

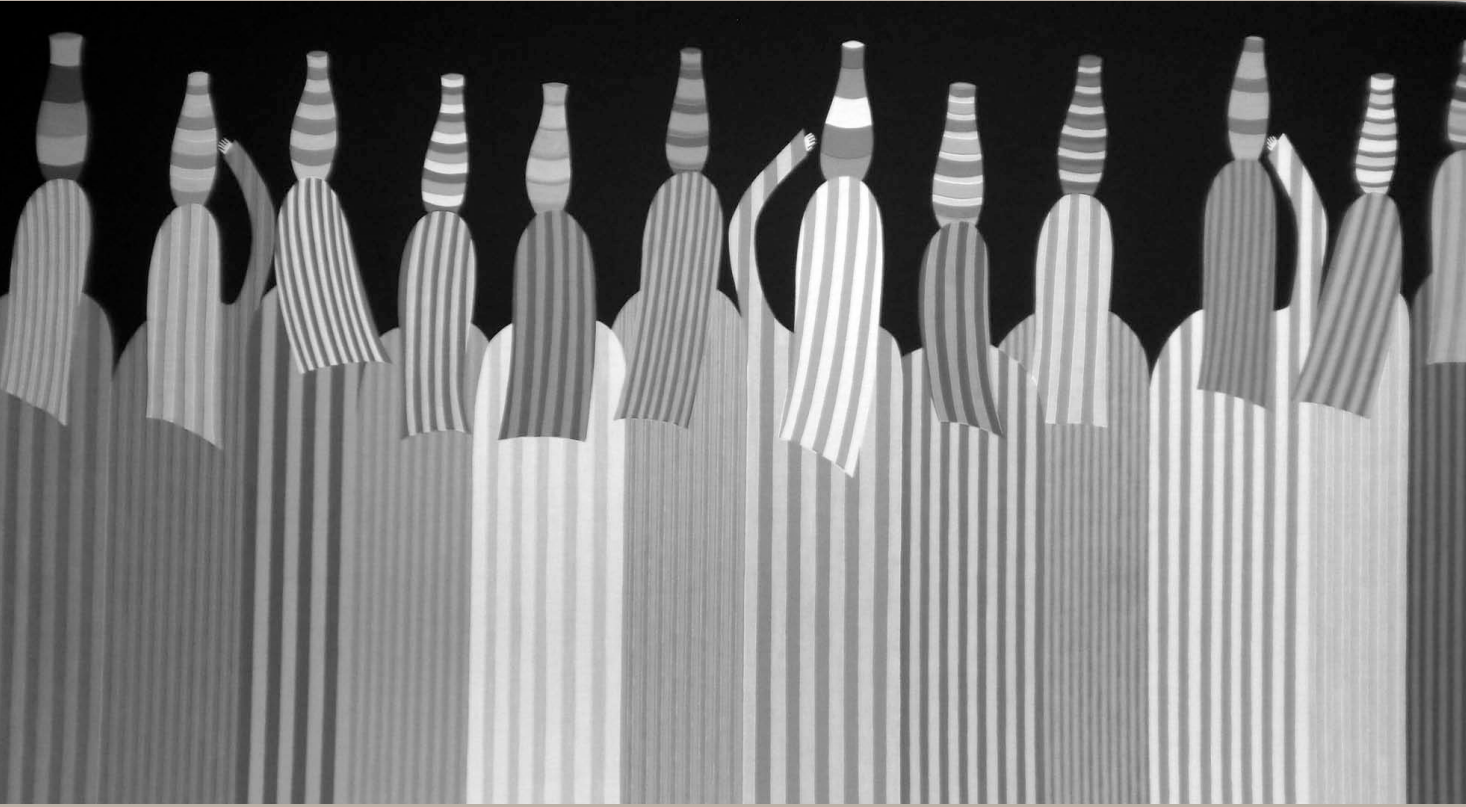
الرائدة al-raida

الرائدة
al-raida

معهد الدراسات النسائية في العالم العربي
الجامعة اللبنانية الأميركية | العدد ١٢٨ | شتاء ٢٠١٠

<http://iwsaw.lau.edu.lb>

مسؤولية العائلة وقابلية المرأة على التوظيف



مسؤولية العائلة وقابلية المرأة على التوظيف
العدد ١٢٨ شتاء ٢٠١٠

العدد المقبل
المواطنة والجنس في العالم العربي



iw
INSTITUTE FOR
WOMEN'S STUDIES
IN THE ARAB WORLD



iw
INSTITUTE FOR
WOMEN'S STUDIES
IN THE ARAB WORLD

صدر من الرائدة الأعداد التالية

ISSUE 1 1976 Addressed Various and Suggested Topics for Research that Investigate Women’s Role in the Media, in Education, in Art, and Work

ISSUE 2 1977 Promoted Women and Events that Focus on Women’s Development

ISSUE 3 1978 Importance of Documentation in the Arab World

ISSUE 4 1978 Post-War Thoughts

ISSUE 5 1978 Women Between Reality and Illusion*

ISSUE 6 1978 Research Projects on Women’s Status: A Pressing Need in the Arab World*

ISSUE 7 1979 Will Power

ISSUE 8 1979 The Year of the Child, The Year of Hope

ISSUE 9 1979 Women and Work*

ISSUE 10 1979 Do you have Senile Symptoms

ISSUE 11 1980 Women and Health

ISSUE 12 1980 Facts about IWSAW

ISSUE 13 1980 The Germ

ISSUE 14 1980 Traditional Family Relations in the Arab World

ISSUE 15 1981 1981, Year of the Handicapped

ISSUE 16 1981 Why a Woman’s Liberation Movement?

ISSUE 17 1981 Fallen Idols

ISSUE 18 1981 A Message to Consider

ISSUE 19 1982 Future Plans for IWSAW

ISSUE 20 1982 Women and Old Age

ISSUE 21 1982 Freedom cannot be One-Sided

ISSUE 22 1982 World Campaign for Peace

ISSUE 23 1983 You Cannot Set The Clock Back

ISSUE 24 1983 What Is Development

ISSUE 25 1983 Women’s Participation in Development

ISSUE 26 1983 Gibran’s Anniversary

ISSUE 27/28 1984 1984, The Beginning of a New World Communication Order?

ISSUE 29 1984 Women of Egypt and Algeria

ISSUE 30 1984 Special Issue, Women and the War in Lebanon

ISSUE 31 1985 Arab Women and the Women’s Decade

ISSUE 32 1985 Arab Women and Literature

ISSUE 33 1985 Tunisian Women Speak

ISSUE 34 1985 Equality, Development, and Peace. (Baghdad, Nicosia, Nairobi)

ISSUE 35 1986 Women of Saudi Arabia*

ISSUE 36 1986 Kuwait Women: 25 Years of Independence, 1961-1986

ISSUE 37 1986 Women of Bahrain

ISSUE 38 1986 The Status of Arab Women

ISSUE 39 1987 Women and Work

ISSUE 40 1987 IWSAW: Fourteen Years of Sustained Effort

ISSUE 41 1987 Arab Women and Economic Development

ISSUE 42 1987 Women’s Liberation

ISSUE 43 1988 Women’s Psychology

ISSUE 44/45 1988 Woman Artist

ISSUE 45 1988 Women and Liberation

ISSUE 47 1989 Women and Television

ISSUE 48 1990 Women in Management

ISSUE 49 1990 Women in Law

ISSUE 50 1990 Women in Charge

ISSUE 51 1990 Women: Where, When, and How

ISSUE 52 1991 Lebanese Women

ISSUE 53 1991 Never Married Women

ISSUE 54 1991 Basic Education and Female Drop out in the Arab World

ISSUE 55 1991 Women Contributing to a Better World

ISSUE 56 1992 Women and the Environment

ISSUE 57 1992 International Women’s Day

ISSUE 58 1992 Women At The Earth Summit

ISSUE 59 1992 Women...A Step Ahead*

ISSUE 60 1993 Why Feminism*

ISSUE 61 1993 What About Career Woman*

ISSUE 62 1993 Young Woman of Lebanon in the Post-War Era

ISSUE 63 1993 Women = Family in 1994*

ISSUE 64 1994 International Women’s Day. 1994 (IWSAW’s Regional Environment Conference)

ISSUE 65/66 1994 Battered Women in Lebanon*

ISSUE 67 1994 Women’s Health in Lebanon

ISSUE 68 1995 Women & Education in Lebanon

ISSUE 69 1995 Arab Women in Management*

ISSUE 70/71 1995 Women in Post-War Era

ISSUE 72 1996 Women, The Media and Sustainable Human Development

ISSUE 73 1996 Arab Women in the Fine Arts

ISSUE 74/75 1996 Women’s Rights Are Human Rights: Perspectives From the Arab World

ISSUE 76 1997 Women in the Arab Family

ISSUE 77 1997 Arab Women and Poverty

ISSUE 78 1997 Women and Literature

ISSUE 79 1997 Women in Agriculture

ISSUE 80/81 1998 Arab Countries and CEDAW

ISSUE 82 1998 Women in the Labor Force

ISSUE 83/84 1998-1999 Women’s Lives in Lebanon

ISSUE 85 1999 International Year for Older Persons

ISSUE 86/87 1999 Arab Women and Cinema

ISSUE 88 2000 Arab Women and the Media

ISSUE 89 2000 On Violations

ISSUE 90/91 2000 Women Centers in the Arab World

ISSUE 92 2001 Feminizing Politics

ISSUE 93/94 2001 Marriage Patterns in the Arab World

ISSUE 95/96 2002 Incarcerated Arab Women

ISSUE 97/98 2002 Arab Women in Civil Society

ISSUE 99 2002 Sexuality and Arab Women

ISSUE 100 2003 Arab Women’s Movements

ISSUE 101/102 2003 Non-Arab Women in the Arab World

ISSUE 103 2003 Women and War in the Arab World

ISSUE 104/105 2004 What About Masculinity?

ISSUE 106/107 2004-2005 Young Arab Women

ISSUE 108 2005 Arab Women and Disability

ISSUE 109/110 2005 Women and Activism in the Arab World

ISSUE 111/112 2005-2006 The Status of Women in Lebanese Legislation

ISSUE 113 2006 Female Criminality in the Arab World

ISSUE 114/115 2006 The Empowerment of Arab Women Through Higher Education

ISSUE 116/117 2007 Arab Diaspora Women

ISSUE 118/119 2007 Arab Women Writing in English

ISSUE 120/121 2008 Arab Refugee Women

ISSUE 122/123 2008 Women in the Performing Arts

* Out of print - Xeroxed copies are available

The Institute for Women’s Studies in the Arab World at the Lebanese American University

The Lebanese American University founded the Institute for Women’s Studies in the Arab World (IWSAW) in 1973. The history of the Institute is closely linked to that of the first women’s college in the Middle East, the American Junior College for Women, which was established in 1924 by the Presbyterian Mission. The College, which educated Middle Eastern women for half a century, became coed in 1973. In order to honor the college’s unique heritage as the first educational institution for women in the region, the Institute for Women’s Studies in the Arab World was established that same year.

Mission

- Engage in academic research on women in the Arab world.
- Develop and integrate women’s studies in the Lebanese American University curriculum.
- Empower women in the Arab world through development programs and education.
- Serve as a catalyst for policy changes regarding the rights of women in the Arab world.
- Facilitate networking and communication among individuals, groups, and institutions concerned with women in the Arab world.
- Extend ties with international organizations and universities working on gender issues.

Al-Raida Quarterly Journal

IWSAW issues a quarterly journal, *al-Raida*, whose mission is to promote research and the dissemination of updated information regarding the condition of women in the Arab world.

Each issue of *al-Raida* features a file which focuses on a particular theme, in addition to articles, conference reports, interviews, book reviews, and art news.

All submitted articles are reviewed by IWSAW. IWSAW reserves the right to accept or reject the articles submitted. Those articles that are accepted will be edited according to journal standards.

For more details about our submission guidelines kindly visit our website at: <http://iwsaw.lau.edu.lb>

Cover Photograph:

“Sisters 3” by Helen Zughaib, gouache on board, 2010.



INSTITUTE FOR
WOMEN'S STUDIES
IN THE ARAB WORLD

رئيسة التحرير
ديما دبوس – سينسغ

مديرة التحرير
ميريام صفيير

مستشارا التحرير
سايكو سوجيتا وحسن حمّود

ترجمة
لارا لحدو

أسرة التحرير
سميرة أغاسي

الجامعة اللبنانية الأميركية

سامي بارودي

الجامعة اللبنانية الأميركية

أردا إكمكجي

جامعة هايكازيان

نجلاء حمادة

الباحثات

نانسي جبرا

جامعة لويولا ماريماونت

منى شمالي خلف

الجامعة اللبنانية الأميركية

لين معلوف

صحافية

يوجين سينسغ دبوس

جامعة سيدة اللويزة

لين معلوف

صحافية

فريق الخبراء الدوليين

فاديا فقير، كاتبة

ماري قعوار، منظمة العمل الدولية

أدال خضر، اليونيسف

أن ليش، الجامعة الأميركية في القاهرة

مؤسسة المجلة

جولندا أبو النصر

تصميم الماكيث

غريتا خوري

المستشار الفني

زهير دبس

الرائدة

معهد الدراسات النسائية في العالم العربي

الجامعة اللبنانية الأميركية

ص.ب.: ٥٠٥٣/١٣ – شوران – بيروت

٢٨٠١ ١١٠٢ لبنان

تلفون: ٨٦٧٦١٨ ١ ٩٦١١ مقسم ١٢٨٨

فاكس: ٧٩١٦٤٥ ١ ٩٦١١

موقع إلكتروني: <http://iwsaw.lau.edu.lb>

بريد إلكتروني: al-raida@lau.edu.lb

Hard copies of recent and back issues of Al-Raida are available in English at the Institute.

Online copies of issues, 2001 onwards, are available online in English and Arabic (free of charge).

الرائدة

al-raida

العدد ١٢٨ شتاء ٢٠١٠

الإفتاحية

سايكو سوجيتا وحسن حمّود

الملف

المرأة العربية والعائلة والمشاركة في سوق العمل

- | | |
|---|----|
| منصور عميرة | ٦ |
| التعليم وقابلية التوظيف لدى المرأة
في منطقة الدول العربية | |
| يوسف صيداني | ١٨ |
| بحث حول نشاط الشابات في الإمارات العربية المتحدة فيما يتعلق بالمبادرات الفرديّة: مشاكلها،
آفاقها، وتداعياتها على المنطقة | |
| لارا أوهلنهاوت | ٢٧ |
| التعليم الفني والتدريب المهني للمرأة
دراسة حالة اليمن | |
| سايكو سوجيتا | ٣٣ |
| الرعاية الاجتماعية ومشاركة المرأة
في سوق العمل في لبنان | |
| عمل المرأة في ميدان تقديم الرعاية
وإعادة التأهيل في الأردن | ٤٠ |
| يوجين سنسنيغ-دبوس | ٤٨ |
| هل من الممكن قيام «مكان عمل صديق للأبّاء»
في الشرق الأوسط؟
تقرير شخصي من الجبهة | |
| وضع سيدات الأعمال والمساعدة المقدمة
لهن في الضفة الغربية | ٥٠ |
| مراجعة الكتب | ٥٦ |

المرأة العربية والعائلة والمشاركة في سوق العمل

سايكو سوجيتا وحسن حمود

يعانين أكثر جراء الصعوبات المؤسساتية المتعلقة بأسواق العمل، لا سيما منها تلك المتصلة بتجاوب التعليم مع النوع الاجتماعي.

أما يوسف صيداني، في مقالته تحت عنوان "نشاط الشباب في الإمارات العربية المتحدة فيما يتعلق بالمبادرة الفردية: مشاكلها، آفاقها، وتداعياتها على المنطقة"، فيدقق في العوائق الاجتماعية والثقافية التي تواجهها الشباب صاحبات المشاريع الخاصة في الإمارات العربية المتحدة. وهو يتساءل إن كانت المؤسسات توفر الدعم المناسب للمرأة لتحفيز هذا المنحى الجديد في المنطقة.

من جهة أخرى، تعالج لارا أوهلنهاوت في مقالته "التعليم الفني والتدريب المهني للنساء - دراسة حالة اليمن" أنظمة التعليم التقني والتدريب المهني وعملية الانتقال من الدراسة إلى العمل بالنسبة إلى شباب اليمن. وهي تبين أن انتقال المرأة من الدراسة إلى العمل أصعب من انتقال رفاقها الذكور، وذلك ناجم عن العوائق الثقافية المرتبطة بالصور الجندرية النمطية في اليمن.

وكذلك سايكو سوجيتا في مقالته حول "الرعاية الاجتماعية ومشاركة المرأة في العمل في لبنان" تدقق في الأفكار السائدة حول الرعاية المدفوعة وغير المدفوعة وفي ممارستها، كما تتساءل كيف أن تقسيم العمل داخل الأسرة بحسب الجنس يؤثر على فرص مشاركة المرأة في سوق العمل في لبنان. إلى ذلك، تستكشف المؤلفة مسألة الرعاية الاجتماعية باعتبارها سوق عمل متنام.

كما ويستعرض يوجين سنسنيغ-دبوس في مقالته الشخصية تحت عنوان "هل من الممكن قيام مكان عمل صديق للأباء" في الشرق الأوسط؟" تحديات المجتمع لجهة إقامة توازنًا بين العمل والحياة للأباء والأمهات العاملين.

إلى ذلك، تسلط المقالة المعنونة «عمل النساء في ميدان تقديم الرعاية وإعادة التأهيل في الأردن» الضوء على دور المرأة في مؤسسات الرعاية. فالرعاية قطاع يشهد نمواً من حيث العدد، ولكن كبيئة عمل للنساء، ما تزال بحاجة إلى المزيد من الهيكلية والتنظيم. فلا بد من ردم الهوة بين القوانين وتطبيقها بهدف تحسين ظروف العمل للكثير من النساء.

كيف يمكن أن تؤثر التحوّلات الاجتماعية الجارية والتبدّل العائلي على فرص مشاركة المرأة في سوق العمل وظروفها في المجتمعات العربية؟ كيف يمكن للعمل، إضافة إلى السياسات الاجتماعية والتعليمية، أن يعالج الفجوات القائمة والتحديات المستمرة؟ يشكل هذا العدد من الرائدة جزءاً من سلسلة جهود مستمرة يبذلها الباحثون والخبراء الإقليميون والدوليون في مجال التنمية الاجتماعية، سعياً منهم لفهم التداعيات الجندرية الناشئة عن التحوّلات الاجتماعية في المجتمعات العربية، إلا أن هذا الجهد يكتسب أهمية بالغة كونه يشكك بصحة المعايير والقيم الثقافية المتعلقة بالعائلة وبدور الدولة في هذه المسألة الحساسة جداً.

سايكو سوجيتا هي اختصاصية في برنامج العلوم الاجتماعية والإنسانية في الأونيسكو في بيروت، لبنان.

البريد الإلكتروني: sugita@unesco.org

حسن حمود هو أستاذ مشارك في قسم العلوم الاجتماعية في الجامعة اللبنانية الأميركية.

بريد إلكتروني: hhammoud@lau.edu.lb

- نود شكر برنامج النوع الاجتماعي التابع للمركز الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لكل الدعم الذي تلقيناه

تشهد المنطقة العربية حالياً الكثير من التحوّلات الاجتماعية على مستويات المجتمع كافة وأكثر من أي وقت مضى، وذلك بفعل النمو السكاني واتساع رقعة النزاعات الإثنية والمذهبية، وتسارع التطور، والاقتصاد العالمي، والتعليم. تضاف إلى هذه العوامل الأنماط المتغيرة التي تسود الإعلام والاتصالات. وعلى الرغم من الجهود المستمرة التي تبذلها الدولة، والمؤسسات العامة، والمجتمع المدني والقطاع العام، تبقى العدالة الاجتماعية تحدياً لا بد من رفعه، في حين لا تلبّي السياسات العامة تماماً هذه التحوّلات الاجتماعية التي تطاول المنطقة. من هذا المنطلق، باتت إعادة النظر في الدور الذي تضطلع به الدولة في النمو الاجتماعي في المنطقة العربية وسط الأزمة النيو-ليبيرالية والمالية العالمية المزدوجة في العالم بأسره، بمثابة واجب يشكّل تحدياً خاصة في المنطقة العربية. وهي تتضمن إعادة النظر في العلاقة القائمة بين المواطنين والدولة: الرعايا وغير الرعايا، نتيجة للهجرة وللتهجير؛ النساء والرجال؛ وحقوق الإنسان؛ والفقراء والأغنياء في سياق التحوّلات الاجتماعية.

في ظل ازدياد تأثر المجتمعات بالتغيرات السكانية، وحركة السكان والهجرة، والأوضاع الاقتصادية وظروف سوق العمل والتوتر الذي يُخلق حول مسائل مثل شعور الشباب بالإحباط، والشيخوخة، وعلاقات النوع الاجتماعي المتطورة، تبرز الحاجة إلى إعادة النظر في دور العائلة وقدرتها وهويتها الثقافية. إلا أن هذه التغيرات الاجتماعية لم تسفر بعد عن أي تعزيز بارز لتوعية المجتمع حول مشاركة المرأة في سوق العمل أو أيّ تبدّل نسبي في موقف المجتمع حيال هذه المشاركة. فمشاركة النساء في سوق العمل منخفضة نسبة إلى تحصيلهن العلمي. من هنا، ما هو الدور الذي يتوقع أن تلعبه الدولة في اجتياز عقبتين تعترضان مشاركة المرأة في سوق العمل، ألا وهما: رسوخ إيديولوجية جندرية تربط بين المرأة وأدوارها في العائلة ونمو العمل غير المستقر؟

تعالج مقالات هذا العدد من مجلة الرائدة التحديات التي تواجه مشاركة المرأة العربية في سوق العمل وإنما أيضاً الفرص التي تسنح لها، في السياق الأوسع للعولمة والتحوّلات الاجتماعية، كما تتطرق إلى هذه المسألة إنطلاقاً من وجهات نظر مكّمة متعدّدة، ومن تداعيات السياسات المتبعة. وهذه المقالات إما أن تكون قد أعدت أصلاً لتصبّ في أعمال البرنامج الإقليمي للنوع الاجتماعي التابع لمنظمة العمل الدولية عام 2007 و/أو قدمت في سياق ملتقى الأبحاث الإقليمي حول "دور الدولة في التطور الاجتماعي في المنطقة العربية" (بيروت، تشرين الأول/أكتوبر 2009) الذي نظّمته الأونيسكو - بيروت، بالتعاون مع الاتحاد السوسولوجي العربي وبدعم من معهد الدوحة الدولي للدراسات العائلية والتنمية الاجتماعية.

إن منصور عميرة في مقالته حول "التعليم وقابلية التوظيف لدى المرأة في منطقة الدول العربية" يعيد تقييم عبارة "قابلية التوظيف" في سياق المنطقة العربية، أخذاً العرض والطلب في سوق العمل بعين الاعتبار. فعملية الانتقال من الدراسة إلى العمل ليست بسيطة للكثير من الشباب، إلا أن الشباب

الملف

المرأة العربية والعائلة والمشاركة في سوق العمل

منصور عميرة

التعليم وقابلية التوظيف لدى المرأة في منطقة الدول العربية

يوسف صيداني

بحث حول نشاط الشابات في الإمارات العربية المتحدة فيما يتعلق بالمبادرات الفردية: مشاكلها، آفاقها، وتداعياتها على المنطقة

لارا أوهلنهاوت

التعليم الفني والتدريب المهني للمرأة دراسة حالة اليمن

سايكو سوجيتا

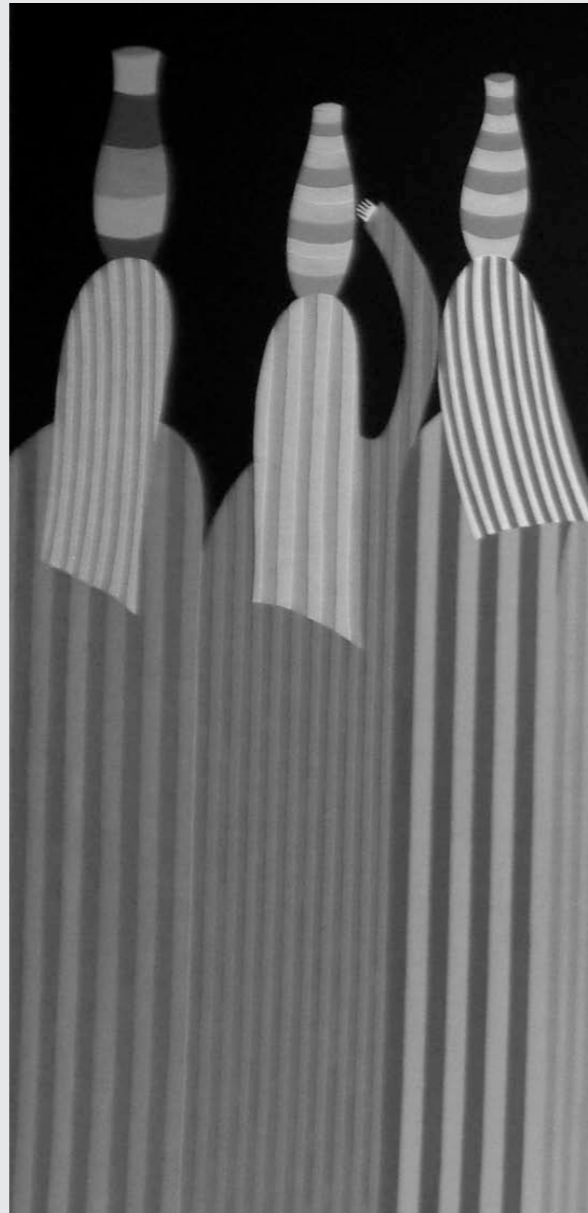
الرعاية الاجتماعية ومشاركة المرأة في سوق العمل في لبنان

عمل المرأة في ميدان تقديم الرعاية وإعادة التأهيل في الأردن

يوجين سنسنيغ-دبوس

هل من الممكن قيام «مكان عمل صديق للأباء» في الشرق الأوسط؟

وضع سيدات الأعمال والمساعدة المقدمة لهن في الضفة الغربية



إستدراج المقالات

العدد المقبل:

حقوق المرأة، دمج الجندر، وإدارة التنوع في العالم العربي

نشير إلى أن المواضيع المتعلقة بحقوق المرأة والجندر والتنوع الاجتماعي يمكن أن تشمل الموضوعات التالية (بيد أنها لا تقتصر عليها):

- التحولات التي طرأت على حركة حقوق المرأة في العالم العربي مع مرور الزمن
- التحول من المساواة في الجندر إلى دمج الجندر
- التعامل مع «الأخر»: الاختلاف الديني واللغوي والعرقى والاجتماعي في حركة المرأة
- تبلور الخطاب الذكوري
- النواحي القانونية والسياسية لسياسة الجندر والتنوع
- دمج الأقليات الاجتماعية في الحركة النسوية: بما في ذلك المسائل المتعلقة بالمعوقات والتوجيه الجنسي وحقوق المواطنة.
- العولمة: دور الشركات المتعددة الجنسيات والمنظمات غير الحكومية الدولية المتعلقة بتعميم الجندر والتنوع.
- التنوع في «البرج العاجي»: الجندر والاختلاف في الأبحاث والتعليم العالي.
- أثر القيم الغربية والإقليمية على خطاب الجندر والتنوع وعلى النشاطية.

إن معهد الدراسات النسوية في العالم العربي IWSAW - في الجامعة اللبنانية الأميركية LAU، هو في طور استدراج المقالات للعدد المقبل في مجلتنا الفصلية «الرائدة» على العنوان التالي:

www.lau.edu.lb/centers-institutes/iwsaw/raida-call-for-papers.html وسيركز هذا العدد على حقوق المرأة، ودمج الجندر، وإدارة التنوع في العالم العربي.

يهمنا تلقي الدراسات الأكاديمية والمقالات النقدية القصيرة التي تدور حول موضوع العدد المذكور. فقد انتقل الخطاب والنشاطية في مجال حقوق المرأة تدريجياً خلال نصف القرن الماضي، من التركيز بشكل رئيسي على المساواة بين الرجل والمرأة، إلى مقارنة أشمل تغطي مختلف نواحي الاختلاف الاجتماعي والسياسي والاقتصادي والقانوني والثقافي. كيف أثرت هذه النزعة العامة باتجاه مقارنة جندرية موجهة إلى التنوع بين المرأة والرجل في العالم العربي؟ هل ساهمت منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في التجميع العام للمعرفة والخبرة في هذا المجال، من المنظورين البحثي والعملية-السياسي؟

إذا كنتم مهتمين بالمشاركة في هذا العدد من مجلة الرائدة، الرجاء إرسال مقتطفاتكم (٢٥٠-٣٠٠ كلمة) قبل تاريخ ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، كحد أقصى. سيتولى فريق التحرير في مجلة الرائدة مراجعة المقتطفات كلها، فنشرها يتوقف على موافقة هذا الفريق عليها. وما إن تتم الموافقة على هذه المقتطفات، يتعين على المساهمين إرسال مقالاتهم كاملة في خلال مهلة لا تتعدى ١٥ كانون الأول ٢٠٠٩، كحد أقصى. تقبل النصوص المقدمة باللغة الإنكليزية أو العربية أو الفرنسية. وسيتولى معهد الدراسات حول المرأة في العالم العربي IWSAW ترجمة كل المقالات غير الإنكليزية ليصار إلى نشرها باللغة الإنكليزية بعد موافقة مؤلفيها.

كما سيتولى تحرير هذه المجلة يوجين سنسنيغ-دبوس، وهو باحث ومدرب في مجالات دمج الجندر وإدارة التنوع، الذي سبق أن حرر عددين من مجلة الرائدة (١٠٢/١٠١ المرأة غير العربية، و١١٧/١١٦ المرأة في دول الشتات). الرجاء إرسال كل رسائلكم البريدية في أن معاً إلى مديرة التحرير، ميريم صفيير، على العنوان البريدي raida@lau.edu.lb وإلى ضيف التحرير يوجين سنسنيغ-دبوس، على العنوان البريدي sdbbous@ndu.edu.lb.

التعليم وقابلية التوظيف لدى المرأة في منطقة الدول العربية

منصور عميرة

تحديات الانتقال من المدرسة إلى العمل*

التحديات العالمية

الانتقال من المدرسة إلى العمل هو مسار يتبعه الشباب عادةً عندما يكملون تعليمهم وينضمون إلى القوة العاملة بحيث يضمنون وظيفة ثابتة بدوام كامل ترقى إلى مستوى تطلعاتهم (ILO, 2006). ولكن الانتقال المثالي إلى عمل لائق لم يكن المعيار قبل الأزمة الاقتصادية العالمية سنة 2008، حتى في البلدان المتطورة، ولا سيما بالنسبة إلى الشباب الأقل حظوة (Ryan, 2001). فقد تطول فترة الانتقال لأن الشباب يبقون عاطلين عن العمل أو يشغلون وظائف مؤقتة أو غير مرضية. وقد لا يبدأون عملية الانتقال لأنهم لا يزالون في المدرسة، أو لأنهم يبقون خارج سوق العمل لأسباب أخرى (ILO, 2006).

التحديات الإقليمية

تتسم تحديات الانتقال في المنطقة العربية بصعوبة تثبط العزيمة (Assaad & Roudi-Fahimi, 2007). فالانتقال من المدرسة إلى العمل يفترض الالتحاق بالمدرسة أولاً، ولكن العدد الإجمالي للأميين الراشدين في المنطقة يرتفع وقد بلغ حوالي 58 مليون سنة 2006، ثلثاهم من النساء (UNESCO, 2008a). وقد يبدأ العمل في سن مبكرة على شكل عمالة الأطفال المرتبطة بالتسرب المدرسي، علماً أن عدد الأطفال العاملين في المنطقة يقدر بـ 13 مليون أي حوالي 15 في المئة من نسبة الأطفال (ILO, 2008a). وتجدر الإشارة إلى أن الفتيات يتسربن من المدرسة عادة بسبب الأعمال المنزلية فيما يتسرب الصبيان بسبب العمل في السوق (Assaad, Levison, & Zibani, 2005). كذلك، لا بد من الإشارة إلى أن الوظائف المنتظمة وذات المخصصات بدوام كامل نادرة. ففي العام 2004، تراوحت نسبة العمل غير الرسمي من مجموع العمل في البلدان العربية بين 23 في المئة في تونس و64 في المئة في اليمن (Charmes, 2010).

تجدر الإشارة إلى أن المسح الذي أجراه مكتب العمل الدولي حول الانتقال من المدرسة إلى العمل في مصر وسوريا والمغرب يلقي الضوء على البعد المتعلق بالنوع الاجتماعي والخاص بالحواجر التي تعيق تأمين عمل لائق (Alissa, 2007; El Zanaty & Associates, 2007; El Aoufi & Bensaïd, 2005). في هذا الإطار، تعتبر حظوظ المرأة أقل من حظوظ الرجل لجهة الانتقال. فواحدة من عشرة أشخاص يكملون عملية الانتقال في مصر هي امرأة. كذلك، وبالتالي فإن غالبية النساء لا يباشرن عملية الانتقال. ففي سوريا مثلاً، لم تبدأ أربع من أصل خمس شابات عملية الانتقال، مقابل شاب واحد من أصل ثلاثة. ويعزى هذا الواقع إلى أن المرأة تتأثر بشكل خاص بالقيود المفروضة عليها في النفاذ إلى التعليم والعمل لأن المرأة غالباً ما تؤدي نسبة غير متكافئة من الخدمات الأسرية غير المدفوعة. والجدير بالذكر أن الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير المدفوعة ضرورية وتتطلب طاقة جسدية وعاطفية كبيرة. كذلك، فإن تكاليفها ومنافعها غالباً ما تكون غير منظورة. وعلى الرغم من أهمية هذه الأعمال، فهي لا تعتبر نشاطاً اقتصادياً عند قياس حجم العمل (Himmelweit, 2007).

وفيما يعدو إدرار الدخل، يساهم نشاط المرأة الاقتصادي في تمكينها وتعزيز وضعها واستقلاليتها، فيمهد الطريق لتغيير اجتماعي أوسع نطاقاً (Sen, 1999). في السياق الأكبر لإدارة التحولات الاجتماعية، تركز النظرة الشاملة الحالية بالنسبة لقابلية التوظيف لدى المرأة في المنطقة العربية على التعليم كعامل محدد أساسي لقابلية التوظيف.

تعريف قابلية التوظيف

فهم قابلية التوظيف

تعتبر المرأة في المنطقة العربية الأقل نشاطاً في العالم من الناحية الاقتصادية (ILO, 2008b)، وتسجل نسب البطالة الأعلى، ولا سيما عند الفئات الشابة. لهذا السبب، انتشرت مبادرات تعزيز قابلية التوظيف لدى المرأة في المنطقة. ولكن مفهوم قابلية التوظيف يفتقر إلى الوضوح بسبب تعدد تعريفاته (Leggatt-Cook, 2007). وبتعابير مبسطة، تحدد قابلية التوظيف على أنها قدرة الفرد على التوظيف. وبحسب قاموس Oxford English Dictionary، المقدره قد تعني "القوة أو القدرة على القيام بفعل ما" و"المهارة أو الموهبة". لا بد من الإشارة إلى أن الاختلاف بين التعريفين يحمل معاني ضمنية مهمة تتعلق بالسياسات.

غالباً ما تفسر قابلية التوظيف بالكفاءات والمؤهلات المنقولة التي تتيح للأفراد الاستفادة من فرص التعليم والتدريب المتاحة للنجاح في مجال العمل (UNESCO & ILO, 2002). ومع أن قابلية نقل المؤهلات تختلف على المستويات العالمية والوطنية والقطاعية، من المفيد التمييز بين الكفاءات الخاصة بالمؤسسة والكفاءات الخاصة بالوظيفة أو القطاع والكفاءات العامة (Estévez-Abe, 2006).

