Kingdom of the Netherlands

One of the projects of
مؤسسة الاقتصاد النسوي

فكري
FICRI

بحث نسوي مجتمعي عن

الحماية والسلامة،
الاجتماعية للمرأة
والمشاركة الاقتصادية،
وأدوار النوع الاجتماعي،
والوصاية

الباحث
ميادة أبو جابر

كانون الثاني، 2022
منشور 2022/003 @ فكري

حقوق الطبع والنشر © 2022 مؤسسة الاقتصاد النسوي. جميع الحقوق محفوظة

المحتويات

الملخص 2

المقدمة 2

عرض المشكلة 3

الأهداف والغايات 4

الدراسات السابقة 6

أنظمة الحماية الاجتماعية- نظرة عالمية 7

أدوار النوع الاجتماعي وتوظيف المرأة 9

الوصاية ومسؤولية سلامة المرأة 10

عملية البحث 10

ملخص النتائج 11

الأمان المالي والشخصي والاجتماعي للمرأة في الأردن 12

تصورات الجنسين عن السلامة 14

الوصاية وانعكاساتها على الأمان 15

تغير أدوار النوع الاجتماعي وخطاب توظيف المرأة 16

أثر الوصاية على مشاركة المرأة في سوق العمل 19

البنى الاجتماعية والسياسية لضمان سلامة المرأة في المجتمع 21

التوصيات 22

نتائج الدراسة 22

المراجع 23

ملحق 1: بيانات حلقات فكري 25

لائحة حلقات فكري 25

الملخص

عانت المرأة في الأردن عبر السنين من القيود المفروضة على مشاركتها الاقتصادية والحماية الاجتماعية غير العادلة والوصاية القسرية وأدوار النوع الاجتماعي المحددة مسبقاً. حيث لم يكن لديها شعور قوي بالحماية الكافية جسدياً ومالياً واجتماعياً. وبمرور السنين، حصلت العديد من النساء على فرصة الانفتاح والتوعية من خلال التعليم والوعي المحلي مما طوّر بشكل كبير الثقافات التقليدية.

تهدف هذه الدراسة إلى فهم هذا التطوّر لتحديد الأساس الحالي لوضع المرأة في المجتمعات في جميع أنحاء الأردن. كما وأنها طبقت منهجية بحثية نسوية تشاركية ووصفيّة إلى حد كبير لفهم التجارب التي تعيشها المرأة بما فيها تجاربها مع الرجل في محافظات الأردن. وقد وضّح هذا البحث هذه الرؤى لتقديم توصيات تدعم سياسات أكثر شمولية للنهوض بواقع الاقتصاد النسوي في الأردن.

المقدمة

توفر أنظمة الحماية الاجتماعية مجموعة من السياسات والتدخلات التي تضمن نجاة مجموعة مستهدفة من الأشخاص في سياقات يمكن أن تؤثر سلباً على رفاههم. إذ تساعد هذه التدخلات من وجهة نظر تنموية دولية الأفراد والجماعات في المجتمعات المستهدفة على عدم تراجع معيشتهم إلى ما تحت الحد الأدنى للمعيشة، وعلى تحسين قدرتهم على تحمل الاحتياجات الأساسية للحياة (White,2016). علاوة على ذلك، تعمل أنظمة الحماية الاجتماعية على رفع مستوى شمول الفئات المهمشة في المجتمع (Devereux & Sabates-Wheeler 2004)

صرّح البنك الدولي عام 2020 أن أنظمة الحماية الاجتماعية صُمّمت لمساعدة الفقراء والمستضعفين في أوقات الأزمات لإيجاد فرص عمل والحصول على الخدمات الصحيّة والتعليميّة بشكل أفضل. وتُعتبر هذه الأنظمة الفعّالة مفيدة للدول من حيث أنها تضمن تمكين جميع شرائح المجتمع للمشاركة في بناء الأمة، وبالتالي تشكيل الدول وتحسين القدرات والتنمية الاقتصادية. (البنك الدولي 2020).

أُشير مؤخراً إلى الأردن على أنها إحدى الدول التي تولي اهتماماً كبيراً لتطوير أنظمة الحماية الاجتماعية لمساعدة الفئات والأفراد المستضعفين (Zureiqat & Abu Shama, 2015). وتبلي العديد من المؤسسات الحكومية بلاءً حسناً في عملها في مجال الحماية الاجتماعية. ومن هذه الهيئات وزارة التنمية الاجتماعية وصندوق المعونة الوطنية ووزارة المالية ووزارة العمل ووزارة الصحة وغيرها (Zureiqat & Abu Shama, 2015)

على الرغم من أن الأردن يُعتبر منارة للاستقرار في الشرق الأوسط ويملك قوى عاملة متعلمة إلا أنه كافح ليخلق فرص عمل ونمو، خاصة للمرأة، بالرغم من أن نسبة التعليم عند الإناث تبلغ 99.11% (للفئة العمرية ما بين 15-24) وهذه أعلى نسبة في الشرق الأوسط (يونيسكو، 2019) إلا أن الأردن هي واحدة من الدول التي لديها أقل معدلات المشاركة النسويّة في الاقتصاد بنسبة 15.6%. مقارنة بنسبة 69% للذكور (مؤسسة التعليم لأجل التوظيف، 2010). وعلى المستوى الدولي، احتل الأردن المرتبة 138 من بين 144 دولة في تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين لمشاركة القوى العاملة (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2020). يبقى السؤال: إن كانت نسبة محو الأميّة والإنجازات التعليمية للنساء قد تحسنت بشكل كبير، إذاً لماذا لم يؤدِ هذا إلى زيادة نسبة إمكانية ومشاركة المرأة الاقتصادية، ولماذا لا تزال هناك فروق كبيرة بناء على النوع الاجتماعي؟

إن القوى العاملة النسائية هي دافع لاقتصاد أكثر صحة وحصيلة للتطور، إذ ترتفع فرصة الدول في الازدهار عند انضمام جزء من سكانها كالنساء إلى القوى العاملة. فلقد أظهرت دراسة أجريت لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أن افتقار المنطقة لمشاركة المرأة في القوى العاملة يؤدي إلى خسائر تقدر بـ 575 بليون دولار (Slimane et al., 2020) كما وأن الزيادة في عدد النساء العاملات يؤدي إلى ارتفاع الدخل العائلي وبالتالي، ازدياد فرصة العائلات للتخلص من الفقر. وهذا من شأنه أن يؤدي إلى زيادة إجمالية في القوى الشرائية مما يؤدي في النهاية إلى زيادة في استهلاك السلع والخدمات ليساعد في تحسن اقتصاد الدولة. في سنة 2014، شكلت النساء 51.7% من الملتحقين بالجامعات بينما شكل الرجال 48.3% (Dababneh & Taher, 2016) ويُعتبر هذا تطوّر كبير عمّا كان عليه الحال في منتصف التسعينيات.

تعتبر قضايا السلامة والحماية الاجتماعية من الأسباب المهمة وراء عدم تمثيل المرأة اقتصادياً بشكل كافٍ في الأردن. لذا تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على قضايا سلامة المرأة الأردنية ونظرتها للسلامة وأنظمة الحماية الاجتماعية التي تساعدها على العمل بشكل أفضل وكشف تأثير بُنى الحماية المحلية في قدرتها على الأداء في سوق العمل.

عرض المشكلة

يعتبر الأردن من الدول التي أولت اهتماماً كبيراً بالحماية الاجتماعية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ولكن، ما زالت المرأة لا تُمثل بشكل كافٍ في القوى العاملة الأردنية، خاصة بسبب الحواجز الشخصية ونظام المعتقدات الذي يرغب في المحافظة على الأدوار التقليدية للمرأة في الأسرة. (البنك الدولي، 2017). تعالج العديد من الاستراتيجيات القيود المتعلقة بتوفير الرعاية للأطفال والنقل الآمن، ومع ذلك هناك فجوة كبيرة بين الحقوق الدستورية والأعراف الاجتماعية المقبولة، واستمرارية حدّ التوقعات التقليدية والقيود الثقافية من تقدم المرأة. (وزارة العمل 2018)

إن كانت أنظمة الحماية الاجتماعية فعّالة حقاً في جعل المرأة آمنة في المجتمع ومكان العمل لأدى هذا إلى زيادة كبيرة في قدرة المرأة على الخروج والعمل. فالفجوات المقلقة بين مستوى تعليم المرأة في المملكة ومشاركتها الاقتصادية لا تحقق المطلوب. لهذا فإنه من الضروري أن تتم دراسة أنظمة الحماية الاجتماعية المتوفرة للمرأة في الأردن وكيفية تأثيرها في حريتها في تلقي التعليم في المقام الأول والمساهمة بحصتها في الاقتصاد الوطني من خلال العمل النشط.

تم الحديث كثيراً عن أدوار الجنسين في البلاد فيما يتعلق بالتمثيل الاقتصادي للمرأة. يجب النظر بشكل صحيح إلى تطورهذه الأدوار وخاصة هيكلية الوصاية وتأثيرها على مفهوم السلامة بين النساء وبالتالي قدرتها على المشاركة في سوق العمل وذلك لوضع استراتيجيات قابلة للتنفيذ لسدّ الفجوة بين الجنسين في التنمية الاقتصادية في الأردن.

الأهداف والغايات

تسعى مجموعة الأعمال هذه إلى دراسة معتقدات وتصورات الناس في المجتمعات في الأردن فيما يتعلق بمشاركة المرأة في الاقتصاد الوطني. حيث سيتم النظر بالأمان الاجتماعي وحماية المرأة في ضوء مشاركتها في الاقتصاد. وسيتم التطرق لبعض مجالات الاهتمام والتي تشمل: مفهوم حماية المرأة في الأردن وأنظمة الحماية الاجتماعية المتوفرة والمتاحة لها ووجود شبكات الأمان لتحسين نوعية حياة هؤلاء النساء. علاوة على ذلك، ستناقش هذه الدراسة وجهة نظر أدوار النوع الاجتماعي وكيف أثر هذا في قدرة المرأة في الأردن على البحث عن العمل وإيجاده. وكبحث عملي، ستنتهج هذه الدراس نهجاً ذاتياً هاماً لمناقشة هذه التصورات بالاستناد إلى تجارب معاشة وروايات الناس في المجتمعات.

