

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

تحديات المهنة التي تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني

إعداد

ساجدة أحمد فايز عوفي

إشراف

د. فدوى اللبدي

د. سماح صالح

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج دراسات المرأة بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2018

تحديات المهنة التي تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني

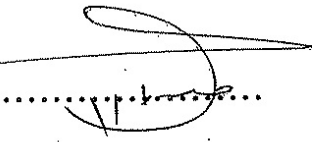
إعداد

ساجدة أحمد فايز عوفي

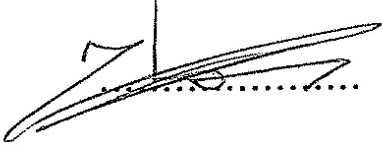
نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2018/11/07م، وأجيزت.

التوقيع

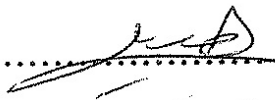
أعضاء لجنة المناقشة

.....


1. د. فدوى اللبدي / مشرفاً ورئيساً

.....


2. د. سماح صالح / مشرفاً ثانياً

.....


3. د. هديل قزاز / ممتحناً خارجياً

.....


4. د. سامي الكيلاني / ممتحناً داخلياً

الإهداء

إلى عائلتي، من لهم فضل كل شيء، من علموني نطق الحروف ومسك القلم، وكيف أسير حاملة حقيقتي إلى المدرسة، إليهم من أمسكوا يدي بقوة إلى العلم، فلولا وجودهم لما كتبت لهذه الحياة أعني.

إلى من يشهد بها ظهري "أختي فلسطينية" دوماً أنتِ عوني وسندي على امتداد الرحلة.

إلى أخي "حمودي" أجاهد كثيراً كي أتجاهل غيابك، لكنني في منتهى كل ليلة لا أذكر سواك، منذ طفولتنا وانتِ الأمان لقلبي، عسى الله أن يفرج عنك كبرك أنتِ وكل أسرى الاحتلال لنعيد حلو الذكريات وننسى مُرها.

إلى من رزقني الله الإيمان بحبهم، الحب الذي ظننته يوماً خرافة روايات وقصص، ملجأ أي وشركي "أبو ورد" وطفلتي "ورد" التي علمتني رغم صغرها أن أعطي كل شعور حقه، التي منحني حياة أخرى ومعنى آخر للحب، اليك يا من قضيت نصف عامك الأول في منزل جدتك بعيدة عني كي أنجز رسالتي، الأيام مُقبلة، أعوضك حباً واهتماماً.

أخيراً، أهديها إلى كل امرأة تجرحت من مجتمعها المتشظي وما زالت تقاوم، إليهنّ الراضيات لأي انحناء.

ساجدة

الشكر والتقدير

الحمد لله عز وجل أولاً وآخراً على تيسيره ونعمه التي منّ عليّ بها فهو العليّ
القدير.

أتوجه باسمي معاني الشكر والتقدير إلى الدكتورّة فدوى اللبدي والدكتورّة سماح
صالح عليّ ما قدمناه لي من دعم مستمر كطالبة معدّة لهذا البحث، فلم يخله
بوقتعه لإتمام هذا العمل المتواضع، أشكره على إشرافه وعلى سعة الصدر
والتوجيه والمشورة النافعة.

كما أقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بمناقشة الرسالة وإبداء
ملاحظاتهم ليكون هذا العمل في درجة عالية من العلميّة والاكتمال في طريق السعي نحو
الكمال.

والشكر موصول إلى رؤساء العمل لدعمهم للعلم وطلابهم مادياً ومعنوياً، وإلى
زميلات العمل لتعاونهنّ في إجراء المقابلات التي أثرت هذه الدراسة.
إليهم جميعاً، فهم اليد البيضاء التي ساهمت في إجراء البحث وإنجاحه،
لهم مني كل التقدير والاحترام.

الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

تحديات المهنة التي تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه، حيث لم يقدم أي جزء منها من قبل، لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحث لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:

اسم الطالبة: ساجدة أحمد فارس عوفى

Signature:

التوقيع: 

Date:

التاريخ: 2018/11/7

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ط	فهرس الملاحق
ي	الملخص
1	الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها
2	مقدمة الدراسة
6	مشكلة وتساؤلات الدراسة
7	أهداف الدراسة
8	أسئلة الدراسة
8	أهمية الدراسة
9	مصطلحات الدراسة
11	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
12	الإطار النظري
12	خلفية عن المرأة في المجال العسكري
14	مراحل مشاركة المرأة في العمل العسكري
15	المشاركة العسكرية للمرأة الفلسطينية منذ الحرب العالمية الأولى ولغاية العام 1948
17	المشاركة العسكرية للمرأة الفلسطينية من 1948 إلى 1967
20	المشاركة العسكرية للمرأة الفلسطينية من 1967 إلى 1993
23	المشاركة العسكرية للمرأة الفلسطينية من 1993 حتى الآن
24	جهاز الحرس الرئاسي الفلسطيني
26	المفاهيم النظرية للدراسة
27	اولا: البعد النظري للنوع الاجتماعي
29	ثانيا: النظريات النسوية