في الواقع، تختلف الفائدة النسبية لكل نوع من أنواع الكفاءات بشكل كبير باختلاف قابلية التحرك المتوقعة لدى العمال. فتوقعات الأهل ومواقف العمال وأرباب العمل تتأثر إلى حد كبير بالبيئة التي يتواجدون فيها. ويشكل النظام التعليمي ومؤسسات الحوكمة في العمل كالتقانات وأنظمة حماية العمال جزءاً من تلك البيئة. وبالنسبة إلى المرأة التي تتوقع أخذ إجازة من العمل لأسباب تتعلق بالحمل والولادة ورعاية الأطفال أو أرباب العمل الذين يتوقعون هكذا إجازات، قد تبدو الكفاءات العامة أكثر فائدة من الكفاءات المحددة. كذلك، قد تبدو وظائف القطاع العام أكثر ملائمة من وظائف القطاع الخاص.

في الواقع، لا يمكن فصل قابلية نقل كفاءات العمال والعاملات نسبياً عن السياق الاجتماعي والاقتصادي والسياسي الأوسع. وبالتالي، إن أردنا أن نفهم قابلية التوظيف فهماً شاملاً، لا يمكن أن نركز على "جهة العرض" للعمل فقط (أي العاملين) فحسب، بل ينبغي أن نعالج أيضاً مسائل تتعلق بـ "جهة الطلب" (أو أرباب العمل، بما في ذلك القطاع العام) ومؤسسات الحوكمة في العمل (كقانون العمل والضمان الاجتماعي وتطبيقهما، من قبل وزارة العمل والبرلمانات ومنظمات العمال وأرباب العمل). في المنطقة العربية، تندر الوظائف وتنتشر البطالة بين المتعلمين، ولا سيما في أوساط النساء (ILO, 2008b). وبالتالي، نظراً إلى طبيعة العمل المتغيرة وانخفاض الوظائف الثابتة الطويلة الأمد، خصوصاً في القطاع العام، يكتسب فهم قابلية التوظيف بالذهاب أبعد من جهة العرض أهمية كبيرة.

تجدر الإشارة إلى أن التركيز على جهة العرض وحدها قد تكون له عواقب خطيرة. فقد يؤدي إلى سوء تحديد الأولويات، وبالتالي سوء توزيع الموارد، مع الإيحاء بأن البطالة هي غلطة العاطلين عن العمل. ومن شأن هذا الفهم الفردي أن يعفي الدولة من مسؤولية تأمين فرص العمل وأن يعزز تجريد

يمكن فهم هذا التعريف في إطار مقارنة القدرات التي وضعها أمارتيا سين (Sen, 2003). فقابلية التوظيف بمعنى القدرة على التوظيف تعني ضمناً القدرة على عدم التوظيف (خيار الإنسحاب وهو قابل للتطبيق) والقدرة على المشاركة بشكل فعال في تعريف التوظيف (خيار الإعتراض، وهو قابل للتطبيق) (Bonvin & Farvaque, 2005). في الواقع، تحمي القدرة على عدم التوظيف الخيار الحر للفرد في العمل. فالعمال الذين لا تعجبهم ظروف العمل المتاحة لهم يمكنهم أن يختاروا عدم الانخراط في عمل ما أو الخروج منه لاحقاً. ويفترض ذلك توافر ظروف المعيشة الملائمة للجميع، بمن فيهم الأشخاص غير الموظفين. مع نشوء العولمة، طالب المدافعون عن العدالة الاجتماعية "بحد أدنى عالمي اجتماعي" في ما يتعلق بالراتب الأساسي ومنافع الضمان الاجتماعي للجميع. في هذا الإطار، تؤكد القدرة على المشاركة بفعالية في صياغة سياسات التوظيف واستراتيجياته أن الأشخاص الذين تطاولهم خيارات مختلفة يتمتعون بالفرصة ليكونوا عناصر فاعلين في تحديد هذه الخيارات بدلاً من أن يكونوا متلقين سلبيين. يمكن توزيع هذه المشاركة على مؤسسات مختلفة، بما في ذلك العمليات السياسية الديمقراطية ونشاط النقابات العمالية.

التعليم المتجاوب مع النوع الاجتماعي

النظام التعليمي

منظور تعليمي على أساس النوع الاجتماعي

قد يزيد التعليم إنتاجية المرأة ويقوّي مكانتها الاجتماعية ويفتح أمامها آفاقاً جديدة. ولكن تأثيره قد يكون أيضاً سلبياً، إذ يحصر تعليم الفتيات أو النساء بالمهارات غير المطلوبة في السوق أو يجعلهن خاضعات للرجال أو يحوّل النشاط الاقتصادي بشكل سلبي للنساء، خصوصاً الأمهات. وبالتالي، ينبغي استكشاف طريقة تحديد محتوى التعليم وتجربته الجندريين في أكثر من سياق للتمكن من إعادة قبولته. والجدير بالذكر أن بعد التعليم المتعلق بالنوع الاجتماعي يقوّل أيضاً آراء الرجال الذين قد يصبحون عمالاً أو أصحاب عمل أو أهل. فالتعليم قد يجعلهم إلى حد ما أكثر انفتاحاً تجاه نشاط المرأة الاقتصادي وتمكين المرأة بشكل عام. وتشمل البرامج الناجحة التي تستهدف الفتيات هذه العوامل المختلفة منذ البداية (Brady et al., 2006).

لا يخفى على أحد أن التعليم الذي يراعي المخاوف المتعلقة بالنوع الاجتماعي يمكن أن يعود بنفع كبير على قابلية التوظيف لدى المرأة في المنطقة العربية. لكن الاعتراف بأهميته في تعزيز قابلية التوظيف لا ينبغي أن يقوّض قيمته الجوهرية أو أن يوحي أن التعليم غير الملائم هو دائماً العائق الرئيس أمام قابلية التوظيف لدى المرأة. وبالفعل، "من غير المنطقي التأكيد على مركزية التعليم عندما توكل إليه مهمة دعم الاقتصاد المستحيلة. فهذه النظرة المنفعية تتعارض مع كرامة الشابات والمراهقات" (Muñoz Villalobos, 2006).

السياق التاريخي

لا شك في أن التطور التاريخي للمصالح الاقتصادية والسياسية، وما يترتب عنها من هيكلية القوة وعلاقاتها وعملياتها تضطلع بدور أساسي في قبوله النظام التعليمي في أي بلد كان. ففي المنطقة العربية، اختلفت طبيعة الهيمنة الخارجية عبر البلدان والزمن، وضمت أصولاً أوروبية وشمالية أميركية (Akkari, 2004; Neal & Finlay, 2008). في دول المغرب العربي مثلاً، تشمل أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني (TEVT) قدرًا كبيرًا من مضمون التعليم العام، نقلًا عن النموذج الفرنسي (UNESCO, 2006). كذلك، تقم الأنظمة السياسية السلطوية في المنطقة حريّة التقصي والتفكير النقدي والإبداع وروح المبادرة (UNDP, 2006).

العمال من الحماية "كتحفيز" لهم بحيث يرضون بأجور منخفضة وظروف عمل متدنية (Peck & Theodore, 2000). وتناقضاً، تركز الشريعة العالمية لحقوق الإنسان على أن "للجميع الحق في العمل وفي الاختيار الحر لعمله وفي ظروف عمل عادلة ومواتية وفي الحماية من البطالة".

القيود على قابلية التوظيف في المنطقة العربية

كثيرة هي العوائق التي تواجه المرأة والرجل في إيجاد وظيفة. من وجهة نظر أصحاب العمل في المنطقة، يشكل التعليم غير الملائم للقوة العاملة ثالث أهم عائق يعترض العمل (وهو يحتل المرتبة الأولى في مصر والمملكة العربية السعودية). أما العائقان الأساسيان فهما عدم فعالية النظام البيروقراطي (يحتل المرتبة الأولى في الكويت وليبيا وسوريا) وقوانين العمل الصارمة أو المقيدة (تحتل المرتبة الأولى في البحرين وعمان وقطر) (World Bank, 2008). وتشمل المخاوف الرئيسة قدرة العمال المحدودة على تطبيق المعرفة المكتسبة في المدرسة والتدريب التطبيقي الضعيف (El Zanaty & Associates, 2007; Alissa, 2007). كذلك، فإن غالبية أصحاب العمل في المنطقة هم من الرجال (البنك الدولي، 2008) الذين قد يظهرون تحيزاً ذكورياً قوياً في عملية التوظيف (El Zanaty & Associates, 2007). ما يؤدي إلى الفصل في العمل على أساس النوع الاجتماعي وحصر كل من المرأة والرجل في صناعات ووظائف مختلفة.

بالإضافة إلى الخلل في التعليم وممارسات التوظيف، تواجه المرأة قيوداً محددة، بما في ذلك القيود المتعلقة بالنفاذ إلى الموارد الاقتصادية والمالية والسيطرة عليها، وقابلية التحرك الجسدية، ومسؤوليات الرعاية، والمعايير المقيدة للنوع الاجتماعي. فالمرأة في المنطقة لا تملك سوى حصة صغيرة من الأراضي والأموال الأخرى، وتواجه صعوبة أكثر من الرجل في النفاذ إلى الائتمان. ولا شك في أن عدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي في النفاذ إلى الموارد والسيطرة عليها مرتبط بالتشريعات والممارسات التمييزية في ما يتعلق بحقوق الملكية والإرث.

نشير في هذا السياق إلى أن الزواج والأولاد يحدون من قابلية التوظيف في القطاع الخاص لدى العاملات الشابات في المنطقة. ويتمثل العائق الرئيس أمام توظيف الشابات في افتقارهن إلى خبرة سابقة في مجال العمل، ما يدل على الحاجة إلى تحسين آليات التدريب والدمج في سوق العمل (Omeira, 2007). ونجد عائقاً قلمًا يتم الاعتراف به بالقدر نفسه وهو أن بطالة الشابات مرتبطة أكثر بتفضيلهنّ وظائف مثيرة للاهتمام على دعمهنّ النموذج الذكوري في إعالة العائلة. ويحتمل أن يعزى ذلك إلى أن الضرورة الاقتصادية تدفع المرأة إلى البحث عن عمل وإن كانت تفضل عدم ممارسته. بالإضافة إلى ذلك، يزيد احتمال عدم التوظيف لدى المرأة التي تقدّر الأمان في العمل والوظائف التي تتماشى مع قدراتها. ويرتبط ذلك ارتباطاً وثيقاً بتوافر خيارات رعاية الطفل وإنفاذ أفضل لحماية الأمومة في القطاع العام المتقلص نسبياً، وعدم التناسق بين التعليم الذي تتلقاه المرأة والوظائف المتوافرة (Omeira, 2007).

الرأس المال البشري مقابل القدرات

من المثير للاهتمام أن دراسة حديثة عن قابلية التوظيف في منطقة البحر الأبيض المتوسط قد اختلفت بطرح السؤال الآتي: «أيهما ينطبق أكثر على المنطقة: قلة العمال (المهنيين) القابلين للتوظيف أم قلة الوظائف الجيدة؟» (European Training Foundation, 2007). بما أن تعزيز التعليم والتدريب، الذي يحمل عادة تسمية مثيرة للجدل وهي «الاستثمار في رأس المال البشري» (Rose, 2006)، لا يُترجم مباشرة بفرص عمل جديدة، نجد تعريفاً أكثر ملاءمة لقابلية التوظيف وهو "القدرة على التوظيف".

في كل بلد، قد تشمل المجموعات الأقل حظوة اللاجئين، والنازحين، وذوي الاحتياجات الخاصة، والفقراء، والشباب الريفي، والأقليات المهمشة، والأميين والمتسربين من المدارس، والمتخرجين من التعليم الفني والتدريب المهني، غير المؤهلين للوظائف المتوافرة والفتيات المحرومات من التعليم والتدريب (Brewer, 2004; Freedman, 2008). وعلى ضوء ما تقدم، قد يكون تسجيل الفتيات بنسب أكبر في المستويات الأعلى من التعليم الرسمي مرتبطاً مباشرة بالنقص في فرص العمل للنساء، وقد لا يُترجم بالضرورة بتوقعات أفضل في المستقبل.

تجربة التعليم

الفصل على أساس النوع الاجتماعي

يُعتبر التركيز الحصري على النفاذ إلى التعليم أساساً غير مناسب لتعزيز المساواة على أساس النوع الاجتماعي في المدرسة (Stromquist, 2008). وفي ما يتعلق بتجربة التعليم، نتساءل ما إذا كان الفصل بحسب النوع الاجتماعي يطاول المدارس. فقد يكون الفصل فصلاً جسدياً كأن تخصص منشآت للصبيان وأخرى للبنات أو أن يكون المعلمون من الجنس نفسه كالتلاميذ، أو فصلاً على أساس مضمون التعليم فيدرس الصبيان والبنات مواداً مختلفة وهي مسألة سنعود إليها لاحقاً.

وثمة سؤال آخر يطرح وهو يتعلق بمدى قابلية نفاذ الفتيات والنساء إلى المدرسة من خلال الحافلات المدرسية مثلاً، أو نفاذ الراشدين إلى السيارات وإمكانية قيادتها، أو النفاذ إلى سيارة مع سائق. في حال بُعد المسافة بين المدرسة والمنزل، قد يصبح إيجاد سكن للطلبة ضمن حرم الجامعة أمراً ضرورياً ولكن الأهل قد يترددون في السماح لبناتهم بالعيش خارج المنزل. هذا وتناقش باكي (Baki, 2004) هذه المسألة وغيرها من المسائل، كاستعمال تكنولوجيا التواصل عبر الفيديو للإبقاء على الفصل على أساس النوع الاجتماعي بين التلاميذ والمعلمين في المملكة العربية السعودية.

في هذا الإطار، غالباً ما يشير مؤيدو الفصل على أساس النوع الاجتماعي كيف أن الفتيات والنساء هن بشكل خاص عرضة للعنف والتحرش الجنسي في المدرسة وعلى الطرقات. ولكن هذا التصريح هو بمثابة استراتيجية تهرب من المسؤولية. فالاستراتيجيات الملائمة ينبغي أن تستهدف القضاء على مصادر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي كما على أسبابه.

دور المعلمين

يحتاج التلاميذ في مرحلة التعليم الابتدائي إلى متابعة كبيرة، ولكن نسب التلاميذ إلى المعلمين في التعليم الابتدائي قد انخفضت في المنطقة كلها (UNESCO, 2008b). يُعتبر المعلمون مثلاً يحتذى به التلاميذ، ويمكن أن تؤمن المعلمات بيئة أكثر ترحيباً للفتيات (Stromquist, 2007). في السنوات الأخيرة، ارتفعت نسبة المعلمات بشكل عام في مرحلة التعليم الابتدائي في المنطقة (UNESCO, 2008b). وتجدر الإشارة إلى أن الفصل العمودي على أساس النوع الاجتماعي، مثل تعيين معظم المعلمات في مستويات التعليم الدنيا والمعلمين في المستويات العليا والإدارة يحدّد بشكل سلبي معايير النوع الاجتماعي بالنسبة إلى التلاميذ (Stromquist, 2008). كذلك، فإن سلوك المعلمين، كالتحيز أو الانتباه والتشجيع الزائدين على أساس النوع الاجتماعي، أو حتى التمييز في تفويض مهام معينة (كتكليف الصبيان بالمهام الجسدية مثلاً) يمكن أن يترك أثراً كبيراً في هذا المجال. وبالتالي، يساهم تعزيز تدريب المعلمين في تحسين نوعية التعليم (UNESCO, 2008a)، ولكن مراعاة النوع الاجتماعي في تدريب المعلمين لم يلق الاهتمام الكافي (UNESCO, 2007).

في الواقع، يتطلب توفير التعليم لتعزيز قابلية التوظيف تخصيص كمية ملائمة من الموارد المالية. في هذا الإطار، غالباً ما يقال إن المنطقة العربية تسجل أحد أعلى مستويات الإنفاق على التعليم من حصة الناتج المحلي الإجمالي، أي ما معدله حوالي 5 في المئة في العقود الثلاثة الأخيرة (Kabbani & Omeira, 2007). لكن هذا الرقم يخفي وراءه فروقات شاسعة بين بلدان المنطقة (UNESCO, 2008b). فتوزيع النفقات حسب الأولوية بين نفقات رأسمالية ونفقات جارية (تشكل النفقات الجارية عادة حوالي 90 في المئة من المجموع) وبين مستويات التعليم المختلفة غالباً ما افتقر إلى التناسق وساهم في زيادة عدم المساواة. والجدير بالذكر أن الجهات المانحة التي تستهدف قطاع التعليم، كالاتحاد الأوروبي والبنك الدولي، تضطلع بدور مهم في تحديد مستوى الاستثمار في التعليم وتوزيعه (Bardak, 2006).

النفاذ إلى التعليم

التعليم العام مقابل التعليم الخاص

قد يعكس الاختلاف في التمويل مسألة تأمين التعليم العام والخاص. إذ ينتشر في المنطقة العربية تقليد التعليم العام، ما عدا في لبنان. لكن السنوات الأخيرة قد شهدت ارتفاعاً في حصة القطاع الخاص. فالسائد في المنطقة هو بروز القطاع الخاص في تأمين التعليم ما قبل الابتدائي (UNESCO, 2008b). وتجدر الإشارة إلى أن القدرة على تحمل تكاليف التعليم ما قبل الابتدائي وقابلية النفاذ إليه هما من المشاغل الأساسية التي تدخل في إطار قابلية التوظيف لدى المرأة من ناحية توزيع الوقت. كذلك، تشكل التكاليف في بعض البلدان العربية عائقاً كبيراً أمام توفير التعليم الابتدائي مما يتناقض مع إلزامية التعليم الابتدائي العالمية (Global Campaign for Education, 2008). فعندما يستتبع الذهاب إلى المدرسة تكاليف مباشرة أعلى، غالباً ما تضطر العائلات لترتيب الأولويات في ما يتعلق بفرص التعليم لأولادها. وتُعطي الأولوية عادة إلى الصبيان لأن لديهم فرص أكبر في الحصول على عمل مربح، بينما تساهم الفتيات في العمل ضمن العائلة إما في الأعمال المنزلية أو في شركة العائلة.

لا شك في أن تعزيز التكافؤ في التعليم على أساس النوع الاجتماعي هدف مهم يحمل مفاعيل إيجابية محتملة على قابلية التوظيف لدى المرأة. في هذا السياق، تشكل المدرسة بحد ذاتها مركزاً للتنشئة الاجتماعية للجنسين وتضطلع بتجربة التعليم ومضمونه بدور مهم في تحديد الإدراك الذاتي لدى الصبيان والفتيات، وطموحاتهم، والفرص المتاحة لهم (Stromquist, 2008). في الواقع، تم تحقيق التكافؤ على أساس النوع الاجتماعي في بعض بلدان المنطقة في مستويات التعليم كافة، فيما لا تزال هذه العملية بطيئة في بلدان أخرى. على مستوى التعليم الثانوي العالي مثلاً، لا تزال البلدان العربية بعيدة عن تحقيق التكافؤ على أساس النوع الاجتماعي في التسجيل في مواد العلوم والتكنولوجيا (UNESCO, 2008b).

تشكل الأمية شكلاً رئيساً من أشكال عدم الأمان البشري (Sen, 2003)، إذ، تضم المنطقة العربية أكثر من ٥٨ مليون راشد أمي (UNESCO, 2008a). باستثناء بعض دول الخليج، نلاحظ أن غالبية السكان الأميين في البلدان العربية، أي أكثر من الثلثين في غالب الأحيان، هي من النساء. ولا يزال النفاذ غير الملائم إلى التعليم مسألة مهمة للشباب أيضاً، وتبقى الاختلافات على أساس النوع الاجتماعي قائمة في بلدان عدة في المنطقة (UNESCO, 2008b). ومع أن المؤشرات على الصعيد الوطني مهمة، لا بد من الإشارة إلى أنها قد تخفي عدم المساواة بين المجموعات الإقليمية والاجتماعية ولا تبين أي مجموعات تفتقر إلى المشاركة في النظام التعليمي الرسمي.

مضمون التعليم**تحضير الشباب لعالم العمل**

ينبغي أن يكون الهدف من التعليم تسهيل «تحضير الناس الفعّال لعالم العمل والمواطنة المسؤولة» (UNESCO & ILO, 2002). ويجب أن تكون المهارات الحياتية محور مضمون التعليم، بما في ذلك التفكير النقدي وحل المشاكل والقيادة والتفاوض ومهارات التواصل.

تجدر الإشارة إلى أن خريجي مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني (TEVT) يتمتعون بفرص أكبر للتوظيف من خريجي المدارس العادية. ولكن التعليم الفني والتدريب المهني (TEVT) يحتلان «مكانة وضيفة» في المنطقة، وغالباً ما يعتبرهما التلاميذ الخيار الأخير بعد التسرب من نظام التعليم العام (Billeh, 2002). كذلك، فإن أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني قديمة وتفتقر إلى الموارد الملائمة، وتطغى الأدوار الجندرية التقليدية، ويبدو أن انخراط القطاع الخاص غير كاف، والصرامة البيروقراطية تعيق الإصلاح (Bardak, Huitfeldt, & Wahba, 2006). وصحيح أن العمال قد يتلقون تدريباً رسمياً في الشركات التي توظفهم، إلا أن هذه الممارسة محدودة في المنطقة، باستثناء لبنان (World Bank, 2008).

في المنطقة العربية، تُعتبر برامج التعليم الفني والتدريب المهني حصرية للرجال، ولا تشجع الفتيات والنساء للمشاركة فيتوجهن إلى الفروع الأدبية والاجتماعية. على الرغم من ذلك، تسجل الفتيات في المنطقة علامات أفضل من الصبيان في الرياضيات والعلوم التي تعتبر أساسية لبرامج التعليم الفني والتدريب المهني (Martin et al., 2008; Mullis et al., 2008). علماً أن علامات الفتيات والصبيان على حد سواء هي دون المعدل العالمي.

التوجيه والإرشاد

يُعتبر التوجيه والإرشاد في التعليم والتدريب، اللذان يراعيان حاجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، عنصران أساسيان لتعزيز قابلية التوظيف لدى المرأة والرجل (Kabbani & Omeira, 2007). ولكن أطر السياسات الخاصة بالتوجيه المهني في العالم العربي لا تزال ضعيفة. فعالباً ما يؤمن التوجيه المهني في المنطقة المرشدين المدرسيين الذين يوجهون التلاميذ بشكل عام وقلما يعيرون اهتماماً كبيراً للتوقعات المهنية البعيدة الأمد. كذلك، قد يواجه المرشدون صعوبات بسبب تفضيلات الأهل التي يمكن أن تحد من الخيارات المتاحة لأولادهم، ولا سيما منهم الفتيات (Sultana & Watts, 2008).

تعزيز المواطنة المسؤولة

يعتمد توافر الفرص الطويلة الأمد للشابات والشبان في المنطقة على توافر الظروف الممكنة. فالقيمة الجوهرية للمناهج التي تروج للسلام والعدالة الاجتماعية هي أساس كاف لاعتمادها، كما أنها تحمل قيمة كبيرة لتعزيز قابلية التوظيف لدى المرأة من خلال زيادة الشعور بالأمان لديها في مراحل الحياة كلها وتوليد مناخ داعم لها (Muñoz Villalobos, 2006).

لقد شددت التقارير الإقليمية على أهمية تشجيع التنوع من أجل تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً، وعلى الحاجة إلى أنظمة تعليمية في المنطقة للطعن بالنموذج الاجتماعي السائد (UNDP, 2006). فالقيود التي تفرضها السلطات السياسية والدينية على الحرية الأكاديمية واسعة الانتشار، تذكر على سبيل المثال المملكة العربية السعودية حيث يحظر تعليم أعمال داروين وفرويد وماركس

وأمثالهم وحيث يواجه المعلمون الذين يعبرون عن آراء مختلفة عقاباً قانونياً وجسدياً (Education International, 2007).

نحو اعتماد مناهج تتجاوب مع النوع الاجتماعي

تحدد المناهج والكتب المدرسية المعايير الاجتماعية للشباب في سن مبكرة ويُعتبر تطورها نحو تجاوب أكبر والنوع الاجتماعي مهماً لأسباب جوهرية وأساسية، بما فيها تعزيز قابلية التوظيف لدى المرأة. مما لا شك فيه أن تغيير التجارب الحالية في حياة المرأة يمكن أن يؤثر على مضمون المناهج والكتب المدرسية في ما يخص النوع الاجتماعي. لكن هذه العملية، إن وجدت، قد تكون بطيئة «والهوية بين تقدم [المرأة في المنطقة العربية] والصور النمطية للمرأة في المناهج المدرسية ضخمة» (UNDP, 2006). بالفعل، لا تشكل سياسات التعليم التي تعزز المساواة على أساس النوع الاجتماعي والمناهج المراعية للنوع الاجتماعي المضمون الكامل لما يتعلمه التلاميذ، فقد تتضمن الكتب المدرسية تحيزاً كبيراً على أساس النوع الاجتماعي على الرغم من أهداف السياسات والمناهج المذكورة (Blumberg, 2007).

في هذا السياق، شددت الدراسات التي تقيم مدى التحيز على أساس النوع الاجتماعي في المناهج والكتب المدرسية في المنطقة العربية على أن تصوير الأدوار التقليدية المخصصة للرجل والمرأة لم يتغير بشكل عام، مع الإشارة إلى بعض التحسن في تونس (Bouchoucha and Locoh, 2008). فقد نلاحظ أن دراسة عمرها ربع قرن تتناول التحيز على أساس النوع الاجتماعي في الكتب المدرسية في البلدان العربية (Abu Nasr, Lorfing, & Mikati, 1983)، ومع أنها محدودة، قد تشابه إلى حد كبير مع الدراسات الحالية، علماً أن مثل هذا الإجراء لم يجر بعد على الصعيد الإقليمي. تجدر الإشارة إلى أن التحيز على أساس النوع الاجتماعي يظهر في تصوير الصبيان والرجال كالشخصيات الأساسية في الدروس والسير الذاتية والصور، وفي استخدام لغة متحيزة، وتصوير الرجال كأسياد، بالإضافة إلى الانتقاص من قيمة المرأة وتعزيز صورتها كضحية وخضوعها (UNDP, 2006; Alrabaa, 1985).

يُشار عادة إلى الرجل بحسب مهنته، فيما يشار إلى المرأة كفرد من العائلة، ولا سيما كأم، مع حصر العمل بغير الأمهات (Bouchoucha and Locoh, 2008). كذلك، تتأثر قابلية التوظيف لدى المرأة في إظهار الصورة الإيجابية بالنسبة للنوع الاجتماعي الذي يحصر الصفات المتعلقة بالعمل بالرجل ويعتبر مجموعة كبيرة من الوظائف ذكورية، فيما يحد عمل المرأة بشكل خاص برية منزل ومعلمة وممرضة (Alrabaa, 1985). حتى في تونس التي أدخلت تغييرات مهمة على مناهجها المدرسية (UNDP, 2006)، لا يزال نجد اختلافاً كبيراً بين نشاط المرأة الاقتصادي المتزايد والصورة التي تقدمها الكتب المدرسية عنها (Bouchoucha & Locoh, 2008).

لقد درجت العادة على أن يكون مقيمو المناهج والكتب المدرسية ومطوروها بغالبيتهم الساحقة إختصاصيين ذكور. وقد أشار برنامج الأمم المتحدة للتنمية (٢٠٠٦) (UNDP, 2006) إلى أن مشاركة المرأة هي «أقل من 8 في المئة في عينات عشوائية من المناهج العربية»، وطالب بزيادتها. ولكن أهمية مشاركة المرأة في تطوير المناهج لا ينبغي أن تخفي واقع أن المرأة كما الرجل قد تساهم في إعادة إنتاج معايير متعلقة بالنوع الاجتماعي تقوض المساواة بين الرجل والمرأة. نشير في هذا السياق إلى عامل أكثر أهمية وهو الإلمام بالمسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي والصحة الإنجابية لأهداف تتعلق بالتعليم الجنسي. والجدير بالذكر أن إصلاح المناهج الذي لا يأخذ بالاعتبار القوى المحتملة لمقاومة التغيير قد يفقد فعاليته بسرعة، خصوصاً إذا اعتبر أنه جاء نتيجة ضغوط خارجية

المراجع كما وردت في النسخة الأصلية

REFERENCES

- Abu Nasr, J., Lorfing, I., & Mikati, J. (1983). *Identification and elimination of sex stereotypes in and from school textbooks: Some suggestions for action in the Arab world*. Paris: UNESCO.
- Akkari, A. (2004). Education in the Middle East and North Africa: The current situation and future challenges. *International Education Journal*, 5(2), 144-153.
- Alissa, S. (2007). The school-to-work transition of young people in Syria. ILO Employment Policy Paper. Retrieved August 10, 2009, from http://www.ilo.org/emppolicy/what/pubs/lang-en/docName-WCMS_113894/index.htm.
- Alrabaa, S. (1985). Sex division of labor in Syrian school textbooks. *International Review of Education*, 31(3), 335-348.
- Assaad, R., Levison, D., & Zibani, N. (2005). The effect of child work on schooling: Evidence from Egypt Retrieved August 1, 2009, from <http://www.crin.org/resources/infoDetail.asp?ID=6774>
- Assaad, R., Roudi-Fahimi, F. (2007). *Youth in the Middle East and North Africa: Demographic opportunity or challenge?* Washington, DC: Population Reference Bureau.
- Baki, R. (2004). Gender-segregated education in Saudi Arabia: Its impact on social norms and the Saudi labor market. *Education Policy Analysis Archives*, 12(28).
- Bardak, U. (2006). An overview of educational systems and labour markets in the Mediterranean region. *Mediterranean Journal of Educational Studies* 11(1), 103-125.
- Bardak, U., Huitfeldt, H., & Wahba, J. (2006). Employment policy reforms in the Middle East and North Africa. Luxembourg: European Training Foundation.
- Billeh, V. (2002). Matching education to demand for labor in the MENA region. In H. Handoussa & Z. Tzannatos (Eds.), *Employment creation and social protection in the Middle East and North Africa* (1-19). Cairo: Economic Research Forum.
- Blumberg, R.L. (2007). *Gender bias in textbooks: A hidden obstacle on the road to gender equality in education*. Background paper prepared at the Education for All Global Monitoring Report 2008, Education for All by 2015: will we make it? Paris: UNESCO.
- Bonvin, J.-M., & Farvaque, N. (2005). Promoting capability for work: The role of local actors. In S. Deneulin, M. Nebel & N. Sagovsky (Eds.), *Capability and justice: Towards structural transformation*. Dordrecht: Kluwer Academic Press.
- Bouchoucha, I., & Locoh, T. (2008). *Les manuels scolaires en Tunisie reflètent-ils la réalité tunisienne?* in Analyser les représentations sexuées dans les manuels scolaires: Application d'une méthode commune dans six pays : Cameroun, Madagascar, Mexique, Sénégal, Togo et Tunisie (CEPED).
- Brady, M., Assaad, R., Ibrahim, B., Salem, A., Salem, R., Zibani, N., & Abdalla, A. (2006). *Providing new opportunities to adolescent girls in socially conservative settings: The Ishraq program in rural upper Egypt*. New York: Population Council.
- Brewer, L. (2004). Youth at risk: The role of skills development in facilitating the transition to work. Retrieved August 18, 2009, from http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang-en/docName-WCMS_103428/index.htm
- Charmes, J. (2010). Statistics on informal employment in the Arab region. In ILO (Ed.), *Gender, employment, and the informal economy in Arab States: A regional overview*. Beirut: ILO & CAWTAR.
- Education International. (2007). Barometer of human and trade union rights in Education. Retrieved August 3, 2009, from <http://www.ei-ie.org/barometer/>
- El Ouafi, N., & Bensaïd, M. (2005). *Chômage et employabilité des jeunes au Maroc*. Cahier de la stratégie de l'emploi 2005/06, Organisation Internationale du Travail.
- El Zanaty & Associates. (2007). *School-to-work transition: Evidence from Egypt*. ILO Employment Policy Paper. Retrieved August 3, 2009, from http://www.ilo.org/emppolicy/what/pubs/lang-en/docName-WCMS_113893/index.htm
- Estévez-Abe, M. (2006). *Labor markets, public policies and gender equality: The varieties of capitalism perspective and beyond*. Mimeo: Government Department, Harvard University.
- European Training Foundation. (2007, December). *Employability in the mediterranean region: Improving education, training, and job-matching for the labour market. A contribution to the EuroMed Employment Workshop*, Brussels.

كظروف تقديم قروض التعليم. ومما لا شك فيه أن "استهداف المناهج التي تشمل قيماً إسلامية قد يؤدي إلى رد فعلي عكسي فيزيد حدة التطرف ومقاومة التغيير الداخلية" (UNDP, 2006).

الاستنتاجات

تعكس المفاعيل السلبية للتغييرات المفروضة من الخارج في مملكة التعليم فشل السياسات الاقتصادية والاجتماعية المرسومة من الخارج في المنطقة. في عالم العمل، نجد نموذجاً بديلاً قابلاً للحياة وهو إدراج مبدأ ثلاثية الأطراف بين الدول، ومنظمات العمال وأرباب العمل، وأصوات منظمات المجتمع المدني في العملية التشاورية. فالإدماج يساعد على توسيع فضاء السياسات ويضمن تجميع البيانات ذات الصلة ونشرها وزيادة الشفافية في عملية صنع القرار (Omeira, Esim, & Alissa, 2008). ولا بد هنا من الإشارة إلى أن هذا المنظور يتماشى مع التعليل الأوسع الذي تشمله مقارنة القدرات والذي يشدّد على أن تكوين مفهوم لقابلية التوظيف يراعي القدرات يتضمّن قدرة إيصال الصوت التي تتمثل في مشاركة الجهات المعنية كلها بشكل فعال في عملية صنع السياسات، على نقيض فرض مقارنة من الأعلى إلى الأسفل يقودها الخبراء وصانعو السياسات (Bonvin & Farvaque, 2005).

نشير أخيراً إلى أن تعزيز مراعاة النوع الاجتماعي في التعليم وأسواق العمل تعتمد على توافر الإرادة السياسية على كل الأصعدة. ويمكن أن تترجم هذه الإرادة السياسية في إعادة النظر في الأطر المؤسسية القائمة، بما فيها تلك المتعلقة بتعميم النوع الاجتماعي مع التركيز على الروابط بين النظام التعليمي وعالم العمل. وقد تستتبع الإرادة السياسية أيضاً إعادة النظر في أهداف السياسات. فعندما تهدف سياسة عامة إلى توسيع قدرات المرأة والرجل، بما في ذلك قابلية التوظيف لديهما، تصبح السياسات الضريبية والنقدية خاضعة للعمل والسياسة الاجتماعية. في الواقع، قد تؤمن عملية إعادة النظر هذه قاعدة لتعزيز "نموذج التنمية الجديد" الذي طالبت فيه الحكومات ومنظمات أرباب العمل والعمال في المنطقة العربية كاستجابة إلى الأزمة الاقتصادية العالمية سنة 2008 (ILO & ALO, 2009).

منصور عميرة، مسؤول مشارك عن الأبحاث والمعرفة في المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية.
البريد الإلكتروني: mansour.omeira@gmail.com

* تعتمد هذه المقالة على تقرير قد سبق وأعدّه الكاتب لمنظمة اليونسكو UNESCO في بيروت كباحث إستشاري، وهو عضو في الإتحاد العالمي للإقتصاد النسوي وفي الجمعية الاقتصادية اللبنانية. إن الآراء الواردة في هذه المقالة تخص الكاتب وحده ولا تعبر بأي شكل من الأشكال عن اعتمادها من قبل المؤسسة التي ينتمي إليها.