يُجيب البحث عن الأسئلة التالية:

1. هل تتمتع المرأة بالمملكة الأردنية بالأمان المالي والاجتماعي والشخصي؟
2. كيف تغيرت أدوار النوع الاجتماعي مع الوقت، وكيف أثر هذا في قدرة المرأة الأردنية في الحصول على العمل؟
3. هل تملك المرأة الأردنية القدرة لتقرر مستوى مشاركتها في سوق العمل؟
4. إلى أي مدى أثرت الوصاية في مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية في الأردن؟
5. ما هي البُنى الاجتماعية السياسية الموجودة لضمان سلامة المرأة؟

جدول تمثيلي للأسئلة والمفاهيم:

السؤال البحثي	المفاهيم	أسئلة فرعية
س1 هل تتمتع المرأة في الأردن بالأمان المالي والاجتماعي؟	السلامة والأساسيات 	1. ماذا تعني السلامة لك؟ ولماذا؟ 2. أين تشعر بالأمان؟ ولماذا تشعر بالأمان هناك؟ 3. كيف نهتم ببعضنا البعض؟ هل تعتقد أن هذا شكل من أشكال الأمان الاجتماعي؟ 4. ما هي الاحتياجات الأساسية للحياة؟ 5. كيف نلبي هذه الاحتياجات؟ 6. ما هي التحديات التي تعيق قدرتك على تلبية الاحتياجات الأساسية؟ 7. هل كان يزرع أجدادك؟ • ماذا كانوا يزرعون أو يحصدون؟ • ماذا كانوا يفعلون بمحاصيلهم؟ • ماذا حصل لتلك المزرعة؟ • هل تزرع الآن؟ ولمن يعود هذا المحصول اليوم؟ • هل تغيرت الأساليب الزراعية الحالية (كالمبيدات الحشرية...)؟

السؤال البحثي	المفاهيم	أسئلة فرعية
س2 كيف تغيرت أدوار النوع الاجتماعي مع الوقت، وكيف أثر هذا في قدرة المرأة الأردنية على الحصول على العمل؟	أدوار النوع الاجتماعي 	1. هل التحديات التي واجهتها أدت إلى تغير أدوار أفراد الأسرة؟ 2. ما هو دور المرأة؟ وما هو دور الرجل؟ 3. هل تغيرت أدوارنا الاجتماعية الحالية عمّا كانت عليه في الماضي؟ 4. من القصص التي سردها عليك أجدادك، هل لاحظت أي تغيرات في الواقع الاجتماعي؟ 5. لماذا أخبرك أجدادك بتلك القصص؟ وكيف أثر هذا فيك؟ 6. هل غيرت الحداثة دور النساء والرجال؟ هل فرضت قواعد وشروط على المرأة؟
س3 هل تملك المرأة الأردنية القدرة لتقرر مستوى مشاركتها في سوق العمل؟	مشاركة المرأة في سوق العمل 	1. هل تعتقد أن المرأة لا تريد المشاركة في سوق العمل؟ أو أنه ليس قرارها؟ • من هو صانع القرار؟ • كيف برأيك تغير هذا اليوم؟ 2. هل الأفراد هم من اتخذوا هذا القرار أم الأجداد والجدات؟ • هل تعتقد أن هذا تغير اليوم؟ 3. هل تعتقد أن المرأة يجب أن تكون قادرة على العمل في أي مجال؟ • وفي أي وقت؟ (مثلاً، نظام المناوبات...)
س4 إلى أي حد أثرت الوصاية في مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية في الأردن؟	الوصاية والحماية 	1. ما هي الوصاية؟ • ما هي الحماية؟ 2. كيف نستطيع حماية المرأة؟ 3. هل تتعرض المرأة للتحرش عند مغادرتها المنزل؟ • ما هي الطرق التي تقترح اتباعها للحد من التحرش؟ • هل كان التحرش موجوداً من قبل؟ 4. ما الذي يعنيه الخطر بالنسبة إليك؟ • ماهي أشكال الخطر التي كانت موجودة من قبل؟

السؤال البحثي	المفاهيم	أسئلة فرعية
س5 ما هي البُنى الاجتماعية والسياسية المتوفرة لضمان سلامة المرأة؟	استضافة المبادرات والجماعات الحكومية (بُنى اجتماعية) 	1. هل كان الديوان موجوداً في المجتمع؟ • هل كان للرجال أم للنساء؟ • هل تعتقد أن الديوان هو شكل من أشكال التضامن الاجتماعي/ من أنواع الأمان الاجتماعي؟ 2. ما الذي يجعلك تشعر بالأمان؟ ما الذي يعنيه الأمان بالنسبة إليك؟ 3. هل الأمان الاجتماعي الذي تقدمه لك الحكومية كافياً؟ اذكر بعض أوجه عدم المساواة 4. ما الذي يعنيه الأمان الاجتماعي بالنسبة إليك؟ 5. ما هي أشكال الأمان الاجتماعي؟ 6. باعتقادك، من هو المسؤول عن تقديم الأمان الاجتماعي؟

الدراسات السابقة

أشار Zureiqat & Abu Shama, 2015 إلى أن مجموعة متزايدة من الأدلة تُظهر أن إجراءات كبرامج تحويل المال تدعم إيجابياً حياة الناس وتقلل من نسبة الفقر والضعف وتعزز سُبل المعيشة. ولكن أوضحا أن هذا له بعض القيود وبالتالي، فإن الهدف الجديد هو توفير الأمان الاجتماعي لجميع الناس من خلال:

1. إقامة روابط بين سياسة الحماية الاجتماعية والنُهج متعددة الأبعاد لتشخيص حالات الفقر والمخاطر والضعف (Zureiqat & Abu Shama, 2015)
2. تعزيز شبكات مفتوحة ومستقلة وحيوية لتعميم العمل المبتكر على تصميم وتنفيذ وتقييم مبادرات الأمن الاجتماعي عبر مناطق ودول مختلفة (Zureiqat & Abu Shama, 2015)
3. توحيد البحث وبناء القدرات والتأييد لدعم الحملات من أجل المطالبة بحق الحماية الاجتماعية وضمان حصول الممارسين وواضعي السياسات على المعلومات والأدوات التحليلية الكافية للدعوة إلى الحماية الاجتماعية بفعالية ومصداقية (Zureiqat & Abu Shama, 2015)

تعني هذه الأهداف أنه هناك ما هو أبعد من برامج التحويلات النقدية وهي الجوانب الحيوية لنظم مستدامة تُخرج الناس من دائرة الفقر والأخطار المتعلقة بذلك لتحسين ظروفهم المعيشية بصورة منهجية. وبذلك يصير المال أداة للتغير الاجتماعي من خلال تطوير إمكانات برامج الحماية الاجتماعية للجميع.

أبعاد الحماية الاجتماعية هذه ممنهجة وشاملة ومستدامة وتجلب الحكومة إلى تحالف مع الجهات الفاعلة المحلية والدولية ذات الأثر المستدام. وقد يُعتبر هذا نهجاً قائماً على النظم للحماية الاجتماعية.

أنظمة الحماية الاجتماعية- نظرة عالمية

باتت أنظمة الحماية الاجتماعية معروفة على نطاق واسع على أنها مجموعة متكاملة من التدخلات التي تهدف إلى خدمة المهام الرئيسية والأساسية للأسر والأفراد على حد سواء. وتتضمن هذه المهام حماية الحد الأدنى من مستوى المعيشة وتخفيف أثر الصدمات من خلال زيادة المرونة المحلية وتعزيز سُبل المعيشة المستدامة. (White, 2016)

أوضحت دراسة (Devereux & Sabates-Wheeler (2004)) أن أنظمة الحماية الاجتماعية تهدف إلى إحداث تغير لزيادة المساواة على المستوى المجتمعي. كما وأن هذه الأنظمة تقلل من معدلات الإقصاء وتزيد من نسبة إعمال حق الإنسان بالأمان الاجتماعي. يُعتبر الحد من الإقصاء جزءاً مهماً يعزز الأدوار الشاملة للأشخاص المستضعفين في المجتمع وخاصة النساء.

تعتبر أهداف التنمية المستدامة (الأمم المتحدة، 2022) محركاً عالمياً لأنظمة الحماية الاجتماعية، ويعني هذا أن الأنظمة العالمية توفر إحدى أكثر الوسائل المباشرة لتحقيق الهدف الأول للتنمية المستدامة (القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان) مع إمكانية المساهمة في تحقيق العديد من الأهداف الأخرى أيضاً. (White, 2016)

باتخاذ مسار الحماية الاجتماعية من خلال أهداف التنمية المستدامة، يرى المرء العلامة البارزة الأولى التي تُشير إلى أهمية الحماية الاجتماعية للتخلص من الفقر (الهدف 1)، يليها الاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوعة الأجر (الهدف 5) ثم الهدف لتحقيق فرص عمل لائقة (الهدف 8) استناداً إلى تقرير الأمم المتحدة للمرأة (2021). وافقت الحكومات حول العالم على تطبيق أنظمة حماية اجتماعية ملائمة وطنياً لزيادة نطاق التغطية بين الفقراء والمستضعفين بحلول عام الـ 2030 (هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2021).

في أعقاب جائحة كوفيد19-، انكشفت الفجوات في العديد من أنظمة الحماية الاجتماعية في الكثير من البلدان (إدارة الشؤون الخارجية والتجارة الأسترالية). على الرغم من أنه كان جلياً أن عدداً قليلاً من الدول لديها آليات فعّالة لحماية الذين على حافة الفقر والعمال غير الرسميين والمشاريع الصغيرة والمتوسطة والنساء اللاتي يساهمن بشكل كبير في النمو الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي، إلا أنه وللأسف هذه الفئات من الناس (النساء، والعمال غير الرسميين، والمهاجرين) يتم تمثيلهم بطريقة غير مناسبة.

صار واضحاً وبسبب كارثة الوباء أن وجود أنظمة حماية اجتماعية طويلة الأجل ومستمرة يُعد إجراءً مهماً وحكيماً للتنمية البشرية والاقتصادية للبلدان في كل من أوقات الأوضاع الطبيعية والأزمات (إدارة الشؤون الخارجية والتجارة، 2022).