الصفحة	الموضوع
30	النظرية النسوية الليبرالية
32	النظرية النسوية الراديكالية
33	النظرية النسوية الماركسية
34	نظرية وجهة النظر النسوية
36	ثالثا: النظرية الإدارية والتنظيمية
36	النظرية البيروقراطية
38	الدراسات السابقة
45	تعقيب عام على الدراسات السابقة
47	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
48	مقدمة
48	منهجية الدراسة وأسلوبها
49	مجتمع الدراسة
50	عينة الدراسة الفعلية وخصائصها
51	أدوات جمع البيانات
51	المقابلات
53	تحليل المقابلات
54	توظيف النظرية النسوية
56	الفصل الرابع: عرض البيانات ومناقشتها
57	التحديات المهنية المرتبطة بطبيعة العمل والتحديات الاجتماعية
58	التحديات المهنية المرتبطة بطبيعة العمل
61	الرغبة في الالتحاق بالعمل الأمني والعسكري
64	شروط الالتحاق بالجهاز الأمني
66	المساواة في طبيعة التدريب وفرصه
69	الفرق في طبيعة الأعمال الموكلة للرجال والنساء
72	العلاقة المهنية مع المدير/ة في العمل
73	تأثير ظروف العمل على علاقة العاملات بالأبناء
74	رعاية الأطفال أثناء العمل
76	دور مؤسسات المجتمع

الصفحة	الموضوع
77	التحديات الاجتماعية
77	نظرة المجتمع إلى العمل العسكري والأمني
80	رؤية الآخرين لظروف العمل ومدى مناسبتها
84	التحديات الاقتصادية
85	تناسب الراتب الشهري مع طبيعة العمل والاحتياجات الأساسية
88	التحديات القانونية
88	معرفة الضابطات بقانون الخدمة العسكرية
96	الفصل الخامس: الخلاصة والتوصيات
97	ملخص النتائج
97	1. التحديات المهنية المرتبطة بطبيعة العمل
98	2. التحديات الاجتماعية
99	3. التحديات الاقتصادية
99	4. التحديات القانونية
100	التوصيات
103	قائمة المصادر والمراجع
113	الملاحق
b	Abstract

فهرس الملاحق

الصفحة	الموضوع	الرقم
114	دليل المقابلة	ملحق (1)
120	شروط القبول في جامعة الاستقلال	ملحق (2)

تحديات المهنة التي تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني

إعداد

ساجدة أحمد فايز عوفي

إشراف

د. فدوى اللبدي

د. سماح صالح

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة تحديات المهنة التي تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني بأشكالها المختلفة: التحديات المهنية المرتبطة بطبيعة العمل والتحديات الاجتماعية والتحديات الاقتصادية والتحديات القانونية، كما هدفت إلى معرفة اقتراحات العاملات لمواجهة هذه التحديات والتغلب عليها في سبيل إنجاح دور النساء في العمل العسكري والأمني.

تكوّن مجتمع الدراسة من الضابطات العاملات في جهاز الحرس الرئاسي الفلسطيني البالغ عددهن سبع عشرة ضابطة. وأجريت الدراسة على جميع ضابطات الحرس الرئاسي اللاتي وافقن على إجراء المقابلة وعددهن أربع عشرة ضابطة، واتبعت الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة المنهج الكيفي والأسلوب الوصفي؛ لدراسة الظاهرة كما هي بالواقع، والتعبير عنها كميًا وكيفيًا، واعتمدت المقابلات المعمقة كأداة دراسية رئيسة لجمع البيانات.

خلصت الدراسة إلى نتيجة عامة مفادها وجود تحديات شتى؛ فمنها تحديات مهنية مرتبطة بطبيعة العمل، وتحديات اجتماعية، وتحديات اقتصادية، وتحديات أخرى قانونية تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني. وتمثلت التحديات المهنية المرتبطة بطبيعة العمل فيما يأتي:

1. وجود فجوة جندرية في أعداد المنتسبات إلى الأجهزة الأمنية مقارنة بأعداد الرجال.
2. التمييز لصالح الرجال ضد النساء في إمكانية الوصول لمواقع صنع القرار، مما أثر سلباً على المكانة المهنية للنساء داخل العمل؛ فأنحصرت مراتبهن الوظيفية ضمن الكوادر الوسطى والدنيا، وبأعداد قليلة.

3. تمثلت أوجه عدم المساواة داخل العمل في التصنيف والتمييز الجنسي للمهام داخل العمل، وقلة فرص التدريب والتطوير التي تمنح للنساء مقارنة بما يحصل عليه الرجال.

كما تمثلت التحديات الاجتماعية على النحو الآتي:

1. موقف المجتمع ونظراته السلبية تجاه عمل النساء في المجال العسكري، أو أي عمل غير تقليدي؛ لتمسكه بقوالب نمطية تمييزية تعرقل دخولهن وتقدمهن في مجال العمل العسكري.
2. اعتقادات المجتمع الخاطئة حول إمكانيات النساء البدنية وقدرتهن على إنجاز العمل العسكري واعتباره لائقاً بالرجال لقدراتهم البدنية العالية على التدريب خلال الدورات وأداء المهام، مما يجعل النساء فئة مهمشة في العمل العسكري.
3. يقف الدور الإيجابي عائقاً أمام تقدم العاملات، مما يؤثر سلباً على الأداء والتطور المهني، كما أن ازدواجية الدور (الدور الإيجابي والدور الإنتاجي) لا تمكن العاملات من ممارسة العمل بالشكل الأمثل بسبب العبء وصعوبة التوفيق بين الدورين.