- Freedman, D.** (2008). *Improving skills and productivity of disadvantaged youth*. ILO Employment Working Paper 7. Retrieved August 18, 2009, from http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang-en/docName-WCMS_103982/index.htm
- Global Campaign for Education.** (2008). *Global school report 2008: No excuses!*: A global report card ranking governments' efforts to achieve Education for All. Retrieved August 18, 2009, from http://www.ungei.org/resources/index_1737.html
- Himmelweit, S.** (2007). The prospects for caring: Economic theory and policy. *Cambridge Journal of Economics* 31, 581-599.
- International Labor Office (ILO).** (2008a). *International programme on the elimination of child labour*. Retrieved August 18, 2009, from <http://www.ilo.org/ipec/Regionsandcountries/Arabstates/lang-en/index.htm>
- International Labor Office (ILO).** (2008b). *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*. Retrieved August 18, 2009, from http://www.ilo.org/empelm/what/lang-en/WCMS_114240
- International Labor Office (ILO).** (2006). *Global employment trends for youth*. Geneva: ILO.
- International Labor Office (ILO) and Arab Labor Organization (ALO).** (2009, October). Arab Action Agenda for Employment. Launched at the Arab Employment Forum, Beirut.
- Kabbani, N., & Omeira, M.** (2007). Employment among youth in West Asia and North Africa countries. Chapter prepared for World Youth Report 2007.
- Leggatt-Cook, C.** (2007). *Health, wealth and happiness? Employers, employability and the knowledge economy*. Massey University Labor Market Dynamics Research Programme Working Paper 21. Retrieved August 18, 2009, from [lmd.massey.ac.nz/publications/working_paper_no_21.pdf](http://www.massey.ac.nz/publications/working_paper_no_21.pdf)
- Martin, M. et al.** (2008). *TIMSS 2007 International science report*. Boston: TIMSS & PIRLS International Study Center.
- Mullis, I. et al.** (2008). *TIMSS 2007 International mathematics report*. Boston: TIMSS & PIRLS International Study Center.
- Muñoz Villalobos, V.** (2006). *Girls' right to education*. Report submitted by the Special Rapporteur on the right to education. United Nations Economic and Social Council.
- Neal, M., & Finlay, J.L.** (2008). American hegemony and business education in the Arab world. *Journal of Management Education*, 32(1), 38-83.
- Omeira, M.** (2007). *Young women's employment in the Middle East and North Africa*. Unpublished master's thesis, American University of Beirut, Lebanon.
- Omeira, M., Esim, S., & Alissa, S.** (2008). *Labor governance and economic reform in the Middle East and North Africa: Lessons from Nordic countries*. Working Paper No. 436. Cairo: Economic Research Forum.
- Peck, J., & Theodore, N.** (2000). Beyond employability. *Cambridge Journal of Economics*, 24, 729-749.
- Rose, P.** (2006). From Washington to post-Washington consensus: The triumph of human capital. In K.S. Jomo & B. Fine (Eds.), *The new development economics: After the Washington consensus*, (pp.) London & New York: Zed Books.
- Ryan, P.** (2001, March). The school-to-work transition: A cross-national perspective. *Journal of Economic Literature*, 39, 34-92.
- Sen, A.** (2003, October). *Closing the gap: Access, inclusion and achievement*. Keynote speech to the 15th Conference of Commonwealth Education Ministers, Edinburgh.
- Stromquist, N. P.** (2008). The intersection of public policy and gender: Understanding State action in education. In M.A. Maslak (Ed.), *The structure and agency of women's education*. Albany, NY: State University of Albany Press.
- Stromquist, N. P.** (2007). The gender socialization process in schools: A cross-national comparison. Paper commissioned for the Education for all global monitoring report 2008. Education for all by 2015: Will we make it? Retrieved August 18, 2009, from unesdoc.unesco.org/images/0015/001555/155587e.pdf
- Sultana, R., & Watts, A.G.** (2008). Career guidance in the Middle East and North Africa. In *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 19-34.
- United Nations Development Programme (UNDP).** (2006). *Arab Human Development Report 2005: Towards the rise of women in the Arab world*. New York: UNDP, Regional Bureau for Arab States.
- United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO).** (2008a). *Education for All Global Monitoring Report 2009: Overcoming inequality: Why governance matters*. Paris: UNESCO publishing.
- United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO).** (2008b). UIS Database. Retrieved August 18, 2009, from <http://www.uis.unesco.org>
- United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO).** (2007). *Education for all global monitoring report 2008. Education for all by 2015: Will we make it?* Paris: UNESCO publishing.
- United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO).** (2006). *Participation in formal TEVT programmes worldwide: An initial statistical study*. Paris: UNESCO.
- United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO) & International Labor Office (ILO).** (2002). *Technical and vocational education and training for the twenty-first century: UNESCO and ILO recommendations*. Retrieved August 18, 2009, from unesdoc.unesco.org/images/0012/001260/126050e.pdf
- World Bank.** (2008). *Enterprise surveys*. Retrieved August 18, 2009, from <http://www.enterprisesurveys.org/>

بحث حول نشاط الشباب في الإمارات العربية المتحدة فيما يتعلق بالمبادرات الفردية: مشاكلها، آفاقها، وتداعياتها على المنطقة

يوسف صيداني

تتوخى هذه الدراسة رسم صورة عن الشبابات صاحبات المبادرات الفردية في المنطقة العربية، اللواتي ينشئن مؤسسات ويخطين الخطوات الأولى القليلة نحو تطوير أعمالهن. وتسعى هذه الدراسة إلى تقديم لمحة عامة عن عدد من صاحبات المبادرات الفردية في الإمارات العربية المتحدة وميزاتهم وتوضيح العوامل التي تجتذبنهن إلى عالم أعمالهن والعوائق التي تعترضهن عند دخولهن معترك الأعمال. إلى ذلك، تحدد الدراسة تركيبة مشاريعهن الفردية وتحدد بعض الحواجز التي تواجهها المرأة في مرحلة البداية، بالإضافة إلى ما تتسم به من حوافز ودوافع وعوامل رضا وإحباط. يسبق ذلك لمحة موجزة عن نماذج من المبادرات الفردية النسائية واستكشاف أبحاث سابقة حول هذا النوع من المبادرات ووضع المرأة في المنطقة العربية. ولهذه الغاية، أجرينا ثلاث عشرة مقابلة مع شبابات صاحبات مبادرات فردية لتقييم التحديات الاستثنائية التي يواجهنها عند إطلاق مشاريع أعمال خاصة بهن وإدارتها. كما حاولنا أن نقيم نشاط هؤلاء الشبابات اللواتي أجريت معهن المقابلات في هذا المجال ومدى رضاهن عن مشاريعهن والفرص والعوائق الجلية التي يواجهنها. وصحيح أن هذه الدراسة تركز بشكل خاص على منطقة الإمارات العربية المتحدة إلا أنها تناقش أيضاً التداعيات الواسعة النطاق على الشبابات العربيات صاحبات المبادرات الفردية.

وإننا إذ نضع نصب أعيننا فهم السلوك المتعلق بالمبادرات الفردية النسائية في المنطقة العربية وكيفية تحول المرأة إلى صاحبة مبادرات فردية، سنعمد على أبحاث سابقة حول النوايا المتعلقة بالمبادرات الفردية ثم نرى كيف ينطبق ذلك على المنطقة العربية. في الواقع، تتأثر النية في إطلاق مشروع ما بفئتين من العوامل واسعتي النطاق، ألا وهما (1) المتغيرات الشخصية و (2) العوامل البيئية. تضم المتغيرات الشخصية مفاهيم كالثقة بالنفس وإيمان الفرد بفعاليتها، ونزعة داخلية للسيطرة، والإستعداد للمخاطرة والمواقف المرحة بالتغيير والخلق والإبداع، والعلم والتدريب المسبق (Hoxha & Krasniqi, 2008; Moy, Luk, & Wright, 2003). أما العوامل البيئية فتتضمن وجود فرص في السوق وتوافر التمويل والبيئة التنظيمية والاقتصادية والتوقعات والقيود الثقافية. وتشمل القيود الثقافية، على سبيل المثال لا الحصر، دور اتجاهات النوع الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية (Mueller & Dato-On, 2008). في هذا الإطار، يطرح السؤال الآتي نفسه: إلى أي مدى نجد هذه القيود في العالم العربي؟

مبادرات الشباب الفردية والنوع الاجتماعي

تطرح مسألة مبادرات الشبابات الفردية علامة استفهام عما إذا كانت هذه المبادرات تختلف باختلاف النوع الاجتماعي. بتعبير آخر، هل تواجه الشبابات تحديات وسياقات مختلفة عن تلك التي يواجهها الشبان في سعيهن إلى إطلاق مشاريعهن الخاصة؟ في الواقع، تختلف الأجوبة عن هذا السؤال في الأبحاث التي أجريت حول طبيعة العوائق التي قد تواجهها المرأة ونطاقها في أجزاء مختلفة من العالم. ولكن الدراسات البحثية تؤكد بشكل عام على أهمية ثقة الفرد بنفسه وبفعاليتها في عملية تحفيز الأشخاص على العمل في مجال المبادرات الفردية (e.g. Mueller & Dato-On, 2008; Scherer).

(Brodzinski, & Wiebe, 1990). فالأشخاص الذين يشعرون بأنهم لا يمكنهم النجاح بمجرد الإعتدال على أنفسهم أو يعتقدون أن ثمة قوى خارجية أقوى من أن يقاوموها، يميلون إلى فقدان الاندفاع الضروري أو النية المطلوبة لإنشاء مشروع ناجح وتطويره. كذلك، غالباً ما يميل الشباب، ذكورا وإناثاً، إلى الجانب الأكثر أماناً، ونظراً لسلطة الأهل والعائلة أو القوى الثقافية، ينصاعون للضغوط ويسعون للعمل كموظفين بدل السعي وراء مهنة حرة. ولا شك في أن أصحاب المبادرات الفردية، رجالاً كانوا أم نساء، يواجهون صعوبات في إطلاق أعمالهم، إلا أن دراسات كثيرة تلمح إلى أن المرأة تواجه تحديات ومشاكل فريدة لا يواجهها نظيرها الرجل بالضرورة (Welter, 2004). ففيما لا تعتبر المبادرات الفردية جهداً سهلاً على الشبان بذله، إذ بالحواجز الاجتماعية والثقافية تضع عوائق إضافية أمام مشاركة المرأة في الأنشطة الاجتماعية والسياسية والتجارية.

نماذج من المبادرات الفردية النسائية

غالباً ما تدفع أسباب متعددة الرجل والمرأة على حد سواء إلى القيام بمبادرات فردية، بما في ذلك الرغبة في تحقيق الذات. فالحافز المادي ليس دائماً الدافع الأول لأصحاب المبادرات، بل غالباً ما تؤثر اعتبارات أخرى في صنع القرارات المتعلقة بالمبادرات الفردية، بما فيها الرغبة في الاستقلالية وتحقيق الذات والنشاط الإبداعي (OECD, 1998).

وبالنسبة إلى المرأة على وجه الخصوص، لا ينبع قرارها بإنشاء مشروعها الخاص عادة من دافع أوحده. وبالتالي، من المهم أن نقيم العوامل التي تساهم في "دفع" المرأة نحو أو "سحبها" نحو القيام بمبادرات فردية (Stevenson, 1986). في هذا الإطار، يهدف نموذج السحب والدفع إلى توضيح الأسباب التي تدفع المرأة إلى فتح مشروع خاص بها (Brush, 1999; Buttner & Moore, 1997). تشمل عوامل الدفع أسباباً اقتصادية ومالية كالبطالة والسقف الزجاجي والدخل العائلي غير الكافي وعدم رضا المرأة عن عملها الحالي. وتعتبر عوامل الدفع إما ظروف ذاتية (كالطلاق مثلاً) أو خارجية (كفقدان الوظيفة) توجه المرأة نحو اللجوء إلى مهنة حرة.

أما عوامل السحب فتتعلق برغبة المرأة في الإنجاز والاستقلالية، وتحقيق الذات وتحسين وضعها الاجتماعي (Sarrì & Trihopoulou, 2005). كذلك، تتضمن القوى التي تجر المرأة نحو اختيار مهنة حرة اهتمامها في مجال معين (أي قوى شخصية) أو توافر الفرص في السوق (أي قوى خارجية). وقد خلصت الأبحاث السابقة إلى استنتاج أن المرأة تتوجه نحو المهنة الحرة بسبب مزيج من عدم الرضا عن عملها الحالي وتوافر الفرص في السوق (Hisrich and Brush, 1986; Scott, 1986)، وأن المرأة صاحبة المبادرات الفردية لا تزال تجني، كمعدل عام، أقل من نظيرها الرجل وتواجه عدداً أكبر من الحواجز (Davidson & Burke, 2004; Fielden & Davidson, 2005).

مع أن نسبة النساء صاحبات المبادرات الفردية ترتفع، ما زلنا نلاحظ وجود عوائق مختلفة (Davidson & Burke, 2004) في مرحلة البداية وفي مراحل التنفيذ على حد سواء. هذا وقد أشارت الدراسات في الصين واليونان وماليزيا والبرتغال وتركيا والمملكة المتحدة مثلاً إلى عوائق تتعلق بالتنميط على أساس النوع الاجتماعي ونفاذ أقل إلى رأس المال والافتقار إلى الثقافة في مجال المبادرات الفردية وحواجز اجتماعية وثقافية (Petraki & Ventoura, 2004; Cooke, 2004; Omar & Davidson, 2004; Cabral-Cardoso, 2004; Kabasakal, Aycan, & Karakas, 2004; Wilson, 2004). مع أن الكثير من هذه الحواجز مشترك بين الرجل والمرأة، إلا أن المرأة تعاني قلة التمويل الأولي وتضارب شؤون العائلة والعمل.

تدرجيّة للمرأة إلى مكان العمل. ومع أنّ النساء الإماراتيّات يتمتّعنّ بمعدّل معرفة القراءة والكتابة أعلى من الرجال (أي ٨٠,٧ في المئة للنساء مقابل ٧٥,٦ في المئة للرجال سنة ٢٠٠٣) (EIU, 2007)، لم ينعكس ذلك زيادة في الفرص المتاحة للمرأة في مكان العمل. في الواقع، يشكّل عمل المرأة خارج المنزل مفهوماً حديثاً في المجتمع الإماراتي. فقد أظهر استطلاع للموقف والرأي أجرته سيد (Sayed, 2001) سنة ٢٠٠١ أنّ ٧٤ في المئة من الرجال و٦٥ في المئة من النساء يعتقدون أنّ العائلة تتأثّر سلباً بغياب المرأة عن المنزل. بالإضافة إلى ذلك، تتخلّى نساء كثيرات عن عملهنّ بعد الزواج أو الولادة ونادراً ما يدخلن سوق العمل مجدداً.

في محاولة للتخفيف من الاعتماد على القوى العاملة الأجنبيّة، تمّت صياغة سياسة التوطين أو الأمّرتة إذا جاز التعبير Emiratization (MOP, 1997) التي نصّت على زيادة تدريجيّة في نسبة المواطنين الإماراتيين في مجموع القوة العاملة، وضرورة تدريب المواطنين الإماراتيين ومتابعهم بغية توليهم الأعمال التي كان يؤدّيها الأجانب. وقد أدت هذه السياسة إلى زيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة. في هذا السياق، أكدت السيّدّة رجاء الفرق، رئيسة مجلس سيدات الأعمال في دبي أنّ مساهمة المرأة في عالم الأعمال في الإمارات قد ارتفعت سنة ٢٠٠٦ إلى ١٤,٧ في المئة مقارنة بـ ٥,٢ في المئة سنة ٢٠٠٢ (Glass, 2007).

في هذا الإطار، لقد سبق وأجرينا دراسة عن الإمارات العربيّة المتّحدة (Sidani, Itani, & Baalbaki, 2007) في محاولة للإجابة عن أسئلة مختلفة تتعلق بالمرأة صاحبة المبادرات الفرديّة وتتضمّن (1) العوائق الرئيسيّة التي تواجهها المرأة الإماراتيّة في بداية إطلاق مشروعها (2) والتوصيات الضروريّة لتحسين وضع المرأة الإماراتيّة وفرص عملها. وبمساعدة مجلس سيدات الأعمال في الإمارات، أجرى الباحث الثاني ثلاث عشرة مقابلة مع صاحبات مبادرات فرديّة دون سنّ الأربعين، سبع منهنّ متزوّجات وواحدة مطلقة وخمس عازبات. خمس نساء من المتزوّجات لديهنّ أولاد وعشر يحملن شهادة جامعيّة وثمان يعملن في مجال الخدمات (كالتجارة والتربية...)، وواحدة تدير مكتبا عقارياً وأخرى تدير مطعماً.

تمحورت المقابلات حول أسئلة محدّدة كان على النساء كلهنّ الإجابة عنها. وعالجت الأسئلة أنشطة هؤلاء النساء في مجال المبادرات الفرديّة ورضاهنّ عن مشاريعهنّ والفرص والعوائق الملموسة ومستوى التضارب بين العائلة والعمل. فيما تبين أنّ النساء في الإمارات العربيّة المتّحدة يسجّلن مستويات منخفضة من التضارب بين حياتهنّ الاجتماعيّة والعملية، أشارت الكثيرات إلى عوائق عدة، ولا سيّما في مرحلة إطلاق مشاريعهنّ.

كما سبق وشرحنا، تشير دراسات عدّة حول المبادرات الفرديّة النسائيّة إلى أنّ حوافز اقتصاديّة قويّة تدفع المرأة إلى إطلاق مشروع ما، مثل تأمين دخل إضافي (Brush, 1999; OECD, 1998). ولكنّ نتائج هذه الدراسة تظهر أنّ الحوافز الاقتصاديّة ليست السبب الأوّل الذي يدفع المرأة الإماراتيّة إلى إطلاق مشروعها الخاصّ. فعندما طلب من النساء اختيار سببين وراء إطلاق مشروعهنّ الخاصّ، ذكرت حوالي إحدى عشرة امرأة تحقيق الذات و/أو فرصة تسنّت لهنّ.

على الرغم من التطوّرات التي أحرزت في العقدين الماضيين، أشارت النساء إلى أنّهن واجهنّ حواجز عدّة أعاقت إنشاء مشاريعهنّ وتطويرها. ويمكن تصنيف هذه الحواجز في ثلاث فئات رئيسية وهي (1) المخاوف الثقافيّة، و(2) الثغرات في التدريب الإداري والمالي و(3) أسباب شخصيّة تتعلق بصاحبة المبادرة نفسها. في ما يلي وصف موجز لهذه الحواجز.

في هذا السياق، أكّدت ولتر (Welter, 2004) مثلاً أنه يبدو أنّ النفاذ إلى دعم المبادرات الفرديّة في ألمانيا ينحاز على أساس النوع الاجتماعيّ. واعتبر ولدي وأديرسوا (Woldie & Adersua, 2004) أنّ التحديّ الأكبر أمام المرأة في نيجيريا يكمن في عدم أخذها على محمل الجدّ من قبل الرجل. أمّا ساندبرغ (Sandberg, 2003) في السويد فاستنتج أنّ المرأة تعبّر عن حاجات مماثلة لحاجات الرجل. وأشار أورهان (Orhan, 2001) إلى أنّ المرأة الفرنسيّة لديها دوافع مماثلة لدوافع الرجل في ما يتعلق بحبّ الاستقلاليّة وتحقيق الذات ولكنّها تعبير هيبّة المكانة الاجتماعيّة والسلطة أهميّة أقلّ. أمّا ماتشادو وآخرون (Machado et al., 2002) من الذين درسوا السلوك الإداري لأصحاب المبادرات الفرديّة في البرازيل، فقد وجدوا أوجه شبه بين سلوك المرأة والرجل في هذا المجال مع بعض الاختلافات المهمّة في الأسلوب الإداري والعلاقة مع السوق واستراتيجيّات المبادرات الفرديّة.

وفي السياق ذاته، أشار إيزيوموف ورازومونوفا (Izyumov & Razumnova, 2000) في إطار دراسة موضوع المرأة صاحبة المبادرات الفرديّة في روسيا، إلى أنّ المرأة تواجه صعوبات مختلفة يشاركها إيّاها الرجل بسبب الاضطرابات المشتركة في الاقتصاد الروسيّ. أمّا في سنغافورة، فتتشارك النساء صاحبات المبادرات الفرديّة صفات متعدّدة مع صاحبات المبادرات في أجزاء أخرى من العالم (Maysami & Goby, 1999). فقد تبين أنّ معظم النساء في سنغافورة يعملن في مجال الخدمات والبيع بالتجزئة ويواجه بعضهنّ مشاكل تتعلق بتضارب العمل والعائلة والنفاذ إلى التمويل والثقافة في مجال المبادرات الفرديّة. في الإطار نفسه، ذكر كل من سينغ وريبولدز ومحمّد (Singh, Reynolds, & Muhammad, 2001) أنّ الأعمال التي تديرها النساء في إندونيسيا تتركز في الأسواق الأقلّ ديناميّة، مثلاً في القطاعات غير الرسميّة المنخفضة الدخل كالزراعة مقارنة بالأعمال التي يديرها الرجال. أمّا واتسون (Watson, 2003) فقد أكد أنّ الشركات التي تملكها النساء في أستراليا تسجّل نسب إخفاق أعلى من تلك التي يملكها الرجال، لكنّ هذه النسب تُعزى إلى التمثيل النسائيّ المفرط في الصناعات التي تسجّل نسب إخفاق أعلى.

تسلّط الأمثلة المذكورة أعلاه الضوء على تزايد اهتمام الباحثين العابر للثقافات بالمبادرات الفرديّة النسائيّة. ولكنّ هذه الأبحاث في مناطق كثيرة في العالم، بما فيها العالم العربيّ، تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف.

مبادرات الشابات الفرديّة في الإمارات العربيّة المتّحدة

تعاني الدراسات حول المبادرات الفرديّة النسائيّة في المنطقة العربيّة من قلة الإحصاءات الموثوقة وغياب تعريف واضح للكلمة «صاحب مبادرة فرديّة» كما تعاني من افتقار إلى المعرفة المتعلقة بأنواع المشاريع ذات الصلة في هذا المجال. وما يزيد هذه العملية تعقيداً غياب الإحصاءات الحكوميّة الموثوقة ومسألة الشركاء المكتومين في بعض الدول العربيّة. في دراسة حول الشركات التي تملكها نساء في العالم العربيّ، قدّمت شاملو (Chamlou, 2007) ملاحظات مثيرة للاهتمام. يبدو أنّ هناك فروقاً واضحة في السلوك النسائيّ الخاصّ بالمبادرات الفرديّة في بلدان عربيّة مختلفة، وكل محاولة لتفسير هذا السلوك في المنطقة بأسرها تتطلب النفاذ إلى قواعد بيانات كبيرة لا تتوافر بسهولة. وبالتالي، تركز هذه الورقة على دراسة في بلد عربيّ واحد هو الإمارات العربيّة المتّحدة. يقال إنّ بعض الوقائع في الإمارات العربيّة المتّحدة قد تنطبق بدرجات مختلفة على بلدان أخرى لديها صفات مشابهة، لكنّ الفروق بين البلدان العربيّة موجودة نظراً إلى تنوع السياقات والأنظمة الاقتصاديّة التي تسود فيها.

تجدد الإشارة إلى أنّ الرخاء المتزايد الذي حسّن معايير معظم المواطنين المعيشيّة قد أدّى إلى انخفاض مشاركة المرأة في اقتصاد الإمارات العربيّة المتّحدة. لكنّ العقد الأخير من القرن العشرين قد شهد عودة

المرأة بأنها تفتقر إلى هذه المهارات، تخفّ قدرتها على التطور والنجاح. في هذا الإطار، قالت إحدى النساء إنه "حتى إذا توفر للمرأة رأس المال الضروري لإطلاق مشروع ما، تبقى تعاني تغرات كبيرة في قدراتها الإدارية والتنظيمية".

مما لا شك فيه أنّ هذا النقص في التدريب الإداري يحدّ من إيمان المرأة الشابّة بفعاليتها ومن ثققتها في نجاح مساعيها. وبالتالي، تفضّل نساء كثيرات عدم المجازفة في إطلاق مشروع ما عندما لا يشعرن بالأمان أو بالاستعداد التامّ له بسبب النقص في المهارات والخبرة الضرورية.

3. الأسباب الشخصية: برز موضوع مثير للاهتمام خلال المقابلات مفاده أنّ المرأة صاحبة المبادرات الفردية تلوم نفسها على عدم انتهاز الفرص المتاحة لها أو عدم الاستعداد للمجازفة بإطلاق مشروعها الخاص. وقد ذكرت إحدى النساء مثلاً الخوف كحاجز رئيس يمنع المرأة من السعي وراء طموحها في مجال المبادرات الفردية: "من الحواجز الرئيسية التي تواجهها المرأة الخوف، الخوف من خيبة الأمل والإحباط، والخوف من عدم تحقيق حلمها [في إنشاء مشروع ما]".

في الواقع، تتطابق الحواجز الثلاثة المذكورة أعلاه إلى حدّ ما مع نتائج دراسات أخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تشير إلى أنّ التحديات الرئيسية التي تواجهها المرأة تشمل تعلم المهارات الإدارية واكتشاف الموهبة والحفاظ عليها والنفاز إلى رأس المال (WEMENA, 2007). وتجدر الإشارة إلى أنّ وضع المرأة صاحبة المبادرات الفردية ليس واحداً في المنطقة العربية. ففي بعض البلدان العربية، قد تشكل القيود الثقافية القوة الأبرز التي تعترض سبيل المرأة في مجال المبادرات الفردية. أمّا في بلدان أخرى، فقد يكون العامل الأهمّ النقص في التدريب الإداري الملائم واكتساب المهارات.

استنتاجات واقتراحات مستقبلية

تناولت هذه الدراسة وضع الشابّات صاحبات المبادرات الفردية في بلد عربيّ محدّد، ولكنّ التداييات يمكن أن تنطبق على المنطقة بأسرها. على الرغم من السياق الثقافي والاقتصاديّ المحدّد الذي تعمل فيه هؤلاء النساء، يمكن أن نستخلص بعض الاستنتاجات العامة بخصوص وضع المبادرات الفردية النسائية ومستقبلها في هذا الجزء من العالم. تكافح نساء كثيرات في المنطقة المذكورة لإنشاء مشروعهنّ الخاصّ بدافع الضرورة أو تحقيق الذات، ولكنهنّ يواجهنّ عبئاً مزدوجاً لأنهنّ شابّات وإناث. وغالباً ما يتمّ التشكيك بقدراتهنّ وتجري العادة على كبح طموحهنّ. وبالتالي، يحتاج الشباب، ولا سيّما الإناث، في العالم العربيّ إلى الدعم ليتمكنوا من تحقيق أنفسهم في عالم الأعمال. وينبغي أن يدرك المجتمع أنّ عملية إنشاء المشاريع تحفز النموّ الشخصي وتحقق الذات، ما يعود بالنفع الهائل على التنمية الاقتصادية بشكل عامّ. لا شكّ في أنّ المبادرات الفردية النسائية تواجه عوائق جمّة لا علاج أوحد لها (Pardo-del-Val & Ribeiro-Soriano, 2007). وفي سبيل معالجة هذه التحديات، لا بد من اتباع مسارات متعدّدة. أولاً، من المعترف به أنّ الشباب يعانون تغرات في مهاراتهم الإدارية والقيادية، ويفتقرون خصوصاً إلى المهارات المالية، والمهارات الإدارية البسيطة، والوعي في مجال الأعمال، والمهارات المهنية المحدّدة، ومهارات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات (Dunlop, 2006). ومن المسلم به أنّ أيّ مشروع أعمال يمرّ بمراحل متعدّدة، انطلاقاً من مرحلة تصوّر المفهوم وصولاً إلى المرحلة التي يتمكن فيها الفرد من إنتاج الأموال لمشروعه وبدء عمليات التشغيل. لذلك، تحتاج الشابّات إلى الدعم في كل مرحلة من مراحل هذه العملية ولكن هذا الدعم لا يتوافر بسهولة.

1. المخاوف الثقافية: على الرغم من عملية تحديث شاملة على صعد مختلفة في العقدين الأخيرين، تبقى الإمارات العربية المتحدة مجتمعاً عربياً تقليدياً تترسّخ فيه فكرة الأدوار المخصّصة لكل من الرجل والمرأة، كما هو سائد في الكثير من الأجزاء الأخرى من العالم. فيتوقّع المجتمع أدواراً محدّدة من المرأة بصفتها ابنة أو زوجة أو أمّاً، ويربط وظائفها الاجتماعية بالثقافة السائدة. أما الانحراف عن هذه التوقعات على وجوده بكثرة فيعتبر استثناءً لا القاعدة. في هذا السياق، أشارت الكثيرات من النساء اللواتي خضعن للمقابلات إلى أنّ التقاليد الثقافية المترسّخة بعمق وغير المتعلقة بالدين قد أعاقت أنشطتهنّ في مجال المبادرات الفردية. فبالنسبة إلى الكثيرات من النساء الإماراتيات اللواتي شملتهنّ الدراسة، تشكل العادات والتقاليد الاجتماعية عائقاً رئيساً في وجه التقدّم. وقد عبرت إحدى هؤلاء النساء عن رأيها في هذه المسألة بما يلي: "يشكل المجتمع وعاداته الحاجز الرئيس الذي يعيق تقدّم المرأة الإماراتية... فالقيم السائدة ترفض الاعتراف باستقلاليتها".

يمكن القول إنّ هذا الواقع ينطبق على أجزاء عدّة من العالم العربيّ حيث لا يتوقّع من المرأة، ولا سيّما في سنّ الشباب، المشاركة في تأمين دخل العائلة. وبالتالي، يؤدي هذا النقص في التوقعات إلى نقص في التوجيه والدعم. فمن سنّ مبكرة، تتمّ معاملة الفتاة بشكل مختلف جداً في العائلة والمدرسة. وفي الكثير من البلدان العربية، لا تكون الفتاة مهيأة لتولي أدواراً إجتماعية أو عملية تقدّمية في المستقبل، ويحدّد دورها بحسب أحد أفراد العائلة الذكور. ومن المؤكّد أنّ هذه التصرفات تؤثر في دور المرأة عندما تكبر. لا شكّ في أنّ العقود القليلة الماضية قد شهدت تطوّرات مهمّة في مجالي تعليم المرأة وحقوقها في العمل. ولكنّ المرأة في أصقاع كثيرة من العالم العربيّ تزرخ تحت قيود أكثر صرامة على مشاركتها في العمل والمبادرات الفردية (Sidani, 2005; Sidani & Thornberry, 2009).

مع أنّ الإمارات العربية المتحدة قد شهدت انتشاراً للمساواة ورغبة في تحقيقها، لا تزال بعض المواطنين الإماراتيات يتأثرن بقيود التقاليد والثقافة في ما يتعلق بالزواج والحياة العائلية والتعليم والعمل ويخضعن لها. ولا شكّ في أنّ هذه العوامل تلقي بثقلها الحتمي على مبادراتهنّ الفردية. فأكثر من نصف النساء اللواتي شاركن في دراستنا يعتقدن أنّ عائلتهنّ تقف في وجه تقدمهنّ المهنيّ. وقد أشارت إحدهنّ إلى ما يلي: «إن احتاجت شابّة صاحبة مبادرة فردية إلى مساعدة أفراد عائلتها في جمع معلومات عن مشروع محدّد تود إطلاقه، لا تلقى أيّ مساعدة... يرفض أهلنا مفهوم أن تعمل ابنتهم لحسابها الشخصي.»

تجدر الإشارة إلى أنّ أفراد العائلة الذكور هم الأكثر رفضاً لفكرة إطلاق بناتهم أو شقيقاتهم مشروعهنّ الخاصّ. ولا ينبع ذلك من المحافظة المتجذرة بقوة فحسب، بل أيضاً من إنعدام الثقة في قدرة المرأة على التفوّق في العمل.

في الإطار نفسه، يؤكّد بعض الباحثين أنّ طبيعة العائلة العربية تعيق أنشطة المبادرات الفردية (Haddad, 1993) كما هو مذكور في (Hadidian, 2004). فالبنية الأبوية السائدة تحدّ من تطوّر الإبداع والمجازفة والتفكير النقديّ، تدعمها الطبيعة الجماعية للثقافة (Hofstede, 1984, 1997) التي نادراً ما تفسح المجال لمساعي الفرد وحسّه الابتكاريّ. مرّة أخرى، نشير إلى وجود اختلاف بين البلدان العربية في هذا المجال.

2. التغرات في التدريب الإداري والمالي: عبرت نساء كثيرات في المقابلات عن افتقارهنّ إلى بعض المهارات المهمة، وإن كانت أولية، في مجال الإدارة. هذا وتشير الأبحاث حول المبادرات الفردية إلى أنّ إيمان الفرد بفعاليتها عامل مهمّ للنجاح (McGee et al., 2009; Baum & Bird, 2010). فعندما تشعر

المراجع كما وردت في النسخة الأصلية

REFERENCES

- Arabic Knowledge@Wharton.** (2010, May 4). *How women entrepreneurs are driving business in the Middle East*. Retrieved December 26, 2007, from <http://knowledge.wharton.upenn.edu/arabic/article.cfm?articleid=2445>.
- Baum, J., & Bird, B.** (2010). The successful intelligence of high-growth entrepreneurs: Links to new venture growth. *Organization Science*, 21(2), 397-412, 587.
- Bell-Rose, S. & Payzant, T.W.** (2008). Youth entrepreneurship education in America: A policymaker's action guide (Foreword). Presented by the Aspen Youth Entrepreneurship Strategy Group. The Aspen Institute.
- Brush, C. G.** (1999). Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice* 16(4), 5-30.
- Buttner, H. & Moore, D.** (1997). Women's organizational exodus to entrepreneurship: Self-reported motivations and correlates with success. *Journal of Small Business Management* 35(1), 34-47.
- Cabral-Cardoso, C.J.** (2004). Women in management in Portugal. In J.M. Davidson & J.R. Burke (Eds.), *Women in management worldwide: Facts figures and analysis* (pp. 83-98). Aldershot: Ashgate Publishing Company.
- Chamlou, N.** (2007, January). *Women as engines of economic growth in the Arab world: Moving forward*. Report of the roundtable meeting at the Foreign & Commonwealth Office, London, United Kingdom.
- Cooke, F.L.** (2004). Women in management in China. In M. Davidson & J.R. Burke (Eds.), *Women in management worldwide: Facts figures and analysis* (pp. 243-258). Aldershot: Ashgate Publishing Company.
- Davidson, M.J., & Burke, R.J.** (Ed.). (2004). *Women in management worldwide*. Aldershot: Ashgate Publishing Company.
- Dunlop, I.** (2006). Business and youth in the Arab World: A sourcebook of business partnerships in youth employment and enterprise development. International Business Leaders Forum (IBLF).
- Economic intelligence Unit (EIU).** (2007). Country Profile 2007: United Arab Emirates. London, UK: EIU.
- Fielden, S.L. & Davidson, M.J.** (2005). *International handbook of women and small business entrepreneurship*. Cheltenham: Elgar.
- Glass, A.** (2007). Working women contribute US\$3.4bn to the UAE's Economy. Retrieved December 26, 2007, from <http://www.arabianbusiness.com/working-women-contribute-us-3-4bn-the-uae-economy-157854.html>
- Haddad, N.** (1993). *Entrepreneurship in small industries in the Arab countries*. Proceedings of the Expert Group Meeting on Creation of Indigenous Entrepreneurship and opportunities for Small and Medium-Scale Industrial Investment. Damascus: ESCWA.
- Hadidian, T.V.** (2004). *Entrepreneurship, internationalization and export marketing: The case of Lebanon*. An unpublished MBA project at the Olayan School of Business at the American University of Beirut.
- Hisrich, R.D. & Brush, C.G.** (1986). *The woman entrepreneur*. Lexington: Lexington Books.
- Hofstede, G.** (1984). *Cultural consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Hofstede, G.** (1997). *Cultures and organizations: Software of the mind*. Cambridge, England: McGraw-Hill.
- Hoxha, D. & Krasniqi, B.** (2008). Female entrepreneurship in Kosova: Does gender difference hypothesis hold? *International Journal of Business and Management Research*, 1(1), 23-40.
- Izyumov, A., & Razumnova, I.** (2000). Women entrepreneurs in Russia: Learning to survive the market. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 5(1), 1-19.
- Kabasakal, H., Aycan, Z., & Karakas, F.** (2004). Women in management in Turkey. In J.M. Davidson & J.R. Burke (Eds.), *Women in management worldwide: Facts figures and analysis* (pp. 273-293). Aldershot: Ashgate Publishing Company.
- Machado, H.P.V., Gimenez, F.A.P., Gomes, V., Aliglerli, L.M., Pelisson, C., & Aliglerli, L.A.** (2002). Female and male entrepreneurs' managerial behaviour: A Brazilian study. *Management International*, 7(1), 21-32.
- McGee, J., Peterson, M., Mueller, S., & Sequeira, J.** (2009). Entrepreneurial self-efficacy: Refining the measure. *Entrepreneurship Theory and Practice* 33(4), 965-988.