وحظ أن البلدان التي تطبق أنظمة الحماية الاجتماعية تحقق نتائج أفضل في تقديم المساعدة لمواطنيها بشكل أسرع استجابة لأزمة كوفيد19-، وبالتالي يؤدي هذا إلى تخفيف أثر الصدمات على الوظائف وزيادة الحوافز الاقتصادية استجابة للوباء. (إدارة الشؤون الخارجية والتجارة، 2022؛ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2020).

شبكات الأمان الاجتماعي للمرأة في الأردن

تسعى الأهداف الواضحة لشبكات الأمان الاجتماعي (SSNs) للحد من مستوى الفقر الحالي والمستقبلي من خلال زيادة الدخل والاستهلاك الإيجابي وتغيير حالة الفقر (تُقاس عادة على صعيد الأسرة) (البنك الدولي، 2014).

واستناداً إلى قياس وتصنيف النتائج حسب النوع الاجتماعي أكدت النتائج أن الذكور والإناث يستجيبون بطريقة مختلفة لشبكات الأمان الاجتماعي ويستفيدون منها أيضاً بطرق مختلفة.

في تقرير البنك الدولي (2012)، لم تُظهر النساء المستفيدات من شبكات الأمان الاجتماعي تأثيراً ملموساً في عملية اتخاذ القرارات في الأسرة استناداً إلى دورهن في اتخاذ قرارات أخرى تخص النفقات والوظيفة وصحة الأطفال والتعليم واستخدام وسائل منع الحمل وما إلى ذلك. كان لأربع مبادرات لشبكات الأمان الاجتماعي في بنغلادش تأثيراً ضئيلاً أو معدوماً في مشاركة المرأة في قرارات النفقات المتعلقة بالغذاء والمسكن والتعليم والصحة والملابس. وهذا يعتبر مؤشراً على مدى دقة تمكين المرأة بما يتجاوز إمكانية الوصول إلى المال.

تعد البرامج التي تراعي الفروق بين الجنسين مهمة، لأنه كثيراً ما تواجه المرأة العوائق في الاستفادة من الحماية الاجتماعية. مثلاً، لا تستطيع النساء في أفغانستان السفر بعيداً عن القرية، مما يعيق مقدرتهن على الالتحاق بمراكز التسجيل (البنك الدولي، 2018). لوحظ أن برنامج التحويلات النقدية الممول من البنك الدولي كانت له آثار نوعية اجتماعية على الأمن الغذائي: ازداد الأمن الغذائي للذكور ولكنه لم يزدد للنساء. فليس من الضروري أن تؤثر البرامج القائمة على النقد في الأعراف أو أدوار النوع الاجتماعي أو المساواة (انظر إلى مثال المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، 2018).

قرّت الحكومة الأردنية قانوناً في سنة الـ2010، وكانت أهداف هذا القانون هي جعل التأمين الاجتماعي مستداماً مالياً، وتعزيز العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية. كان من أهدافه تشجيع عدد أكبر من النساء على المشاركة في القوى العاملة من خلال الحوافز مثل تأمين الأمومة، للحد من التحيز ضد توظيف المرأة (Brodmann & Jillson, 2015).

أظهرت دراسة أجراها البنك الدولي أن الأشخاص الأكثر تأثراً بالقانون هم الذين لم يكونوا على دراية جيدة به (Brodmann et al, 2014). وأولئك الذين يعرفون القانون قد سمعوا عنه من خلال الحملات الإعلامية الحكومية الواسعة والمكثفة ولكن فهمهم له لم يكن دقيقاً أو غير كامل لأنه جاء شفهياً. حيث قالت سيدة: «سمعنا عن القانون الجديد، ولكننا لم نفهمه جيداً» (Brodmann et al, 2014). يمثل هذا النقص في الفهم السليم عائقاً أمام فعالية شبكات الأمان الاجتماعي في الأردن (مركز المعلومات والبحوث - مؤسسة الملك الحسين، 2020)، ويسلّط الضوء على عوائق المساواة التي تأتي نتيجة نقص الوعي والفهم غير السليم لشبكات الأمان الاجتماعي للمرأة في الدولة.

تظهر نتائج بحث سنة 2014 «إصلاح قانون الضمان الاجتماعي في الأردن: الوعي بفرص عمل المرأة» أن عدداً قليلاً جداً من أصحاب العمل والموظفين مطلعين على أحكام الضمان الاجتماعي. فهو يُعتبر بالنسبة إلى البعض معاش شيخوخة. ولكن بشكل عام، تحدث كل من على دراية بالقانون عن أهمية تأمين الأمومة كمصدر للدخل. أضاف (Brodmann et al. (2014 أن بعض النساء يعتبرن أن تأمين الأمومة ضروري لصحة الأم الجسدية والنفسية.

ظهرت نتائج أخرى أن القانون لا يضمن فرص عمل للمرأة، ومن الأسباب التي ذُكرت: التغيب عن العمل للزواج والحمل، والتوظيف حسب المؤهلات عوضاً عن الأمومة، والعادات والتقاليد المحلية، وظروف العمل وما إلى ذلك. (Brodmann et al. 2014).

اعتباراً من سنة الـ2019، صعوبة الوضع الاقتصادي أدت إلى التطلع إلى مساهمة المرأة ماديا بشكل أكبر في أسرتها.

ومن المثير للاهتمام، أن (Todman (2019 لاحظ من خلال استطلاع ميداني أن رجال أكثر يرغبون بزوجات عاملات، وهذا يُشير إلى أنه لديهن فائدة اقتصادية. ولكن خوف أصحاب العمل من ذهاب المرأة في إجازة أمومة يجعله من الصعب بالنسبة إليها العثور على وظيفة. (Todman 2019).

هناك توقع متزايد أن تصير المرأة مُعيلة أساسية أو مشاركة مع زوجها، إلا إن هذا لا يعني أن التزاماتها المنزلية تغيرت. فلا يزال يتعين على المرأة الوفاء بالتزاماتها كأم وزوجة في المنزل، مما يشكل صعوبة شديدة عليها. على عكس نظيرها الزوج الذي يُتوقع منه أن يكون المعيل المالي الأساسي. هذا التعارض بين الطلب على المرأة منزليا واقتصاديا يسبب أزمات فردية وجماعية.

أدوار النـوع الاجتماعـي وتوظيف المرأة

أصبح كسر حلقة الفقر الممتدة لأجيال أمراً مؤكداً مع مراعاة المرأة للأدوار المتباينة للنوع الاجتماعي، مما يؤدي إلى زيادة الطلب عليها في المنزل وفي مكان العمل مع إعطائها إمكانية أقل لأداء مهامها.

في عام الـ2018، بالقرب من البحر الميت في ريف الأردن، لاحظت الكاتبة رجالاً مجتمعين في ساعات الإغلاق عند باب مصنع الملابس حيث كانت تعمل بناتهم وأخواتهم وزوجاتهم. فتوقعت أن هذا أمر روتيني يومي حيث يقوم الذكور (الحُماة) بأخذ الإناث (الضعفاء) من أفراد الأسرة من العمل. (أبو جابر، 2018).

بعد ذلك بوقت طويل، اكتشفت الكاتبة أن ذكور النساء العاملات - الأزواج والإخوة والأعمام- يصطفون خارج المصنع في يوم الدفع لتحصيل أجور أفراد أسرهم من النساء. فلقد كان هذا الوعد غير المعلن الذي تقدمه الفتيات لعائلاتهن وأوصيائهن من الذكور عندما يقمن بتوقيع عقود العمل مع المصنع (أبو جابر، 2014). أثارت هذه التجربة المباشرة سؤالاً عميقاً حول التناقض بين ما يُشكّل تمكين المرأة من خلال العمل وبين أدوار النوع الاجتماعي.

إن كان يتوجب على المرأة أن تعمل بأجر وبهذا ترفع من جودة حياتها وعائلتها ومجتمعها، ألا يعني ذلك ضمنياً أن لتلك المرأة الحق أن تقرر ماذا ستفعل بأجر عملها الشاق؟

توصّل Majcher-Teleon and Slimene (2009) إلى استنتاج عميق أن مشاركة المرأة الاقتصادية لا تؤدي بالضرورة إلى إعادة هيكلة تقسيم العمل داخل المنزل وتحلّي المرأة بدور أكبر. حيث تشير النتائج التي توصلوا إليها أنه في حين أن عمل المرأة ومساهمتها في دخل العائلة يمنحها صوتا في قضايا العائلة إلا أن التقسيم التقليدي للعمل بين الرجل والمرأة في العائلة لم يتغير. وبقي هذا ثابتاً ومتسقاً مع النتائج التي توصل إليها الكاتب مؤخراً في المجتمعات.

يوجد هنا مؤشر إلى الفوارق العميقة لنظام القيم في الدولة والذي يحدد ويتمسك بشدة بأدوار النوع الاجتماعي رغم أن رياح الحداثة وازدياد المشاركة الاقتصادية للمرأة تهب على صعيد عالمي.

فيما يتعلق بنوع الجنس والجيل (خاصة بهدف كسر الفقر بين الأجيال) يحمل توظيف الأمهات في طياته تأثيراً عميقاً في مواقف الأطفال تجاه عمل المرأة مما يقود إلى تحليهم بآراء أقل تقليدية وأكثر مساواة تجاه أدوار النوع الاجتماعي بشكل عام. (Vukovic, Birkelund, and Stulhofer, 2007)

الوصاية ومسؤولية سلامة المرأة

فيما يتعلق بسلامة المرأة في الأردن، تلعب وصاية الرجل دوراً محورياً، فعندما يُنظر إلى الوصاية من دافع ثقافي، فإنها تشير إلى نية حسنة لتوفير الحماية للمرأة من الأخطار والقوى الخارجية التي قد لا تكون المرأة قادرة على الدفاع عن نفسها ضدها. ومع ذلك، كل ما سببته الوصاية هو التحكم والإساءة إلى الأنثى. (The Guardian. 2019).