أما التحديات الاقتصادية فكانت على النحو الآتي:

1. وجود فروقات في الراتب الأساسي الذي تتقاضاه العاملات عن العاملين في الحرس الرئاسي وذلك نتيجة بعض البنود القانونية التمييزية التي تمنح الرجل ما لا تمنحه للمرأة (بند العلاوة الاجتماعية، بند التأمين الصحي).
2. لا يحقق الراتب الشهري الرفاهية الكاملة للعاملات في الحرس الرئاسي رغم تناسب العائد مع الاحتياجات الأساسية المادية لهن.

وتمثلت التحديات القانونية في:

1. قلة الوعي بقانون الخدمة العسكرية لدى العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني.

2. التمييز بين الجنسين في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لعام 2005،
فالعديد من البنود القانونية لا تحقق المساواة بينهم، كما تعد مجحفة بحق العاملات بالأجهزة
الأمنية؛ كقانون العلاوة الاجتماعية، وقانون التأمين الصحي، وإجازة الأمومة والولادة.
كلمات مفتاحية: فجوة جندرية، تحديات المهنة، العمل العسكري والأمني، النظريات النسوية،
ضابطات، الحرس الرئاسي.

الفصل الأول
خلفية الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة

استعانت العديد من دول العالم بالمرأة ودمجتها في جيوشها للمشاركة بالعمل العسكري، خاصة في فترات الحروب الكبرى وما بعدها، كالولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا وبريطانيا؛ فخلال الحرب العالمية الأولى كان تواجدهن كنساء تعويضاً للخسائر من الجنود خلال القتال، فاقترحت مهامهن حينها على الخدمات الإدارية والطبية والاجتماعية، واستبعدن من أي دور في الصفوف الأمامية والقتال؛ وذلك لإدعاء تلك الدول بأن قدرات النساء لا تسمح بأكثر من ذلك؛ إذ تعد المهام الميدانية والقتالية في نظرهم مهاماً للرجال الذين يشغلون الصفوف المتقدمة. وقد تغير الحال في بداية الحرب العالمية الثانية حيث شاركت النساء في أعمال القوات المسلحة وشاركن في الصناعات الحربية وقيادة الشاحنات، بالإضافة للمجالات الطبية والاجتماعية كمرشدات اجتماعيات، وتمّ اعتماد وحدات نسائية بشكل رسمي داخل وحدات الجيش كوحدات إضافية أو احتياطية، كما طبّق نظام التجنيد الإجباري على النساء في العديد من الدول منها: ألمانيا وفرنسا وروسيا ويوغسلافيا، ممّا ساعد على تقدمهن إلى الصفوف الأمامية في المهام القتالية إلى جانب الرجال. وقد شهدت فترة ما بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية تقليصاً لأدوار النساء في الجيش؛ فكان تواجدهن مرهوناً بالحاجة إليهن في تلك الفترة واعتبرن جنود احتياطٍ، فتم إرجاعهن للعمل الإداري والخدمات الطبية، وبقي هذا الحال حتى النصف الثاني من القرن العشرين؛ حيث فتح المجال أمامهن للالتحاق بالقوات المسلحة من خلال سياسة التجنيد الإجباري والتطوع لمن ترغب (ياسر، 2015).

بقيت مسألة تجنيد النساء بالجيش في الدول المتقدمة موضوع نقاش مهم ومكثف لأكثر من 30 عاماً، فيؤكد المؤيدون منهم حق النساء المتساوي مع الرجال في دخول المجالات العسكرية، لكن المعارضون يرون أن وجود المرأة في مؤسسة ذكورية يقوض روح العمل الجماعية والفعالية القتالية، كما يرى بعضهم أن المرأة لا تحتمل الأذى الجسدي، على الرغم من أن وجود النساء في الجيوش الغربية وتزايد أعدادهن يقول خلاف ذلك (يزبك، 2015).

أما المرأة العربية فلا يمكن تجاهل دورها العسكري؛ فالعديد من الدول العربية حرصت على استغلال قدراتها كالجائر والمغرب وتونس والأردن؛ فدمجت النساء في المؤسسات العسكرية، لكن حددت هذه الدول مهامهن في مجال الخدمة العسكرية والطبية والخدمات الاجتماعية، ولم يكن لهن دور واضح في العمل العسكري الميداني (ياسر، 2015). ويعدّ تواجدهن في الجيوش العربية وتجنيدهن أمراً نادراً حتى في الأدوار غير القتالية، ويثار الجدل حول ذلك على الصعيدين الاجتماعي والسياسي (يزبك، 2015).

قد يعود دور النساء المحدود في الخدمة العسكرية إلى حال الدول العربية، فتشير الوقائع والدراسات أن الحالة العربية تعاني من خلل وقصور واضحين، تبيّن ذلك بتقرير التنمية البشرية العربية، إذ تحددت ثلاثة أوجه للقصور وفقاً لتقرير التنمية البشرية لعام 2002 المتمثلة بفساد أنظمة الحكم العربية والتمييز ضد النساء ومعاناتهن وانعدام المساواة الكاملة، ممّا يشير إلى ضعف وخلل في النظم الاجتماعية العربية ويفرض مزيداً من التهديدات والتحديات التي تقف عائقاً أمام أي تقدم. وينطبق ذلك على الحالة الفلسطينية كونها جزءاً من الحالة العربية؛ حيث تشهد ما يشهده وتعاني ما يعانيه، فقد تبيّن أن النساء الفلسطينيات واجهن التمييز والتهميش وأصبحت الفئة الأكثر تضرراً نتيجة التفكك السياسي والاجتماعي، وتبني منظور محافظ تجاه النساء وقضاياهن، ممّا أثر على تمكين المرأة من حقوقها وإدماجها على قدم المساواة مع الرجل في المجالات العملية التي استبعدت منها (محيسن، د.ت).