كثيرات هنّ الشابات اللواتي لا يدركن الإمكانيات التي تنطوي عليها المهنة الحرّة على صعيد حياتهنّ وتطورهنّ الشخصي والإقتصادي. وهذا الواقع ليس استثنائياً نظراً إلى ندرة النماذج التي يُقتدى بها. فقد تمكن عدد ضئيل جداً من النساء من إنشاء المشاريع الخاصّة الناجحة من العدم. تجدر الإشارة إلى أنّ الاحتفال علناً (بالعدد الذي ما زال قليلاً للأسف) بالمبادرات الفردية النسائية الناجحة مهمّ جداً لأنّه يزيد إيمان الشابات بفعاليتهنّ ويساعدهنّ على تخطي مخاوفهنّ الخفية.

في هذا السياق، ينبغي أن تضطلع الحكومات والبرلمانات في المنطقة بدور مهمّ في صياغة قوانين مؤيدة للمبادرات الفردية النسائية وتطبيقها تطبيقاً صحيحاً. لكنّ القوانين وحدها لا تكفي لتغيير مجتمع بأسره. فالمطلوب كذلك هو تحوّل في المعايير والتوقعات الثقافية وإعادة التأكيد على دور الدين الإيجابي في مسألة عمل المرأة. نشير في هذا الإطار إلى وجود توجه متنام ولكن غير حاسم في الخطاب الديني يؤكد أنّ عمل المرأة لا يتعارض ومفهوم الإسلام (لمزيد من المعلومات، راجع صيداني، 2005). إن حظي هذا التوجه بالدعم والتشجيع، يمكن تحقيق تحرك إيجابي نحو فهم أفضل لدور المرأة. ولا يكون هذا التحرك منافياً للدين، لا بل إنه يستعمل المفاهيم الدينية استعمالاً إيجابياً ليؤكد أنّ عمل المرأة مفيد للمجتمع والتنمية الاقتصادية. وبالتالي، تقع مسؤولية كبيرة على عاتق المنظمات الدينية والمدنية لتظهر أنّ المبادرات الفردية النسائية لا تتعارض بأيّ شكل من الأشكال مع المعايير الثقافية والقيم الدينية العريضة.

تجدر الإشارة أخيراً إلى أنّه ينبغي دفع ثقافة المبادرات الفردية قدماً في التعليم الثانوي وعدم إرجائه حتّى السنوات الجامعية. فشخصية الفرد في مجال المبادرات الفردية تتكوّن في معظمها في سن مبكرة وكلما أبقينا في زرع روح المبادرات الفردية لدى الشباب، تكون هذه الثقافة أكثر فعالية واستدامة. وبالتالي، ينبغي دعم تدريب المعلمين وتطوير المنهج الدراسي (Bell-Rose & Payzant, 2008)، مع مراعاة البيئة الثقافية في المنطقة العربية.

في السنوات القليلة الماضية، قطعت المرأة العربية أشواطاً هائلة في مجال المبادرات الفردية ولكنها ما زالت تحتاج إلى الدعم والمساعدة والتمكين في جهودها الآيلة إلى تخطي العوائق البيئية والاجتماعية والشخصية. وبالتالي، تُعتبر مساهمة الجيل الشاب، من الذكور والإناث، في تطوير مشاريع جديدة خطوة رئيسية لتحقيق التنمية والازدهار الإقتصادي في المنطقة العربية.

يوسف صيداني، بروفيسور مساعد ورئيس قسم منهج الإدارة والتسويق والمبادرات الفردية في كلية العليان لإدارة الأعمال، الجامعة الأميركية في بيروت، لبنان
البريد الإلكتروني: ys01@aub.edu.lb

التعليم الفني والتدريب المهني للمرأة دراسة حالة اليمن

لارا أوهلنهاوت

الشباب والمرأة في سوق العمل اليمني

تشهد اليمن ارتفاعاً صارخاً في معدل النمو السكاني يؤدي كل سنة إلى دخول حوالي 200 ألف شاب إلى سوق العمل، علماً أن هذه الأرقام تفوق الطلب على اليد العاملة، في بلد يتضاءل فيه استحداث فرص العمل بفعل التدهور الاقتصادي. فمعظم الشباب في اليمن يعملون في أكثر الأحيان في قطاع الاقتصاد غير الرسمي في ظل انعدام الآفاق لإبرام عقود رسمية، وللحصول على الضمان الاجتماعي أو أي من أشكال التأمين. كما أن القدرة المحدودة التي يتسم بها نظام التعليم الرسمي لجهة إعداد الشباب لدخول معترك سوق العمل تؤدي هي الأخرى إلى "نقص مهارات" مزمن في اليمن.

بناءً على ما تقدم، تقتصر قدرة نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن على استيعاب 0,2 في المئة فقط من كل دفعة سنوية في التعليم الثانوي العالي مع العلم أن عدد الشابات لا يتجاوز 13 في المئة فقط من هذه النسبة، وهو رقم يتناسب مع انخفاض المعدل الكلي لمشاركة المرأة في سوق العمل في اليمن (وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، 2007).

ولفهم الحالة المذكورة أعلاه، لا بد من التدقيق في التحديات الهامة التي تعترض المرأة التي تود الانخراط في القوى العاملة. فالعاملات من النساء مقيدات بعدد من العوامل التي تشمل تدني المستويات التعليمية، والزواج المبكر¹، وارتفاع معدلات الخصوبة، واستمرار الفكرة الثقافية السلبية عن "المرأة العاملة". إن الأدوار التقليدية لكل من الجنسين والتي ما زال يلاحظ سوادها في اليمن تعني أن وجود المرأة يتركز في معظم الأحيان في القطاعات المرتبطة تقليدياً بدورها. وفي الواقع، بمجرد إلقاء نظرة على القطاعات الرسمية التي تعد نساءً (باستثناء قطاع الزراعة إذ تعتبر المرأة الريفية

عموده الفقري)، يظهر أن الغالبية الساحقة منهن يشغلن وظائف مثل معلمات، أو ممرضات، أو سكرتيرات، أو في خدمة الزبائن، في قطاعات تعتبر "مناسبة" و"أنثوية" (Durr, 2004). ولكن يتوقع ألا يبقى الأمر على حاله. فالارتفاع الأخير الذي طاول مستويات الفقر في اليمن، أرغم المزيد من النساء على البحث عن عمل وإعالة عائلاتهن، كون مداخل "المعيلين" الذكور لا تكفي وحدها لتأمين المعيشة، مع الإشارة إلى أن هذا الوضع بات منحى سائداً لا يميز بين الطبقات الاجتماعية في اليمن. وبالتالي أصبحت الضرورات المالية تملّي، أكثر فأكثر، انخراط المرأة في القوى العاملة.

وفي سياق متصل، تجادل المقالة التالية دفاعاً عن فكرة مفادها أن نفاذ المرأة واندماجها بشكل أفضل في نظام التعليم الفني والتدريب المهني وكذلك تمكينها من خلال توفير المهارات العملية التي يتطلبها سوق العمل، هما بمثابة عاملين يمكن أن يعززا إلى حد بعيد فرص النساء في العثور على وظائف مدرة للربح. وتنطوي المنهجية المستخدمة على ما يلي: مراجعة الاستراتيجيات والوثائق الواردة من وزارة التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن، وغيرها من تقارير الأمم المتحدة ذات الصلة، إضافة إلى مقابلات شبه منظمة مع (موظفين) فنيين من وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، وعمداء معاهد، ومدربين ومنظمات غير حكومية في اليمن تعمل في مجال التدريب على المهارات. كما جرى تنظيم حلقات دراسة صغيرة ضمت حوالي 200 طالب من نظام التعليم الفني والتدريب المهني من المحافظات اليمنية الثلاث ألا وهي صنعاء، وتعز، وعدن، فضلاً عن مقابلات أجريت مع أرباب عمل من القطاعين الخاص والعام في اليمن.

نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن وتحدياته
في اليمن وربما في كثير من الدول المتقدمة والنامية،

- Moy, J. W. H., Luk, W. M., & Wright, P. C. (2003). Perceptions of entrepreneurship as a career: Views of young people in Hong Kong. *Equal Opportunities International* 22(4), 16-40.
- Maysami, R. C., & Goby, V. P. (1999). Female business owners In Singapore and elsewhere: A review of studies. *Journal of Small Business Management*, 37(2), 96-105.
- MOP. (1997). Statistical Yearbook (1997). Abu Dhabi: Ministry of Planning.
- Mueller, S. L. & Dato-On, M. (2008). Gender-role orientation as a determinant of entrepreneurial self-efficacy. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 13(1), 3-20.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (1998). *OECD Employment Outlook*. Paris, France: OECD.
- Omar, A., & Davidson, M. J. (2004). Women in management in Malaysia. In J.M. Davidson & J.R. Burke (Eds.), *Women in management worldwide: Facts figures and analysis* (pp. 259-272). Aldershot: Ashgate Publishing Company.
- Orhan, M. (2001). Women business owners in France: The issue of financing discrimination. *Journal of Small Business Management*, 39(1), 95-102.
- Pardo-del-Val, M., & Ribeiro-Soriano, D. (2007). Political support for women entrepreneurs: The equal community initiative in Spain and Portugal. *Equal Opportunities International*, 26(8), 761-777.
- Petraki Kotis, A. & Ventoura Neokosmidi, Z. (2004). Women in management in Greece. In J.M. Davidson & J.R. Burke (Eds.), *Women in management worldwide: Facts figures and analysis* (19-31). Aldershot: Ashgate Publishing Company.
- Sandberg, K.W. (2003). An exploratory study of women in micro enterprises: Gender-related differences. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(4), 408-417.
- Sarri, K. & Trihopoulou, A. (2005). Female entrepreneurs' personal characteristics and motivation: A review of the Greek situation. *Women in Management Review*, 20(1/2), 24-36.
- Sayed, S. (2001, May). Women and governance in the UAE. Paper presented at the UNESCO conference on Women and Sustainable Development in the Arab World, Abu Dhabi, United Arab Emirates.
- Scherer, R. F., Brodzinski, J. D., & Wiebe, F. A. (1990). Entrepreneur career selection and gender: A socialization approach. *Journal of Small Business Management*, 28(2), 37.
- Scott, C. E. (1986). Why more women are becoming entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 24(4), 37-44.
- Sidani, Y. (2005). Women, work, and Islam in Arab societies. *Women in Management Review*, 20(7/8), 498-512.
- Sidani, Y., Itani, H., & Baalbaki, I. (2007). *United Arab Emirates female entrepreneurs: Motivations and frustrations*. Philadelphia, PA, USA: Academy of Management Conference.
- Sidani, Y. & Thornberry, J. (2009). The current Arab work ethic: Antecedents, implications, and potential remedies. *Journal of Business Ethics* (Forthcoming).
- Singh, S. P., Reynolds, R. G. & Muhammad, S. (2001). A gender-based performance analysis of micro and small enterprises in Java, Indonesia. *Journal of Small Business Management*, 39(2), 174-182.
- Stevenson, L. (1986). Against all odds: The entrepreneurship of women. *Journal of Small Business Management*, 24(4), 30-36.
- Watson, J. (2003). Failure rates for female-controlled businesses: Are they any different? *Journal of Small Business Management*, 41(3), 262-277.
- Welter, F. (2004). The environment for female entrepreneurship in Germany. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11(2), 212-221.
- The Center of Arab Women for Training and Research (CAWTAR) and The International Finance Corporation (IFC). (2007). *Women entrepreneurs in the Middle East and North Africa: Characteristics, contributions and challenges*. USA & Tunisia: CAWTAR & IFC.
- Wilson, F. M. (2004). Women in management in the United Kingdom. In J.M. Davidson & J.R. Burke (Eds.), *Women in management worldwide: Facts figures and analysis* (pp. 99-111). Aldershot: Ashgate Publishing Company.
- Woldie, A., & Adersua, A. (2004). Female entrepreneurs in a transitional economy: Businesswomen in Nigeria. *International Journal of Social Economics*, 31(1/2), 78-93.

يظهر التحيز الثقافي ضد التعليم الفني والتدريب المهني جلياً وهو تحيز يتشاركه الأهل، والخريجون من الشباب، وأرباب العمل والمجتمع ككل. وبالنسبة إلى الكثيرين، يرتبط قطاع التعليم الفني والتدريب المهني بـ "المتسربين" من الدراسة ويشكل نظاماً تعليمياً من الدرجة الثانية. وفي الوقت نفسه، يستهدف هذا النظام، في الأغلب، الشباب في المناطق الحضرية، وهم بمعظمهم ذكور من خلفيات ميسورة نسبياً. فالقدرة المحدودة على استيعاب الخريجين الذين تتزايد أعدادهم تعني أن اختيار الخريجين يتم بحسب علاماتهم، وبالتالي ربما أمكن القول إنه نظام يهمل الضعفاء من الناحية الاقتصادية والمنبوذين اجتماعياً.

في اليمن، ومن الناحية المؤسسية، يعتمد نظام التعليم الفني والتدريب المهني بشكل أساسي على العرض، من دون توفر صلات كافية تربطه بالقطاع الخاص وبغياب أي ارتباط تقريباً مع مؤسسات العمل أو مع نظام المدرسة الثانوية. ينسجم هذا الواقع مع التصور السائد في اليمن، لا سيما وسط القطاع الخاص وقطاع الأعمال، بأن هذا النظام التعليمي يحتاج لتخريج طلاب ذوي مهارات عالية تكون أكثر ملاءمة لاحتياجات سوق العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن تدني نسب التحاق الشباب بالتعليم الفني والمعاهد الصناعية تنبع بشكل أساسي من الاعتقاد بأن هذه المؤسسات تقدم المهارات المرتبطة بـ "العمل اليدوي" وبالتالي يهيمن عليها الرجال. وفي السياق اليمني بشكل خاص حيث تغطي الأدوار التقليدية للجنسين، ما زال تمثيل المرأة غير كاف في مراكز التعليم الفني والتدريب المهني. ولا بد من الإشارة إلى أن غالبية النساء الملتحقات بمؤسسات نظام التعليم الفني والتدريب المهني يمكن إيجادهن في التخصصات التقليدية مثل الخياطة، والتطريز، والحرف اليدوية، وتصفيف الشعر وهي قطاعات باتت تعاني تخمة في الأعداد وهي ذات عوائد محدودة من حيث الدخل. "إن المشكلة الأساسية في التعليم الفني والتدريب المهني هي أنه يعتبر عملاً يدوياً مرهقاً ويعود بمداخل متدنية. هذا ما يعنيه التدريب المهني في أذهان غالبية الناس في اليمن. (مقابلة خاصة أجريت مع مدرسة في معهد المعلا الصناعي في عدن).

جوانب المشاركة المتنوعة

وفقاً للبيانات الحديثة المتوفرة من وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، تبرز أدلة على كون النساء يدخلن إلى القطاعات الأقل تقليدية. في الواقع، تتوزع النساء الملتحقات بمعاهد التعليم الفني والتدريب المهني في العام 2008-2009 في كافة الأراضي اليمنية على الشكل التالي (وفقاً لمعدل الالتحاق بدءاً من النسبة الأعلى): برمجة الكمبيوتر، وإدارة المكاتب، والمحاسبة، وحضانة الأطفال، والتسويق، والإدارة، والتصوير الفوتوغرافي، والنشر المكتبي، والتصميم الداخلي، وصيانة الكمبيوتر الشخصي، ومعامل الإنتاج، والشبكات، وهندسة الاتصالات، والهندسة الإنشائية، والبناء والتشييد². وفي الواقع، شكّل التصميم الجرافيكي ووسائل الإعلام الرقمية المنحى الأكثر شعبية بالنسبة إلى النساء في كلية صنعا الجامعية في العام 2008-2009. من ناحية أخرى، تتزايد مشاركة المرأة أيضاً في المعهد الوطني للفندقة والسياحة (NAHOTI) الذي تم إنشاؤه حديثاً في صنعا حيث يمكن إيجاد شبكات يرغبن في أن يصبحن دليلاً سياحياً، وهو قطاع كان يكاد لا يسمع بمشاركة المرأة فيه. هذا وقد صرحت نوال، إحدى طالبات المعهد، خلال مقابلتها بما يلي: "حين أستقل الحافلة وتساألني المرأة الجالسة بجواري عما أفعل وأقول لها إنني أحضر الصفوف في مركز الدروس الفندقية والسياحية ينتابها الفتور والجفاء. وحتى في المعهد، وسط زملائي الطلاب، أشعر أنه يحكم علي باعتباري "أنثى" في هذا المجال".

وفي معظم الأحيان، تنفرد المحافظات الرئيسية والمدن الكبرى في اليمن بأعلى نسب للتحاق النساء بمراكز التعليم الفني والتدريب المهني، في حين يلاحظ أن المشاركة تكاد تنعدم في المدن/المقاطعات الأصغر. وعلى الرغم من أن صنعا هي العاصمة فهي تعد نسبة مئوية ضئيلة من النساء اللواتي يدخلن القطاعات غير التقليدية، مع الإشارة إلى أن الأعداد الأعلى تتركز في المعاهد التجارية (السكرتارية، والإدارة، والمحاسبة) أو المهارات التقليدية (مثل الخياطة، والسيراميك، وتصفيف الشعر، إلخ). ولكن تلاحظ المشاركة المتزايدة والمتنوعة في الكليات في مقررات مثل تكنولوجيا المعلومات، والتصميم الجرافيكي، وتكنولوجيا المعلومات. هذا وتشهد عدن سيناريوهات مماثلة في ما

خص مشاركة النساء في قطاع التعليم الفني والتدريب المهني، على الرغم من تجربة عدن التاريخية السابقة في ازدهار عمل النساء في الميادين غير التقليدية مثل التكنولوجيا البحرية، والنجارة، وأعمال الكهرباء والميكانيك خلال الحقبة الاشتراكية³.

أبرز التحديات التي تواجه الشابات

على الرغم من وجود أدلة تشير إلى أن النساء يدخلن بأعداد متزايدة المهن غير التقليدية، فالارقام ليست مرتفعة وهي تشكل حالات فريدة أكثر منها اتجاهات يتوقع ازديادها في المستقبل. والجدير بالذكر في هذا الصدد هو وجود عدد من العوامل المهمة التي تم تحديدها على أنها عقبات أساسية تعترض دخول المرأة إلى هذه المراكز ونجاح خريجات نظام التعليم الفني والتدريب المهني اللواتي يسعين لإيجاد فرص عمل. في ما يلي سرد موجز لبعض هذه العوامل:

أ- التمييز المزدوج الذي يعترض النساء

تعاني الشابات في اليمن، بالمقارنة مع نظرائهن من الرجال، من عيب مزدوج عند دخول هذا القطاع وذلك بنتيجة (أ) التصور التقليدي بأن نظام التعليم الفني والتدريب المهني يوفر تعليماً من الدرجة الثانية (وب) نظام يهيمن عليه الرجال. بيد أن المقابلات التي أجريت لغايات هذا البحث مع طلاب شباب، وأهل، وأساتذة، أشارت إلى أن العوائق الثقافية، وإن كانت كبيرة، لا تشكل المانع الأساسي الذي يحول دون التحاق المزيد من النساء بهذا النوع من التعليم والانخراط في المهن غير التقليدية. وبحسب تعبير عميدة المعهد التجاري للبنات في صنعا: "... إن كنا نتحدث عن الموانع الثقافية في اليمن التي تحول دون دخول المرأة مجال نظام التعليم الفني والتدريب المهني، فيمكن تخطيها بسهولة من خلال التوعية العامة. الناس في اليمن مستعدون للتغيير" (مقابلة خاصة). وتجدر الإشارة إلى أن الافتقار إلى الوعي حول ماهية الخدمات التي يمكن لهذه المعاهد التقنية أن تقدمها هو على الأرجح المانع الأساسي. ونظراً لمحدودية قدرة هذه المعاهد على استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين الملتحقين (وهم في أغلبيتهم من الذكور)، فرضت القيود على الحملات المدرسية الهادفة إلى الوصول إلى مقدمي الطلبات المحتملين، وذلك باعتراف عدد من رؤساء

هذه المراكز. وبالمقارنة مع الرجال، تنحصر مشاركة النساء عادة أكثر بالقطاع الخاص وبالتالي فإنهن قلما يتمتعن بفرص الاطلاع على فرص التدريب المهني.

ب- غياب البنى التحتية

إن الصفوف غير المختلطة في المعاهد المهنية والفنية المختلطة حيث غالبية الطلاب هم من الشبان (أي الخ...) تمنع وبشكل واضح دخول الشابات إليها. من هنا، لا بد من إعطاء الأولوية للمرأة، لا سيما لأولئك اللواتي يدخلن المجالات غير التقليدية والتي يهيمن عليها الرجال عادة، حتى ولو كان هذا يعني تأمين صفوف غير مختلطة كمرحلة أولى وصولاً إلى تحقيق مشاركة أكثر توازناً بين الرجل والمرأة.

ج- تخمة المجالات التقليدية التي لا يحتمل أن تولد أي مدخول

في ظل ارتفاع مستويات الفقر في اليمن، ازداد عدد النساء اللواتي يتسجلن في معاهد التعليم الفني والتدريب المهني التي تقدم اختصاصات أنثوية تقليدية في مهارات مثل الخياطة والتطريز والأشغال اليدوية وخياطة الأزياء النسائية، والسيراميك وإلى ما هنالك من اختصاصات، بهدف تأمين مدخول إضافي لعائلاتهم. بيد أن هذه المعاهد تقدم بمعظمها تدريبات في المهارات الأساسية البحتة التي غالباً ما تكون غير كافية للتمرس في مهنة محدّدة. وغالباً ما تكون المنتوجات متدنية الجودة عدا عن كون هذه المراكز لا تعنى بإرساء أي علاقات مع السوق (لجهة استهداف السياح، والمغتربين، والتصدير، والطبقة الوسطى الحضرية اليمنية، إلخ). وبالتالي يصعب على المرأة التي تتخرج حديثاً من هذه الدورات إيجاد فرص عمل تدرّ مدخولاً فعلياً.

د - غياب المبادرات القادرة على زيادة دعم المرأة لدخول معترك العمل

يسود في قطاع التعليم الفني والتدريب المهني ككل إهمال مسألة التدريب على المبادرة الفردية في المهارات الأساسية في الأعمال التجارية، على الرغم من كون الاقتصاد في اليمن يعتمد على الشركات العائلية المتناهية الصغر والصغيرة. هذا وقد اعترفت

الوزارة أيضًا، في الاستراتيجية الوطنية التي تتبعها في التعليم الفني والتدريب المهني، بالحاجة إلى تشجيع روح المبادرة الفردية وتحفيزها في نظام التعليم الفني والتدريب المهني ودمج التدريب على تنظيم المشاريع في المناهج التعليمية العادية في هذه المعاهد. وحتى يومنا هذا، قلة من الأدلة تشير إلى إدراج التدريب على المبادرة الفردية في مناهج التعليم في المعاهد. يضاف إلى ذلك نقص الوعي بشأن العلاقة القائمة بين العمل الحر والتعليم الفني والتدريب المهني.

ج- الثغرات في البحث عن عمل

تعتبر خدمات البحث عن عمل والإرشاد الوظيفي محدودة بالنسبة إلى الخريجين والخريجات الجدد على حد سواء. فمكاتب التوظيف في اليمن ضعيفة من حيث الهيكلية وهي، إلى ذلك، تفتقر إلى الارتباط القوي بإنظمة التعليم الفني والتدريب المهني أو بالقطاع الخاص. من هذا المنطلق تجري غالبية التوظيفات في اليمن من خلال العلاقات الشخصية. وينطبق هذا الأمر بشكل خاص على الرجال الذين هم أكثر نشاطاً في الحياة العامة ويتمتعون بالتالي بفرص أكبر للنفوذ إلى المعلومات حول ما هو متاح. إلا أن هذه الطريقة في البحث عن عمل لها تداعياتها على الشباب، اللواتي تقتصر فرص معظمهم على المجالات الخاصة. بالإضافة لذلك أن ارتفاع معدل بطالة النساء يتضاعف تلقائياً فمن المرجح، حين تعتمد نساء شباب عاطلات عن العمل على نساء أخريات عاطلات عن العمل أيضاً لبيحثن لهن عن عمل، أن يواجهن بعض الصعوبات في هذه المهمة. فغالبيت الخريجات اللواتي تمت مقابلاتهن من نظام التعليم الفني والتدريب المهني لغايات هذا البحث أشرن إلى أن مقاربتهم الفردية للشركات هي الأسلوب الذي يتبعه في البحث عن عمل واعترفت كثيرات منهن أن هذه المقاربة تبوء بالفشل في غالب الأحيان.

ح- محدودية قدرة المؤسسات الوطنية الرائدة على

دعم دور المرأة في التعليم الفني والتدريب المهني على المستوى المؤسسي، بذلت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن، بوصفها الجهة المسؤولة عن كل المراكز التابعة للدولة، بعض الجهود المهمة الآيلة إلى اجتذاب المزيد من النساء إلى المراكز التابعة

لها. وقد شملت هذه الجهود: (أ) زيادة المرونة في ما يتعلق بمؤهلات النساء ب) تخفيض التكاليف المترتبة على التحاق النساء. كما أنشأت الوزارة قسم المرأة والتدريب النوعي المولج معالجة شؤون، والمعوقين، والمهمشين اجتماعياً والتوجه إليهم. وعلى غرار ما هو سائد في الكثير من البلدان، في أعقاب مؤتمر بكين حول المساواة بين الجنسين وإقامة الآليات الوطنية لتمكين المرأة في كافة أنحاء العالم، لا تبرهن الأقسام الخاصة بالمرأة، التابعة لمؤسسات كبرى عن أي فعالية تذكر نظراً لافتقارها للموارد البشرية أو التقنية أو المالية اللازمة لتنفيذ مهامها. والأسوأ من ذلك، هو ميل هذه المقاربة إلى تهميش النساء أكثر فأكثر وإلى استبعادهن من خلال معاملتهن على أنهن "أهداف" منفصلة بدلاً من معاملتهن كمستفيدات مساويات كما هي حال الشبان. وأما في سبيل تحقيق مشاركة نسائية أوسع، فتعمل الوزارة بشكل خاص بصورة مستقلة وبقليل من الشراكة مع المنظمات الرئيسية الأخرى في اليمن التي يمكن أن تساهم في المضي قدماً بالنهوض بالمرأة في مختلف القطاعات.

ز- عدم وجود أبحاث وبيانات موثوقة يبني عليها تخطيط السياسات

من هذا المنطلق، بات التحدي الأكبر الذي تواجهه الوزارة والذي ينطبق على الشبان والشابات المتخرجين والمتخرجات على حد سواء يتمثل بغياب الرقابة القوية ونظام تقييم يتبع تقدم الخريجين الشباب فضلاً عن الافتقار إلى البيانات الموثوقة، النوعية منها والكمية، حول خريجي نظام التعليم الفني والتدريب المهني. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن غياب بيانات ودراسات مفصلة موثوقة تحدد احتياجات سوق العمل وأداء الخريجين في القطاعات التي اختاروها، إضافة إلى غياب رقابة منهجية ونظام تقييم لها، يعني استحالة إعداد سياسة موضوعية وأي تخطيط من شأنه أن يحسن فرص الخريجين الذين يدخلون سوق العمل.

بعض السياسات الممكنة

على ضوء ما تقدم، تُقترح مجموعة التوصيات التالية بهدف سد الثغرات المذكورة أعلاه. من هنا، تبرز الحاجة إلى توعية الشباب وتشجيعهم على الالتحاق بمراكز التعليم الفني والتدريب المهني انطلاقاً من

حاجة ملموسة إلى تغيير التصور المتحجر والنمطي المرتبط بنظام التعليم الفني والتدريب المهني بهدف بلوغ عدد أكبر من الفتيات اليافعات. ويمكن أن تشمل هذه المبادرات: إطلاق حملة إعلامية وطنية واسعة النطاق يبرز فيها الخريجون والخريجات العاملون في اختصاصات نظام التعليم الفني والتدريب المهني التي لا تركز على "العمل اليدوي" فحسب؛ وإطلاق حملة توعية منظمة واسعة النطاق في المدارس الثانوية تركز على الوصول إلى الفتيات اليافعات، فضلاً عن الأهل، وإعادة النظر في مواد الترويج التابعة للوزارة وللمعاهد (مثل كتيبات المعاهد، والتقارير السنوية والموقع الإلكتروني)؛ وتطوير مبدأ الصورة الإيجابية التي تتضمن رجالاً ونساء يعملون في مجال الديكور الداخلي، أو استخدام الحاسوب بغرض النشر، أو وسائل الإعلام المتعددة الوسائط؛ وإنتاج الصور التي تظهر فيها المرأة عنصرًا ناجحًا في النظام لا مجرد متلقية سلبية (أي صورة نساء يستخدمن الأجهزة الإلكترونية بدلاً من الاكتفاء بالجلوس خلف المكاتب).

وفقاً لرينا، إحدى مدرّسات نظام التعليم الفني والتدريب المهني:

ما زال المجتمع غير مدرك أن سوق العمل يشهد طلباً على مجالات الدراسة الجديدة هذه. بالإضافة إلى ذلك الآباء والأمهات لا يزالون يتشبثون بفكرة أن بناتهم يجب أن يضمن مستقبلهن من خلال ارتياد الجامعات، مع أن الواقع يظهر أن كثيراً هم خريجو الجامعات الذين يعجزون عن إيجاد عمل. (رينا، مدرّسة تصوير فيديو في مركز التعليم الفني والتدريب المهني التجاري في عدن)

في هذا المعرض يجدر القول إنه يمكن اللجوء إلى طريقة

أخرى لردم هذه الفجوة، وهي تقضي بتهيئة بنية تحتية ملائمة لدخول الشباب نظام التعليم الفني والتدريب المهني. فاستحداث صفوف غير مختلطة في المعاهد الصناعية حيث الأغلبية من الطلاب الذكور يشكل، في الواقع، خطوة سهلة يمكن أن تحقق نتائج مهمة. وقد يكون السبيل إلى ذلك تعزيز المناهج التعليمية الحالية المتبعة في نظام التعليم الفني والتدريب المهني مع التدريب على مهارات الحياة ومهارات كسب الرزق، فضلاً عن البحث عن عمل، وكتابة السيرة الذاتية وإجراء مقابلات العمل، بين أمور أخرى. كما يمكن إدراج التدريب على المهارات الأساسية في مجال الأعمال والعمل الحر في المناهج التعليمية الحالية المعتمدة في التعليم الفني والتدريب المهني من خلال اعتماد أنظمة شركات الأعمال الناشئة وقبولتها بحيث تستهدف بشكل خاص المراكز التقليدية حيث توجد النساء الأقل حظوة من خلفيات أكثر فقراً.

وأخيراً، لا بد من تعزيز قدرة الوزارة، وعلى وجه الخصوص، (الدائرة النسائية) التي ينبغي دعمها لتعميم قضايا النوع الاجتماعي في الاتجاه السائد الذي تتبّعه في عملها. وتجدر الإشارة هنا إلى الدور الحيوي الذي يمكن أن تلعبه الوزارة في التنسيق بين المنظمات الوطنية التي تروج لعمالة المرأة بما في ذلك الصلات بالقطاع الخاص. كما أنه على الوزارة أن تبادر إلى إيجاد نظام مراقبة وتقييم يراعي الفوارق بين الجنسين بهدف استحداث قائمة بيانات خاصة بالشابات تشمل الناحيتين النوعية والكمية.

لارا أوهلنهارت، مستشارة للتنمية تعمل في مجال الجندر والعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
بريد الكتروني: lara.uhlenhaut@gmail.com

الرعاية الاجتماعية ومشاركة المرأة في سوق العمل في لبنان

سايكو سوجيتا

الرعاية الاجتماعية والتغيير الاجتماعي*

يقصد بالرعاية الاجتماعية كل عمل يستدعي التواصل مع الآخرين ومحاولة مساعدتهم في تلبية حاجاتهم، من مثل تأمين رعاية الأطفال، والعجزة، والمرضى، علماً أن التعليم أيضاً يُعتبر ضرباً من ضروب عمل الرعاية، سواء كان لقاء أجر أم مجاناً. والرعاية الاجتماعية نوع فريد من أنواع العمل. وبما أنها لا تدرّ الموارد المالية ولا تسهم في عجلة الإنتاج الاقتصادي الذي يقاس بحسب إجمالي الناتج المحلي، فإن التعريف الكلاسيكي للعمل لا يصنّفها في خانة العمل الفعلي (Folbre, 2006).

والجدير بالذكر أن ديناميات الرعاية تختلف ضمن الأسرة الواحدة باختلاف حجمها وطبيعتها، ما يعكس المنحى الديمغرافي، والتغير في بنية العائلة، والحالة السياسية والاقتصادية. فقد أدت الصراعات الداخلية والإقليمية في لبنان إلى وفاة أعداد كبيرة من الأشخاص وإلى موجات من التهجير الجماعي والمتكرر بفعل سنوات الحرب الأهلية الطويلة (1975-1991) وإنما أيضاً بفعل حرب تموز في العام 2006. علاوة على ذلك، وبسبب نقص فرص العمل المؤقتة، تشهد هجرة الذكور إلى الخارج ارتفاعاً يؤدي بدوره إلى اختلال التوازن بين الجنسين في البلاد. كما أن معدل الخصوبة المرتفع البالغ 2.29 في المئة (UNFPA, 2003) مقرونًا بنسبة وفيات منخفضة أدى إلى اتساع نطاق شريحة سكانية تتألف بشكل أساسي من المسنين البالغ عمرهم 65 عامًا وما فوق.

لا تتضمن سياسات العمل اللبنانية قوانين أو سياسات أو خطط عمل محددة تقدّم فهمًا شاملاً وواضحًا لأعمال الرعاية غير المأجورة ضمن الأسر. قد يكون هذا ناجمًا عن كون اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981، رقم 156) لم تتم المصادقة عليها بعد. الضمان الاجتماعي اللبناني وقانون العمل والأنظمة المماثلة لها لا تحمي حقوق العمال ذوي مسؤوليات الرعاية العائلية. وبالتالي، ما من آلية مؤسسية تضمن توفيقاً أفضل بين العمل ومسؤوليات العائلة كالعامل بدوام جزئي، أو بدوام مرن، أو العمل عن بعد عن طريق الاتصالات، والإجازات المدفوعة والإجازات غير المدفوعة، ومراكز الرعاية في مكان العمل.

منهجية البحث

تفيد الدراسة الراهنة من مجموعة كبيرة من البيانات الكمية التي يمكن قياسها والنوعية التي تمّ جمعها من خلال مقابلات هاتفية وأخرى فردية توجّهها مجموعة من الأسئلة المعدة بشكل جزئي والزيارات التي تمّ القيام بها إلى أطراف متعددين معنيين في الرعاية الاجتماعية. وتشتمل هذه الدراسة على 30 دار حضّانة خاصة، وشركتين خاصّتين للرعاية تتخذان من المنزل مقرًا لهما، وخمس منظمات غير حكومية، ودار ترميض غير ربحي للعجزة، ومركز رعاية خاص للأطفال، وثلاثة

يرتكز هذا المقال على تقرير قد سبق وأعدته الكاتبة لمنظمة العمل الدولية في بيروت. إن الآراء الواردة في هذا المقال تعود للكاتبة وحدها ولا تعبر بأي شكل من الأشكال عن اعتمادها من قبل المؤسسة التي تنتمي إليها.