توجه منظمة العفو الدولية الاتهام إلى «نظام الوصاية» مشيرة إلى أنه وفي قلب شبكة من الأحكام التمييزية، يتم تمكين الرجال للسيطرة على «حياة المرأة والحد من حرياتها الشخصية» (منظمة العفو الدولية، 2019).

نشر مشروع الفقر العالمي مقالاً يحمل عنواناً يقول: «حث الأردن على الكف عن سجن النساء اللاتي تعصين الأوصياء الذكور.» (Rodriguez, 2019). ويُعتبر هذا اتهاماً حقيقياً وواضحاً لمفهوم الوصاية. فالعلل الكثيرة المصاحبة لها تجعلها تقليداً سلبياً وغير مواتٍ يخدم فقط الذكور وينتهك حقوق المرأة الإنسانية.

قدم Rodriguez (2019) مثالاً في المقال يذكر كيف سُجنت سيدة لأنها هربت هي وأختها من بيتهما لتعرضما للأذى فيه كما ذكرت منظمة العفو الدولية.

وثق تقرير أصدرته منظمة العفو الدولية في تشرين الأول من سنة 2019 واقع وصاية الرجل في الأردن. حيث وضّح كيف منحت ثقافة الوصاية الرجل السلطة على المرأة في مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك النشاط الجنسي والإنجاب (منظمة العفو الدولية، 2019). إذ قد تواجه المرأة التجريم والاحتجاز وحتى فصلها عن أطفالها إن أبلغ الوصي الذكر عنها.

يسود نظام ولاية الرجل لأن الصلاحيات الممنوحة للرجل منصوص عليها في القانون ومن الممكن تنفيذها بسهولة عن طريق التدابير القسرية التي تتخذها السلطات (Fanack 2019). يكمن الإطار الذي يُمكّن الوصي الذكر من التحلّي بسلطة غير مقيدة على المرأة في قانون الأحوال الشخصية. على سبيل المثال، تنص إحدى مواد هذا القانون أنه يُشترط موافقة ولي الأمر على الزواج. مما يسمح له أن يسلب المرأة من حرية اختيار شريكها مع تحديد من هو الوصي أيضاً، الذي قد يكون الوالد أو الأخ أو العم أو أي قريب ذكر آخر (Fanack 2019).

كما أن قانون العقوبات فرض سلطة الوصي الذكر، حيث يمكن مقاضاة المرأة إذا اشتكى زوجها أو ولي الأمر الذكر (fanack 2019). كما وأن لدى الوصي الذكر السلطة لملاحقة المرأة قضائياً مع عدم وجود مكافئ من أي نوع للرجال.

عملية البحث

لاحقاً لإطار البحث النسوي، تم استخدام نهج تشاركي نسوي للحرص على شعور النساء بالأمان أثناء تكلمهن عن خبراتهن المعاشة ووجهات نظرهن حول الأدوار الاجتماعية والقوالب القائمة على النوع الاجتماعي وشبكات الأمان الاجتماعي وتجاربهن مع الحماية الاجتماعية أو عدم وجودها لاكتساب معرفة حقيقية قائمة على حياة المرأة في الأردن.

استخدم فريق البحث جميع الاعتبارات الأخلاقية اللازمة لحماية خصوصية وسرية الأشخاص المشاركين في البحث. لهذا السبب، تم الحصول على الموافقة من المشاركين وتسجيل المقابلات والمحادثات صوتياً فقط وبموافقتهم.

تم جمع المعلومات الأوليّة في مجموعات مناقشة تُسمى (حلقات فكر) في كل مجتمع باستخدام أسئلة يمكن تحليلها وصفياً. وقد كانت المعلومات التي تم جمعها وصفية بشكل كبير بحيث أنها وصفت الظواهر المختلفة وتجارب النساء في المحافظات ومعلومات عن أنظمة الوصاية والحماية الاجتماعية وبعض المعلومات الأخرى التي تسلّط الضوء على المعتقدات الثقافية للمستجيبين فيما يتعلق بدور المرأة وتجمعات الديوان وغيرها من البُنى الاجتماعية والثقافية في المجتمع الأردني. كما أنه تم تحليل واكتشاف أنماط من المعلومات التي تم الحصول عليها لوضع توصيات لاستراتيجيات العمل.

تم استخدام أساليب بحث نسوية نوعية للوصول إلى الحقائق المعاشة للنساء والرجال في المجتمعات الأردنية. تم عقد 14 جلسة فكر في سبع محافظات، وكان مجموع المشاركين 174 فرداً، منهم 155 أنثى. ولتفاصيل أكثر عن هذه الجلسات يرجى مراجعة الملحق رقم 1.

غطت الأسئلة التي تمت مناقشتها في حلقات فكر العمر والجنس والحالة النفسية والمالية والاجتماعية للمرأة ودرجة فاعليتها ومستوى توفير الأمن للنوع الاجتماعي والعوامل المؤثرة في مشاركتها في العمل. وتم تقسيم الإجابات في فئات تشمل الأمان والحماية الاجتماعية، وأدوار النوع الاجتماعي، والوصاية والبُنى الاجتماعية والسياسية لحماية المرأة.

تأخذ منهجيات البحث النسوي التجارب التي تعيشها النساء في المجتمعات التي تمت دراستها كنقطة بداية وطريقة لفهم تفاصيل معاناتهم ومخاوفهم وتقدمهن وتطلعاتهن.

ملخص النتائج

تم إجراء هذا البحث في سبع محافظات وهي البلقاء والزرقاء ومأدبا وإربد وعجلون وجرش ومعان، وقد سجلت محافظتا عجلون والبلقاء أعلى نسبة مشاركة. وكان هناك مزيج جيد للمناطق الحضرية والريفية للحرص على شمول جميع نساء الدولة. وتم الحصول على موافقة 100% من المشاركات في الدراسة كما أنها غطت النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 20 و60 سنة.

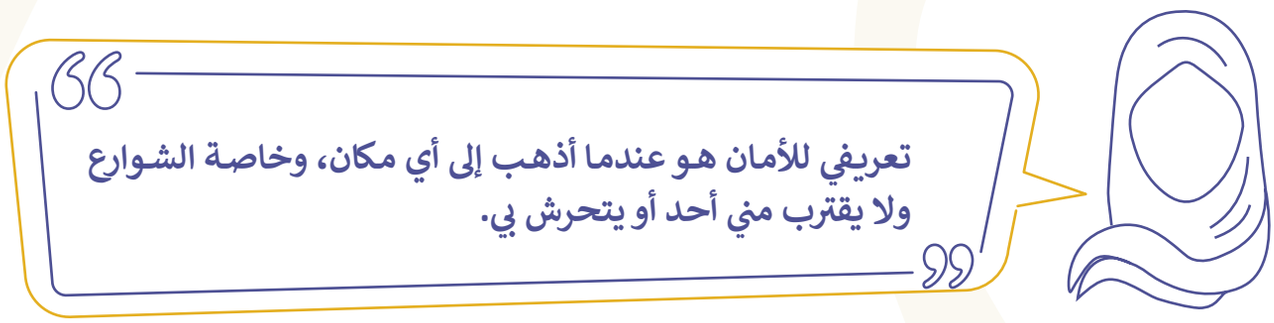
تم تمثيل النساء من جميع الفئات- المتزوجات والعازبات والمطلقات/المنفصلات والأرامل- وكشفت الدراسات أن مستوى التعليم له تأثير في معرفة وممارسات الناس (Nwango, 2010)؛ لذا تم طرح أسئلة تتعلق بأعلى مستوى تعليمي حصلت عليه المشاركات، بحيث شاركت نساء تلقين مستويات مختلفة من التعليم من مرحلة ما دون الثانوية العامة إلى درجة البكالوريوس.

كان من ضمن المشاركات نساء عاملات وطالبات متفرغات وكبيرات في السن ومريضات ومتقاعدات. وقد كشف عدد كبير من النساء أنهن لا يعملن ولا يبحثن عن العمل، وهؤلاء إما ربات منازل أو شابات عاطلات عن العمل. وقد شارك بعض أزواج وإخوة وآباء النساء في المقابلة أيضاً.

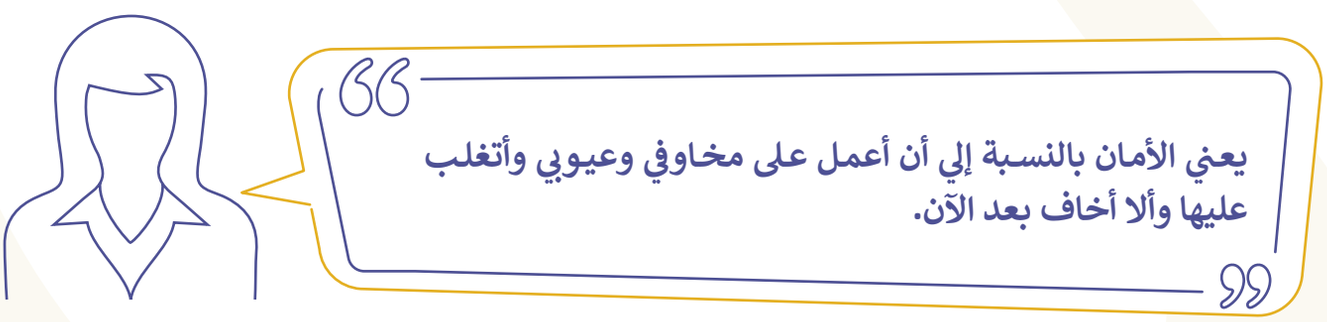
الأمـان المالي والشـخصي والاجتماعـي للمرأة في الأردن

يجب أن تشعر المرأة بالأمان الشخصي والمالي والاجتماعي. وسيتحقق ذلك عندما تستطيع التحرك بحرية دون خوف من التحرش أو الاعتداء. كما أنها تشعر بالأمان الاقتصادي عندما تكون كافية مادياً وتستطيع المساهمة في تلبية احتياجاتها الخاصة واحتياجات أسرتها. وقد ينمو شعور جيد بالأمان لديها عندما تعلم أن المجتمع الذي تعيش فيه يأخذ سلامتها على محمل الجد.