إن السياق التاريخي الفلسطيني والذي شكلته العوامل السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية جعل من المرأة الفلسطينية امرأة تعيش ضمن ثلاث دوائر من التحدي، والمتمثلة في التحدي القومي والنضال ضد الاحتلال، وتحدي طبقي بني على الفوارق الاجتماعية الاقتصادية، وتحدي قائم بسبب التمييز المبني على النوع الاجتماعي الناتج عن الثقافة والتقاليد الرجعية؛ حيث ساهم ذلك في إحداث تغييرات على أدوارها، فخرجت عن الدور الإنجابي والمحصور في الرعاية وإنجاب الأطفال والأعمال المنزلية وفتحت لنفسها أدواراً أخرى على الصعيد السياسي والاقتصادي والثقافي الأمر الذي عزز من دورها المجتمعي وساهم في رفع

مستوى الوعي حول أدوار النساء وحقوقهن الأساسية وأدركن أهمية الوصول إلى التكامل مع أدوار الرجال في المجتمع والمطالبة بذلك (شديد، 2011).

بقيت المرأة الفلسطينية -على الرغم من هذا التغيير- في مجتمع ذي سمات تقليدية محافظة، وما زالت تعاني التمييز الجنسي، مما جعلها تواجه صعوبة وبطئاً في الحصول على حقوقها، خاصة حقها في تبوؤ مواقع صنع القرار بأشكاله المختلفة على الصعيد السياسي والاجتماعي والاقتصادي؛ حيث شغلت بعض المواقع لكن بنسب متدنية، وما زالت مساحات عدة مغلقة أمامها، ولم يكفل تبني السلطة للعديد من السياسات -على رأسها توقيع وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية والمصادقة على اتفاقية سيداو 1979- تحسين حالهن، ولم تحقق لها المساواة ولم تمنحها حقوقها على أكمل وجه؛ فوجودها في المواقع القيادية في الأجهزة السيادية ما زالت منقوصة ومحدودة وضمن إطار الأعمال الإدارية والوظائف الدنيا (نزال، 2009).

في هذا السياق، جاء قرار مجلس الأمن الدولي رقم (1325) "المرأة كعنصر فاعل في السلام والأمن" الذي يعدّ اعترافاً هاماً من قبل مجلس الأمن بأهمية تضمين النساء في حفظ الأمن والسلام الدوليين، وجاء القرار ارتكازاً على قرارات دولية عدة هامة: مثل اتفاقية سيداو 1979، إعلان بكين 1995، ميثاق روما للمحكمة الجنائية الدولية 1998، إعلان ويندهوك، وخطة عمل ناميبيا 2000 (عواد، 2011).

تتلخص أهم بنود قرار (1325) في السعي إلى تمكين مشاركة النساء وتعزيزها في التدخل الفعال في الحلول السياسية والواقعية، وإشراكهن في هيئات ومراكز صنع القرار ذات الطبقة الأمنية والعسكرية، ومراعاة خصوصيتهن كنساء، واتخاذ التدابير اللازمة لضمان حمايتهن والالتزام بحقوق الإنسان (نزال، 2009).

يُعدّ القرار (1325) مرجعية هامة من منظور فلسطيني، والذي يُمكن من النفاذ إلى أروقة الأمم المتحدة لتمكين المرأة الفلسطينية من المشاركة في صنع السلام والأمن الدوليين، لكون المرأة الفلسطينية امرأة لها تجربتها العميقة والطويلة في النضال لدحر الاحتلال الإسرائيلي (عواد، 2011).

ما يجدر ذكره أنّ هناك عدّة مبادرات فلسطينية انطلقت لتحقيق الهدف من القرار (1325) وبلورة الرؤيا الفلسطينية حوله، كمؤسسة مفتاح، ووزارة شؤون المرأة، وطاقم شؤون المرأة، كما تشكل ائتلافاً نسوياً للمؤسسات والأطر النسوية والحقوقية والصحية والإنسانية كافةً لتحقيق ذلك، ومع بذل جهود حثيثة تبين أن هناك صعوبات في تطبيق القرار، كما تبين وجود فجوات كبيرة في نسبة النساء المشاركات في حل الصراع وإحلال السلام حتى في الدول الأكثر مناداة بالديمقراطية وحقوق الإنسان (عواد، 2011).

إن إدماج النساء في عمليات حفظ الأمن والسلام يبرز أهمية العمل على الحد من الفجوة الجندرية الواقعة حالياً في المؤسسات الأمنية والعسكرية الفلسطينية؛ حيث يعدّ تمثيل الرجال متزايداً ويبقى تمثيل النساء محدوداً في تلك المؤسسات حتى في الدول التي تقوم في سياستها على مبدأ مساواة النوع الاجتماعي في قوة العمل (بوفيتش، 2008).

