة حقائق: مؤشرات العنف ضد النساء ذوات الإعاقة في الضفة الغربية وغزة، برنامج تعزيز المشاركة المدنية والديموقراطية للشباب الفلسطيني
- منصور وعبد الجواد (2018): تحديات الريادة في فلسطين، جامعة النجاح الوطنية، مؤتمر التنمية المستدامة في ظل بيئة متغيرة كلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية - جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022. التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2017. رام الله - فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2020):
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا الإسكوا (2018): الإعاقة في المنطقة العربية، الأمم المتحدة.
- المادة الأولى من قانون حقوق ذوي الإعاقة الفلسطيني (قانون رقم 4 لعام 1999)
- الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان 2021: حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- العقون، صالح (2018): الواقع الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة، مقال منشور 10/03/2018
- Karaka (2020): MAPPING ENTREPRENEURIAL ECOSYSTEM (EE) OF PALESTINE
- PCBS, On the occasion of the International Population Day: 2019

مؤسسة قادر للتنمية المجتمعية، مبنى مكتبة بيت جالا العامة،
شارع حديقة السلام، بيت جالا، فلسطين
صندوق بريد 246 ، تليفاكس: 2749767 (2) 970+
www.qader.org | info@qader.org