١. الزواج المبكر في اليمن منتشر، فقد جاءت نتيجة حملة الزواج التي أقيمت مؤخراً كما يلي: إرتفع معدل سن الزواج لدى النساء من ١٠.٢ أعوام إلى ١٤.٧ أعوام، في مقابل إرتفاع من ٢٠.٩ أعوام إلى ٢١.٥ أعوام لدى الرجال. راجع حملة OXFAM للزواج المبكر
٢. المشاركة محدودة فهي تتراوح بين ٢٥٦ مُنتسبة في برمجة الكمبيوتر إلى ثلاث منتسبات فقط في أعمال البناء
٣. خلال الحقبة الإشتراكية من عام ١٩٦٩ إلى عام ١٩٩٠ شهدت عدن تزايداً في أعداد النساء العاملات في مختلف القطاعات الصناعية

المراجع كما وردت في النسخة الأصلية

REFERENCES

- Durr, M. L. (2004). Employment trends for women in Yemen. Retrieved August 18, 2009, from, mosaldgww.org/uploads/FINAL_PAPER_MONA_LISA_ENGLISH.pdf
- Government of Yemen, Ministry of Technical Education and Vocational Training (MOT EVT). (2007). Republic of Yemen. The annual report (Sana'a).
- Women's Studies and Development Centre, Women's National Committee, Shima, and Oxfam GB. (2005). Campaign on early marriage in Yemen Retrieved August 18, 2009, from, <http://www.pptsearch.net/details-campaign-on-early-marriage-in-yemen-121878.html>

العائلة المصغرة. هذا وقد خلق التحول الاجتماعي السالف الذكر تحديات جديدة للنساء في سعيهن إلى إحلال توازن بين العمل والحياة العائلية.

في الأسر البالغ عددها 19 التي تمت دراستها (15 حالة رعاية للعجزة) و(4 رعاية معوقين)، يظهر أن أعمال الرعاية من مثل الإطعام والمساعدة في الإغتسال والمساعدة في استخدام الحمام، وإعطاء الأدوية، وإجراء التدليكات والإشراف الملازمة داخل المنزل كلها مهام يتولاها مقدمو الرعاية بمساعدة أو من دونها، يوميًا - إضافة إلى بعض المهام الأسرية التي لا علاقة لها بالرعاية.

وقد تفاوتت الساعات التي تتم تضيئتها يوميًا في الوظائف الأسرية التي لا علاقة لها بالرعاية، خلال أيام الأسبوع، بحسب تركيبة العائلات (عدد أفراد الأسرة وتوزيع الأعمار)، الوضع الوظيفي لمقدمي الرعاية، ونوع المساعدة المنزلية المتوفرة لدى هذه العائلات. وبالنسبة إلى الكثير من الأسر، تحمل الرعاية الاجتماعية رسالة عاطفية وأخلاقية كبيرة وهي تعتبر مهمة عائلية. فالخدمات مثل دور التمريض للعجزة ينظر إليها على أنها منشآت توفر الخدمات لأولئك الذين يعيشون من دون أي دعم عائلي.

توفيت والدتي السنة الماضية. وهي كانت طريحة الفراش وتعاني من آلام في القدمين ومشاكل في البصر. كانت في السبعين من عمرها. أنا ابنتها الوحيدة. وقد كان من الصعب جدًا علي الاعتناء بها وتربية طفلينا الصغيرين بينما كنت أشغل عملاً بدوام كامل. لذا اضطررنا أنا وزوجي إلى تقاسم الأعمال المنزلية. فكان هو يطهو بعد مجيئه من العمل ويعتني بالطفلين، إذ لم يكن لدينا خادمة تساعدنا في أعمال المنزل. وكانت شقيقة زوجي تقدم يد العون في بعض الأحيان. فوالدي والدا زوجي كلهم متوفون. ولم يكن لدينا أي شخص آخر يمكن أن يعاوننا ويتقاسم معنا مهام الرعاية. ووالدتي إسبانية وكل عائلتها في إسبانيا. في الواقع، أنا لم أترك عملي. ولم أفكر في الأمر قط حتى. فمعاشي بأهمية معاش زوجي كما أنني أشرك بتسديد نفقات أسرنا كلها. (ماري-لويز، 37 سنة، سكرتيرة، متزوجة، أم لولدين، الأشرافية).

في الواقع، تؤثر ديناميات النوع الاجتماعي على توزيع الأعمال المنزلية حتى وإن لم تكن المداخيل غير متساوية وهذا الأمر مقبول في أيامنا هذه من الرجال والنساء على حد سواء (Bittman, England, 2003). فوفقًا لنتائج استطلاع رأي متقاطع طاول 2797 أسرة في ثلاث مناطق في لبنان (Khawaja & Habib, 2007) يظهر انقسام واضح في الأعمال داخل المنزل، إذ إن أكثر من 70% يفيدون بأن الزوجة تنجز الأعمال المنزلية مثل الطهي وغسل الملابس والصحون. كما يبين التحليل الترابط بين غياب اهتمام الزوج بالأعمال المنزلية وانزعاج الزوجات نفسيًا، وعدم الرضى الزوجي، والتعاسة بشكل عام. وبالمقارنة مع الزوجات اللواتي ينخرط أزواجهن انخراطًا كبيرًا في الأعمال المنزلية، فإن الزوجات اللواتي قلما ينخرط أزواجهن في العمل المنزلي معرضات بنسبة 1,60 مرة أكثر للانعاج، و2,96 مرة أكثر لعدم الشعور بالراحة مع أزواجهن، و2,69 مرة أكثر للتعاسة. (Khawaja & Habib, 2007).

من أصل 16 أسرة كان مقدمو خدمات الرعاية الأساسيون فيها متزوجون، أسرة واحدة فقط أجابت

أفراد يقدمون خدمات الرعاية. إلى ذلك، أجري استطلاع للرأي وجيز ومقابلات فردية مع 22 سيدة ورجلين لبنانيين يتولون تقديم الرعاية الصحية، يعنون حاليًا أو خلال السنة والنصف المنصرمة بالأطفال، أو العجزة، أو المعوقين من أفراد عائلاتهم. وكما جرى استكمال مقابلات أجريت مع 7 موظفي رعاية صحية بمقابلات متابعة أجريت مع أحد أفراد عائلاتهم (الزوج في ست من الحالات والحماة في واحدة من الحالات). يساعدنا استطلاع الرأي هذا في أن نفهم كيف ينظر إلى الرعاية الصحية، وكيف يتم تطبيقها وتقاسمها والتباحث فيها. ويتألف صلب هذا التحليل من تاريخ الصراع اليومي الذي تخوضه عملية تقديم الرعاية الصحية. فمعظم من أجريت معهم هذه المقابلات هم من الطبقة الوسطى ومن مناطق حضرية. إلا أنه لا يمكن تعميم نتائج استطلاع الرأي نظرًا لصغر حجم العينة. وللحصول على نتائج أكثر حسماً، لا بد من إجراء استطلاع رأي مع عينة عشوائية من الناس، ويتميز بمقاربة زمنية.

مشاركة المرأة في سوق العمل في لبنان

على نقيض التغييرات الاجتماعية، لم نشهد أي تغيير مهم على مستوى وعي المجتمع لمسألة عمل المرأة وموقفه منها. وبغياب المبادرات العامة أو الخاصة لاستحداث فرص العمل، لا تعد مشاركة النساء في سوق العمل في لبنان متناسبة ومستوى تعليمها العالي، من الناحيتين الكمية والنوعية. إن القوة العاملة، التي تقارب 1.2 مليون شخصًا، تقدّر بحوالي 50% من السكان في سن العمل (-15 سنة). وعلى الرغم من إمكانية وجود مشاركة نسائية غير معلنة في الزراعة ونشاطات اقتصادية أخرى، غير رسمية، تبقى مشاركة المرأة في القوة العاملة متدنية. ولم تطرأ إلا زيادة خجولة من 21,7 في المئة عام 1997 إلى 22,3 في المئة عام 2004، مع الإشارة إلى أن النساء يشغلن وظائف تتركز بشكل أساسي في قطاع الخدمات وهي وظائف ثابتة لقاء أجر. ويمكن القول بصورة عامة إن نسبة النساء الموظفات لقاء أجر قد ارتفعت منذ العام 1997 (من 72,5 في المئة إلى 83,3 في المئة عام 2004). ولكن الجدير بالذكر أن النساء ربات العمل لا يمثلن إلا 1,1 في المئة من القوة العاملة، مقارنة بنسبة 6,4 في المئة من الرجال. ويقدر أن 42 في المئة من عمل المرأة في البلاد يندرج في إطار الرعاية الاجتماعية (ILO, 2007). وأما نسبة البطالة فهي مرتفعة جدًا بين الشباب اللبنانيين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة، علمًا أن الشباب يتأثرن سلبًا أكثر من الشبان نتيجة هذا الارتفاع في نسبة البطالة.

تختار النساء و/أو هن ملزمات دخول سوق العمل و/أو البقاء فيه و/أو التقاعد جزئيًا أو كليًا منه لسلة متنوعة من الأسباب والأهداف والقيود مثل البقاء على قيد الحياة من الناحية المالية والمادية، وتأمين مدخول إضافي للعائلات وتحقيق ذاتهن. فمشاركة المرأة في سوق العمل وفي نشاطات المجتمع المدني يمكن أن تحدّها مسؤولياتها العائلية، ومهام الرعاية وغير الرعاية الملقاة على عاتقها. ففي بعض الحالات، يتوقع سائر أفراد العائلة من المرأة أن تعالج المسائل المتعلقة بمسؤولية الرعاية، وبالتالي أن تترك سوق العمل للاضطلاع بمسؤولية الرعاية الملقاة على عاتقها في المنزل.

مفاهيم الرعاية الاجتماعية في الأسر وممارساتها

غالبًا ما تعتبر الرعاية الصحية في لبنان مسألة عائلية وخاصة تتردد الدولة عادة بالتدخل فيها. وفي الواقع، تعتبر أنواع الأعمال المنزلية كلها وعلى اختلافها عملاً نسائيًا. إلى ذلك، إن بعض الشرائح الاجتماعية التي تسود داخل هيكلية العائلة الكبيرة المؤلفة من الأقارب غالبًا ما تستغرق وقتًا طويلًا وتستدعي عملاً مضمينًا، وهي تشكل من هذا المنطلق عبئًا إضافيًا على حاجات الرعاية التي تقتضيها

الاعتبار مجموعة أخرى من الحوافز المشتركة للعمل في السوق/المأجور مثل تحقيق الذات واستثمار معارفهم ومؤهلاتهم:

أقول وبكل تواضع إن دوري ووجودي في مركز التأهيل كمديرة لعبا دورًا حيويًا بالنسبة إلى آخرين. فقد كنت بحاجة إلى المال لأن زوجي السابق لم يكن يساعدني ماليًا. وبرأيي، إن العمل يقوي الإنسان. وبخلاف حياتي الشخصية التي اتسمت بنوع من الخيبة (سنوات طويلة من الانفصال، والشجارات حول الوصاية على أطفالي وأخيرًا الطلاق)، منحني العمل الثقة وجعلني أنجح في حياتي (نهلاً، 50 يومًا، معالجة وظيفية، مطلقة)

وفعالًا، تعاقب نساء كثيرات على دورهن الإنجابي عقابًا مباشرًا أو غير مباشر جراء غياب الحماية القانونية وسياسات العمل التي تحمي وتروج حقوقهن كعاملات لديهن مسؤوليات عائلية. فعمل الرعاية غير المدفوع يبقى غير مرئي، وعلاوة على ذلك، لا يعاد النظر فيه أبدًا على صعيد السياسات. علاوة على ذلك، يصار إلى الحكم على القيمة المعطاة للأسرة بحسب سلوكيات أرباب العمل ونظرتهم داخل مؤسسات سوق العمل. وهذا يشمل هيمنة نموذج المعيل الذكر بين أرباب العمل الذكور والإناث على حد سواء؛ على سبيل المثال يذكر التردد في دفع تكاليف إجازة الأمومة، وتوقع إنتاجية أقل لدى العاملات (طلبات إجازات مرضية إضافية، أيام عطلة، وعدم الرغبة و/أو عدم القدرة على العمل الإضافي، إلخ).

تقديمات الخدمة الاجتماعية للتخفيف من عبء الرعاية الاجتماعية في الأسر

في دراستنا هذه، أجاب 13 شخصًا خضعوا للمقابلة بأنهم يحصلون على المساعدة من أنواع مختلفة من مؤسسات الرعاية ومقدميها (دور العجزة ودور الحضانة، ممرضين/ممرضات والخدم، إلخ). في حين يقدم 11 من الذين أجروا المقابلة هذه الرعاية بأنفسهم من دون الحصول على مساعدة منتظمة. وبصورة عامة، إن الأسر التي لديها مداخل متواضعة تنجز مهام الرعاية وغيرها بنفسها من دون الاستعانة بأي مساعدة مدفوعة. ومن بين الأسر الـ 11 التي أجابت في هذه المقابلة أنها لا تلجأ إلى أي مساعدة مدفوعة، 7 أسر ترأسها بطبيعية الحال امرأة وعشرة أسر لا يبلغ مدخولها المعتاد 500 دولار أميركي في الشهر. في هذه الأسر، تضطلع المرأة بدور اقتصادي مهم كما أنها تلعب دور المسؤول الأساسي عن تقديم الرعاية. كما يمكن أن تقدم نساء أخريات من أفراد العائلة الدعم أو المساعدة بصورة دائمة أو غير دائمة.

في الواقع، إن السياسة الاجتماعية في لبنان وعلى الرغم من إخفاقاتها (Jawad, 2002; World Bank, 2007)، تقدّم اليوم خدمات اجتماعية جماعية مختلفة من خلال مراكز التنمية الاجتماعية، إلا أن الخدمات المتوفرة لا تلبي كفاية الحاجات المتزايدة للعائلات المصغرة وللأسر التي تعدّ نساء عاملات لجهة تقديم خدمات تكون مفصلة أكثر بحسب الحاجات وبحسب الأشخاص. إن المنظمات غير الحكومية، بما في ذلك المؤسسات الدينية قد نجحت في مد يد العون لتلبية حاجات المجتمعات والشعوب. فقد كانت تلعب دورًا مكملًا لدور العائلة التي ما زالت هي مقدم الرعاية الأول، بين آخرين. ولكن خدمات الرعاية المتوفرة حاليًا ليست بمتناول كل الأسر التي هي بحاجة إلى من يتحمّل مسؤوليات الرعاية بسبب تكلفتها المرتفعة، وموقع هذه الأسر الجغرافي، ووصمة العار المرتبطة بها. وتجدر الإشارة إلى أن إدارة الرعاية الاجتماعية ليست مسألة تعني الأسر المتدنية الدخل دون سواها لا بل هي أيضًا مسألة يومية تعني الطبقة الوسطى.

بأن الزوج هو القائم الوحيد بالأعمال المنزلية التي لا علاقة لها بالرعاية مثل الطهو والتنظيف. وفي 15 أسرة، تبين أن النساء هنّ من يتولين المسؤولية الكبرى لجهة تنفيذ الأعمال المنزلية أو الإشراف عليها. وبالفعل، إن 9 من أصل 22 أجريت معهم المقابلة في سياق هذه الدراسة اعتبروا أن الرجال يجب أن يتحملوا المزيد من المسؤولية في إنجاز الأعمال المنزلية. وفي الكثير من الحالات، يفسّر غياب المشاركة والمساهمة بساعات العمل الطويلة:

أنا أشغل وظيفة بدوام كامل. أغانر المنزل عند الساعة 7:30 وأعود ادراجي عند الساعة الرابعة بعد الظهر. يأخذ زوجي ابني (البالغ من العمر سنة ونصف) إلى دار الحضانة وهو في طريقه إلى العمل. وتعيده شقيقة زوجي عند الساعة الثالثة بعد الظهر وتبقيه في منزلها في حيننا، إلى أن أعود إلى المنزل قرابة الساعة 4:30. يأتي زوجي إلى المنزل قرابة الساعة الثامنة مساء بعد اثنتي عشرة ساعة من العمل. و بانتظار عودته، أعتني بابني وأقوم بكل الأعمال المنزلية لليوم: التنظيف والطهو وكّي الملابس. ليس لدينا خادمة مأجورة. كما أن زوجي لا يشارك البتة في أعمال المنزل. ونحن لم نناقش المسألة قط كما أنني لم أطلب منه أبدًا المساعدة. في بعض الأحيان، يتملكني شعور بالتعب من القيام بكل هذه الأعمال ولكنني اعتدت الأمر. قد يساعدني زوجي ولكنني لا أطلب منه ذلك، كوني أعني شدة الإرهاق الذي يشعر به بعد 12 ساعة عمل. (ماري-ترين، 27 عامًا، سكرتيرة، متزوجة، برج حمود).

في الحقيقة، إن الانقسام الجندي في العمل يعزز هيكلية السلطة الذكورية ونموذج الرجال المعيلين (Folbre, 2006). ولكن عمليًا نجد عددًا من الأسر التي ترأسها نساء عازبات، أو مطلقات، أو أرامل، حيث تساهم نساء غير متزوجات ومتزوجات مساهمة دائمة في ميزانية العائلة. وفي حال الأزواج، قد يضاهاى مدخول المرأة مدخول الرجل من حيث الأهمية. وعلى الرغم من هذا المنحى السائد، لا تتباحث كل الأسر في مسألة تقاسم الرعاية الاجتماعية بين الزوجين أو أفراد العائلة، لا سيما حين يكون بمقدورها الاستعانة بمساعدة شخص من خارج الأسرة مثل العمال الأجانب المهاجرين الذين يعملون خدمًا في المنازل.

مفاهيم الرعاية الاجتماعية في الأسر وممارساتها

قد تحدّ المسؤوليات العائلية ومهام الرعاية وغيرها من المهام الملقاة على عاتق المرأة من خيار مشاركتها في سوق العمل:

حين قررت الاعتناء بوالدتي المشلولة وغير القادرة على الاعتناء بنفسها، استقلت من عملي. في الواقع، لم يكن لديّ الخيار ولكنني أشعر بالمرارة حين أفكر في مبلغ التقاعد الذي كنت سأحصل عليه لو أنني عملت لأربع سنوات إضافية. ولكنني كنت الأقرب إلى والدي بين إخوتي. وبما أن أشقائي كانوا يبتاعون بعض الأدوية، ظنوا أنه من الطبيعي أن أتولى أنا الاعتناء بها. ولم تعرض زوجاتهم تقديم المساعدة يومًا. وبعد مرور أشهر على وفاتها بدأت البحث عن عمل. لم أدرك كم سيكون الأمر صعبًا. ولكنني، في مطلق الأحوال، لم أندم على قراري. فقد اعتنيت بوالدتي بنفسني وأنا راضية عما فعلت. (ليلي، 40 عامًا، جليسة أطفال، عزباء، برج حمود)

تختلف الدوافع التي تشجع على عمل خوض سوق العمل/المأجور، وأكثرها شيوعًا إعالة العائلة والتمتع بالاستقلالية الاقتصادية. في الواقع، يملك الكثير من الأزواج حسابات مشتركة تساهم فيها المرأة بمدخولها كله أو بجزء منه وينفق منه الزوجان المال لتلبية الحاجات العائلية على أنواعها: المأكل، والملبس، والنفقات الطبية، وتعليم الأطفال. وكثير ممن أجريت معهم المقابلة يأخذون بعين

اجتماعية شاملة في لبنان في ما خص الرعاية الاجتماعية وترويج مشاركة المرأة في سوق العمل. فالرعاية الاجتماعية ليست مسألة تقتصر على مجموعة معينة من السكان لا بل هي بالأحرى مسألة تعني المجموعات والطبقات دون استثناء. ولا بد بالتالي من استراتيجية اجتماعية شاملة تستهدف مجموعة أوسع من المواطنين والعائلات الذين هم بحاجة إلى الرعاية الاجتماعية. وبطبيعة الحال، يمكن أن يشمل ذلك وضع سياسة عمل شاملة (وضمن إجازات مدفوعة وغير مدفوعة ومساعدات مالية) وسياسة رعاية اجتماعية بما في ذلك إمكانية حسم الضرائب على خدمات الرعاية الاجتماعية. ولا يكفي إجراء مراجعة شاملة للإطار التنظيمي حول الرعاية الاجتماعية لا بل لا بد أيضاً من القيام بخطوة تتمثل بإجراء المزيد من الأبحاث على الصعيد الوطني حول آثار التفاوت في تقديم الرعاية الاجتماعية على النساء والرجال وذلك بهدف التوصل إلى إطلاق عملية صياغة سياسة شاملة.

سايكو سوجيتا هي اختصاصية في برنامج العلوم الاجتماعية والإنسانية في الأونيسكو (UNESCO) في بيروت، لبنان.
البريد الإلكتروني: s.sugita@unesco.org

المراجع كما وردت في النسخة الأصلية

REFERENCES

- Bittman, M., England, P., Folbre, N., & Sayer, L., & Matheson, G. (2003). When does gender trump money? Bargaining and time in household work. *American Journal of Sociology*, 109(1), 186-214.
- Folbre, N. (2006). Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy. *Journal of Human Development*, 7(2), 183-200.
- Folbre, N., & Yoon, J. (2006). What is child care? Lessons from the 2003 American time-use survey. A working paper presented at the meetings of the International Association for Time Use Research (IATUR), Halifax, Nova Scotia, 2005.
- ILO Document (2007). An ILO post conflict decent work programme for Lebanon: A report of the September 2006 Multi-disciplinary Mission to Lebanon, ILO, Beirut.
- Jawad, R. (2002). A profile of social welfare in Lebanon. *Global Social Society* 2(3), 319-342.
- Jureidini R. (2003). *Migrant workers and xenophobia in the Middle East*. Geneva: The United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD)
- Khawaja, M. & Habib, R. (2007). Husbands' involvement in housework and women's psychosocial health: Findings from a population-based study in Lebanon. *American Journal of Public Health* 97(5), 860-866.
- World Bank. (2007). Lebanon economic and social impact assessment: From recovery to sustainable growth. Retrieved December 26, 2007, from http://www-wds.worldbank.org/servlet/main?menuPK=64187510&pagePK=64193027&piPK=64187937&theSitePK=523679&entityID=000090341_20070403112518

الرعاية الاجتماعية كفرصة عمل

تشكل الرعاية الاجتماعية سوقاً مزدهراً حيث تقدّم الخادمت الأجنبيات عملهنّ للطبقة الوسطى اللبنانية (Jureidini, 2003). وقد جرت العادة على أن النساء اللبنانيات المتحدرات من عائلات فقيرة، وعلى وجه التحديد من الجبال اللبنانية، كنّ يعملن لدى عائلات في بيروت كخادمت وكن يكلفن بمهام الرعاية وسواها. وعلى الرغم من أن هذا النوع من العمل يعتبر معيباً وقد بات يعطى حالياً لعمال المنازل الأجانب، فإن النساء اللبنانيات والفلسطينيات اللواتي قلما يتمتعن بالكفاءات وإمكانية اللوج إلى سوق العمل ما زلن قادرات على إيجاد مكان لهن في قطاع العمل غير النظامي هذا. والجدير بالذكر أن معدّل بدل الأتعاب القياسي هو خمسة آلاف ليرة (3,5 دولار أميركي) للساعة الواحدة للنساء اللبنانيات والفلسطينيات والعاملات الأجانب اللواتي يعملن بدوام حر. وهذا النوع من وظائف تقديم خدمات الرعاية بدوام حر يجتذب الكثير من الأسر التي ليس لديها مساحة كافية لإيواء خادمة تبيت في المنزل وحيث لا حاجة لخادمة بدوام كامل.

ناديا لاجئة فلسطينية تعيش في لبنان (35 عاماً، متزوجة، مقيمة في مخيم شاتيلا). تعتنى ناديا بطفلة منى (36 عاماً، متزوجة، باحثة، مقيمة في الحمراء) الصغيرة البالغة من العمر سنتين، من الساعة 8:30 حتى الساعة الثالثة والنصف 5 أيام في الأسبوع. وهي تتقاضى 300 \$ في الشهر. كما تدفع منى تكاليف تعليم ابن ناديا الأصغر (حوالي 2000 \$ سنوياً بما في ذلك الدروس الخصوصية):

نعم إن يومي طويل جداً. فأنا أعمل في منزلي وفي منزل ربة عملي. ولكنني لست تعب. فكوني أتقاضى معاشي الخاص هو بمثابة تجربة جديدة. وأنا أشعر بأنني قوية جداً وأنا سعيدة إذ لست مضطرة إلى طلب المال من زوجي. (ناديا)

بالنسبة إلى منى، إن ترتيب الأمور على هذا النحو لا يجعل حياتها أسهل فقط لا بل يشعرها أيضاً بأنها تساهم في مجتمعها من خلال خلق فرصة عمل لنساء أخريات:

أنا أفضل أن يكون لديّ شخص مثلي، أي والدة عاملة. أولاً، يمكنني أن أستفيد من تجاربها. وثانياً، أرغم نفسي على العودة إلى المنزل عند الساعة الثالثة بعد الظهر كي تتمكن من الانضمام إلى عائلتها هي الأخرى. أن أكون ربة عمل جيدة، يخولني أن أكون والدة جيدة. أنا سعيدة جداً من كون فرصة العمل هذه والاستقلالية المالية تساهمان في تمكين ناديا. هذا هو البيت القصيد. إنني أساهم في مجتمعي، أقصد بذلك لبنان، من خلال تمكين النساء مثلها.

إلا أن ظروف العمل لمن يقدمن خدمات الرعاية النسائية المذكورة أعلاه ضعيفة. ففي أغلب الحالات، لا يكون للهؤلاء النساء عقود، أو ضمان اجتماعي، أو أي عضوية في النقابات، أو الشبكات الاجتماعية، وما من إطار قانوني أو إرادة سياسية لتحسين حقوق المساعدات الاجتماعية. مع العلم أن الخلفيات التعليمية والمهنية لا تبدو ذات أهمية بالنسبة إلى أبواب العمل. فهم يصفون المستخدمين بحسب شخصياتهم بدلاً من وصفهم بحسب توصيفاتهم.

الخاتمة

لقد حلّت هذه الدراسة مفاهيم الرعاية الاجتماعية المدفوعة وغير المدفوعة وممارساتها ضمن الأسر اللبنانية من أجل التمعن في الانقسام الجندي اللاحق بأنواع الأعمال المتصل اتصالاً وثيقاً بمشاركة المرأة في سوق العمل، وهي ضعيفة نسبياً. تسلط هذه الدراسة الضوء على غياب مقاربة لسياسة

عمل المرأة في ميدان تقديم الرعاية وإعادة التأهيل في الأردن

إعداد مركز الجنوب والشمال للحوار والتنمية

عمان - الأردن، شباط 2009 مقدم لمنظمة العمل الدولية بيروت - لبنان

تقديم:

خلال العقود الماضية شهد المجتمع العربي تحولات اجتماعية اقتصادية وديمقراطية لافتة أثرت على حجم الأسرة ووظائفها وأدوارها والعلاقات القائمة بين أفرادها. حيث انخفضت معدلات الخصوبة للنساء، وتأخر سن الزواج، وارتفع معدل التحاق النساء والفتيات في التعليم، وزادت معدلات مشاركة المرأة بسوق العمل.

ولازم ذلك تخلي الأسرة العربية عن بعض أدوارها التقليدية مثل الرعاية الدائمة للأطفال، والعناية المنزلية بكبار السن والعجزة والمرضى، ومجالسة وتعليم وملاحظة وإطعام وتنظيف ومتابعة الشؤون الصحية لأفراد الأسرة والأشخاص المعوقين فيها.

هذه الأدوار كانت تؤديها وتنهض بمعظمها المرأة بحكم التقسيم النوعي للعمل، وقد أسهم هذا التخلي إلى انتقال مسؤولية أداء بعض هذه الأدوار إلى مؤسسات اجتماعية أنشئت للقيام بهذه الأدوار وتأدية الخدمات للفئات المحتاجة لها عوضاً عن الأسرة.

واستجابة للطلب المتزايد على خدمات الرعاية والتأهيل ظهرت العديد من المؤسسات الاجتماعية كدور الحضانة، ورياض الأطفال، ومؤسسات إيواء الأيتام، ودور الرعاية للعجزة وكبار السن ومراكز الرعاية الدائمة والتأهيل للأشخاص المعوقين، إضافة إلى الجمعيات والملاجئ والبيوت. وأقبلت النساء على العمل في هذه المؤسسات مدفوعة بالرغبة في الدخول إلى سوق العمل ومحكومة بندرة فرص العمل المتاحة لها في الميادين الأخرى.

وقد نمى قطاع خدمات الرعاية والتأهيل في الكثير من البلدان العربية لعدة عوامل ارتبط بعضها بتزايد إقبال المرأة على الإنخراط في مؤسسات التعليم، والإلتحاق بسوق العمل، وجاء بعضها الآخر نتيجة لتخليها عن

العمل للمرأة في ميدان الخدمة والرعاية والتأهيل، ومدى التزام الجهات المستخدمة للمرأة (حكومية، خاصة، مؤسسات غير ربحية، أسر) بشروط وقواعد العمل اللائق والحقوق العمالية بما في ذلك (العقود، الأجور، الاجازات، ساعات العمل، التأمينات، والنمو المهني، ومدى شعورهن بالأمن الوظيفي، وغير ذلك).

ويقصد بخدمات الرعاية والتأهيل كما تتناولها هذه الدراسة جميع الأعمال والجهود الموجهة للعناية بالحاجات البدنية، والنفسية، والنمائية للأشخاص المتلقين لها من أطفال ومرضى وكبار سن وأشخاص ذوي إعاقات سواء قدمت هذه الخدمات في مؤسسات حكومية أو خاصة أو جمعيات غير ربحية أو داخل المنزل. وتتباين هذه الخدمات من حيث نوعيتها ومداهما إذ تتراوح بين مراقبة الأفراد ومجالستهم لبضع ساعات وبين الخدمات الشخصية المكثفة التي تشمل تفصيلات الحياة اليومية للأشخاص المعتمدين عليها بما في ذلك إطعامهم، وتنظيفهم، وتمريضهم، وتدريبهم، ومرافقتهم، ومراقبتهم الدائمة على مدار الساعة.

وتتضاعف أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول ميداناً يعتمد أداء العمل فيه ونوعيته على مستوى الحب، والتعلق، والتعاطف الذي يبديه العاملين تجاه متلقي الخدمات من جانب، وللتأثير السلبي الذي يمكن أن يحدثه غياب الإحساس لدى العاملين بالعدالة والكرامة والحرية على نوعية الخدمة المقدمة من جانب آخر.

لذا فإن الوقوف على الواقع والمشاكل والتحديات التي تواجه العاملات في الميدان وتقديم التوصيات المناسبة يمكن أن يسهم في تطوير هذا القطاع ونوعية خدماته الأمر الذي يجعل منه ميداناً ملائماً يوفر فرص عمل مناسبة للمرأة، ويسهم في جذب واستقطاب النساء القادرات على العمل والراغبات في أداء هذا النوع من الخدمات ضمن شروط عمل لائق تكفل الحرية والعدالة والحقوق وتسهم في إيجاد الظروف الملائمة لتقديم خدمة نوعية متخصصة للفئات المتلقية لهذه الخدمات.

المرأة والعمل في الأردن

تبلغ نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل 12 %، وقد تصل النسبة إلى 20 % في حالة استثناء قطاعي

الزراعة والأمن. وتعمل (56.1%) من النساء العاملات في الأردن بقطاعي التعليم والصحة في حين يتركز عمل الذكور في قطاعي الإدارة العامة والتجارة. وتشير البيانات إلى وجود 1047 مؤسسة تعمل في ميدان تقديم خدمات الرعاية والتأهيل منها (32) مؤسسة حكومية، و(1015) مؤسسة تتبع للقطاع الخاص والمؤسسات غير الربحية، تقدم خدماتها للأيتام، وأطفال ما قبل المدرسة، والأحداث، والمتسولين، والنساء المعنفات، والفتيات الجانحات، وكبار السن، والأشخاص المعوقين.

ويعمل في هذا القطاع ما يقارب (8000) مستخدم غالبيتهم من النساء. وفي حين لا تتوفر بيانات دقيقة عن عدد الأشخاص الذين يتلقون خدمات الرعاية والتأهيل في البيوت، تشير التقديرات غير الرسمية إلى وجود (40,000 - 70,000) عاملة وافدة تعمل غالبيتهم في ميدان تقديم الرعاية لكبار السن والأطفال والمعاقين.

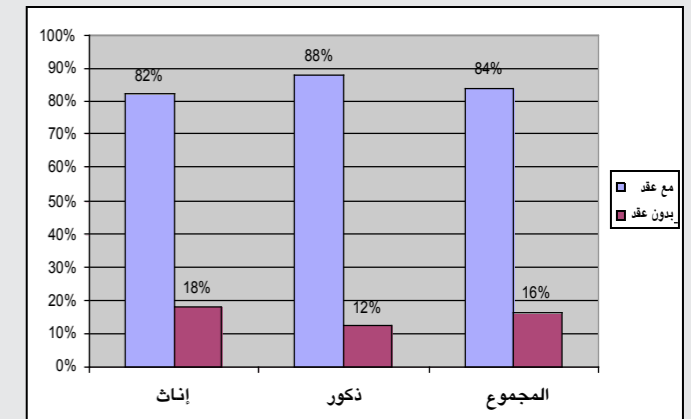
وفي مؤسسات التعليم العالي تقبل الإناث على الإلتحاق بتخصصات العلوم الإنسانية والآداب ومهن الخدمات المساعدة (مساعد ترميز، مهن طبية مساعدة، مساعد صيدلي) مقابل إقبال الذكور على مختلف المهن. وقد أسهم هذا التباين في الاختيار المهني وما صاحبه من تدني فرص العمل في مجالات العلوم الإنسانية والآداب إلى زيادة معدلات البطالة لدى المرأة لتصل إلى ضعف معدلاتها لدى الذكور. وكنتيجة لذلك انحسرت فرص العمل المتاحة للمرأة في ميدان الخدمة والرعاية والتأهيل بشروط ومواصفات تقل عن الشروط والمواصفات التي تخضع لها الأعمال في الميادين الأخرى.

وللتعرف على مدى تمتع المرأة العاملة في ميدان الخدمة والرعاية والتأهيل بالحقوق العمالية وتأثير النوع الاجتماعي على أوضاع العاملين في الميدان ومدى تأثير طبيعة الخدمة المقدمة ونوعية متلقيها، أجريت دراسة ميدانية على عينة شملت (207) أفراد يمثلون العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة ومنظمات غير ربحية كما أجريت مقابلات ميدانية مع بعض العاملات الأجنيات في ميدان الخدمة والرعاية والتأهيل لدى الأسر وقد شملت العينة الذكور والإناث

من مختلف أقاليم المملكة (شمال، وسط، جنوب)، جرى تحليل نتائجها وكانت على النحو التالي:-

1. نظام العمل: فيما يتعلق بنظام العمل، يعمل (84%) من العينة تحت مظلة التشريعات العمالية سواء كانت نظام الخدمة المدنية، أو قانون العمل والعمال الأردني،

نظام عمل مع أو بدون عقد



ولا يزال (4%) من العاملين يتقاضون أقل من (100) دينار شهرياً وبالرغم من أن قانون العمل والعمال الأردني قد أقر الحد الأدنى للأجور بـ (150) دينار.