بالنظر إلى دور المرأة الفلسطينية العسكري والأمني، نجدها تواجه التحديات التي تحول دون مشاركتها في القطاعات الأمنية كما تعيق عملها فيها؛ لأن المؤسسات الأمنية تميل إلى تجنيد الذكور الذين يسيطرون على مواقع صنع القرار، ويبقى تمثيل المرأة منقوصاً بالإضافة إلى توظيفها في المواقع الإدارية، ممّا يشير إلى وجود تمييز في العمل قائم على أساس النوع الاجتماعي (فالاسيك، 2008).

تعود محدودية وجود النساء في هذا المجال إلى فكرة سائدة لدى المجتمعات العربية والإسلامية، وليس الفلسطينية فقط، بحيث يعتبرون العمل الأمني مخصصاً بالرجال، ويصعب اقتحام المرأة لهذا العمل كما يدعي المقيد (2009) لكونها مخلوقاً يتسم بالأنوثة والرقّة، فهي مخلوق عاطفي ولا تستطيع التعامل مع متاعب العمل الأمني، خاصة أن قدراتها الجسدية أقل من الرجال ولا تحتمل التدريبات القاسية التي يتطلبها هذا المجال. وبالتالي تتوقف مشاركة المرأة بالعمل العسكري على نظرة المجتمع الذي يعد هذا العمل مكاناً غير ملائم لها؛ واعتباره مكاناً لترسيخ النزعة الذكورية (هيندركس، 2008).

بالتالي، تبقى المرأة الفلسطينية تدور في مكانها وتحاصر بأدوار تقليدية، فالسياق الفلسطيني لا يدعم وجود بنية تمكينية لها لتخرج عن هذه الأدوار، مما أدى إلى جعل النساء ضحايا مجتمع أبوي "بطريركي" وثقافة ذكورية متسلطة ونظام قائم على استبعادهن وتهميشهن، وقمعهن واستغلالهن والتمييز ضدهن على مستويات عدة: على مستوى الأسرة التي يمارس فيها العنف الذكوري؛ فيتحكم بهن الرجال ويحددون طبيعة العمل المسموح للمرأة، وعلى مستوى العمل الذي يصنف المهام وفقاً للجنس ويفرق في الأجور الممنوحة للجنسين كليهما، وعلى مستوى المؤسسات الثقافية (وسائل الإعلام، التربية..) التي ترسخ الفكر "البطريركي" فتعيد إنتاج نماذج المرأة وأدوارها التقليدية. كل ذلك يمكن الرجال من السلطة والقوة، ويفصل النساء عن القوة والمكانة فيصبحن ضحايا عنف نابع عن موروث ثقافي واجتماعي مبني على أساس نوع اجتماعي يسوده علاقات قوة غير متكافئة مما يخلق أمام النساء تحديات جمّة عند خوضهن لأية تجربة عمل غير تقليدية في المجالين: العام والخاص (محيسن، د.ت).

لقد أثرت التحديات سابقة الذكر على وضع المرأة الفلسطينية ووضعت العقبات أمامها؛ عند محاولتها الخروج عن القوالب النمطية المجتمعية، لكن رغم ذلك استطاعت أن تتصل بالمجتمع الكبير لتأخذ فرصها، فاندفعت إلى ميدان العمل الخارجي ومارست الوظائف المختلفة التي كانت حكراً للرجال (الجوير، 1995): كمجال العمل العسكري والأمني، إلا أن العقبات ما زالت أمامها تحول دون مشاركتها في القطاع الأمني بالشكل المفروض والفعال.

مشكلة وتساؤلات الدراسة

مما لا شك فيه أنه يوجد اقتناع عالمي ومجتمعي بأهمية عمل النساء في الأجهزة الأمنية وتوفير الظروف الملائمة لضمان تواجدهن، ويظهر ذلك من خلال الجهود المبذولة في السعي لإصلاح القطاعات الأمنية في الشرق الأوسط: ومنها القطاع الأمني الفلسطيني، من خلال تضمين النوع الاجتماعي والمساواة في إطار العمل الأمني بما يكفل إزالة أية تحديات تقف عائقاً أمام مشاركة النساء؛ وذلك لأهمية استخدام مجموع البشرية رجالاً ونساء وليس النصف في مواقع صنع القرار؛ لما في ذلك من تحقيق نتائج أفضل بكفاءة وفعالية، ولا يتم ذلك إلا من خلال

القضاء على التمييز على أساس الجنس داخل القطاعات الأمنية ودمج منظور النوع الاجتماعي مع سياسة القطاع الأمني وممارساته (هيندركس، 2008).

رغم التحاق المرأة بمجالات العمل الأمني الذي يعد من الميادين الجديدة، إلا أنها تواجه العديد من التحديات المهنية التي تؤثر وتتأثر بها، وتشير إحصائية أجراها الاتحاد الأوروبي إلى أن الأجهزة الأمنية الفلسطينية تضم 500 من النساء مقابل 18 ألف رجل، مما يظهر الفجوة الجندرية في تمثيل النساء في الأجهزة الأمنية (اليونيفوم، 2005).