قالت بعض السيدات اللاتي قمنا بمقابلتهن:



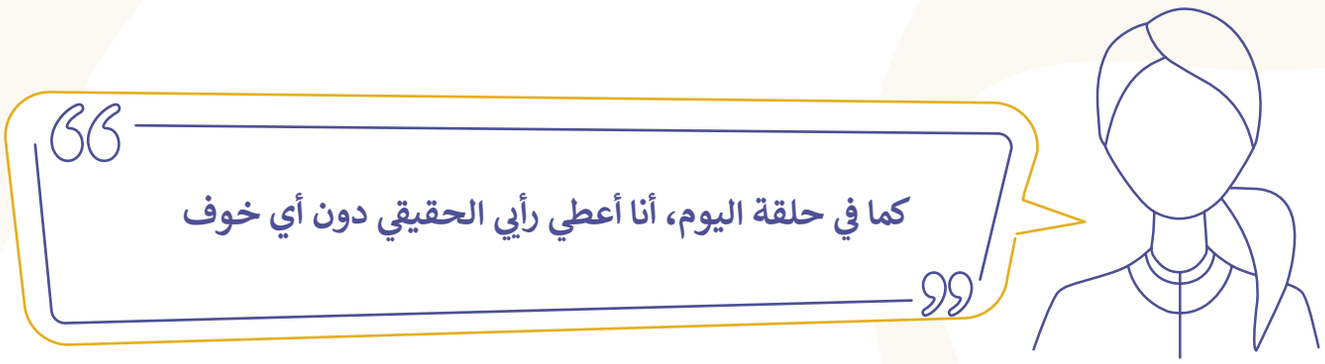
بالنسبة إلى امرأة أخرى فالأمان هو شيء داخلي وأكثر عمقاً. قالت:



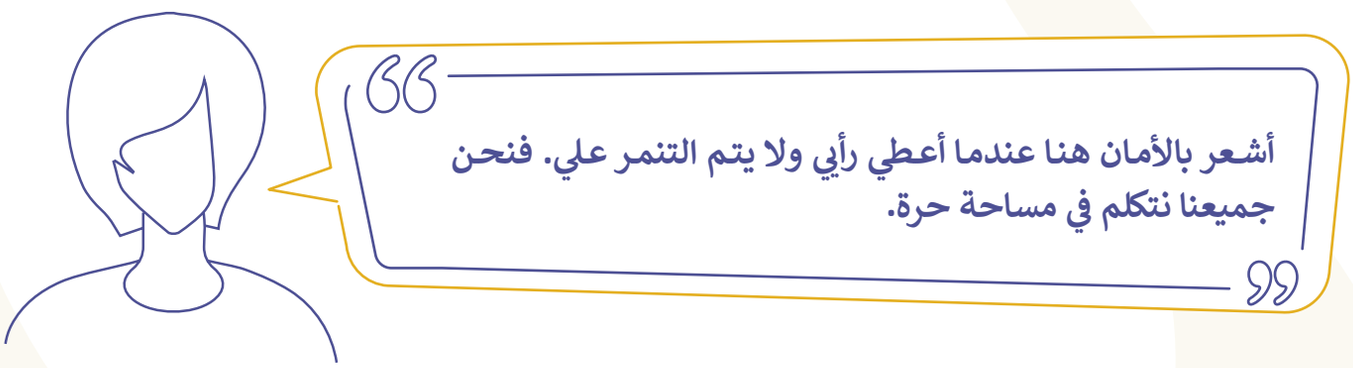
ذكرت أيضاً أن تركيب الأسرة والعنف في المنزل قد يسبب الخوف للنساء.

كشفت هذه الدراسة مفاهيم الأمان المختلفة بالنسبة للمرأة الأردنية. فالنساء اللاتي شاركن فيها يشعرن بالأمان بشكل عام عندما يحصلن على دعم وحماية والدَيْهن وعائلاتهن. فالعائلة هي أول وحدة حماية ولها صوت قوي حتى في مسألة الوصاية. تتفق نسبة كبيرة من النساء أن تلقي التعليم والحصول على وظيفة وامتلاك الأصول يزيد من مشاعر الأمان الشخصي والمادي لديهن، ويعود هذا للعائلة لأن النظام الأسري يؤثر بشكل عام في قدرة المرأة على البحث عن وظيفة تؤمن الحماية لها. عندما يمنع أفراد العائلة وخاصة الذكور منهم الأنثى من الحصول على التعليم أو وظيفة جيدة لن يتم تحقيق الأمان المادي.

كما تتطلع المرأة إلى الحكومة وهيئاتها لسنّ قوانين وسياسات تحميها، وعبّرت النساء اللاتي شاركن في هذه الدراسة وأشرن إلى حرية التعبير على أنها من المخاوف المتعلقة بالسلامة، إذ تريد المرأة أن تستطيع التعبير عن نفسها من غير أن تتعرض لأي أذى بسبب ذلك، فلقد أشارت العديد من النساء (ما يقارب الـ90%) إلى رغبتهن بالحصول على المساحة الآمنة لفعل ذلك. حيث أجابت امرأة في عجلون عندما تم سؤالها عن الأمان قائلة:



بالنسبة إليها، تعطيها الحلقة التي يمكنها التكلم فيها بحرية شعوراً بالأمان. وأجابت امرأة أخرى على نفس السؤال قائلة:



يُعتبر أيضاً الزواج والاستقرار العائلي قضية أمان بالنسبة إلى المرأة في الأردن. حيث يوفر وجود الشريك الذكر مستوى من الأمان لها ويقلل من شعورها بالضعف، وفي الوقت ذاته يساعدها للهروب من الأفكار النمطية للمجتمع ضد المرأة غير المرتبطة.

تؤيد بعض النساء أيضاً الشعور ببعض الأمان الروحي نتيجة قربهن من الله من خلال الممارسات الدينية. ولم يحظَ وجود الأصدقاء المخلصين بشعبية كبيرة بين النساء كشكل من أشكال الأمان، ومن الممكن أن هذا يرتبط بحقيقة أنه قد يخون الأصدقاء في الكثير من الأوقات الثقة ويُسببون الأذى للآخرين.

أما بالنسبة إلى العوامل الأخرى التي ذكرت النساء أنها تمنحهن إحساساً كبيراً بالأمان هو حيازة الأسلحة للدفاع عن النفس، وبناء المدارس لذوي الإعاقة الجسدية، والقدرة على السفر دون الشعور بالخوف.

بعيداً عن الأمان الشخصي، تهتم النساء أيضاً بسلامة أحبائهن وخاصة أولادهن. إذ تكشف الردود أنهن يشعرن بإحساس أعلى من الأمان على أطفالهن من الذكور والإناث وهم في المدارس أو الجامعات أو العمل. ولكن، شعور الأمان الذي يشعرن به تجاه بناتهن أقل مقارنة بالذي يشعرن به تجاه أبنائهن. ويعزى هذا لحالات التحرش الجنسي التي تؤثر في الأنثى أكثر من الذكر في أماكن العمل والدراسة.

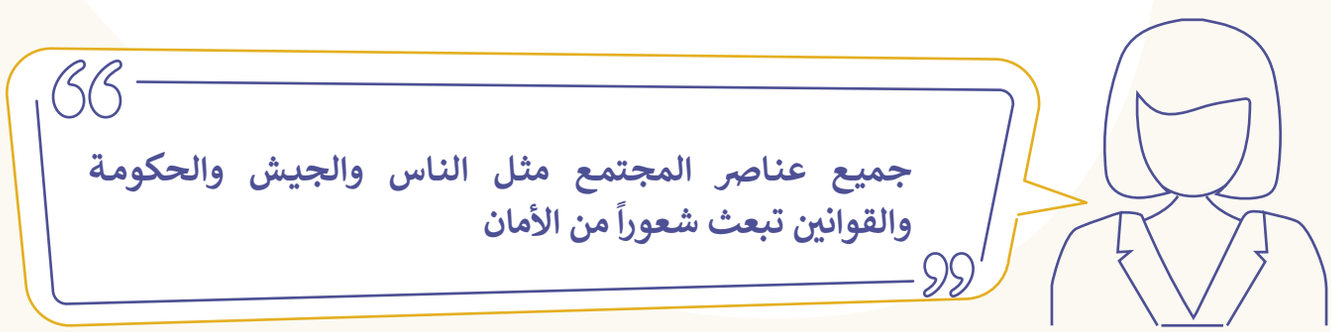
شعورهن بالأمان تجاه أبنائهن في الشوارع والأماكن العامة منخفض- وهو أيضاً منخفض بالنسبة إلى الإناث أكثر من الذكور. إذ تميل الإناث اللاتي من غير مرافق إلى التعرض إلى الخطر أكثر من الذكور الذين يستطيعون الدفاع عن أنفسهم بكل سهولة. وبالتالي، توفير الأمان لفئة الشباب في الأماكن العامة سيخفف من حدة توتر النساء بشكل كبير وسيجعلهن يشعرن بأمان أكبر على أولادهن أثناء تواجدهن في العمل.

تصورات الجنسين عن السلامة

تعتقد العديد من النساء كما ظهر في النتائج أن الشعور بالأمان بالنسبة للمرأة مختلف عن الرجل، مع أن قلّة منهن لا يوافقن. فلقد أظهر البحث أن هناك وجهات نظر مختلفة لكل نوع اجتماعي حول السلامة تميز طريقة نظرة المرأة الطبيعية إلى المواقف والبيئات عن طريقة نظرة الرجل إلى الشيء ذاته. وأظهر أيضاً أن مفاهيم الأمان مختلفة فيما يتعلق بالاختلافات الاجتماعية والثقافية بين الأفراد، إذ تميل المرأة إلى التحيز بشأن بيئتها فيما يتعلق باعتبارات الأمان. خاصة، وإن مرّت بتجربة سلبية سابقة (Seedat et al., 2006). كان عدد المستجيبين الرجال والنساء الذين عبّروا عن مشاعر الأمان متساوياً ولديهم وجهة نظر تشير إلى أن بعض المواقف و/أو البيئات بشكل عام غير آمنة لكلا الجنسين. ((Hidayati, Tan & Yamu, 2020.