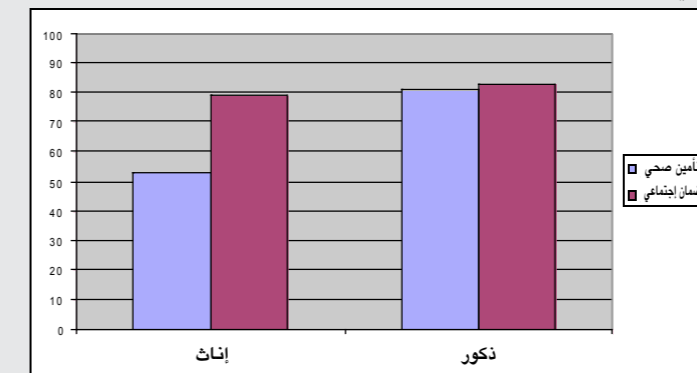
3. ساعات العمل: بالنظر إلى أوضاع العاملين من حيث ساعات العمل بينت الدراسة أن معدل ساعات العمل لكافة أفراد العينة 46 ساعة أسبوعياً، كما أظهرت تفاوتاً طفيفاً بين عدد ساعات العمل الأسبوعي لكل من الإناث والذكور حيث بلغت 45 ساعة للإناث و47 ساعة للذكور.

وينبغي الإشارة هنا إلى أن عدد ساعات العمل في مثل هذه الأحوال لا يشير إلى ضرورة استمرار العاملين في أداء الأدوار الموكلة لهم على مدار الساعة، وإنما يعبر عن قيامهم بأدوار الملاحظة والمتابعة الروتينية لمتلقي الخدمات والجاهزية للاستجابة إذا ما استدعت الحاجة ذلك.

4. تأمينات العمل: أشارت نتائج الدراسة إلى شمول (80%) من أفراد العينة بقانون الضمان الإجتماعي في حين يقع (20%) منهم خارج مظلة الضمان.

أما فيما يخص التأمين الصحي فقد تبين أن (59%) من العينة مؤمنين صحياً مقابل (41%) خارج مظلة التأمين الصحي. وقد أوضحت البيانات ارتفاع نسبة العاملين في ميدان الإعاقاة مقارنة بالعاملين مع الفئات الأخرى حيث بلغت النسب (69%) و(38%) على التوالي.

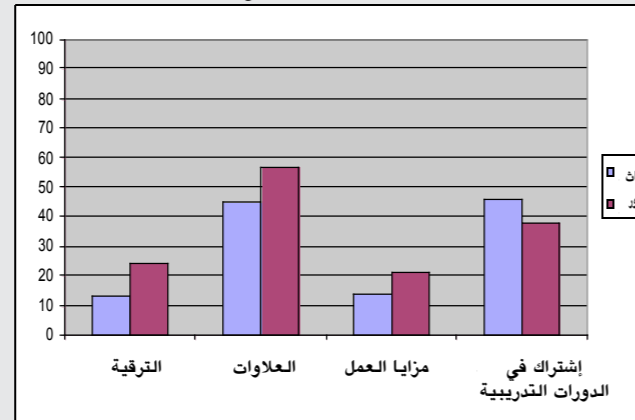
تأمينات العمل



أما عن مستوى شعور العاملين بالأمن الوظيفي فقد أفاد (61%) من أفراد العينة بأنهم آمنين وظيفياً مقابل (39%) يفتقدون للأمن الوظيفي.

5. فرص التدريب والترقية والعلاوات: بينت الدراسة أن أكثر من (50%) من العاملين لا يتلقون تدريباً وبلغت هذه النسبة (58%) للعاملين على خدمة ورعاية وتأهيل المعاقين مقابل (51%) للعاملين مع الفئات الأخرى. وبالرغم من كون الإناث أكثر اشتراكاً في البرامج التدريبية التي تعتبر شرطاً للتقدم الوظيفي والحصول على الإمتيازات إلا أن النتائج تشير إلى تدني نصيب الإناث من العلاوات والامتيازات مقارنة مع الذكور (شكل: 5).

فرص التدريب والترقية والعلاوات حسب النوع الاجتماعي



6. الإجازات: أجاب (96%) من أفراد العينة بشمول شروط العمل الخاص بهم لحقهم في الحصول على إجازات. مقابل (4%) أفادوا بعدم شمول شروط العمل على حقهم في الإجازات.

وبالنظر إلى أنواع الإجازات تبين أن (12%) لا يحصلون على إجازات نهاية الأسبوع، و(18%) لا يحصلون على إجازات الأعياد، ولا يحصل (19%) على إجازات سنوية، ويحرم (25%) من العاملين من الإجازات الطارئة، أما الإجازات الأخرى المرتبطة بظروف العاملين الصحية والنوعية والخاصة كالإجازات المرضية، وإجازات الأمومة، وإجازات قضاء الشعائر الدينية فقد بلغ نسب غير الحاصلين عليها (18%)، و(51%)، و(44%) على

التوالي.

وبخصوص المرأة العاملة الوافدة بينت الدراسة أنها تواجه مشكلات إضافية تتجاوز ما تتعرض له المرأة الأردنية العاملة في ميدان الخدمة والرعاية والتأهيل لدى القطاع العام والخاص والمنظمات غير الربحية. فقد أكدت المقابلات التي أجريت لغايات إعداد هذه الدراسة مع عدد من النساء العاملات لدى بعض الأسر الأردنية ما ورد في تقارير منظمة العفو الدولية لعام 2008، وتقارير المركز الوطني لحقوق الإنسان 2006 - 2007 وبين حجم المعاناة التي تواجهها المرأة العاملة المهاجرة، ونوعية المخالفات والتعديت التي تقع على حقوقها الإنسانية والعمالية. وفيما يلي عرض لبعض الحالات التي توضح حجم المعاناة:

الحالة الأولى: تيسي Taisy العاملة الفلبينية لدى إحدى الأسر في عمان منذ أربع سنوات تعمل بدون عقد عمل وبأجر لا يتجاوز 150 دولار (أقل من الحد الأدنى للأجور في الأردن) وانها لم تحصل على راتبها منذ 4 سنوات.

وتحتاج المهام التي تقوم بها تيسي في بيت الأسرة المشغلة لها وصالون التجميل الذي تمتلكه الأسرة إلى ما يزيد على 18 ساعة يومياً حيث تتولى تيسي ذات الـ 34 عاماً والحاصلة على بكالوريوس في إدارة الفنادق والمطاعم أعمال التنظيف والغسيل وطهي الطعام وغسيل السيارات الأربعة التي يمتلكها أفراد الأسرة.

وما أن تلتحق تيسي بالعمل في صالون التجميل حتى تباشر أعمال تنظيف وتجهيز الصالون لاستقبال الزبائن، وتتابع بعدها تنفيذ كافة أنواع الخدمة التي يقدمها الصالون بما في ذلك العناية بالآظافر والأقدام والبشرة والمساج والشعر، وفي بعض الأحيان تقوم بهذة المهام خارج الصالون.

وتفتقد تيسي اسرتها المؤلفه من 4 أفراد والتي غادرتها منذ 4 سنوات ويقتصر تواصلها معهم على محادثتهم تلفونياً في المناسبات، وفيما يخص بيئة العمل لا يوجد لتيسي مكان مخصص للنوم أو الحفاظ على

في حين يوجد (16%) ممن يعملون خارج هذه المظلة. وأظهرت العينة إختلافاً محدوداً بين الذكور والإناث حيث تبين أن (18%) من الإناث، و(12%) للذكور يعملون خارج مظلة التشريعات العمالية مما يشير إلى إمكانية التعدي على حقوقهم العمالية (الشكل).

ولم تظهر العينة فروقاً كبيرة في التغطية القانونية بين العاملين في تقديم الخدمة والرعاية والتأهيل للأشخاص المعاقين والعاملين في ميادين

الخدمة والرعاية والتأهيل للفئات الأخرى، حيث بلغت النسب (85%) و(80%) على التوالي. وبقيت نسب العاملين خارج إطار الحماية القانونية (15%)، و(20%) للعاملين في ميدان رعاية وتأهيل الأشخاص المعاقين والفئات الأخرى على التوالي.

2. الرواتب والأجور: أشارت العينة إلى أن (91%) من أفرادها يتقاضون أجوراً لا تزيد عن (300) دينار شهرياً، حيث أفاد (53%) من العينة بأن أجورهم لا تصل إلى (200) دينار

خصوصيتها حيث تنام في غرفة الجلوس مما يعني أن عليها النوم بعد أن ينام كل أفراد الأسرة والاستيقاظ قبلهم جميعاً، وتعاني تيسي من عدم كفاية وملائمة الغذاء الذي تتناوله (حيث أفادت بأنها لم تعد راغبة في تذوق المزيد من ساندويشات الشاورما التي غالباً ما تشتريها من ما تحصل عليه من إكراميات الزبائن).

ولم تخف تيسي انزعاجها الشديد من اجبار مشغليها لها على ارتداء ملابس مستعملة يُضاف ذلك إلى حزنها الناجم عن عدم تمكنها من ارسال هدايا ونقود لأبنائها في المناسبات والاعياد واضطرابها للاستدانة من بعض صديقاتها العاملات.

الحالة الثانية: إيراني Erany العاملة الوافدة من سريلانكا والبالغة من العمر 31 عاماً والتي لم تكمل تعليمها ترى أن ظروف وشروط عملها مرضية، حيث أنها تعمل بموجب عقد لدى أسرة أردنية تعاملها معاملة لائقة تدفع أجرها الشهري في موعده وتحترم خصوصيتها في النوم والاقامة وتحدد أوقات عملها حسب الحاجة.

بالرغم من ان اجرها الشهري مساو لأجر تيسي إلا ان إيراني تشعر بالرضا عن معاملة الأسرة لها، أو عن نوعية المأكل والملبس وتشعر بالأمن الوظيفي وتتواصل مع اسرتها المكونة من زوجها وابنها تلفونيا وبمعدل مرة واحدة بالشهر.

ولا ترى إيراني حاجة للاجازات فقد تعودت على الثقافة العربية كونها عملت لما يقارب 16 عاماً لدى اسر عربية في السعودية والكويت ودبي.

الحالة الثالثة: ائدة Anda ذات الـ 20 ربيعاً وغير المتزوجة فقد وفدت إلى الأردن من إندونيسيا بعد انهائها الصف التاسع قبل 3 سنوات بتشجيع من زميلاتها ورغبة في خوض تجربة العمل والإعتماد على النفس.

تعمل ائدة لدى اسرة اردنية بموجب عقد عمل وبأجر مقداره 125 دولار شهرياً، تتسلم راتبها كل 4 شهور، وهي سعيدة جداً بغرفة نومها المستقلة والتي تطل على حمام السباحة في حديقة المنزل، ومستوى المعاملة

الذي يشعها بالأمن والحماية وبالرغم من عدم وجود شرط الحصول على التأمين الصحي في عقد عملها الا ان ائدة غير قلقة من ذلك كون الاسرة تستجيب لحاجاتها الصحية كاستجابتها لأي فرد من أفرادها.

تتولى ائدة أداء كافة الأعمال المنزلية من غسيل الأطباق وتنظيف المنزل والمساعدة في إعداد وتقديم الطعام والمشاركة في التحضير للمناسبات العائلية وغسيل وكي الملابس والعناية بحاجات أرباب العمل كالمساعدة الشخصية على التنقل وقضاء الحاجات كونهم في مرحلة عمرية تستدعي رعاية خاصة، ولا ترى ان العمل مجهداً حيث يتوفر لديها أوقات كافية للتسلية والترويح وتشاهد التلفزيون، وتمتلك جهاز اتصال خلوي وتتواصل مع اسرتها عبر الرسائل القصيرة.

مما تقدم يتضح وجود تباين بين أوضاع وشروط العمل للعاملات الوافدات في مستويات الأجور، والحقوق العمالية المتعلقة بساعات العمل، والعمل الإضافي، وأوقات الراحة، والتأمينات الصحية، والبيئة الآمنة للعمل. هذا التباين جاء انعكاساً للتفاوت في مستوى التزام أرباب الأسر المشغلة بأداء الحقوق للعاملات والبعد عن الإستغلال لهن أكثر مما هو إستجابة لآليات تنفيذ القانون والرقابة والتفتيش على المخالفات التي أدى ضعفها إلى ترك شؤون العاملات في المنازل لتقدير أرباب العمل مما سهل وقوع بعض العاملات ضحايا للتعدي على حقوقهن الإنسانية والعمالية وتعريضهن للأخطار التي وصلت إلى مستوى جرائم الاتجار بالبشر في بعض الأحيان.

وتعتبر الحالات السابقة مثالا واضحا على فشل التشريعات العمالية في إنفاذ الحقوق المترتبة للعاملين، بالرغم من تعديل قانون العمل والعمال الأردني في 2007 لتحسين شروط العمل والانسجام مع المعايير الدولية وضرورة أن تتخذ السلطات الاجراءات الضرورية لضمان تصويب الأوضاع العمالية المخالفة في ضوء احكامه.

وفي الوقت الذي تتشابه فيه معاناة العاملات في مجال الرعاية والخدمة والتأهيل لدى الأسر المستخدمة مع الكثير مما تعانيه العاملات في القطاع الخاص وبعض

منظمات المجتمع المدني من انتهاكات لحقوقهن، يلاحظ بعض الإختلاف في ظروف عمل العاملات في هذا الميدان لدى القطاع الحكومي.

وتطالب المنظمة بضرورة تمكين هؤلاء النسوة من العمل بلا خوف من المعاملة القاسية والتهديدات بالسجن والترحيل خاصة انهن يؤدين دور مهم في الإقتصاد سواء في الأردن أو في بلدانهم الأصلية. ويسهم عملهن في رفاه الأسر التي يعملن في خدمتها ويوفرن دخلاً مهما لعائلاتهن ومجتمعاتهن في بلدانهم.

مما تقدم يتضح وجود تباين بين أوضاع وشروط العمل للعاملات الوافدات في مستويات الأجور، والحقوق العمالية المتعلقة بساعات العمل، والعمل الإضافي، وأوقات الراحة، والتأمينات الصحية، والبيئة الآمنة للعمل. هذا التباين جاء انعكاساً للتفاوت في مستوى التزام أرباب الأسر المشغلة بأداء الحقوق للعاملات والبعد عن الإستغلال لهن أكثر مما هو إستجابة لآليات تنفيذ القانون والرقابة والتفتيش على المخالفات.

وقد أسهم غياب الآليات المناسبة لتطبيق القانون وتدني فعالية اجراءات الرقابة والتفتيش على أوضاع العاملات في المنازل إلى ترك شؤونهن لتقدير أرباب العمل مما سهل وقوع بعض العاملات ضحايا للتعدي على حقوقهن الإنسانية والعمالية وتعريضهن للأخطار التي وصلت إلى مستوى جرائم الاتجار بالبشر في بعض الأحيان.

وبالرغم من تعديل قانون العمل والعمال الأردني في 2007 لتحسين شروط العمل والانسجام مع المعايير الدولية إلا أن الحالات السابقة تعتبر مثالا واضحا على استمرار ممارسات الإستخدام والتشغيل خارج إطار مظلة التشريعات العمالية ودعوة للسلطات المعنية لضرورة اتخاذ إجراءات إضافية لضمان التزام أرباب العمل بأحكام القانون وتصويب الأوضاع العمالية المخالفة في ضوء أحكامه.

النتائج والتوصيات

أولاً - النتائج

بينت الدراسة وبما لا يدعو للشك وجود منظومة

تشريعية أردنية تنص على حقوق العمال في أداء العمل بشروط إنسانية وإدارية لائقة تكفل حقوق العاملين في التعرف على ظروف العمل والحقوق المترتبة لهم تنص على ضرورة إبرام عقود تبين الأجور، وساعات العمل، والإجازات بأنواعها، وأجور العمل الإضافي، والتأمين الصحي، والضمان الإجتماعي، والأمن الوظيفي، والعمل في بيئة صحية لائقة، إضافة إلى تلقي التدريب المناسب والتمتع بحقوق الترقية وتلقي العلاوات والمكافآت والزيادات على الأجور.

بالرغم من شمول التشريعات الأردنية لكافة الجوانب الضرورية، إلا أن تطبيق هذه التشريعات وانعكاس مضمانيها على الواقع العمالي عامةً، وأوضاع العاملين في مجال تقديم خدمات الرعاية والتأهيل يبقى موضعاً للتساؤل.

لقد بينت الدراسة وجود مخالفات صريحة للتشريعات تمثلت بما يلي:

1 - وجود نسبة عالية وصلت الى (17 %) من العينة يعملون خارج نظام العقود أو الإستخدام الحكومي مما يعني عدم خضوعهم لأحكام نظام الخدمة المدنية أو قانون العمل والعمال الأردني. بالرغم من التعديلات المتتالية على أحكام قانون العمل لتحقيق مستوى شمول أفضل للفئات الواقعة خارج نطاقه.

2 - بينت الدراسة إنخفاض مستوى الأجور التي يتلقاها العاملون حيث أظهرت ان (91 %) من العينة يتقاضون أقل من (300) دينار، و(53 %) أقل من (200) دينار، وانخفاض أجور (4 %) من العاملين إلى أقل من (100) دينار شهرياً علماً بأن قانون العمل والعمال الأردني قد أقر الحد الأدنى للأجور عند (150) دينار.

3 - هناك نسبة تصل إلى (14 %) من العينة ممن يعملون لساعات تزيد عما حددته التشريعات لتصل إلى (120) ساعة عمل في بعض الحالات، مما يشكل إنتهاكاً واضحاً لحقوق العاملين وحرمانهم من حقوقهم في الراحة والأجر مقابل هذا العمل.

4 - تبين وجود (20 %) من العاملين خارج مظلة الضمان الإجتماعي، و(41 %) لا يحصلون على تأمين صحي، و(39%) لا يشعرون بالأمن الوظيفي.

5 - نصف العينة لم يحصلوا على فرص مناسبة للتدريب، والعلاوات في حين أفاد ما يزيد على (80 %) من

المراجع كما وردت في النسخة الأصلية

ENDNOTES

1. In the past decade, the Arab women's participation in the labor market rose by 7.7 percent, a percentage higher than any rise in other sectors. There has also been a 33.3 percent increase in woman's participation in the labor market (International Labor Organization, 2008).
2. Indicators of Jordanian work market, reported by the Department of General Statistics, 2007.

REFERENCES

- Amnesty International.** (2008). *Jordan: Drastic improvement needed for domestic workers*. Retrieved August 18, 2009, from <http://www.amnesty.org/en/for-media/press-releases/jordan-drastic-improvement-needed-domestic-workers-20081030>
- Beckett, C.** (2007). Women, disability, care: Good neighbors or uneasy bedfellows. *Critical Social Policy* 27, 360-380.
- Esplen, E.** (2009). Gender and care: Overview report. Retrieved August 18, 2009, from <http://www.siyanda.org/search/summary.cfm?nn=3873&ST=SS&Keywords=girls&SUBJECT=0&Donor=&StartRow=1&Ref=Sim>
- International Labour Organization Regional Office for Arab States & Centre of Arab Women for Training and Research.** (2008). *Gender, employment, and the informal economy*. Retrieved August 18, 2009, from www.pnud.org.ma/pdf/GlossaryGendre.pdf
- International Labour Organization (ILO).** (2008). Promoting the rights of women migrant domestic workers in Arab states: The case of Lebanon. Retrieved August 18, 2009, from http://www.ilo.org/gender/Informationresources/lang-en/docName-WCMS_097023/index.htm
- International Labour Organization (ILO).** (2008). Social care needs and service provisions in Arab states :Bringing care work into focus in Lebanon. Policy brief 1. Retrieved August 18, 2009, from http://www.ilo.org/gender/Informationresources/lang-en/docName-WCMS_097022/index.htm
- International Labour Organization (ILO).** (2008). Social care needs and service provisions in Arab states :Bringing care work into focus in Lebanon. Issue brief 2. Retrieved August 18, 2009, from http://www.ilo.org/gender/Informationresources/lang-en/docName-WCMS_097021/index.htm

لخدمات الرعاية بها، وعدم السماح بحدوث التجاوزات لنصوص وروح التشريعات العمالية .

4. إعتدال نظام واضح وعادل للمكافآت والحوافز، وإيجاد خط سريع للترقية والتقدم الوظيفي للعاملين.

5. إيجاد آليات فعالة للرصد والرقابة والتفتيش بما يضمن ضبط المخالفات والحيلولة دون تكرارها وانتشارها.

6. إيجاد خطوط ساخنة للتبليغ عن المخالفات وضمان سرعة الاستجابة والمعالجة.

7. عقد شراكات واسعة مع الإعلام والمنظمات المعنية بحقوق الإنسان للحد من التعديات الواقعة على حقوق العاملين في هذا الميدان وخصوصا العاملات الوافدات لدى الأسر.

8. بناء شراكات جديدة بين البعثات الدبلوماسية والملحقيات العمالية للدول المصدرة للعمالة وكل من وزارة العمل ومنظمات حقوق الانسان والنقابات العمالية والعمل على تعميق التنسيق والتعاون بين الدول المصدرة للعمالة الوافدة، والمستقبلية لها من أجل وضع الإجراءات والآليات الكفيلة بالوقاية والحد من التعديات الواقعة على هذه الفئات.

9. تشجيع تأسيس البرامج التدريبية والمعايير المهنية لأداء الأدوار وتحديثها وتطويرها في ضوء الحاجات المتجددة للمنتفعين والعمل على تعميم ونشر هذه البرامج والمعايير وربطها بنظام للاجور والترقية والتقدم المهني .

بعدم حصولهم على فرص للترقية.

6 - أفادت العينة بان العاملين لا يحصلون على كامل حقوقهم في الإجازات المستحقة لهم.

بينت الدراسة تدني مستوى التأهيل العلمي للعاملين في هذا الميدان، ومستوى الأجور التي يتقاضونها لقاء تقديم الخدمة كما بدا واضحا تدني مستوى إلتزام أرباب العمل والقائمين على مؤسسات تقديم الخدمة بالقواعد والشروط الضرورية للوصول إلى معايير العمل اللائق. وعليه فإن استمرار وقوع هذه التجاوزات على حقوق العاملين والتأخر في اتخاذ إجراءات جوهريّة للنهوض بأوضاع وشروط العمل ستسهم في تردي أوضاع العاملين في ميدان تقديم الخدمات والرعاية والتأهيل للأشخاص المعوقين، والفئات المشابهة الأخرى .

ثانياً - التوصيات:

في ضوء الأوضاع القائمة التي كشفت عنها عملية التحليل ينبغي أن تتوجه جهود الحكومة والمجتمع المدني والمنظمات المعنية بحقوق الإنسان وحقوق الأشخاص المعوقين بشكل خاص بدعم من منظمة العمل الدولية والمنظمات الدولية والإقليمية إلى القيام بما يلي :

1. تطوير برنامج وطني تتبناه وزارة العمل وبالشراكة مع المؤسسات الإعلامية والنقابات العمالية يهدف الى رفع الوعي المجتمعي بشروط ومستلزمات وبيئة العمل المنتج الذي تتم تأديته في ظروف من الحرية والتكافؤ والأمن والكرامة الإنسانية التي ينفذ إليها النساء والرجال بشكل متساو، ورعاية الحوار بين أطراف العمل (العمال وأرباب العمل والحكومة) للوصول إلى هذه الشروط.

2. إعداد إستراتيجية وطنية شاملة لتدريب وتأهيل خريجات كليات العلوم الإجتماعية والإنسانية في ميادين الخدمة والرعاية والتأهيل وفق الأسس العلمية ومبادئ الخدمة الإجتماعية مع التأكيد على أهمية تمهين هذا الميدان (Professionalization) وإيجاد سلم للتقدم الوظيفي في هذا الميدان مع مراعاة تفريد الخدمة تبعاً لحاجات المتلقي وربط متخرجات البرامج التدريبية بسوق العمل .

3. قيام وزارة العمل والنظام القضائي بأدوار فاعلة في تنفيذ التشريعات وضمان التزام الجهات المقدمة

هل من الممكن قيام «مكان عمل صديق للأباء» في الشرق الأوسط؟

يوجين سنسنينغ-دبوس

على مدى حوالي نصف قرن من الزمن، أدرج العالم الغربي الصناعي مسألة إحلال التوازن بين العمل والحياة على جدول أعماله. وفي الآونة الأخيرة، حظيت مساعدة الآباء العاملين على التوفيق بين حياتهم المهنية واحتياجات عائلاتهم بدعم من الحكومات، والشركاء الاجتماعيين (جمعيات العمّال والأعمال)، والمنظمات غير الحكومية، ووسائل الإعلام في أميركا الشمالية، والاتحاد الأوروبي، وأستراليا، واليابان، ومؤخرًا، في الديمقراطيات الناشئة في أوروبا وأميركا اللاتينية. فمجتمع الأعمال الدولي بات مدركًا أنّ عمليات التوظيف والجدولة وبرامج الترقية المراعية للعائلة، تصبّ كلها في مصلحة الأعمال التجارية. كما أنّ توسيع آفاق منطق مراعاة العائلة من مسألة محصورة بالنساء لتستحيل اتجاهًا سائدًا بحق يُراعي النوع الاجتماعي قد أعطى دفعا للإنتاجية والمبيعات ومعدّلات الاحتفاظ بالزيائن، ومن هذا المنطلق، استفاد منها أرباب العمل والموظفون والمستهلكون، فضلاً عن القطاع العام الذي يشكل القاعدة التي تقوم عليها هذه الأطراف الثلاثة. خلاصة القول: تلك هي الحقيقة، ولا كذب يشوبها. حينما يكون مكان العمل صديقًا للعائلة، تسير مصالح الأرباح ومصالح الناس جنبًا إلى جنب.

في النصف الثاني من القرن العشرين، وبنتيجة تدويل عالم الشركات، اضطرت الشركات في أنحاء الغرب كافة للتعامل مع التنوع الثقافي في مكان العمل. ومع سقوط الشيوعية في أوروبا الوسطى والشرقية في أواخر الثمانينات، صار مكان العمل المتعدّد الثقافات أكثر تعقيدًا حتى. واليوم، ها هي المؤسسات المصنّعة والشركات التجارية الهندية والصينية والمكسيكية والبرازيلية والجنوب-أفريقية، والروسية تصبح من اللاعبين العالميين، وهو ما يفاقم بعد تعقيد فسيفساء تقاليد المبادرة الفردية هذه، المتنوعة أصلاً. فسامعات العمل المرنة، والعمل عبر الإنترنت من المنزل، وإجازات

الأهل المطوّلة للآباء والأمهات، وبرامج الترقية المبدعة التي تسمح للعاملين من الأهل اللحاق بركب التغيّرات التكنولوجية، وتنظيم مكان العمل خلال هذه الإجازة، والعمل بدوام جزئي للموظفين من المستوى المتوسط وكبار الموظفين، كلها عناصر تنتمي لسلسلة خيارات تعميم مسائل النوع الاجتماعي في أي منظمة غربية عصرية. هذا وقد ثبت أنّ توسيع نطاق هذا النموذج ليشمل سائر دول العالم هو بمثابة تحدّ، حتى وإن كانت صعوبته تثبط العزيمة، في كثير من الحالات.

وأنا، إنطلاقًا من عملي في أوروبا في الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي، في تطوير وتصميم أدوات التقييم والتدريب في مجال تعميم النوع الاجتماعي، المراعية للعائلة، اختبرت شخصيًا كيف أنّ أرباب العمل في القطاع العام والخاص كما في المنظمات غير الحكومية يكافحون لمواكبة التغيّرات السريعة التي يشهدها مكان العمل في هذه المرحلة من العولمة السريعة. فقد تزامنت بلورة مقارنة التوازن بين العمل والحياة في عدد من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي وأميركا الشمالية، بالاستناد إلى التقاليد الاجتماعية-الاقتصادية الفريدة التي تميّز كلاً منها. وفي الولايات المتحدة، سارت الحركة النسوية، ومؤخرًا، حركة الرجال الصاعدة، جنبًا إلى جنب مع أحدث الشركات المتعدّدة الجنسيات لإقناع أرباب العمل بأنّ إحلال التوازن بين العمل واحتياجات العائلة أمر يعود عليهم بالمنفعة. وكذلك الأمر في أوروبا، بدأت الحركة العمالية والكنيسة بلعب دورًا كبيرًا في ترويج أداء الأعمال التجارية الصديقة للعائلة. وأمّا الدول الشيوعية السابقة، فبينما كانت تتحصّر للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، قاوضت أنظمتها المركزية، الماركسية - اللينينية القائمة على المساواة بين الجنسين بالنموذج الغربي، الذي يسلط الضوء على المرونة وعلى الاندفاع الشخصي. وفي هذا السياق، أشير إلى أنني كنت في

منتصف التسعينات، أعمل ميدانيًا كمدرب في المجر، علمًا أنّ هذه الدولة من الكتلة الشرقية كانت تجاهد من أجل تحضير اليد العاملة فيها للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي. وكانت الحجة الأكثر شيوعًا لتبرير عدم إدخال مفهوم تعميم النوع الاجتماعي والتوازن بين العمل والحياة في ذلك الحين تقضي بالقول «إنه لترف وحده الغرب قادر على التمتع به». أمّا اليوم، فقد أصبحت المجر عضوًا ذا مكانة رفيعة في الاتحاد الأوروبي، بعد أن أثبتت قدرتها على الاندماج في مفهوم السوق واحتياجات عمالها وعائلاتها.

لقد حاولت خلال انتقالي من النمسا إلى لبنان قبل حوالي عقد من الزمن، تكييف أدوات تنمية الموارد البشرية التي كنا قد صمّمناها في أوروبا ليصار إلى استعمالها في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. في تلك الآونة، لاقت هذه المقاربة رفض كل من أرباب العمل والباحثين في المنطقة على حد سواء باعتبارها «ترفًا وحده الغرب قادر على التمتع به». بعد مضي عشرة أعوام، وبفعل العولمة اضطرت منظمات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا سواء كانت منظمات غير ربحية أو تجارية أو حكومية، للانسجام أكثر فأكثر مع الواقع الدولي. إلى ذلك، إنّ المنحى الموجّه نحو الحصول على الإجازات والمصادقات الأميركية والأوروبية أتى إلى المنطقة بهيئات رقابة غربية تولي اهتمامًا أدقّ إلى المساواة بين الجنسين وإلى مسائل مراعاة العائلة. وها

أنا اليوم أستاذ جامعي لي مسؤوليات إدارية وقد تمكّنت من إدراك كم يمكن أن تكون صعبة هذه المعركة الشاقة، معركة التوفيق بين الحياة المهنية واحتياجات العائلة في لبنان. على سبيل المثال، إنّ الاقتراح الذي يقضي بضرورة أن توفر المؤتمرات أو البرامج التدريبية أو الندوات حول التقدّم في العمل خدمات رعاية بالأطفال ما زال يواجه مقاومة من زملاء ذكور وإناث.

ويبقى علينا أن نرى من سيمسك بزمام المبادرة ضمن منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في ترويج تعميم المعايير العالمية للنوع الاجتماعي في مكان العمل. فالشركات التابعة للمؤسسات المتعددة الجنسيات وللجامعات العربية التي تعتمد النظام الأميركي، بنسّقها أو شكلها وبعدها العالمي يمكن أن تشكل نقطة انطلاق جيدة. ولكن، لينجح ذلك، على السياسات الجندرية بشكل عام، ومخططات التوازن بين الحياة والعمل بشكل خاص، أن تتعامل مع التقاليد الاجتماعية الاقتصادية المحددة السائدة في المنطقة. ولا بدّ من إصلاح عضويّ إذا أريد لها أن تضرب جذورها وتترسخ فتزدهر في الشرق الأوسط.

يوجين سنسنينغ-دبوس - رئيس قسم العلوم السياسية في جامعة سيدة اللويزة. (باحث ومدرب سابق لدى مركز التنوع GenderLink، سالزبورغ/النمسا) بريد إلكتروني: sdabbous@ndu.edu.lb

وضع سيدات الأعمال والمساعدة المقدمة لهن في الضفة الغربية

يهدف موجز خطة العمل هذا إلى المساهمة في النقاش الدائر حول تنمية مشاريع النساء في الضفة الغربية وقطاع غزة من خلال التركيز على وضع سيدات الأعمال في الضفة الغربية المساعدة المقدمة لهن. وهو يحدد القيود والفرص الرئيسية التي يواجهنها من جهة، ويوفر، من جهة أخرى، تقييماً مؤسسياً لانخراطهن في مؤسسات القطاع الخاص ولطبيعة الخدمات المتاحة لهن.

1 - السياق

الاقتصاد الفلسطيني

لقد كان ردّ إسرائيل على اندلاع الانتفاضة الثانية في العام 2000 مدمراً من الناحية الاقتصادية لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة، وأخطر ما فيه الحظر المستمر المفروض على حركة الناس والبضائع. فقد تمّ تشديد نظام الإغلاق الإسرائيلي بشكل رهيب، وتمكنت إسرائيل فعلياً، بواسطة توسيع شبكة المستوطنات الإسرائيلية والبور الاستيطانية العسكرية ونقاط التفتيش والطرق التي يمنع العبور عليها، من تقسيم الضفة الغربية إلى ثلاثة أجزاء، بالإضافة إلى القدس الشرقية (United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs, 2008). وبحلول العام 2006، كان الناتج المحلي الإجمالي قد انخفض بنسبة 40 في المئة عن المستوى الذي كان قد بلغه في العام 1999، وتمّ اختزال الاقتصاد الذي كان الاستثمار وإنتاجية القطاع الخاص يحركانه في ما مضى، ليقصر على الاعتماد على الإستهلاك الحكومي الممول أساساً عن طريق المساعدات الدولية، إزاء قطاع خاص يتقلص بسرعة (World Bank, 2007).

ولقد تدهورت البنية التحتية للقطاع العام في الضفة الغربية وقطاع غزة بسبب الأضرار الناجمة

عن الغارات الإسرائيلية، فضلاً عن إهمال السلطة الفلسطينية، التي خصصت نسبة متزايدة من عائداتها لدفع رواتب موظفي القطاع العام، الذين تضخمت أعدادهم للتعويض عن فقدان الوظائف في القطاع الخاص. وقد لحظت الدراسات الحديثة وجود اتجاه نحو جعل الوظائف غير رسمية، وارتفاع مستويات الأعمال الحرة، وزيادة أعداد المشاريع الصغرى، وأشكال أكثر مرونة من العمل (Hilal, Al Kafri, & Kuttub, 2008).

عمالة المرأة في الضفة الغربية وقطاع غزة

تبرز في الضفة الغربية وقطاع غزة مستويات منخفضة جداً لمشاركة النساء في قوة العمل، ويعمل من يشاركون منهن في عدد قليل من القطاعات. على مرّ العقود السابقة، كان العمال الفلسطينيون، ومعظمهم من الرجال، قد أصبحوا يعتمدون أكثر فأكثر على سوق العمل الإسرائيلي، في حين اقتصرت مشاركة النساء إلى حد كبير على مجال الزراعة والخدمات والأعمال المنزلية في الأراضي المحتلة. ومع ذلك شهدت السنوات الخمس الماضية ازدياداً في نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة فاقت الخمسين في المئة (Palestinian Central Bureau of Statistics, 2008).

ويشتدّ التنافس بين النساء على الوظائف في قطاع الخدمات، وبالإمكان الجزم تقريباً بأن هذه الوظائف تعطى حصراً للنساء الحائزات على شهادات في التعليم العالي. وحتى في تلك الحالة، تكون معدلات البطالة بين النساء المتعلّقات عالية جداً، وخاصّة بين الشابات منهن، اللواتي تتراوح أعمارهنّ بين العشرين والرابعة والعشرين من العمر. كما تواجه المرأة أيضاً تحفظات من داخل الأسرة حول العمل خارج المنزل أو خارج محيطهنّ المباشر بسبب القيود الاجتماعية والأمنية المفروضة على تنقلاتهن.

2. سيدات الأعمال في الضفة الغربية وقطاع غزة حالة سيدات الأعمال

تتزايد أعداد الشركات المملوكة للنساء على المستويات كلها، ولكنها تظل أقلية صغيرة بين المؤسسات كافة. وغالباً ما تشير النساء إلى بدء العمل لحسابهن الخاص بسبب الضائقة الاقتصادية وانعدام فرص العمل. وهذه الزيادة، لا سيما منذ بدء الانتفاضة الثانية، قد أتت أساساً بمثابة استجابة للزيادة في معدلات البطالة بين الرجال في الأسر ذاتها. وفي العام 2006، كان 5,4 في المئة من إجمالي الشركات العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة تملكها نساء مقابل 26 في المئة من المشاريع الصغيرة والصغيرة جداً (سته موظفين أو أقل) التي كانت تملكها نساء (PCBS, 2007).