كوني من النساء المنتسبات للأجهزة الأمنية فلقد لمست الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة العلمية، ولمست أهمية الوقوف على التحديات والصعوبات التي واجهتها وزميلاتي خلال تجربتنا في العمل الأمني والعسكري في جهاز الحرس الرئاسي: كالتحديات الاجتماعية والثقافية المرتبطة بثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده حول عمل المرأة العسكري، ورفضه لهذه المهنة ومحاربتة، والتحديات المرتبطة بمهنة العمل العسكري، إلى جانب التحديات الاقتصادية والقانونية التي تميز ضد المرأة ولا تساويها بالرجل، بل تهمشها، وغيرها من التحديات التي قد تضعف من رغبتهم في ممارسة هذه المهنة، وتؤثر على مكانتهم بها، مما ينعكس على المجتمع والمرأة نفسها بصورة سلبية. فوجدت من الضرورة العمل على جمع البيانات عن العاملات في جهاز الحرس الرئاسي والتحديات التي يعانين منها؛ كونهن أول فصيل نسائي في جهاز أمني وعسكري مرسوم بالذكوري والبحث في الحلول المقترحة لمعالجتها والتعرف إلى الممارسات الجيدة للإبقاء عليها وتطويرها.

بناءً على ذلك فإن مشكلة الدراسة تكمن في السؤال الرئيس التالي: ما تحديات المهنة

التي تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

1. التعرف إلى تحديات المهنة التي تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني.

2. الكشف عن التحديات المهنية والتحديات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية التي تواجه العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني.

3. اقتراح السبل التي تمكن النساء من مواجهة التحديات التي تعيق ممارسة عملهن في الأجهزة الأمنية الفلسطينية وعلى الخصوص جهاز الحرس الرئاسي وإنجاح دورهن في العمل الأمني.

أسئلة الدراسة

1. ما تحديات المهنة التي تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني؟

2. ما التحديات المهنية المرتبطة بطبيعة العمل التي تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني؟

3. ما التحديات الاجتماعية والثقافية المرتبطة بطبيعة العمل التي تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني؟

4. ما التحديات الاقتصادية والقانونية التي تعيق ممارسة النساء العمل في الحرس الرئاسي الفلسطيني؟

5. كيف يمكن للمرأة العاملة في جهاز الحرس الرئاسي مواجهة تحديات المهنة والتغلب عليها في سبيل إنجاح دورها في العمل الأمني؟

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من موضوعها حول عمل النساء الفلسطينيات في المجال الأمني، كتجربة لم يمض عليها أكثر من عقدين من الزمن. ويمكن الحديث عن أهمية الدراسة في الجانبين العلمي والعملي.

فمن ناحية علمية، تكمن الأهمية لهذه الدراسة فيما ستضيفه من معرفة من خلال تزويد المكتبات العامة والمكتبة الأمنية بالمعلومات عن المرأة العاملة في الجهاز الأمني.

ومن ناحية عملية، قد تفيد هذه الدراسة المسؤولين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وعلى وجه الخصوص جهاز الحرس الرئاسي في العمل على تحسين مستوى الأداء، ورفع كفاءة الضابطات وزيادة وعيهم؛ وذلك لأهمية مشاركتهن الفاعلة كنساء إلى جانب الرجال في جهاز أمني وعسكري. كما أمل كباحثة أن تسهم هذه الدراسة في تقديم مقترحات للمسؤولين وصناع القرار لتذليل العقبات التي قد تكون مانعاً لإقبال النساء للعمل في جهاز الحرس الرئاسي.

مصطلحات الدراسة

تعرف الباحثة مصطلحات الدراسة إجرائياً بأنها:

تحديات المهنة: المشاكل والمعوقات والصعوبات، التي تواجه النساء العاملات في الأجهزة الأمنية من حيث طبيعة العمل في المهنة والتي تعيق عملها أو دخولها إلى الحياة المهنية الأمنية والعسكرية.

العاملات في الأجهزة الأمنية: وهن النساء العاملات في وظائف أمنية/عسكرية في مؤسسات الأمن التابعة للسلطة الوطنية الفلسطينية.

السلطة الوطنية الفلسطينية: أسست السلطة الوطنية الفلسطينية على أساس اتفاق أوسلو الموقع بين منظمة التحرير الفلسطينية والكيان الإسرائيلي في إطار حل الدولتين. أنشأت بقرار من المجلس المركزي الفلسطيني في دورته المنعقدة في 10 أكتوبر 1993 في تونس، ومثلت نواة الدولة الفلسطينية.

الأجهزة الأمنية الفلسطينية: قوى عسكرية نظامية تمارس نشاطات مختلفة من حفظ أمن المناطق الفلسطينية وحفظ النظام، وتتبع هذه الأجهزة إلى السلطة الوطنية الفلسطينية (سليمان، 2013).

الحرس الرئاسي: هو أحد الأجهزة الأمنية العاملة في قطاع الأمن الفلسطيني، تأسس في العام 1994 مع تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية، أخذت بعدها قدرات ومهام هذا الجهاز بالتطور حتى أصبح قوة النخبة في قوات الأمن الفلسطينية، ويعمل في إطار قوى الأمن الفلسطيني، ويتلقى تعليماته من رئيس الدولة مباشرة وتتمثل مهامه في توفير الأمن والحماية لرئيس دولة فلسطين والشخصيات الفلسطينية المهمة وأيضاً الزائرة والوفود والعمل على فرض الأمن وتطبيق القانون (الصفحة الرسمية للحرس الرئاسي).

ضابطات الحرس الرئاسي: يقصد بذلك العاملات في جهاز حرس الرئيس الخاص برتبة "ملازم أول"¹ من الرتب العسكرية، وعددهن (17) ضابطة من ضمن خريجي الفوج الأول لعام 2013 في جامعة الاستقلال الحكومية المختصة في مجال العلوم الأمنية والعسكرية والشرطية.