على الرغم أن الكثير من النساء تعتقدن أن عائلاتهن المباشرة هي التي يجب أن تؤمن لهن الأمان، إلا أن كثيرات يختلفن في اعتقادهن أن توفير الأمان للنساء هو مسؤولية الحكومة. وهذا ليس مفاجئاً، لأن هناك الكثير من عوامل انعدام الأمن بالإضافة إلى تلك التي لا يسببها البشر كالزلازل والجفاف وما إلى ذلك. فمن الطبيعي أن يتطلع الشخص إلى الحكومة لتوفير حلول لهذه المشاكل. ويؤيد هذا التعليقات التي أدلى بها بعض المشاركين في البحث بأن الأسرة هي التي قد توفر لهم الأمان أو قد تسبب الخوف.

كما وكان لبعض النساء آراء مختلفة حول الهيئات التي يجب أن توفر الأمان. حيث قالت إحدى النساء:



فهي ترى أن جميع تلك المنظمات والمؤسسات تشارك في توفير الأمان الذي تشعر به المرأة في المجتمع. فلغة جسد الحكومة التي تنعكس في القوانين هي التي تحدد مسار التعامل مع الأمان في المجتمع.

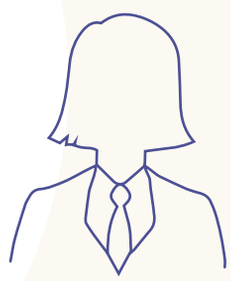
الوصاية وانعكاساتها على الأمان

يُعتبر أزواج وآباء الكثير من النساء الأردنيات الأوصياء عليهن. إذ يقرر الوصي الذكر الذي قد يكون الزوج أو الوالد نوع العمل الذي تعمل به المرأة. لكن يقول أحد الأزواج إن الوصاية لا تتدخل في علاقته مع زوجته. وقال زوج آخر إنه سيسمح لزوجته أن تعمل كمعلمة في مدارس الإناث فقط. ولا يسمح الكثير من الرجال (الأوصياء) للمرأة أن تحدد نوع العمل الذي ستقبل به. وتُظهر نتائج هذه الدراسة أن الوصي الرجل يفرض نوع حسابات وسائل التواصل الاجتماعي التي قد تحظى بها الزوجة. إذ تقول سيدة إن زوجها يشعر أن الفيسبوك هو مجتمع مفتوح وأي شخص قد يرسل لها رسالة هناك. أشارت إلى أنه صرح وبشدة:

> **أنا ولي أمرك ومن حقي أن أحميكِ!**

ولكن توافقت الآراء بالإجماع أن نموذج الوصاية صار أقل تقييداً، مع أن الوصي الذكر ما زال مسيطراً إلا أن المرأة تتمتع بحرية أكثر من الماضي. فلقد كشفت بعض النساء أنهن يعملن بينما يبقى الرجال في المنزل. ولكن ما زالت هناك بعض الإجابات التي تشير إلى أنه ما زال بعض الأوصياء الذكور (خاصة الأزواج) يمنعون زوجاتهم من الخروج إلى السوق. إذ يقوم الرجال بشراء مواد للملابس ويقومون بقياسها في المنزل وبعد ذلك أخذها إلى الخياطين ليصنعوها.

هناك مؤشرات أن بعض العائلات لم تعد متشددة في الوصاية. حيث قالت سيدة:

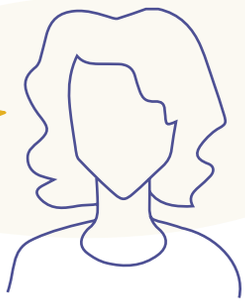


> **أنا غير متزوجة ووالدي متوفٍ، ولكن أخي لا يتدخل في شؤوني**

من المثير للاهتمام، أنه حوالي أربع نساء من اللاتي تمت مقابلتهن ذكرن أن المرأة هي وصية نفسها. وهذا سلّط الضوء على رأي قوي أدلت به إحدى المشاركات، إذ تقول رانيا:

> **بينما نحن مكلفات بتربية الجيل القادم إلا وأنه لا يمكن الوثوق بنا على أنفسنا. هذا غير منطقي!**

في سوق العمل، الرأي يعود للوصي الذكر بشأن نوع الوظيفة التي قد تشغلها المرأة. والعديد من هذه الردود استبعدت متاجر الملابس والمصانع كمكان عمل للمرأة لأنها قد تختلط مع الكثير من الناس في بيئة كهذه. ولكن، يعترف الكثيرون أن المرأة تعمل في قطاعات أكثر هذه الأيام. حيث ورد في أحد الردود:



> **تعمل المرأة اليوم في جميع القطاعات. فهناك سيدة كبيرة في السن تعمل في الزراعة على جرار في حرث الأرض. إنها أرملة ومحتاجة، ولديها أبناء وليس لديها زوج.**

أجابت مشاركة أخرى:

> **هناك امرأة أرملة توصل الحليب كل صباح للناس**

تظهر نتائج من الدراسة أن الكثير من الشابات يتمتعن الآن بحرية اختيار تخصصاتهن الدراسية. على عكس ما كان عليه الحال في السنوات السابقة.

نستنتج من هذه الردود أن النساء وخاصة الأرامل منهن اللاتي ليس لديهن أوصياء ذكور لتلبية احتياجاتهن قد تشغلن عدة أنواع من الوظائف التي قد لا يسمح بها الوصي بالعادة.

من ردود هذه الدراسة سنلاحظ أن الوصاية فعّالة جداً ونشطة. إذ يشعر عدد كبير من النساء بالحماية من قبل الوصي، حتى أن بعضهن ذكرن أن الوصاية تعود بالنفع على المرأة في الميراث. أي أنه لا يتوجب على المرأة أن تكافح بنفسها لحماية إرثها. فالوصي الذكر يمكنه المكافحة عنها وهذا بطريقة قد يؤمن لها الأمان المالي. وفي الوقت نفسه، تشعر المرأة التي لديها وصي يلبي احتياجاتها مالياً بالأمان.

ومن جهة أخرى، نستطيع رؤية القيود التي تشعر بها النساء مع وجود الوصاية وكيفية تأثيرها في قدرتهن على الحصول على وظائف جيدة. وهذا يعني في جوهره، أنها تسلبهن أمنهم المادي. بالإضافة إلى شعورهن بتدني احترام الذات وعدم القدرة على التواصل مع العالم ضمن شروطهن مما قد ينتزع الشعور بالأمان الاجتماعي.

تغير أدوار النوع الاجتماعي وخطاب توظيف المرأة

توافق النساء أن أدوار المرأة تغيرت على مرّ السنين عمّا كانت عليه في الأجيال السابقة. حيث ذكرت 63.9% من النساء في هذه الدراسة بحزم أنه وعلى خلاف السنوات السابقة تعمل نساء أكثر خارج المنزل وتشاركن في الانتخابات وفي الأنشطة الرياضية وفي المجتمعات المدنية. ومن ناحية المنزل، توافق النساء أن نساءً أكثر

تساهمن في النفقات العائلية (وهذا يعني أنهن يعملن) ويُسمح لهن بالتعبير عن رأيهن عندما يتم اتخاذ القرارات العائلية. يتجسد هذا التغير في إجابة إحدى السيدات التي قالت:

"أنا خبيرة تدليك منذ 15 سنة، وليست لدي أي مشكلة في تقديم هذه الخدمة لأي أحد ولا في العمل في هذا المجال."

مع أن هذا المجال كان محظورا على النساء في الماضي.

أصبحت الحاجة لتطور دور المرأة أمراً حتمياً بالنسبة إلى العديد من النساء مع ازدياد نفقات الأسرة بما فيها تعليم الأطفال كما ذكرت 94% من النساء في هذه الدراسة.

ليس المجتمع الأردني بأنماطه وقواعده الصارمة واحداً قد يميل بسهولة للتكيف مع التغير، لهذا قد يتساءل المرء عن سبب تغير أدوار النوع الاجتماعي بشكل كبير على مرّ السنين. فكيف تسلك المرأة الآن مسارات مرعبة ومحظورة؟ أجابت النساء بأنفسهن عن هذا السؤال، حيث أشارت نسبة 95.8% من المشاركات أن الانفتاح نتيجة الدراسة هو السبب وراء تجاوز المرأة أدوارها التقليدية في المجتمع.

مع أنه أشارت بعض النساء إلى مشاركتهن في الانتخابات والمنظمات المدنية كنوع من التحفيز لتغير أدوار الجنسين، إلا أن كثيرات لا توافقن مع هذا. وأشارت 84.5% من النساء أن مشاركتهن المتزايدة في الأنشطة الرياضية وحقيقة أنهن بدأن في تولي مناصب قيادية هي مؤشرات على تطور أدوار النوع الاجتماعي. في بعض الحالات الأخرى، توجب على المرأة التمرد وكسر الحواجز. قالت شابة:

"تناقشت معي عائلتي وقالوا لي إنه لا ينبغي علي تحويل تخصصي إلى القانون وبأنه يجب علي البقاء في تخصصي السابق، والذي هو العلوم المالية والمصرفية. ولكنني لم أهتم لذلك وأنا أدرس الآن القانون."

قالت بعض النساء إجابة على ذلك إنه في العديد من العائلات في الوقت الحاضر يمكن أن يقدم الوالدان النصيحة من غير فرض قرارهما على أولادهما. وبإمكاننا أن نعزو هذه التغيرات إلى الانفتاح الذي يأتي نتيجة المشاركة في جميع تلك الأنشطة إلى جانب التعليم، وبذلك سينفتح المجتمع تدريجياً للتغيير وسيبدأ يتمتع بفوائد مجتمع المرأة المتعلم أكثر.

قالت إحدى المشتركات:

كان أمراً مستهجناً أن تعمل المرأة في الدفاع المدني أو الشرطة، ولكنه صار أمراً طبيعياً الآن.