يمكن القول بصورة عامة إن شركات النساء هي شركات صغيرة، على الرغم من وجود عدد قليل من الشركات الخاصة الأكبر حجماً. وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلى أن أنواع الشركات التي تديرها النساء تختلف باختلاف المحلة. فالأعمال التجارية المتخذة من المنازل مقرّاً لها هي أكثر شيوعاً في المناطق الريفية منها في مخيمات اللاجئين أو في المدن. ويبدو أن لمستويات التعليم تأثيراً كبيراً على اختيار نوع الأعمال. فالنساء ذوات التعليم الثانوي أو ما دونه يملن في كثير من الأحيان إلى إدارة أعمال تجارية صغرى متخذات من المنزل مقرّاً لهن. وعلى النقيض من ذلك، فإن النساء اللواتي بلغن مرحلة ما بعد التعليم الثانوي واللواتي شهدن أداء الأعمال التجارية الحديثة ومناهجها، يتولين إدارة شركات مهنية موجّهة نحو النمو.

وأما بالنسبة إلى القيود الرئيسية المفروضة على المبادرات الفردية النسائية في الضفة الغربية وقطاع غزة فتتمثل بالحصول على التمويل، والنفذ إلى الأسواق. مع العلم أن صاحبات المشاريع يعتمدن إلى حد كبير على دعم أزواجهن أو أقربائهن الذكور الذي يتجلى على شكل تمويل، وتقديم المشورة، والتشجيع، لتأسيس أعمالهن وإدارتها. هذا وتبقى مسألة تسويق منتجات وخدمات الشركات المملوكة للنساء مسألة ملحة.

3. سيدات الأعمال في مؤسسات القطاع الخاص

غرف التجارة والصناعة والزراعة تشكل النساء 1,5 في المئة من أعضاء غرف التجارة والصناعة والزراعة الفلسطينية. وتشارك العضوات في هذه الغرف إلى حد كبير في قطاعات التجزئة والخدمات. والجدير بالذكر أن تمثيل المرأة في هذه الغرف لا يتناسب مع تمثيلها في سوق العمل، في كثير من الأحيان.

ما من تمثيل نسائي في مجلس إدارة أي من الغرف المذكورة. وتتمثل إحدى العقبات الرئيسية التي تعيق تغيير الوضع في تأخر انتخابات مجلس الغرف، التي لم تُجر منذ العام 1992. هذا وقد أشار اتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة إلى أن عضوية المرأة أخذت في الارتفاع، على الرغم من عدم وجود بيانات تثبت ذلك.

ففي حين أن 62 في المئة من النساء المسجّلات في غرف التجارة والصناعة والزراعة يعملن في مجال الأنشطة التجارية؛ لا يوظف قطاع التجارة والفنادق والمطاعم سوى 7,4 في المئة من النساء العاملات. وكذلك، فإن 34 في المئة من النساء الموظفات يعملن في الزراعة وصيد البر والبحر؛ ولكن 2 في المئة فقط من النساء المسجّلات في غرف التجارة والصناعة والزراعة يعملن في الأنشطة الزراعية.

وأما الغرف التي سجّلت فيها أعلى مستويات عضوية المرأة فهي غرف بيت لحم (7 في المئة)، وأريحا (6 في المئة) وطولكرم (6 في المئة). وقد تم مؤخراً تشكيل لجنة لسيدات الأعمال في غرفة تجارة بيت لحم لتمثيل مصالح سيدات الأعمال. وهذه اللجنة في طور بلورة تفاصيل ولايتها ونطاق أنشطتها. كما بدأت غرف محلية أخرى تحذو حذوها في استكشاف ترتيبات مماثلة.

جمعيات أخرى في القطاع الخاص

لقد شهدت السنوات الأخيرة تشكيل جمعيات جديدة في القطاع الخاص، يقودها جيل من أصحاب الأعمال الشباب من خلال اتباع الإدارة الحديثة، والتشبيك، والتواصل، ومهارات التسويق، والفهم الموضوعي للاتجاهات والقضايا الاقتصادية العالمية. وتعمل أحدث هذه الجمعيات في القطاع الخاص بالتوازي مع

اتحاد غرف التجارة والصناعة وهي تختص عادة في قطاع اقتصادي أو قطاع فرعي محدد. كما أنها تنشأ في كثير من الأحيان بدعم مالي وتقني من المؤسسات المانحة، تضاف إليها مساهمات من الجهات المانحة تتجاوز في كثير من الأحيان المستحقات المتوجبة على الأعضاء ورسوم الخدمة.

تنتمي سيدات الأعمال، كما رجال الأعمال، إلى واحدة أو أكثر من هذه الجمعيات، بالإضافة إلى الغرف المحلية. وتقدم أحدث هذه الجمعيات أنماطاً مشابهة لغرف التجارة والصناعة والزراعة في ما يتعلق بتمثيل المرأة في مجالسها. وأما الفرق الرئيسي فيكون في كونهن يجرين انتخابات منتظمة للمجالس، ما يتيح مزيداً من الديناميكية والتجديد داخل قياداتها. ولكن يبرز استثناء واحد لهذه القاعدة وهو مجلس الشاحنين الفلسطيني إذ تتولى امرأة رئاسة مجلس الإدارة فيه.

مزودو خدمة الدعم

يتألف قطاع تمويل المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية وقطاع غزة من تسع مؤسسات وبنك واحد وتعتمد اعتماداً كبيراً على أموال الجهات المانحة (مثل الوكالة الأميركية للتنمية، والبنك الإسلامي للتنمية، والمفوضية الأوروبية). هذا وتستهدف مبادرات كثيرة في التمويل المؤسسات النسائية. وعلى الرغم من النمو الذي اتسمت به الخدمات المالية المقدمة للمشاريع البالغة الصغر والصغيرة خلال السنوات الأخيرة، فإن الغالبية العظمى من الشركات المملوكة للنساء لا تقترض من البنوك أو مؤسسات التمويل الصغرى من أجل تفادي المخاطر التي تنطوي عليها المديونية خلال الأوقات المضطربة. ويبقى الطلب الحقيقي على الائتمان قائماً من دون أن تتم تلبية القسم الأكبر منه. علاوة على ذلك، واجه قطاع تمويل المشاريع الصغيرة الكثير من الضغوطات في السنوات الأخيرة نظراً للظروف السياسية والاقتصادية. ويرجح أن يبقى التوسع في الخدمات محدوداً ما لم تحسن البيئة المحيطة بها. هذا ويركز بعض مقدمي الخدمات اهتمامهم بشكل خاص على النساء من خلال قروض صغرى تستهدفهن بواسطة مجموعات تضامن للإقراض تضم بين خمس وسبع نساء يوافقن على ضمان قروض بعضهن بعضاً.

تجدر الإشارة إلى أن مزودى خدمات تنمية الأعمال التجارية يقدمون مجموعة من الأنشطة بما في ذلك التدريب وتقديم المشورة، والتخطيط الاستراتيجي، والإحالة إلى مقدمي الخدمات المالية وخدمات تطوير الشركات. والجدير بالذكر أيضاً أن معظم مقدمي خدمات الأعمال التجارية لا ينفذون إلا إلى عدد محدود من المستفيدين إذ أنهم لا يستطيعون تغطية نفقاتهم من خلال رسوم الخدمة، وهم يعتمدون اعتماداً كبيراً على التمويل من الجهات المانحة. وحالياً، يتم توفير هذه الخدمات بشكل عام من قبل المنظمات غير الحكومية وشبكة صغيرة من المتخصصين في القطاع الخاص. ويشكل مركز المشاريع الصغيرة التابع للشركة الألمانية للمساعدة التقنية GTZ مزوداً بارزاً لخدمات التدريب والاستشارات لأصحاب المشاريع الصغرى والصغيرة من خلال شبكة من مقدمي الخدمات المحليين. ومع ذلك، لم يحرز مركز المشاريع الصغيرة ولا غيره من مقدمي خدمات تنمية الأعمال التجارية أي تقدم يذكر في تعميم مفهوم النوع الاجتماعي في برامجهم.

ويعتبر نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة صغيراً ومجزئاً بالمقارنة مع الطلب، ويفتقر إلى حد بعيد للقدرة على تلبية احتياجات سوق العمل. في الواقع، تشكل النساء 30 في المئة من خريجي هذا النظام، مع العلم أن هذا النظام يميز بشكل كبير بناء على النوع الاجتماعي تبعاً لمسارات تقليدية (على سبيل المثال تخصص الأعمال المكتبية، وتصفيف الشعر والخياطة للنساء، في حين تكون أعمال البناء، وتصليح السيارات، والإلكترونيات من حصّة الرجال). وحتى الآن، قلما يبذل هذا النظام من جهود لتشجيع روح المبادرة بين خريجه. وفي حين أن جهود الإصلاح جارية حالياً، فإن مفعولها لم يسر بعد لتتأتى عنها نتائج أفضل للخريجات اليافاعات على شكل فرص عمل مدفوع أو عمل لحسابهن الخاص.

4. الاستنتاجات والتوصيات

تلقي مسألة النهوض بعمالة المرأة وعمالها الذاتية تشجيعاً من منظمات القطاع الخاص والمنظمات الحكومية وغير الحكومية. فقد حققت سيدات الأعمال في الضفة الغربية وقطاع غزة تقدماً في العقد الماضي لجهة تزايد أعدادهن، وتمثيلهن في المؤسسات ذات

الصلة، وخدمات الدعم التي يتلقينها. ومع ذلك، فإنهن ما زلن يشكلن نسبة ضئيلة من أصحاب الأعمال ويواجهن الحواجز المؤسسية والمالية والاجتماعية التي تعيق نجاحهن. فالمرأة تحتاج على وجه الخصوص، إلى فرص أفضل للحصول على التمويل، وإلى المزيد من التعليم حول كيفية تشغيل أعمالها، والاطلاع على نمو الصناعات والاحتكاك بالمجالات الجديدة في السوق، كما تحتاج إلى الحماية القانونية بحيث تصبح قادرة على المنافسة والنجاح في عالم الأعمال.

الإصلاح المؤسسي لغرف التجارة والصناعة والزراعة

يرجح أن تكتسب الغرف مزيداً من الشرعية والنفوذ بإجراء انتخابات ديمقراطية، وتوسيع العضوية لتشمل المزيد من النساء والشباب والمشاريع البالغة الصغر والصغيرة. كما يمكن أن تضمن غرف التجارة والصناعة والزراعة استهدافاً أفضل لقطاعات مثل المشاريع التجارية الزراعية حيث تبرز الأنشطة التجارية النسائية أكثر وبذلك تستقطب المزيد من الأعضاء النساء. ومن هذا المنطلق، تجسد تجربة غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيت لحم في إنشاء لجنة لسيدات الأعمال خير مثال يحتذى به في الغرف المحلية الأخرى.

المزيد من التقدم ضروري في جمعيات القطاع الخاص المشكّلة حديثاً

لا بد لجمعيات القطاع الخاص المشكّلة حديثاً من إعطاء الأولوية للنساء صاحبات المبادرات والمشاريع. ولتحقيق هذه الغاية، يمكنها البدء بتحديد الممارسات الجيدة وتوثيقها في أوساطهن والتعاون بشكل وثيق مع منظمات مثل منتدى سيدات الأعمال فيما خصّ جهود مناصرة السياسات. كما يمكن اتخاذ إجراءات فورية تشمل تشجيع المرشحات من النساء ودعمهن بشكل فاعل على المشاركة في انتخابات المجالس التي تنظمها.

تعميم النوع الاجتماعي بين مقدمي خدمات تنمية الأعمال التجارية

لا بد لمقدمي خدمات تنمية الأعمال التجارية الحاليين من دمج تحليل الفوارق بين الجنسين في خطط عملهم

وتعميم الاحتياجات والمخاوف المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تصميم برامجهم وتنفيذها. كما تدعو الحاجة إلى استحداث خدمات استشارية محددة تقدم للشركات الناشئة التي تملكها سيدات لجهة تحديد الجدوى الاقتصادية من مشاريع الأعمال الخاصة التي يطلقنها. ولا بد أيضاً للخدمات من أن تستهدف بفعالية أكبر الأعداد الكبيرة من الشباب العاطلين عن العمل، ولا سيما منهم العدد الكبير من الشابات العاطلات عن العمل على رغم من حيازتهن على شهادات في التعليم العالي. فالخدمات التي يمكن أن تحسن فرص النفاذ إلى الأسواق من خلال تحسين تصميم المنتجات، ومعايير الجودة، وإرساء الروابط مع أسواق محلية أو أسواق تصدير أوسع هي بمثابة أولوية بالنسبة للشركات كلها، ولكن خصوصاً للشركات المملوكة من قبل النساء.

إعادة تقويم خدمات تمويل المشاريع الصغيرة

من الضروري تأمين ارتباط أفضل بين خدمات تمويل المشاريع الصغيرة وخدمات تنمية الأعمال التجارية وذلك من خلال متابعة الجهود، وتسويق المنتجات والخدمات من خلال العلاقات مع الجهات المعنية الأخرى التي تقدم خدمات للمؤسسات الصغيرة والصغرى على حد سواء. كما ينبغي أن تدخل خدمات تمويل المشاريع الصغيرة أيضاً تحليل النوع الاجتماعي ضمن جهود أبحاث السوق وطلب معرفة ردود فعل العملاء وتحسين تتبع البيانات التي تراعي النوع الاجتماعي عن المقترضين وخصائص أعمالهم.

الدور التنسيقي لمؤسسات السلطة الفلسطينية

على وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل أن ترسي الصلات بين التعليم الفني والمهني وروح المبادرة على التدريب، بما في ذلك المجالات التي يهيمن عليها الرجال أو النساء، وأن تدمج الأعمال التجارية الأساسية والتثقيف المالي في مناهج التعليم التقني والمهني لتزويد الخريجين بالأدوات التي يحتاجونها لبدء مشاريع جديدة.

إستهداف أفضل لجهود المناصرة الخاصة بسيدات الأعمال

بما أن منتدى سيدات الأعمال يوسع قاعدة عضويته،

المراجع كما وردت في النسخة الأصلية

REFERENCES

- Hilal, J., Al-Kafri, S. & Kuttub, E. (2008). *Unprotected employment in the West Bank and Gaza Strip: A gender equality and workers' rights perspective*. Beirut: International Labor Organization [English & Arabic].
- ILO & Riyada Consulting and Training in the West Bank. (2008). *Situational and institutional assessment of businesswomen in the West Bank*. (Ramallah).
- Palestinian Central Bureau for Statistics (PCBS). (2008.) Labor Force Survey (October- December, 2007) Round (Q4/2007) (Ramallah).
- Palestinian Central Bureau for Statistics (PCBS). (2007). Establishments Survey 2006 (Ramallah).
- United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs. (2008.) West Bank & Gaza Strip closure maps (occupied Palestinian territory). (Ramallah).
- United Nations Development Programme. (2007). *The Gaza Strip: A private sector in decline*. (Ramallah).
- World Bank. (2007, December). *Investing in Palestinian economic reform and development: Report for the Pledging Conference*. Paris.

تسليط الضوء على صورة النساء صاحبات الأعمال ودورهن

ويمكن لمنتدى سيدات الأعمال أن يسليط الضوء بشكل أكبر على صورة سيدات الأعمال ودورهن، وأن يدعمهن، ويوسع دائرة شهرتهن من خلال إقامة مبادرات مثل جائزة فلسطين لسيدات الأعمال، وذلك بالتنسيق مع منظمات مهنية قادرة على توفير الدعم لسيدات الأعمال المرشحات لعام معين. كما يستطيع المنتدى أيضاً أن يشجع المرأة على دخول القطاعات التي كان يسيطر عليها الرجال عبر التاريخ. فالإمساك بزمام المبادرة في بدء مشاريع البحوث وتنسيقها بالتعاون مع المكتب المركزي الفلسطيني للإحصاء وغيره من منظمات دعم تنمية الأعمال قد يضمن جمع بيانات حول سيدات الأعمال وصاحبات المشاريع، تراعي الفوارق بين الجنسين، وتوثيقها وتحليلها ونشرها بهدف توجيه السياسات ومناصرة المبادرات والدعوة إليها.

يمكنه أن يوثق الممارسات الجيدة، وأن يتعاون مع منظمات أخرى مناصرة السياسات العامة التي يجب اتباعها. وهذا المنتدى يعتبر في وضع جيد يخوله الاضطلاع بدور المناصرة بشأن الإصلاحات التنظيمية، والتعليق على التشريعات العالقة.

كما يمكن للمنتدى أيضاً أن يتعاون مع مقدمي خدمات تنمية الأعمال التجارية من أجل ضمان استهداف أفضل لاحتياجات سيدات الأعمال بما في ذلك: تقديم المشورة التجارية الفردية والجماعية، وتحديد الأسواق الحالية والمحتملة، وتوفير الدعم القانوني ودعم تسجيل المشاريع، وتبادل الزيارات مع المؤسسات المعنية في الخارج.

مراجعة الكتب

النشطاء، وعلماء الأنثروبولوجيا/المدافعون، وختان الإناث: محط تقدير بالغ لدى الجنسين
توب ليفين

مراجعة كتاب أجساد عابرة للثقافات. ختان الإناث في السياق العالمي، Ylva Hernlund و Bettina Shell-Duncan
New Brunswick: Rutgers UP, 2007 .

على الغلاف الخلفي من كتاب الأجساد العابرة للثقافات، ختان الإناث في السياق العالمي، Transcultural Bodies،
Female Genital Cutting in Global Context، يشيد ريتشارد شويدر Richard Shweder بهذا المؤلف كونه
«يجعلنا نخطو خطوة عظيمة تتجاوز الصورة (المغلوبة) التي يقدمها النشطاء العالميون وإعلام العالم الأول عن
ختان الإناث» وهي صورة لا تعترف، بجراحات الأعضاء التناسلية... على أنها محط تقدير بالغ لدى الجنسين»، لا
بل ترد تلميحات ضمنية قوية إلى أن «التقدير البالغ» هو في الواقع مستحق. وهذا التواطؤ المميز مع ممارسة تقليدية
ضارة دون أدنى شك يجعل الكتاب غير مجد بالنسبة إلى الناشطين؛ وذا استعمال محدود بالنسبة إلى الصحافيين؛
وخطيراً جداً بالنسبة إلى المثقفين الذين أصلاً يفضلون الهمود وعدم التحرك. هذا ويشير شويدر أنه حيث يتم تغيير
شكل الأعضاء التناسلية تُوافق غالبية الناس على هذه الممارسة، في محاولة منهم للتغاضي عما يجري. ولكن
بالطبع، في الإثنيات التي تلجأ إلى عمليات بتر الأعضاء، ترى الغالبية تمتثل. ومن أدري بذلك من المنظمات غير
الحكومية؟

ومع ذلك، إن هذا الكتاب، المخصص للطلاب، يذهب أبعد من عرض حالة واحدة (ربما يمكن مسامحتها) من «إقناع
الناشطين بالعدول»: فعدوه المعروف هو الحراك العالمي من أجل «القضاء على ختان الإناث» (ص 1). هل كنتم
تعون، على سبيل المثال، أن «الحملة العالمية للقضاء على الختان بحد ذاتها... تنتهك عدداً من حقوق الإنسان» (ص
26)؟ وقد حذرنا المحررون، ربما بعد أن أدركوا هشاشة هذا الاتهام، من «استنتاج انقسامات مفرطة في التبسيط
بين «الناشطين الغربيين» من جهة، و«النساء الأفريقيات» من جهة أخرى - كون هذه الهويات تتطابق في كثير
من الأحيان - ومن الاستهانة بالعمل القوي والملتزم... الذي يقوم به «الدخلاء» شديداً بالتأثر بالممارسات والذين
يعملون من أجل القضاء عليها (ص 26). وهذا المقطع الذي يبدو في محله ظاهرياً، يكشف، عند التعمق في قراءته،
عن الاختلاف الخطير بين أصحاب المصلحة «الدخلاء» الذين لا يمكن إلا أن يكونوا متحدرين من ثقافات تمارس
عادات ختان الإناث [«الدخلاء» شديداً بالتأثر بالممارسات] وغيرهم من المتطوعين الذين لا يحيي حماسهم سوى
التعاطف. ولا يمكن لمثل هذا الفرز إلا أن يركز على جهل العمل المناهض لختان الإناث (أو ما هو أسوأ من ذلك، على
القمع المتعمد له) ليس فقط باعتباره مشرفاً إنما أيضاً باعتباره لا غنى عنه.

وبعد، فإن الرفض المتكرر للجهود الجبارة التي يبذلها ناشطون أفارقة وأفارقة-أميركيون، وأفارقة أوروبيون،
وأوروبيون معاً، وإن كان مزعجاً للغاية، لا يزال مجرد تلميح صغير إلى الخطب الذي يشوب الأسلوب الذي تنتهجه
هذه المجموعة. والأخطر من ذلك هو عبارات الازدراء المتكررة الموجهة إلى (معظم) المنظمات غير الحكومية التي
تعارض ختان الإناث؛ وسوء الفهم المستمر لعلاقة التحدي بين المناصرة والصحافة؛ وأخيراً التحدي الذي يلقيه
بوجه الناشطين هذا القسم من المثقفين في مجالات اختصاص علم الإناسة أو الأنثروبولوجيا، المتمركزين بشكل
أساسي وملحوظ في أميركا الشمالية، والذين يدعون بأن هذه المسألة تدخل ضمن حقل دراستهم باعتبارها أنسب
المواضيع التي يمكنهم أن يتحدثوا عنها كالواعظين وأن يتشدقوا القول بصدها. إسمحوا لي أن أوضح أمراً: كوني
كتبت هذا النقد خلال فترة أمضيتها في الصين بهدف التدريس، وكوني مقيمة في ألمانيا، وناشطة في أوروبا، أرى في
هذا الكتاب تصديراً لأفكار متداولة في الولايات المتحدة، سبق أن كان لها تأثير مدمر على بعض مقاربات الجامعات
الأوروبية لهذا الموضوع (في حين كان أثرها أقل قوة في إفريقيا لحسن الحظ). في الواقع، إن الغوص في تحليل
دقيق للنص يكشف عن اتجاه خفي مستمر لا فائدة منه: هذه المسألة أكثر إبلاماً مما يسمح بالتطرق إليها؛ ومن شأن

رسالة من هذا النوع، مفادها منع التدخل، أن تشل الضمير الأكاديمي وقد تفضي بالفعل إلى حرمان المنظمات غير
الحكومية من الدعم الفاعل ومن الأموال المقدمة للبحوث.

قد تفكر الآن: «يا عزيزتي، لقد وصل الي هذا الكتاب إلى القارئ غير المقصود». ربما. فيما أنني لست بعالمة
أنثروبولوجيا، أنا لا أتحدى بالكثير من الصبر لأتقبل ختان الإناث (وأأخذ مطية) كي أنور من الناحية الثقافية
«خطابات أوسع نطاقاً ومناقشات تلتها» (ص 203) عن الموضوعات الملازمة لها، وهو نهج مشترك بين هذه
المقالات. ولكنني أتمتع بالموهلات: فأنا منتسبة لمعهد W.E.B. Du Bois للأبحاث الأفريقية والأفريقية الأميركية
في جامعة هارفرد، ولدي خبرة 32 عاماً في مجال الدعوة للقضاء على ختان الإناث، ونشطويتي تتبني جهود الشبكة
الأوروبية لمكافحة الممارسات التقليدية والقضاء عليها لا سيما لجهة بتر الأعضاء التناسلية لدى الإناث، ومنظمة
صون حقوق الإنسان وكرامته FORWARD في ألمانيا، ومجلة Europa أوروبا النسوية (هايدلبرغ) التي، ومنذ
العام 1998، حملت مقالاتي النقدية للكتب حول بتر الأعضاء التناسلية لدى الفتيات، منشورة باللغة الألمانية،
والفرنسية، والإيطالية والإسبانية. إن قلة الاهتمام الذي توليه المؤلفات الرائجة في الولايات المتحدة للمصادر
المكتوبة بلغات أخرى أمر جدير بالذكر، لأن أفريقيا وأوروبا تقدمان مقاربات بديلة. وأخيراً، برزت مجموعة من
المقالات الرائدة، تحت عنوان Female Genital Mutilation in African Literature Empathy and Rage. أو
التعاطف والغضب. بتر الأعضاء التناسلية لدى الإناث في الأدب الإفريقي (Oxfordshire: Ayebia, 2009)، وزعتها
لين رينير في الولايات المتحدة)، التي شاركت في تأليفها Augustine H. Asaah من جامعة غانا، تظهر أن ما يرفض
كتاب *Transcultural Bodies* (الأجساد العابرة للثقافات) فعله يمكن في الواقع فعله: يمكن أن تتصافر جهود
التأييد والأوساط الأكاديمية إذا أردنا لممارسة بتر الأعضاء التناسلية لدى الإناث أن تندثر. ولكن ليس هذا ما يصبو
كتاب الأجساد العابرة للثقافات إلى تحقيقه.

بالكاد يمكننا اعتبار أي فصل من مؤلف Rutgers up يقوم بالبحث على استئصال هذا الطقس، بالرغم من التملق الذي
يظهره في هذا الاتجاه (وبالمناسبة، إستئصال هي كلمة لا يستسيغها المحررون) فبدءاً من استعمال المفردات التي
ترفض اعتبار بتر الأعضاء التناسلية للفتاة عملية تشويه، مروراً بإنكار الإجماع العالمي حول مسألة حقوق الإنسان
وحقوق الأطفال بأشكال شتى، يظهر الكتاب الطبيعة الملتوية للخطاب المعتمد في أقوال قد تبدو ظاهرياً مقبولة (في
حال تكرارها)، كقول Aud Talle المساهمة في التأليف: «إن الكتابة حول موضوع ختان الفتيات لا يمكنه سوى أن
يكون مزيجاً من العلم المتمزمت والكتابة المؤيدة (ص106). ولكن المسألة ليست مسألة «ختان فتيات»، فالختان
عبارة عن عملية جراحية تزال خلالها قلفة البظر، وهي قلما تشكل عملية الإستئصال التي تخضع لها معظم الفتيات.

إليك ما تعاني منه ضحايا الختان:

حالما بدأت الختانة بقطع جلدها، بدأت [الفتاة البالغة من العمر أربعة عشر أو خمسة عشر عاماً في قبيلة الماساي]
بالمقاومة... وقد عجزت النساء [اللواتي احتشدن حولها]... عن التهدئة من روعها. وأخيراً، قال الأخ الأكبر وهو
الوصي عليها... للنسوة... أن يستخدمن الحبال لربطها... كان يجب إجراء العملية على الفور فالتقطيع كان ينتظر
بفارغ الصبر للخروج إلى... المراعي، وجميع الضيوف الذين تجمعوا كانوا متحمسين لبدء... الولائم. (ص 94)

نتيجة لذلك، حاول المساعدون أن يمسكوا بالهوق

«كاحلي [الفتاة] [بينما كانت]... تحاول يائسة الركل... للإفلات من [القيود]. استمر الصراع لبرهة من الوقت قبل
[أن يضنيها] التعب» بما فيه الكفاية فيتمكنوا من تربيطها. ولكن نظراً لضيق المكان الذي ما كان يتسع ليلوى فخذاها
لإبعادهما عن بعضهما، اضطر المشاركون لطلب العون من الخارج. بات الأمر قريباً جداً. وإذا بأحد الرجال الذين كانوا
يراقبون المشهد... وينتظرون أن تنتهي... النساء... يقترب من المنزل ليعرض المساعدة. أحجم عصاه في جدار الطين...،
فأحدث فيه ثقباً، وسحب أحد طرفي الحبل. كان الحبل الثاني قد ربط إلى أحد ألواح السقف عند مدخل المنزل» (ص 94-95).

تسقطه على أولئك الذين لا ينمّ سلوكهم عن أيّ شعور بارتكاب أيّ إثم على الإطلاق. ولكن في النهاية، تتمسك عالمة الأنثروبولوجيا على غرار آخرين من مجموعتها، بعقيدة تسامح ما تراه.

وهنا تتم مشاركتنا بالدليل على تضارب مشاعر الكاتبة وبالتالي على صدقها، وهو دليل يصب في مصلحتها، وهو ينبع من إخلاء المسؤولية المتكرّر الذي يشكل افتتاحية هذا المشهد : فمخبروها لدى قبيلة الماساي قالوا لها إن الأمور ”لم تجر“ هذه المرة بصورة طبيعية“ (ص 93) وهي تمنّت لو يصدّق قرأؤها هذا الأمر أيضاً – على الرغم من ندرة البيانات العلمية الداعمة. فسؤال البحث هو: من أصل عينة مهمة إحصائياً من الفتيات اللاتي يتعرّضن لعمليات قطع الأعضاء، كم منهنّ يقاومن؟ كم منهنّ تصنّك أسنانهنّ في صمت؟ وخلال إطلاعهنّ على ما يفترض أن يحدث، ماذا يحدث فعلاً، وما وتيرة حدوث ذلك، نحن ببساطة لا نعلم. وفي حين أنني أنا أيضاً تنقّصني الحقائق الثابتة، بعد قراءة الشهادات والتحدث إلى الضحايا، بات لديّ سبب وجيه يدفعني للاعتقاد بأنه من النادر أن تكون معارضة الفتيات معدومة. فهنّ يقاومن.

قبل أن تلمسها الختانة halaleiso حتى، بدأت يعرب Yurop بالبكاء. وفي الحال، صفعتها إحدى النساء... فقد كان هنالك إجماع بأن الوقت ما كان وقت امتحان الصبر... ولكن في حالة يُعرب [ما من شيء] [كان] ليهدئ من روعها. فراحت تصرخ بلا توقّف إلى أن [كمننّ فيها بخرقه معدّة] لهذه الغاية... [وعندما] حان دور إفراء... إنسحبت هي الأخرى من هناك على غرار الأخريات... لذا كان عليهنّ أولاً الإمساك بها، ومن ثمّ إلقائها بعنف شديد، على الصندوق. وبعدها، يتكرّر الأداء ذاته: كانت إفراء تصرخ وتجاوّل أن تحرّر ذاتها، ومرة أخرى تصارعها النساء ويكمننّ فيها. وهلمّ جراً مع فاطمة، ومنى، وصليحة، ونصرة. كلهنّ كنّ يصحنّ بأعلى صوتهنّ، وكلنّ كمتّ أفواههنّ، إلا أن الختانة halaleiso لم تتباطأ قط. وبين الفتاة والأخرى، كانت تمسح الدماء عن الصندوق، ثم تركز برجلها بعض الرمل على هذه البركة الصغيرة من الدم على الأرض. والآن لم يتبق سوى فتاة واحدة، وتلك الفتاة هي أنا. (ص 174 - 173)

وفي هذا المقتطف من *Tränen im Sand* المقدم تحت عنوان ”دموع الصحراء“ في الفصل الأخير من *Empathy and Rage* تعاطف و غضب، ليست *Nura Abdi*، وباعتراف الجميع، علمية. فنحن نرى فقط خمس فتيات يقاومن ولكن بطرق تبدو واقعية وتجسّد حقيقة ما يحدث.

إنّ *Talle*، إذ تمثّل التحدي الذي يواجه علماء الأنثروبولوجيا لدى مواجهتهم مشاهد كتلك التي سبق ذكرها، توصّلت إلى تقبّل نفور أقرّرت به بداية الأمر، وعادت لتتخلص منه في نهاية المطاف. فقد كان ”ختان الإناث وتطهير الذكور“ ”أمر اليوم“ باعتبارهما:

ظاهرة ثقافية [فهما] ما عادا يثيران مشاعر القلق أو الاستنكار. وبحسب نظرية جيرتزي في أسلوب الوصف الكثيف، يمكن أن أظنّ ”غريبة عن تجربة“ هذا النوع من الاقتحام الجسدي (Geertz 1983). فلقد شعرت أنه من الأمن أن أبدأ إلى معرفتي والمامي بالفوارق الثقافية. لا سيما إزاء هذه المقالة الإثنوغرافية. (ص 93).

إنّ مثل هذا الموقف غير الأمن إلى حدّ يفوق التصور – وهو عرضة للتدقيق الأخلاقي – يخلق اضطراباً بين المحررين أنفسهم حتى. فهم، وأملاً منهم بإخفاء التواطؤ، يثيرون مسألة «الثنائية» بين العلماء المعنيين بمسألة ”ختان الإناث“، الذين يعارضون ”الحقوق والثقافة“، ما يمكنهم من التوسّط عن طريق تطبيق ”الأنثروبولوجيا الموالية للحقوق“ ونظرية ”البندول“ ”أو رقااص الساعة“ التي طرحتها ماري-بينيدكت دمبور Marie-Bénédictte Dembour. هذا وترى Dembour، بحسب ما تقدّمها كل من *Shell-Duncan* و *Hernlund*، في حقوق الإنسان العالمية تأثيراً ”متطرفاً“ على المجتمع وترى في الحقوق الثقافية (بما في ذلك كراهية النساء) تطرفاً متساوياً ونقيضاً. وهذه المفاهيم هي على طرفي نقيض. ومع ذلك، عندما يبرز ميل محدد، يعود البندول فيتأرجح باتجاه الآخر.

هذه الرواية، وإن لم تبلغ ذروتها بعد، تغطي صفحة كاملة في فصل *Talle* إذ يتمّ تشتيت الانتباه عمداً عن العمل من خلال بعض التدخّلات الهادفة إلى شرح كل خطوة من وجهة نظر المجرمين، بحيث لا يظهر ما يحدث على حقيقته: عنف، وعلى وجه التحديد شكل من أشكال العنف التي تجرّمها معظم قوانين الدول والمواثيق الدولية. ولكن للوصول إلى البيت القصيد:

وفي النهاية، تمكّنت الختانة من الشروع بعملها. وبحركات صغيرة نحتت حول البظر والشفرين الصغيرين في المهبل، بينما كانت النساء يعطينها التعليمات بأعلى صوتهنّ حول كيفية بتر هذه الأعضاء. تدفق الدم، وبالنسبة لنا نحن الذين كنا خارج المشهد الفعلي، تهباً لنا أنّ أصوات النساء المتحمّسات وأنفاس الفتاة الثقيلة... ما كانت لتنتهي. (ص 95) مهلاً لحظة. إذا كانت المراقبة في الخارج، فأنتى لها أن تعلم بشأن كل هذه ”الحركات الصغيرة“؟ كيف يمكنها أن تميّز الأعضاء التي تم بترها؟ في الواقع، ”لقد اختلست النظر من فتحة في السقف كانت النساء قد أعدنها مسبقاً لإنارة الحجر“ (ص 95). كما شاركها في التجسس عدد من الأطفال من كلا الجنسين، فضلاً عن ذاك المتطوع من الرجال الذي كان ”طيلة الوقت ممسكاً بالحبل بإحكام [وهو يحدّق] داخل الغرفة الضيقة للتأكد من أن النساء قمن بعمل جيد“ (ص 95).

وحيثنذ، أنتم أيضاً، ينتابكم شعور بانقباض في معدتكم، وكما هو مقصود، قد يكون تعاطفكم قد تحوّل بشكل واضح من المراهقة إلى عالمة الأنثروبولوجيا التي، وعن طريق الصدفة تقريباً، وجدت نفسها مهدّدة من الناحية الأخلاقية. أنا شخصياً أحترم نزاهة *Talle* التي دفعته إلى الاعتراف بما يلي:

إخترقت رائحة الدم والعرق الجدار فأدخلتنا في أجواء ما كان يحصل في الداخل. كانت نبضات قلبي أسرع من المعتاد. وعلى الفور، أدركت صعوبة التحدي الشخصي الذي قد يشكّله العمل الأنثروبولوجي الميداني. كنت أشهد على ”التعذيب“، [علامات الاقتباس للتمايز تسطع داخل النص الأصلي]، وحقيقة أنني بقيت واقفة مع الآخرين في الخارج بطريقة أو بأخرى كانت بمثابة الموافقة على ما كان يحدث داخل المنزل (ص 95).