¹ ملازم أول: تعدّ ثاني رتبة للضباط نلي رتبة ملازم، وتأخذ شكل نجمتين تعلقان على كتف الضابط لمدة 4 سنوات، تليها رتبة نقيب بثلاث نجومات.

ملاحظة: كلمة "ضابط" غير دارج تأنيثها؛ لكونها -لقول بعض علماء اللغة- كلمة تصف مهنة كانت في بداية ممارستها مختصة بالذكور دون الإناث، لذلك توصف بالذكور حتى لو كانت المرأة تقوم بذلك العمل، فيقال عنها: ضابط، ورئيس، طيار... (أبو هوش، 2006). إلا أنها أصبحت مهنة مشتركة بين الرجل والمرأة، إذا يصح تأنيثها وأن يطلق صفة ضابطة على المرأة التي تحمل صفات تلك المهنة وتعمل بها مثيل الرجل.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

أناقش في هذا الفصل مباحث عدة تناولتها الدراسة الحالية، وتتمثل هذه المباحث في خلفية عن المرأة العربية والفلسطينية العاملة في المجال العسكري، والمراحل التاريخية لمشاركتها العسكرية، وطبيعة عمل المرأة في الأجهزة الأمنية ثم المفاهيم والأبعاد النظرية المفسرة لمشكلة الدراسة، كما أناقش الأدبيات التي تناولت المشكلات والتحديات التي تواجهها، إضافة إلى مراجعة الدراسات السابقة في هذا المجال والتعقيب عليها.

كما تتطرق الدراسة الراهنة من منظور النوع الاجتماعي كإطار تحليلي يكشف عن اللامساواة والتمييز بين الجنسين، وإطار نظري يؤكد منذ البداية على المنطلقات النظرية الآتية:

- مفهوم النوع الاجتماعي.

- العلاقة الجدلية بين مشاركة المرأة في سوق العمل، وتقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي.

- التمييز في الرتب الوظيفية وفي الأجور وحقوق العمل.

خلفية عن عمل المرأة في المجال العسكري

عرف مفهوم العمل النسائي الأمني في الدول العربية في بداية السبعينيات من القرن الماضي، حيث تعد الأردن والسودان وتونس والجزائر والبحرين وعمان والإمارات وقطر من الدول الرائدة في ميدان الشرطة النسائية. وتبين أن التجربة العربية في مجال الأمن تعدّ تجربة ناجحة للغاية، واتجهت العديد من الدول العربية خلال العقود الثلاثة الماضية نحو توظيف النساء في مختلف أجهزة العدالة الجنائية التي تهدف إلى المحافظة على سيادة القانون في المجتمع،

كالشرطة والجمارك والسجون، وتخصصت بعض الفتيات في التحليل الكيميائي لمختبرات الطب الشرعي (الحسيني، 1990).

لا يختلف المجتمع الفلسطيني كثيراً عن المجتمعات العربية الأخرى من حيث الموروث الثقافي والبنية الاجتماعية والاقتصادية، ولا يمكن رؤية مدى مشاركة المرأة الفلسطينية في الحياة السياسية والعامة وفي مواقف صنع القرار وتقلد المناصب العامة، إلا من خلال الغوص عميقاً في الظروف الاجتماعية التي تحيط بها. وإن كان الشعب الفلسطيني جزءاً لا يتجزأ من محيطه العربي فهذا لا ينفي عنه الخصوصية والفردية في ظل الظروف السياسية والاجتماعية التي يعيشها إذ لا يمكن مقارنة وضع مجتمع يعيش حالة من الاستقرار، - ولو نسبياً في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية- بمجتمع ما زال يرزح تحت الاحتلال، ولم تتحدد معالمه بصورتها الكاملة بعد، فقد عانت المرأة الفلسطينية من اضطهاد مزدوج: قومي بسبب الاحتلال الإسرائيلي، وجنسي؛ أي قائم على التمييز بين الجنسين. إلا أن هذا لم يمنعها من أن تكون جزءاً حيويًا من الحركة الوطنية الفلسطينية، بل إنها استغلت العملية النضالية ضد الاحتلال من أجل تحسين مواقعها؛ فأستت جمعياتها ومؤسساتها الخاصة منذ عشرينات القرن الماضي، ولعل الانطلاقة الحقيقية في مستوى مشاركة المرأة في الحياة السياسية حصلت بعد تشكيل منظمة التحرير الوطنية في العام 1964، والذي أعقبه تشكيل الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية (جبر، 2005).

مع قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية في العام 1994، تشكلت الأجهزة الأمنية، والتحت العديد من النساء في صفوف هذه الأجهزة للعمل في المهام الأمنية والعسكرية، إلا أن المرأة الفلسطينية واجهت العديد من الصعوبات: أبرزها فكرة المجتمع السلبية تجاه عملها الأمني والعسكري كاعتقادهم أنه يقتصر على الرجل؛ كونه عملاً يحتاج لخشونة (حسب رأيهم)، واعتقادهم أن طبيعة هذا العمل يفتح المجال أمام الانفتاح والاختلاط، لكن مع مرور الزمن أصبح العمل الأمني يأخذ صبغة إيجابية مقبولة لدى المجتمع إن كان عملاً في الشؤون الإدارية، لكن بعد ذلك استطاعت المرأة الفلسطينية أن تغير وجهة النظر السلبية؛ فالمرأة التي واجهت