تشير النتائج أن ارتفاع عدد النساء العاملات في مجالات الرجال الآن له تأثير أكبر من ذي قبل. وقالت 52.3% من اللاتي تمت مقابلتهن، ومن دون أي شك، إن دور الرجال قد تغير أيضاً على مرّ السنين. فأدوار الرجال كالعمل خارج المنزل والمشاركة في السياسة والقرارات العائلية والنفقات والرياضة والنوادي تغيرت جميعها ولكن بدرجات أقل نسبة إلى النساء. ويعود هذا إلى التراخي الطفيف للنظام الأبوي والكثير من القواعد الصارمة الأخرى التي تقود العائلات والمجتمعات. من خلال الحصول على معلومات تشير أغلبيتها إلى أن الوالد في المنزل هو المعيل الوحيد، إلا إن نتائج بحثنا أظهرت أن العديد من المجتمعات تفكر غير ذلك. على سبيل المثال، اتفق سكان لواء قصبة معان بالإجماع أن معيلي الأسرة هم الآباء والأمهات.

أظهرت ردود بعض النساء دليلاً أنه كان لا بد أن يتوصل المجتمع إلى حلّ وسط للتحكم بتغير دور الجنسين بالتوازن مع هيكل المجتمع الأخلاقي. هناك مثال لشابة تعمل في نوبات ليلية من دون تدخل والديها. لذلك وللحفاظ على أخلاق المجتمعات الأردنية، تضمن مواقع عمل كهذه وجود أماكن منفصلة للنساء والرجال. أشارت الشابة قائلة:

كنت أعمل في شركة للألبسة، وكانت نوبة عملي تنتهي في الساعة الـ10 ليلاً، وفي شهر رمضان في الـ2 من منتصف الليل. وعندما تم توظيفي كنت في سن الـ17 من عمري ولكن الأمر الأكثر أهمية هو وجود قسم للنساء منفصل عن قسم الرجال.

بدت أوامر وتعليقات الآباء والأمهات التي يقدمونها لبناتهم متسقة مع تلك التي تقدم للأبناء كما يتضح في تعليق هذه الأم:

لا تخرج ابنتي من غير موافقتي ولا تتأخر كثيراً، فهي ليست مثل الشباب، كما وأنني لا أسمح لابني أن يخرج من غير موافقتي.

رغم ذلك إلا أن هناك اختلافات طفيفة كما هو ظاهر، فبعض الآباء بقوا أكثر صرامة على بناتهم من أبنائهم. ومع هذا فإن التفاوت ليس واضحاً كما كان. صرح أحد الوالدين:

> **إن كانت ابنتي موظفة قد تتأخر. وبذلك يجب أن يعرف الجميع في المنطقة أين تذهب. لأنها إن عادت في منتصف الليل وقد تلقت ركلة في معدتها، ماذا سأفعل؟ وهذا ينطبق على ابني أيضاً. ولكن يجب على ابنتي أن تعود في وقت مبكر.**

ذكرت 14 امرأة أن الرجال على مرّ السنين بدأوا يفكرون بعقلانية وانفتاح بشأن حقوق المرأة في التعلم. بينما تعتقد 4 نساء أن الرجال ظلّوا على حالهم عالقين في اللاعقلانية.

بدافع الحاجة إلى الرزق والبقاء توجب على المرأة في المجتمع أن تعمل لإعالة أسرتها. واستلزم هذا تغيراً في دورها في المجتمع باعتبار أنها تتنقل وتقابل أشخاصاً جُدد وتمثل أدواراً أكثر. مع تغير نظرة المجتمع إلى المرأة العاملة أصبح أمامها خيارات أفضل في سوق العمل. وصار أصحاب العمل راغبين أكثر بإعطاء المرأة أدواراً أصعب ومن المتوقع أن يؤدي ذلك إلى زيادة شعورها بالأمان والضمان المالي.

أثر الوصاية على مشاركة المرأة في سوق العمل

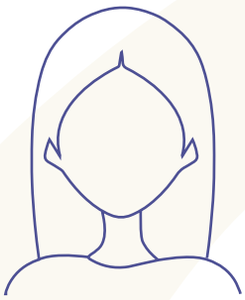
تعتقد الكثير من النساء المشاركات أن المرأة لديها الحق لتقرر نوع الوظيفة التي تريد العمل فيها، أي أنه ينبغي السماح لها بتولي أي وظيفة في أي مجال من اختيارها. ويوافقن أيضاً أنه ينبغي السماح لهن باتخاذ القرارات بشأن خياراتهن التعليمية وما إذا كُن يردن العمل خارج المنزل أو لا. إلا أنه لدى 30% من النساء التي تمت مقابلتهن رأي مختلف حيث يعتقدن أن قرارات المرأة المتعلقة بالعمل والتعليم وطبيعة العمل هي قرارات يجب أن يتخذها الوصي الذكر نيابة عنها.

نظراً للنموذج الفكري الذي يُشير إلى أنه لا ينبغي على المرأة تولي إدارة نفسها، تملي عائلتها عليها نوع الوظيفة التي يجب عليها توليها، وهذا أمريقيّد المرأة في سوق العمل. وبناءً على هذه القيود المفروضة، قالت سيدة عن جهودها المبذولة للتفكير في الوظائف المحظورة:

> **المصانع لديها قوانين صعبة. على الأقل، في مهنة التدريس أعود إلى المنزل في الساعة الـ2 ظهراً، ولكن تبدأ ساعات عمل المصانع في الـ8 صباحاً حتى الـ6 مساءً**

بالنسبة إليها، مهنة التدريس هي الأفضل لأنها تقع ضمن الحدود التي تسمح بها أسرتها.

أشارت أخرى إلى إن الرجل لديه القدرة على تحديد الوظيفة التي يريدها أكثر من المرأة. وقالت في كلماتها:.



> **يستطيع الشاب اتخاذ القرار أكثر من المرأة. بينما الفتاة لديها والدة لتطلب موافقتها إلى جانب الوالد والأخ**

تظهر الردود أن المجتمع والأسر التي ما زالت مسيطرة على المرأة تحصرها في عدد قليل من المهن كالتدريس. فبالنسبة إلى تلك العائلات تتناسب هذه المهن مع نظرتهم للأمان والأخلاق، لأنها تضمن عدم تمتع المرأة بحرية كبيرة للاختلاط وانتهاء ساعات عملها في وقت مبكر.

كما وأن الشركات بدورها تمنع المرأة من وظائف معينة، إذ ترفض قبول طلبات عمل مقدمة من المرأة لوظائف في التكنلوجيا والهندسة. اشتكت امرأة بمرارة من تجربتها مع شركات كهذه وقالت:

> **الشركات تمنعنا، فلقد تخصصت في هندسة الكمبيوتر، وعندما تقدمت لوظيفة في شركة اتصالات أردنية قالوا لي: هذا القسم للرجال كيف ستعملين معهم؟ (ضحكوا علي) ولم أعمل معهم لأنهم رفضوا، (لماذا قرروا ذلك عني؟)**

من الواضح، أن المرأة ما زالت لم تعطى قدراً كافياً أو كاملاً من القدرة على تقرير مستوى مشاركتها في سوق العمل. فسلبها منها هو كسلبها حياتها ومنعها من اختبار الحياة ككائن له سيادة وعقل. عبّرت إحدى المشاركات وقالت:

> **الرغبة الداخلية في العمل موجودة لدى جميع النساء، ولكن توجه عائلة المرأة يلعب دوراً مهماً في عملية صنع القرار**

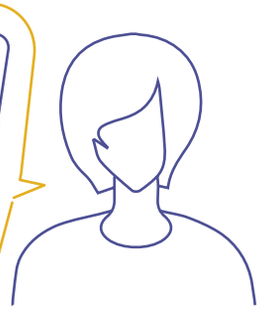
يعتبر افتقار المرأة إلى القدرة السبب وراء عدم رؤيتها في وظائف صعبة وبارزة خاصة في التكنلوجيا والهندسة. وبالتالي، للوصاية تأثير كبير على مشاركة المرأة في سوق العمل في المملكة. وهذا في المقابل له تأثير على اقتصاد الدولة حيث تبقى العديد من النساء تابعات أو تشغلن تلك الوظائف الصغيرة التي يسمح بها الذكور في الأسرة.

البنى الاجتماعية والسياسية لضمان سلامة المرأة في المجتمع

طبقت الحكومة الأردنية سياسات وقوانين وطنية تحمي حقوق المرأة. تعاملنا ضمن نطاق هذا البحث مع أسئلة بشأن الأمان الاجتماعي والديوان لإعطاء المرأة صوتاً داخل المجتمعات.

ذكرت النساء في إجاباتهن أن المعاشات التقاعدية، والتأمين الصحي، والتأمين على الحياة (في حال وفاة المعيل)، وإجازة الأمومة مدفوعة الأجر، وتأمين إصابة العمل هي البنى التي ستمنحهن شعوراً بالأمان الاجتماعي. في المقابل أشار عدد قليل منهن أنهن لا يثقن بفوائد الضمان الاجتماعي.

تعتقد 60.3% من النساء أنه من مسؤولية الحكومة توفير الأمان الاجتماع باستخدام برامج الضمان الاجتماعي المتوفرة. حيث تتوقع 37% من النساء أن يعزز أصحاب العمل قانون الضمان الاجتماعي لتوفير الأمان الاجتماعي. ترى الكثيرات أيضاً أن الديوان يوفر الأمان الاجتماعي. على الرغم من عدم موافقة 16% من النساء المشاركات مع هذا. إلا أن الديوان يساعد المرأة عندما تواجه المشاكل سواء مع أفراد أسرتها أو خارجها. حيث يساعد كثيراً في جعلها تشعر بالأمان. قالت سيدة:



> **"إن واجهت أنا أو قريبي أو أخي مشكلة يجتمع أفراد العائلة معاً في الديوان الساعة 5 مساءً ويبذلون جهودهم الجماعية لمساعدة هذا الفرد، مما يجعلني أشعر بداخلي بالأمان والسلامة لعلني بأنني محمية. وهذا أيضاً يساعد على احتواء المشكلة حتى لا تكبر بين رجلَيْن مثلاً. لأنه عندما يجتمع أفراد الأسرة ويناقشون ما يجب فعله، يخفف هذا من حدة أي مشكلة."**

بالحديث عن دور المرأة في الديوان، أشارت النساء اللواتي يذهبن إلى هناك للمشاركة في المناسبات الاجتماعية أنهن يشاركن في السياسة، ولهذا السبب يتردد عدد أكبر من النساء إلى الديوان أثناء الانتخابات. إلا أنه تعتقد 17% من النساء أن الديوان هو للرجال لهذا لا تلعبن أي دور فيه.قالت سيدة:

> **"إن واجهت أنا أو قريبي أو أخي مشكلة يجتمع أفراد العائلة معاً في الديوان الساعة 5 مساءً ويبذلون جهودهم الجماعية لمساعدة هذا الفرد، مما يجعلني أشعر بداخلي بالأمان والسلامة لعلني بأنني محمية. وهذا أيضاً يساعد على احتواء المشكلة حتى لا تكبر بين رجلَيْن مثلاً. لأنه عندما يجتمع أفراد الأسرة ويناقشون ما يجب فعله، يخفف هذا من حدة أي مشكلة."**

هناك دلائل تشير إلى أن وجود الديوان ليس موحداً في العشائر المختلفة. إذ أنه غير موجود في بعض العشائر. في حين أن بعض العشائر الأخرى التي لديها ديوان لا تسمح للنساء العمل فيه.