وهو قصدي تحديداً، وبشرط واحد: علماء الأنثروبولوجيا لا ”يوافقون نوعاً ما“ على مثل هذا الحدث. فهم يكسبون الأمر شرعية وبالتالي يبطلون المناشآت الملحة التي يطلقها النشطاء. لأنّ بتر الأعضاء التناسلية لدى الإناث هو تعذيب – بدون علامات الاقتباس. وحتى عندما تجرى عمليات الختان في العيادات تحت التخدير العام، فإنها تبقى بلا جدوى من الناحية الطبية، كما تشكل انتهاكاً لحقوق الإنسان.

كثيرات من بين الكاتبات اللواتي ساهمن في تأليف هذه المجموعة عانين من تشويهاات مماثلة، هذا وتعلّز *Talle* باعتبارها على قدر من المثالية يشكك بصدقيتها. فإذا كانت بعض الفصول، وباعتراف الجميع، تعتمد على معطيات موضوعية وتحتوي حتى على معلومات جديدة مثيرة للاهتمام حول الحياة الجنسية بعد ختان الإناث، فالكثيرون يتشاركون بعض الأخطاء الواردة في الفقرة أعلاه حيث يلغي الانسحاب العاطفي الصرامة العلمية. على سبيل المثال، تؤلف *Talle* هذا السيناريو ككاتبة مبدعة من خلال نسب أفكار ودوافع لا يعقل أن تكون ملّمة بها، إلى فاعلين مختلفين، وهي في إطار جهودها للتخفيف من العنف، تتخلّى عن الموضوعية. وهي تلاحظ أن ”توتّر النساء اللواتي نفذن العملية [أنّى لها أن تعرفنّ أنهنّ يشعرن بالتوتّر؟] قد انتشر كعدوى طاوالت المتفرجين [الذين، كما قيل لنا من قبل، ربما كانوا جياعاً]، وكان الأمر كما لو كنا نسعى لحشد الدعم في النظرات التي تبادلناها بين بعضنا البعض (ص 95). الدعّم؟ لماذا؟ هل من أمر غير مرغوب فيه يحدث؟ ربّما، أمر ما، يعتقد أنه باطل؟ ومن ناحية الإجراءات، طبعاً، وبما أنه يتوقع من الضحية أن تتعاون، ولكن حتى الآن تم إخضاعها وأما الزغاريد المعتادة، فيفترض أن تغطي صراخها، بغض النظر عن ”الأنفاس الثقيلة“ الغريبة المسموعة على الرغم من الصيحات المتكررة التي تطلقها القابلات الموجودات داخل الكوخ. ونظراً لفهمنا المشترك للغة الإنجليزية، لا يعقل إلا أن يكون ذلك انعكاس لانزعاج الكاتبة شخصياً – شعورها الشخصي بأنها تشهد فعلاً على وقوع جريمة –، وهو انعكاس

ولقد كتبت Hernlund و Shell-Duncan، إذ اتفقتا على أن حقوق الإنسان والحقوق الثقافية يمثلان نقيضين:

طموحنا أن يضاف هذا الكتاب إلى العدد المتزايد من الأصوات التي تعلق في مجال الدراسات والنشوية حول ختان الإناث منادية بالتحرك "نحو الوسط". (ص 2)

فإذا كنتم مثلي، غير متأكدين من معنى كلمة «وسط» عندما يدور الموضوع حول بتر الأعضاء التناسلية لدى فتاة في الخامسة من عمرها، فإن المؤلفين يوضحون المسألة بالاعتباس عن إلفين هاتش Elvin Hatch، وهو "متطرف" لا يوافقونه الرأي. فهو يجسد الميل "المستغرب" إلى رؤية الختان باعتباره "حالة اختبار" لحدود النسبية الثقافية من خلال "ضم" بتر الأعضاء التناسلية إلى الإعدام السياسي وجرائم الإبادة الجماعية، ورؤية جرائم الشرف على أنها «حالات لا تحتل الدفاع عن النسبية الأخلاقية» (Hatch 1997, 372 qtd. in Hernlund and Shell-Duncan). (7)

وهكذا، هل أكون مخطئة إن فهمت أنه في حين أن عمليات الإعدام السياسية وجرائم الإبادة الجماعية وجرائم الشرف هي حقاً تستحق الشجب من الناحية الأخلاقية، ليست هذه حال الختان؟ وإذا كان ختان الإناث لا يستحق الشجب، فذلك أن العلماء غير المختصين في علم الأنثروبولوجيا عجزوا عن التمييز بين الأنواع الأكثر ضرراً والأنواع الأقل ضرراً، أي التي لا تستحق الشجب؟ والجواب هو نعم.

وفي حين أن بعض العلماء "يتصارعون" مع الآثار الصحية المزعومة والحقيقية لختان الأعضاء التناسلية لدى الإناث (ص 1) "يكتل آخرون من باب المصادفة وتحت تسمية تشويه الأعضاء التناسلية لدى الإناث / بتر الأعضاء التناسلية لدى الإناث / ختان الإناث ... ممارسات مختلفة تسفر عن عواقب متنوعة"، مما يسبب "الارتباك" في ما يتعلق بـ "الآثار التي يمكن حقاً أن يخلفها ختان الإناث على صحة الفتيات وعافيتهن" (ص 2). نعم، وبحسب ما تشير هذه العبارات، ليس قليلاً عدد المساهمين في التأليف الذين يلحون إلى أن بعض أشكال ختان الإناث ليست كلها سيئة إلى هذا الحد، وهي حجة أقل ما يقال فيها إنها فقدت شرعيتها في مواجهة مجلة لانسييت Lancet الطبية الرائدة التي لم تستند إلى نتائجها خيارات التحرير لا بل بالكاد تم الاعتراف بها في حاشية عن "فريق عمل" منظمة الصحة العالمية... حول ختان الإناث ونتائج طب التوليد [الذي] أطلق دراسة شملت ستة بلدان" (ص 44). في الواقع، إن البحث الأول من نوعه الذي اجري على عينة مهمة إحصائياً، "أظهر أن النساء اللواتي خضعن لـ [أي شكل من أشكال] الختان، مقارنة بالنساء اللواتي لم يختن، هن أكثر عرضة لمضاعفات معينة مثل النزف بعد الولادة، وولادة جنين ميت أو وفاة الأطفال حديثي الولادة في وقت مبكر (منظمة الصحة العالمية 2006) (ص 44). وبالتالي، وبالاستناد إلى الثقة التي لا تشوبها شائبة في إحدى المجالات الطبية الرائدة في العالم، يمكن للمرء، على ما أظن، أن يستنتج أن الحد من مخاطر "نزيف ما بعد الولادة، وولادة جنين ميت أو وفاة الأطفال حديثي الولادة في وقت مبكر" يعني أن بتر الأعضاء التناسلية ليس بالفكرة الجيدة بالنسبة لأي كان.

وفي شهر حزيران 2006، عندما صدرت مجلة Lancet، "كانت المخطوطة في طريقها إلى الطباعة،" ما يعني أنه كان قد فات الأوان على إجراء أي تعديلات. غير صحيح! وعلى كل حال، الحاشية موجودة. بالأحرى، كانت نتائج المجلة حاسمة للتقاعس عن العمل إذ أنها لا تقتصر على إبطال صدقية عدد كبير من النصوص بل بل أطاحت حتى بفضول كاملة بالاستناد إلى فكرة أن الضرر الصحي الذي يتسبب به ختان الإناث ما كان قد قيس بعد وبالتالي ما كان يمكن معرفته. أو كما كان Shweder ليصيغها "إن غياب الأدلة على الضرر يعادل الدليل على غياب الضرر" (ص 14). فلم لا نفرط في تأييد من يقومون بعملية البتر؟ الأمر مضمون، فتكليف النص بحسب المعارف الجديدة كان ليكون مهمة مستحيلة، ولكن السماح بالتضليل لا بأن يستمر فحسب بل أيضاً بأن يحتفظ بمكانته في قلب المشروع يبطل مصداقية الكتاب ككل من خلال الكشف أنه عالق أكثر في قبضة الأيديولوجية.

ولكن الأهم من توقيت المجلة الطبية غير الملائم هو الخيار الذي تجاهله المحررون والذي كان ليجنبهم هذا الحرج كله. فلو اعتمدوا على الناشطين فحسب، وعلى وجه الخصوص على المساهمة الأساسية في هذه الدراسة Efuia Dorkenoo، لعرفوا على الأقل أن العمل كان جارياً وما كان يعتزم كشفه. ولكانوا حينها تمكنوا من استباق النتائج. هذا لا يعني أن Dorkenoo لم تكن كتومة؛ فحتى عندما تتحدث مع المطلعين على أسرار البيت الواحد، كانت تلتزم السرية التامة. ومع ذلك، فإن مجرد التحدث معها أو مع أي شخص آخر من المحققين الناشطين، وأحدهم في كلية الحقوق في جامعة هارفارد، كان ليحول دون تقديم أي معلومات مغلوبة ناجمة عن أفكار راسخة تستحوذ على الذهن، مفادها أن الأغلبية الثقافية، إن لم تكن على صواب إلى حد ما في هذه القضية المحددة، فهي ليست مخطئة تماماً.

وفي ما خص الأخلاقيات هنا، إذا كان وضع حد لهذه الممارسة يعود ببعض المنافع الواضحة، فإن الاستمرار فيها لا يؤدي إلى النتيجة ذاتها، وذلك هو واقع الحال باعتراف عثمان سمبين Ousmane Sembène، المخرج السينمائي السنغالي الرائد، الذي استبق نتائج مجلة Lancet في فيلمه مولادي Moolaadé (وهو طقس قبلي يتم فيه ختان الفتيات). ففي العام 2004، في مهرجان كان، فاز الفيلم بالجائزة الأولى في فئة «نظرة أخرى» وقد أخبرني كل من سمبين والممثلة البطلة فاتوماتا كوليبالي Fatoumata Coulibaly، في أحاديث خاصة دارت بيننا، أن الفيلم كان، دون شك، يعارض ختان الإناث. ومع ذلك، وبطريقة غريبة أخرى يقرأ كتاب الأجساد العابرة للثقافات فيلم Moolaadé مولادي قراءة مختلفة تماماً - باعتباره لا يتمحور حول ختان الإناث في المقام الأول على الإطلاق.

حقاً؟ إليكم الملخص الذي أعدناه عن الفيلم :

تدور أحداث الفيلم حول كولي غالو سي Collé Gallo Sy، وهي والدة تم ختانها، كانت قد حررت ابنتها الوحيدة مما يسمى بطقوس التطهير، أو "salindé"، التي تنظم كل سبع سنوات. في هذا الموسم بالذات، هربت [ست] فتيات صغيرات؛ [اثنتان أغرقتا نفسيهما في البئر بينما طلبت أربع أخريات] الحماية - وهي تسمى مولادي Moolaadé - من كولي، المعروفة بتدبيرها. أمّنت هذه الأخيرة الحماية للبنات، ولكنها [بفعلها هذا] ثارت ضد زوجها، وعائلته، وضد القرية بكاملها. وكان في طرفي الصراع حق [الحصول على الحماية] والتمسك بالتقاليد التي ترضى بالختان. جزاء معارضتها، أخضعت كولي للجلد الوحشي العلني، في محاولة من زوجها [لإرغامها] على الارتداد. وقد لاقت جهوده التصفيق الحار. وتعالص صيحات الحشود: "دجنها! دجنها!" ولكن قوى التغيير جبارة. بدأت النساء وعلى نحو متزايد، بالانضمام إلى كولي من أجل الانتصار على القمع الذي يمارسه الذكور والمتمثل بالأمر العالي الذي يقضي بحرق جميع أجهزة الراديو، باعتبارها مصدراً للأفكار المستنيرة. (Empathy v)

هذا الاقتباس المأخوذ من إهداء Pierrette Herzberger-Fofana في التعاطف والغضب، يشرف سمبين لكونه أول من أنتج "فيلمًا روائياً طويلاً يعارض ختان الإناث" (V). وفي الواقع، قدمت L. Amede Obiora في إطار مساهمتها في مؤلف Shell-Duncan و Hernlund، مزيداً من الأدلة عن وجهة نظر الكتاب المنطلقة من دوافع إيديولوجية إذ أنها تتناول سمبين وتبطل رسالته الصريحة. فبتفسير أوبيورا الفيلم على أنه لا يعارض ختان الإناث، باتت أمثولته المهمة... تقضي باحترام استقلالية الأفراد وأهمية عضويتهم في العوالم الثقافية المحلية لتمكينهم من الانخراط في مداولات حاسمة لتحديد مواقعهم والتزاماتهم. وربما قد أفسد هذه الأمثلة التوسع الخجول الذي لحق بقائمة الخيارات التي أعدت للمهاجرين الأفارقة عن طريق تشجيع ختان الإناث كدليل على الاضطهاد في عملية الهجرة إلى الولايات المتحدة. (ص 71)

وبحسب تفسيري للنص، فإن هذا يعني أن: (أ) لا يجوز تفسير "ختان الإناث" على أنه اضطهاد، و (ب) لا يجوز (إساءة) استخدامه من قبل النساء للحصول على اللجوء في الولايات المتحدة لأن (ج) القيام بذلك يعارض هدف سمبين الرئيسي في فيلم Moolaadé، (د) الذي يقضي بالكشف من خلال الزمكانية chronotope عن أن إحراز نجاح

ولكن نجاحات النضال الممكنة مشروحة في مكان آخر. على سبيل المثال، خلال الزيارة إلى مشروع العمل من أجل صحة المرأة السوداء في لندن، تلاحظ Aud Talle أن العدد الصادر حول بتر الأعضاء التناسلية لدى الإناث [ختان الإناث] منتشر في العالم بأسره، ويشكل كتيباً يتيح فرصة التعبير عن مشاعرها حيال ظروفه:

[ولأن] المنشور يستخدم عبارة «ختان الإناث» في العنوان، فقد علق[ت] لسارة قائلة [إنها] فضلت «عملية الختان» الأكثر نسبية لجهة الممارسة. وقد تحولت سارة ضد[ها]، وقالت «ولكنه تشويه!»، فاجأت إجابتها الحادة [تال التي] ما كان بإمكانها سوى الموافقة. (ص 99-100)

وقد دفع هذا الأمر المؤلفة إلى إعادة النظر في العلاقة بين نظرة علماء الأنثروبولوجيا إلى العالم وحالة سارة الحسية. وقد أشارت أن سارة كانت ضد ختان الإناث حتى قبل مغادرتها الصومال. وفي بيئة بريطانية تثمن المقاومة، يفترض أن سارة غير قادرة على استيعاب وجهة نظر نسبية. لذلك، تمتنع Talle في الوقت الراهن عن محاولة إقناعها.

ولكن تال Talle تستمر في محاولة إقناع نفسها أن القيم النسبية تبقى صالحة. وعلى سبيل المثال، ثمة مخبر واحد فخور بالشجاعة التي أبدتها كفتاة، يعترف الآن أن schmerz الألم "حلّ لاحقاً، عندما تزوجت وأنجبت. وأضافت "كانت هذه تجربة من الألم المبرح" (ص 101). ثم أردفت قائلة من دون مرارة أنها "عبثاً" عانت، في حين أشارت إلى ابنتها البالغة من العمر أربع سنوات، وفتت إلى أنها "على الأقل" يجب أن تكون بمنأى عن "أن تقطب". إسم حديث هذه المرأة بوضوح غير عادي؛ كما لو أن الوحي حلّ عليها فجأة - كما لو أن مقاومتها الحالية كانت تنتظر أن يتم إيقاظها فحسب. (ص 101)

لو كانت تال Talle قد قرأت نورا عبيدي Nura Abdi، لما تفاجأت. فهذا النوع من الإلهام يحصل فعلاً. في الفصل المعنون "وهل أنا امرأة حتى؟" في كتاب عبيدي، طلبت الصومالية اللجوء في ألمانيا، وقد أمضت الأسابيع القليلة الأولى وهي تتقاسم السكن مع لاجئين آخرين حيث "لا شيء" في هذه التجربة "هز [كيانها] بقدر علمها أن نساء العالم لسن جميعاً مختونات" (ص 260). وهذا الاكتشاف، بالتأكيد، هو أبعد ما يكون عن المضحك. هذا وقد أطلقت إشاعة تقول إن نورا "كانت الوحيدة التي ما كانت تقيم علاقات جنسية متعددة"، فتحدثها صديقة أثيوبية:

"ما هي مشكلتك؟ لم ليس لديك صديق؟" حنة تريد أن تعرف... ثم نظرت إليّ وكأن ضوءاً أشرق عليها فقالت: "أه، صحيح، أنت صومالية." أريكتني. "ماذا تقصدين بذلك؟" قالت: "أنت مختونة". هزني إحساس رهيب. فسألته: "وأنت لا؟" والشك في صوتي... وهكذا اكتشفت الحقيقة.

وعلمت أن النساء نوعان. (ص 260)

وسرعان ما ضح هذا الخبر في أنحاء مستعمرة اللجوء، التي تتألف من مساكن هي عبارة عن حاويات مسبقة الإعداد يعيش فيها الأفغان والأفارقة الواصلون حديثاً من الشرق والغرب، واللاجئون البلقان والعراقيون.

وكنت كيفما التفت، أقابل بنظرات تنم عن الصدمة، وعدم التصديق، والشفقة. وفوق ذلك كله، لم تستطع النساء اليوغوسلافيات أن يتمالكن أنفسهن. فصرخن "كيف يمكن لأي كان أن يفعل شيئاً كهذا بفتاة جميلة مثلها؟"، وصرن يئس بأسى وشعرن بأنهن مجبرات على مؤساتي. أما أنا، فقد وقعت في كابوس. وبدا أن النساء الأفغانيات حتى لم يخضعن للختان! حسناً، فكرت في أن الأثيوبيين مسيحيون، قد يكون هذا هو السبب. ولكن الأفغان مسلمين مثلي تماماً، ولا يجرون عمليات الختان؟ شعرت أنني أتخبط في الجحيم.

مفاجئ لا يقتضي فرضه من الخارج بل يمكنه أن ينبع من الداخل. وهذا الأمر بدوره هو من الأهمية بمكان، بما أن (ه) "بديل جديد" لنا جميعاً نحن الغرباء الناشطين "في رواياتنا التي تفسر عادة الممارسة بأنها معقدة لدرجة تجعل حلها مستحيلًا من قبل أصحاب المصالح الشخصية الخاصة بالنخبة، وتصور النساء الأفريقيات ككتلة واحدة حكم عليها بالتطابق العبودي." (Obiora, p. 70).

وإنني في الحقيقة أوافق الرأي بأن سمبين أراد أن يعرض ما رأيته أوبيورا - التي ثبت انحرافها والتي تنشر الخيارات الأصلية - ولكنه لم يرغب في استبعاد ما تسترت عليه. فعندما تكتب أنه «[قد] بت أمر الصراعات المحيطة بمسألة ختان الإناث» (ص 70)، يصنفه القارئ على الفور بأنه محايد، كما يجدر بالحكام أن يكونوا. وهذا الفيلم، المعروض للوقوع في خطر التكرار، لم يقع فيه. فالفيلم ومعدّه يعارضان ختان الإناث، حتى لو كانت الوسائل للقيام بذلك، كما يقول Stephen Bishop في التعاطف والغضب، تلجأ إلى "حبكة معارضة" تعمل من داخل الثقافة ذاتها. وبالنسبة لأوبيورا، فكرة السماح لمعارض ما أن يبرز أصلاً - وافترض سحقه ببساطة، لا قتله، تعتبر هي الورقة الراحبة على كل ما عداها. فهي تشيد بـ "النساء... اللواتي يعملن كعناصر تغيير" (ص 70) على النقيض من خطاب اللجوء الذي يقلل من دورهن ليصبحن مجرد ضحايا يتلقين تداعيات أفعال الغير. وهذا النشاط، بدوره، هو ما يهم، إذ يجعل موضوع الاحتجاج - ختان الإناث - بمثابة لزوم ما لا يلزم:

... يحيي هذا الفيلم على أفضل وجه إمكانيات التغيير المتأصلة في ثقافة ما وهو يجسد واقع النماذج التحويلية الأصلية التي تبقى في كثير من الأحيان كامنة، حتى مع السعي إلى تطلعات إصلاحية قد تعتبر أقل كفاءة وفعالية. وهذا الفيلم، إذ يصور الثقافة في أن واحد كبديل للقمع وإنما أيضاً كمساحة عفوية للتمكين والمقاومة، يشيد بالمعرفة كسلطة، متبعاً كيف أن من يتمتعون بالكفاءة الثقافية ينشرون مجموعة المهارات الثقافية الغنية لتمويل التغيير الجذري. (ص 70)

وعلى ضوء المناقشات التي أجريتها مع كوليبالي، وهي نفسها ناشطة عانت من الختان على غرار الشخصية التي لعبت دورها، أشير إلى أنني أكره جعل البطلة تقتصر على شخص "من المؤهلين ثقافياً الذين ينشرون مجموعة المهارات الغنية بالمعارف [الأصلية]" (ص 70). خاصة وأن التحول الموضوعاتي في الرأي العام، بدءاً من النساء اللواتي يقدمن الدعم، للنساء المعارضات لهذا "الطقس"، لا تينع ثماره إلا حين يصدر الأمر بإحراق الإذاعات التي تحفزهن، إذ إن هذه الإذاعات كانت قد حثت على وقف الختان. وهكذا، وبلغه هي أجدر بشاشات السينما، ما تفعله Collé هو مكافحة ختان الإناث؛ وكشف التشوهات الناجمة عن العديد من العمليات القيصرية من دون تخدير التي سببتها لها جراحها في أعضائها التناسلية؛ فهي تكاد تقضم إصبعها لشدة ألمها على إثر إسقاط رمزي لعملية بتر الأعضاء التناسلية لدى الإناث على الجماع، وتظهر قدراً كبيراً من الشجاعة في عدم الاستسلام للعنف. وأن تدافع أوبيورا عن مشاهد التعذيب المتعددة هذه - سواء من خلال عدم انتقادها واعتبارها ممارسات نبيلة تحت لواء الثقافة - هو، أقل ما يقال فيه أنه مشكوك فيه أخلاقياً.

هي تهمة كبيرة، وأنا أعرف ذلك، نظراً إلى أن هدفها، شأنها شأن معظم المشاركين في هذا الكتاب، لا يقتصر على عدم معارضة ختان الإناث وإنما لمهاجمة منتقديها الذين (أ) يكرسون الصور النمطية السلبية السائدة عن الأفارقة، و (ب) يقدمون «روايات مُشوّهة» (ص 73) و (ج) ويقدمون «الختان - على أنه - اضطهاد» [د] ويصادقون على الخطابات الاستشراقية [التي] تقوّض في نهاية المطاف نموذجاً من الدمج يتأثر بالتعددية الثقافية و[هـ] ويعززون الحراسة الرجعية «(ص 73). لرفاقي المتشددون في الشبكة الأوروبية وفي لجنة البلدان الأفريقية IAC، أقول: خذوا حذرکم!

فخشية أن أعطي انطباعاً بأن لا تفاعل مباشر مع النشاط يظهر في أي مكان في هذا النص، ليس هذا الحال أيضاً،

الجواب بسيط: القليل القليل من الأبحاث يظهر أن الأمر على هذا الحال. وقد انتظرت الباحثة الرئيسية Efu Dorkenoo حتى شهر أيلول/ سبتمبر 2007 لتصدر، وفي مناسبة احتفالية في مجلس اللوردات، أول دراسة حول الأوبئة الناجمة عن بتر الأعضاء التناسلية لدى الإناث في انكلترا وويلز. تجدر الإشارة إلى أن الدراسات المماثلة نادرة في بلدان أوروبية أخرى، مع العلم أنها تستقي أرقامًا تعتمد بشكل عام على الأرقام التقديرية للبنات المهاجرات من الثقافات التي تمارس الختان. وتماً كما أثبتت فرنسا في مؤلف Exciseuses أن من يقومون بهذه العمليات إما هربوا إلى أوروبا أو يقيمون فيها، فقد أظهرت كاميرا ألمانية خفية عام 1999 (Schlaglicht) استعداد طبيب مصري لإجراء استئصال البظر. وهذا الطبيب، الذي شطب من نقابة الأطباء ولكن لم يحاكم قط (إذ لم تُرتكب أي جريمة)، اعترف أنه كان يعلم أن العملية مخالفة للقانون، ولكن في ما بيننا، كما تعلمون، يمكننا أن نتكتم على الأمر. وأما في مؤلف Desert Children، وهو كتاب يتمحور بكامله حول عملية ختان البنات الأفريقيات في أوروبا، تعتبر وارين ديري Waris Dirie أيضاً أن عمليات التشويه مستمرة، وهذا رأي شبكة يورونت أيضاً.

بيد أن Shell-Duncan و Hernlund و Johnsdotter، وبعد أيضاً، وهي مدافعة كبيرة عن مدرسة التلاشي الذاتي، يدعين أن لديهم مصادر أكثر موثوقية للقول أن المسألة ليست مسألة انخفاض عدد الفتيات المتضررات فحسب - على الرغم من تأييد مسألة ختان الإناث - بل تتعداها إلى ترجيح استمرار العدد بالانخفاض من دون أي اهتمام على الإطلاق من الرأي العام. وتلفت Johnsdotter: «أنظروا إلى إسرائيل». توقفت ظاهرة بيتنا إسرائيل. وهي فعلاً توقفت، ولكن حالتهم خاصة جداً تقوم على رغبة المهاجرين في أن يكونوا إسرائيليين، وتحديداً لا أن يحافظوا على «ثقافة» موطنهم بل أن ينسلخوا عنها، فتسميتهم ذاتها - الفالاشا أو الغرياء - تعني أنهم لا ينتمون إليها. وهذا الدافع حاسم ولا تشاركهم فيه أي جماعة مهاجرين أخرى غادرت وطنها مرغمة.

ويميل من أرغموا على الهجرة حقاً لتكريم جوانب الثقافة التي تحافظ على الهوية بدلاً من تمييعها، ويعتبر ختان الإناث إحدى هذه الممارسات بما لا يقبل الجدل. إلا أن Johnsdotter، وفي إحدى أكثر المقالات التي تغضبني، وأنا أقر بذلك، تعمم انطلاقاً من أطروحتها القائمة على المقابلات التي أجريت بمساعدة مترجمة فورية بين أقل من 100 مهاجرة صومالية في مالومو أن الممارسة قد اختفت فعلاً. وأما تداعيتها فهي بالتالي أن الحكومات الوطنية والاتحاد الأوروبي والمنظمات غير الحكومية والجهات المانحة الخاصة تبذر أموالها بتمويل مجموعات مناصرة لمحاربة شبح. أنى لها أن تعرف أن ما حققه ختان الإناث في الاتحاد الأوروبي هو شبح لأن السويد، ومثلها معظم الدول الأخرى، ما زال عليها مقاضاة ولو عدد صغير من التهم.

وفي [تجارب] قليلة كان من المحتمل أن يكون ختان الإناث غير القانوني قد حصل ولكن ما من طريقة لإثبات ذلك. فالقسم الكبير من الحالات المشتبه فيها التي لا أساس لها يظهر أن مستوى اليقظة مرتفع في السويد. فمن غير المرجح أن يكون هناك آثار أساسية، ولكن مخفية، لختان الإناث، إذ إن معظم الحالات التي عالجتها السلطات تبين أن لا أساس لها من الصحة. (ص 132)

وهنا تظهر الهوية بين الأكاديميين والمناصرين وتتشعر لحجمها الأبدان. والنشطاء يعرفون السبب وراء هذا الواقع، وهو أن المشكلة تكمن في صميم العمل في مجال المناصرة. ليس لأن هذه الاتهامات لا أساس لها، قد تفلت بعض الحالات من اختصاص القانون، وإنما لأننا نحن المنظمات غير الحكومية نعصر أيدينا، ونمسك قلوبنا ونرهب عقولنا عندما نواجه خيارين لا يمكن الدفاع عنهما: الإبلاغ عن الأهل واستعداد المجتمعات - ولكننا نذهب إلى المحكمة، أو نعمل بجد في بذل الجهود التعليمية التي تسعى لشمل الجاليات المهاجرة لا تغيرها، بينما نخاطر في الوقت نفسه بصحة الفتيات وننتهم نحن أنفسنا بتسهيل عمل الختانات. وفي اجتماعات تدوم ساعات وساعات، يفصل الناشطون هذه الخيارات للوصول إلى أي شيء عدا الإجابة المعولمة والمتسلطة، وإنني أستاذ وأنا أعترف بذلك، من التفوق المفترض للمؤيدين الإيديولوجيين في أبحاثهم العاجية، هم الذين يعدون الأبحاث والتقارير في قلما يفعلون.

ولكن أسوأ ما في الأمر كان أنهم كنّ يعتبرنني عاجزة، ونصف امرأة غير قادرة على الإحساس بأي شعور. وكنّ يتصرفن كما لو كنت قد وقعت ضحية جريمة ما، كما لو كان الخضوع لعملية الختان أمراً مخزياً - في حين أنني لطالما ظننت أن الختان يجعلني نظيفة!

ما كنت سأدافع عن ذلك. ولقد وصلت الأمور إلى تبادل الصفحات الكلامية بيني وبين حنة. فانهلت عليها بالقول: "أنت تعبتين أينما كان بكل قذارتك، وتفخرين بذلك؟! لعلك تظنين أنه من الأفضل أن تنتني برائحة غير المختونات؟ على الأقل أنا لا تفوح مني أي رائحة نتنة." كنت غاضبة. "أولا تخجلين من أن تكوني كالعاهرة هناك؟" فصاحت حنة بازدراء: "أنت ملساء كالجدار بين ساقيك. قتلوا كل إحساس فيك. دمروك" كنت أرتجف من الغضب، فصرخت بها: "أنظري إلي: أنا كائن بشري مثلك تماماً! لدي مشاعر مثلك! وأنا أراهن أنني أستطيع أن أحب أفضل منك!..أما كان علي أن أدافع عن نفسي؟"

ولكن صدقاً، لم أكن أعرف عما كنت أتكلم. وفي الحقيقة، لم أكن أعرف شيئاً على الإطلاق. لم أكن أعرف شيئاً عن جسدي ولا عن الجنس. بل وجدت نفسي في وضع [لا يمكن تصوره حتى] في أسوأ كوابيسي. في الصومال كان يدور الحديث عن الختان gudniin بلغة جميلة، كالحديث عن الحظ الجيد. وأما هنا، فكنت محاطة بأشخاص يروّعونهم هذا الأمر. ولكن بالاستدلال من المعطيات المتوفرة، توصلت إلى النتيجة ذاتها التي يخلص إليها أي شخص آخر: كان بي خطب ما. فقد أصبحت غريبة عن نفسي. (ص 263 - 260)

وعلى غرار فادومو كورن Fadumo Korn في مؤلف Born in the Big Rains A Memoir of Somalia and Survival، أحضرت نورا معها إلى المنفى اعتزازها بالطهارة، لتكتشف أن ما كانت تتغنى به هي شخصياً كان محط ازدراء الآخرين، وما كانت تزدرية هي كان الآخرون يشيدون به - وهي التجربة المتكررة التي تعيشها المرأة "المختونة" في دول الشتات. ولحسن حظها، قابلت طبيباً نساءياً يدرك احتياجات المرأة المقطبة بالمشابك، فراحت تستكشف جسدها، وحين قال لها مرشدها «ما عانيته لم يؤثر على جسدك فحسب، بل على روحك أيضاً» (ص 299) قبلت نصيحته. وبعد فترات طويلة من التأجيل، طلبت نزع المشابك، واستعادت نوعاً من الكمال، وختمت بالقول: «الختان همجية، تشويه بدون تخدير، يجب أن نضع حداً لذلك. بالطبع لم أعتقد أبداً ولا حتى في أشد أحلامي جموحاً أنني قد أكتب كتاباً حول هذا الموضوع. ولكنني كنت أفكر كثيراً أنني أود ذات يوم أن أساعد النساء الأخريات [الواقعات فريسة هذه الممارسة]» (ص 347).

ما هدفي من تقديم هذه المقتطفات المطولة؟ هدفي دحض التهم الموجهة ضدنا نحن النشطاء. وعلى عكس وجهة نظر Shell-Duncan's و Hernlund، نادراً ما يفتقر تأييد قضية ما إلى السياق أو يتقبل الصورة النمطية. كما أنه لا يتوانى في الواقع عن الإقرار بأن الوقوف بوجه خسارة الأعضاء التناسلية والقيم على حد سواء هو اختبار ما بعده اختبار. فكما يأسف إعلان باماكو، بأن جيلاً واحداً على الأقل - الإناث اللواتي تم ختانهن وتهجيرهن لاحقاً، حرفياً أو إيديولوجياً - سيعاني الأمرين نتيجة هذا الواقع، كما هي الحال بالنسبة Abdi and Korn، من بين أخريات. ولكن أصواتهن، رغم ندرتها، هي أيضاً لها تمثيلها. فهي، باختصار، لم تستوف توصيف منظمي الحملات الذي يجده القراء مراراً وتكراراً في مؤلف الأجساد العابرة الثقافات الذي يصورهن وكأنهن هنّ ابتدعن «خطاب ختان الإناث المتسلط» (Talle، ص 101)، وأججن «الهلج الأخلاقي» (Johnsdotter، ص 20)، وألفن «روايات السفر التي يطغى عليها الطابع الهوسي، بالمعنيين الماركسي والفرويدية لهذا المصطلح» (Piot، p. 164)، «مع استعارة صور عنصرية، وإمبريالية، وتبشيرية عن إفريقيا تعود إلى قرون مضت» (Piot 164)، أو - وهي التهمة الأكثر خطورة على الإطلاق - أنهم لسن غير مجديات في وضع حد لهذه الممارسة فحسب بل أنهم مسؤولات عن تباطؤ زوالها من خلال إثارة القضية علناً في الأساس. يسأل بعض المشاركين في التأليف «لم كل هذه الضجة، إذا كان «الطقس» على الأقل في أوروبا، يضمحل تلقائياً؟» Talle و Johnsdotter، من بين أخريات، توافقان هذا الرأي.

وكما ترون، إنني أجازف بأن أكون غير أكاديمية بالقول إن هذه المختارات تجعلني أستشيط غيظًا، وهذا التوبيخ الطويل الذي قرأتموه للتو، هو في الواقع أول نقد سلبي كتبته في حياتي، كوني أفضل في معظم الحالات أن أترك الكتب غير المفيدة تغرق في الصمت. ولكنني شعرت أن التحدي قد ألقى بوضوح وإصرار كبيرين، ويؤسفني، على العكس، أنني لم أكتب هذا النقد قبل الآن فمارثا نوسباوم Martha Nussbaum على حق :

علينا ان نبقى ممارسة ختان الإناث على لائحة الممارسات غير المقبولة التي تنتهك حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة، وعلينا أن نخجل من أنفسنا إن كنا لا نستخدم أي امتياز وسلطة قد نصادفهما في طريقنا لجعل الختان يختفي الى غير رجعة. (qtd in Hernlund & Shell-Duncan, p. 26).

الآن بتمّ تعرفون ما يجب على Hernlund و Shell-Duncan أن تقولاه بهذا الشأن. يسألون: «من يعني «نحن» بالضبط؟» تمامًا! نحن نشطاء ملتزمون. وهما لا. بدلاً من ذلك، هما تنددان بـ «شجب التقاليد الأجنبية باعتبارها تراجعية من الناحية الأخلاقية» (ص 26) وهو نعت لا توصف به التقاليد عادة بالطبع. أم أنها كذلك؟ القرار لكم.

Tobe Levin Freifrau von Gleichen

المؤسسة والرئيسة التنفيذية

أستاذة جامعية في جامعة ميريلاند في أوروبا

أستاذة مساعدة، و.إ.ب. دو بوا معهد البحوث الأفريقية والأميركية، جامعة هارفارد

البريد الإلكتروني : Tobe.Levin@uncutvoices.com