> **"هناك دواوين للعائلات ولكن بنسبة قليلة ومخصصة للرجال فقط ولا تكون النساء حاضرات فيه. حيث يحظر على النساء حتى المرور أمام الرجال، ومن المؤكد أنه غير مسموح لهن التدخل فيه."**

قالت سيدة من إحدى العشائر.

تشير التقارير الواردة في البحث أن الديوان يعمل على تزويد المرأة بحس من الأمان. إذ لديها فيه صوت، وبإمكانها في هذه الاجتماعات ذكر صراعاتها وأوجه القمع التي تتعرض لها والظلم الذي تواجهه من الرجال والحصول على بعض الحلول.

التوصيات

تعتبر الحماية الاجتماعية للمرأة في الأردن خطاباً في غاية الأهمية حيث يمكنها تغيير الطريقة التي يُنظر بها إلى المرأة، بما في ذلك نظرة المرأة إلى نفسها والقيمة التي يمكن أن تساهم بها في عائلتها والمجتمعات والدولة. لدى الأردن العلامات التي تدل على البنى الاجتماعية والسياسية التي يمكنها أن تزيد من شعور الأمان والحماية بين النساء. بالاستناد إلى نتائج هذا البحث تم وضع التوصيات التالية:

- يجب أن تسنّ الحكومة قوانين أقوى وبروح نسويّة لمنح المرأة صوتاً. حيث يجب أن تمنح هذه القوانين الحرية الكاملة للمرأة لاختيار إن كانت تريد الوصاية أو الحد من سيطرة الوصي.
- يجب أن يتم دعم الحكومة وهيئاتها والمنظمات غير الحكومية والفئات الاجتماعية لعقد برامج تعليمية وتحويلية لتوعية العائلات وأصحاب العمل بشأن فوائد منح المرأة القدرة لتقرر نوع الوظائف والمهن التي ترغب بالتوجه لها.
- يجب ألا تمنع الشركات المرأة من العمل في مجالات صعبة ودقيقة مثل الاتصالات والهندسة. ويمكن أن تلعب الحكومة دوراً في تنفيذ هذا وحتى استخدام توظيف المرأة كتصنيف لهذه الشركات.
- يجب أن تستفيد المجتمعات من تجمعات الديوان لمنح المرأة المزيد من الطرق للتعبير عن نفسها، ويجب أن يكون متوفراً لمشاركة المرأة وأن تكون قادرة على المشاركة بالكامل من غير الخوف من الحكم عليها.

نتائج الدراسة

إن الحماية الاجتماعية وأدوار النوع الاجتماعي والوصاية والمشاركة الاقتصادية للمرأة هي أبعاد مهمة للتحديات التي تواجهها المرأة في المجتمعات الأردنية. حيث يعطي المنظور النسوي صوتاً مرناً لتسليط الضوء على واقع المرأة.

يُشير البحث أيضاً إلى التقدم في تحرير المرأة. فهناك حاجة لبذل جهود متواصلة بشأن تصورات الناس والسياسات التي تؤيد المرأة إن أردنا تحقيق التطلعات العالية للاقتصاد النسوي.

بقدر ما تمنح الوصاية والنظام الأبوي إحساساً بالأمان للمرأة في الأردن، إلا أن هناك جانباً سلبياً وهو أن قدرة المرأة على إعالة نفسها وأسرتها محدودة. مع ملاحظة أن الأمان المالي أمر بالغ الأهمية لخطاب سلامة المرأة وحمايتها، حيث أنها تشعر بأمان أكبر عندما تكون مستقلة مادياً وعندما يكون بإمكانها التعبير عن نفسها من خلال عملها ومهاراتها.

فيما يتعلق بأهداف Zureiqat & Abu Shama's (2015) الموسعة لنظام حماية اجتماعية مستدام، فإن هذا البحث النسوي يهدف إلى الإعلام والتوعية، وتأييد النماذج المحرِرَة، ودعم العلاقات والشبكات المهمة لممارسي وواضعي السياسات.

المراجع

Amnesty International, (2019). IMPRISONED WOMEN, STOLEN CHILDREN: Policing Sex, Marriage and Pregnancy in Jordan. Published on amnesty.org

Becker, J.N., (2004). Crimes of Honor: Women's Rights and International Human Rights Law – School of International Training, International Studies, Geneva Switzerland. Available at: http://www.sit-edu-geneva.ch/crimes_of_honor.htm (Accessed 2 January 2021)

Brodmann, S., Jillson, I., Hassan, N. (2014). Social Insurance Reform in Jordan: Awareness and Perceptions of Employment Opportunities for Women. Social protection and labor discussion paper; no. 1402. World Bank, Washington, DC. © World Bank. https://openknowledge.worldbank.org/handle/19994/10986 License: CC BY 3.0 IGO. (Accessed 2 January 2021)

Business Research Methodology, BRM (2021). Research Approach. Available at https://research-methodology.net/research-methodology/research-approach/ (Accessed 2 January 2022)

Dababneh A. & Taher S., (2016). Women's Economic Participation in Jordan: Reality and Challenges of the Private Sector. Phenix Center for Economics and Informatics Studies, ISBN: 8-02-576-9957-978. Available at https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/3.38_6659.womeninprivatesectorinjordan.pdf (Accessed 23 December 2022)

Devereux, S. & Sabates-Wheeler, R. (2004). Transformative social protection. IDS working paper 232. Brighton: Institute of Development Studies

DFAT, (2022). Australia's Development Program: Partnerships for Recovery and Social Protection. Available online at: https://www.dfat.gov.au/aid/topics/investment-priorities/building-resilience/social-protection (Accessed 17 January 2022)

Fanack, (2019). In Jordan, Policing of Women Places Power with Male Guardians. Available online at:https://fanack.com/social-justice-en/policing-of-women-places-power-with-male-guardians~125064/ (Accessed 17 January 2022)

IRCKHF, (2020). Social Security and Women's Employment in the Private Sector. Available online at:

https://irckhf.org/projects/social-security-law-and-womens-economic-participation/ (Accessed 19 January 2022)

JCEF (Jordan Career Education Foundation), (2010). Monitoring and Evaluation Data. Available at: www.jcef.jo. (Accessed 2021/31/12)

Majcher-Teleon, Agnieszka, and Slimene, O. B. (2009). "Women and Work in Jordan: Case Study of Tourism and ICT Sectors, Working Paper." European Training Foundation.

OECD, 2020. Supporting livelihoods during the COVID19- crisis: Closing the gaps in safety nets. Available online at: https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/supporting-livelihoods-during-the-covid-19-crisis-closing-the-gaps-in-safety-nets17-cbb92d/ (Accessed 19 January 2022)

Rodriguez, L. (2019). Jordan Urged to Stop Imprisoning Women Who Disobey Male Guardians. Available online at: https://www.globalcitizen.org/en/content/jordan-imprisoning-women-male-guardianship/ (Accessed on 19 January 2022)

Todman, W. (2019). The Collapse of Jordan's Social Safety Net. Centre for Strategic and International Studies (CSIS). Available online at:

https://www.csis.org/analysis/collapse-jordans-social-safety-net (Accessed 5 January 2022)

UNESCO, (2019). UNESCO Institute of Statistics: Jordan Education and Literacy Rate. Available at: http://uis.unesco.org/country/JO(Accessed 2021/1/12)

USAID, (2020). PROMOTING GENDER EQUALITY AND WOMEN'S EMPOWERMENT. Available online:

https://www.usaid.gov/jordan/fact-sheets/promoting-gender-equality-and-women-empowerment (Accessed 22 December 2021)

United Nations, 2022. Sustainable Development Goals. Available online at: https://sdgs.un.org/goals (Accessed 19 December 2022

Brajdic-Vukovic, M., Birkelund, G., &Stulhofer, A. (2007). Between Tradition and modernization: Attitudes toward Women's Employment and Gender Roles in Croatia. International Journal of Sociology, 3) 37), pp. 53-32.

World Bank, (2014). Social Safety Nets and Gender Learning from Impact Evaluations and World Bank Projects. Available online at:

https://ieg.worldbankgroup.org/sites/default/files/Data/reports/ssn-gender-ie-full-report.pdf (Accessed 22 December 2021)

Zureiqat, G. and Shama, H. A. (2015) Social protection and safety nets in Jordan. Sussex: Institute of Development Studies.

ملحق ا: بيانات حلقات فكري

لائحة حلقات فكري

المحافظة	المجتمع المحلي	الحضور
عجلون	كفرنجة عين جنة عجلون	27 أنثى، 5 ذكور، المجموع 32
الرزقاء	حي معصوم الزواهرة	21 أنثى، 0 ذكور، المجموع 21
البلقاء	الروضة الكفرين الجواسرة	32 أنثى، 2 ذكرين، المجموع 34
مأدبا	مأدبا	6 إناث، 2 ذكرين، المجموع 8
جرش	جرش	22 أنثى، 6 ذكور، المجموع 28
إربد	الشونة الشمالية الكورة	30 أنثى، 1 ذكر واحد، المجموع 31
معان	الحسينية معان	17 أنثى، 3 ذكور، المجموع 20

Lets plant

THE SEEDS

to make another world

POSSIBLE

@FICRI 2022