الاحتلال وقاومت وشاركت الرجل، هي نفسها قادرة بمؤهلاتها وقدراتها على مواجهة أية فكرة تضعها دون الرجل. ولا يمكن تجاهل جهود المؤسسات الأهلية والحكومية ومؤسسات حقوق الإنسان والمواثيق الدولية تجاه المرأة الفلسطينية الرامية إلى إدماجها في الأجهزة الأمنية وتحقيق دورها إلى جانب الرجل، فيعدّ قرار مجلس الأمن "1325" الصادر في العام 2000 بشأن المرأة والأمن والسلام، من أهم المواثيق الدولية التي صادقت عليها دولة فلسطين، والتي دعت إلى دعم دور المرأة و تعزيزه في حفظ الأمن والسلام في الأجهزة الأمنية وقوات حفظ السلام الدوليين ومراعاة منظور النوع الاجتماعي في ذلك، ممّا شكل أساساً للانطلاق في مسارات المساواة والشراكة بين الجنسين ودافعاً لتشجيع وتوظيف أعداد أكبر من النساء في الأجهزة الأمنية الفلسطينية (عواد، 2010).

مراحل المشاركة العسكرية للمرأة الفلسطينية

شغلت النساء الفلسطينيات أدواراً بارزة على صعيد الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وساهم تتابع الاحتلال لفلسطين في إبراز دورها في النضال من أجل مختلف القضايا، ودورها البارز أيضاً في المجال العسكري في فترة الانتداب البريطاني والاحتلال الصهيوني، حيث توالى النكبات التي لحقت بمجتمعنا الفلسطيني وتتنوع مشاركة المرأة إلى جانب الرجل من أجل نيل الحرية والدفاع عن قضايا المرأة وحقوقها المشروعة. وعلى الرغم من بروز دورها إلا أنّها واجهت العديد من المعوقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية (اشتية، 2012)، والتي قد حدّت من دورها وعثرته في بعض المراحل التاريخية والتي كان من الضروري استعراضها لأهميتها في بلورة دور المرأة الفلسطينية، خاصة العسكري وما تعرضت له وواجهته.

تعددت أشكال مشاركة المرأة الفلسطينية وصورها في النضال الوطني، واختلفت اتساعاً وشمولاً بما كان يطرأ من تطورات على المجتمع العربي الفلسطيني منذ بداية الانتداب البريطاني والغزو الصهيوني حتى الآن، وبالمجمل يمكننا تحديد ثلاث مراحل نضالية شاركت المرأة الفلسطينية في كل منها بشكل وطريقة مختلفة، فالمرحلة الأولى تمثلت في مشاركتها منذ

الحرب العالمية الأولى وبداية الغزو الاستعماري الصهيوني حتى العام 1948، والمرحلة الثانية من عام النكبة 1948 حتى عام النكسة 1967، والثالثة ما بعد العام 1967 (الخليلي، 1977).

تجدر الإشارة إلى أن هذا التقسيم سائد لدى كل دارسي التاريخ الفلسطيني، وليس تقسيماً اعتبارياً، باعتبار نكبة 1948 ونكسة 1967 نقطتي فصل بين المراحل الثلاث، ورغم ذلك هناك تداخل في المراحل، وانتهاء مرحلة ما لا يعني توقف تأثيرها على المراحل اللاحقة، خاصة ما يتعلق بالمرأة ومشاركتها في النضال؛ إذاً التقسيم هو تقسيم سياسي تبعاً لبعض الأحداث التي ميزت كل مرحلة عن الأخرى (الخليلي، 1977).

المشاركة العسكرية للمرأة الفلسطينية منذ الحرب العالمية الأولى ولغاية العام 1948

اتسم المجتمع الفلسطيني بأكمله في هذه المرحلة بطابع تقليدي ومحافظ قائم على عادات وأعراف تكبل المرأة وتتحكم بمكانتها، ويكاد دور المرأة في هذه المرحلة يقتصر على عمل المنزل، بالإضافة إلى عملها في الزراعة التي شكلت البنية الاقتصادية الرئيسة لمجتمعنا (عبد الهادي، 2007).

إن الانتداب البريطاني في قدومه إلى فلسطين لم يغير شيئاً على البنية التقليدية للمجتمع الفلسطيني، ولم يساهم الانتداب في إحداث أي تغييرات تنموية، بل وضع العراقيل أمام أي تطوير أو تحديث للصناعة الوطنية الفلسطينية، ذلك لخدمة العدو الصهيوني وسياسته في الأرض الفلسطينية بعد هجرتهم إليها (الخليلي، 1977).

كانت النساء في هذه المرحلة معزولات عن ما يدور من تطورات سياسية، وتعيش حالة من الجهل المطبق، بالتالي استحالتهن الواسعة في النضال الوطني (الخليلي، 1977)، وكانت بداية دورهن النضالي ضد الانتداب والهجرة الصهيونية تأخذ شكلين: الأول قيادة النساء اللواتي شكلن النخبة لكونهن متعلّقات ومنحدرات من عائلات كبيرة معظمها من المدن، وتمثل نشاطهن النضالي في الاحتجاجات وتنظيم المظاهرات ومتابعة أحوال المعتقلين لتلبية احتياجاتهم واحتياجات عائلاتهم في ظل الأوضاع السائدة في حينه، والشكل الثاني: نساء الريف اللواتي

ركّزَ على دعم الثوار وإطالة أمد الثورة المسلّحة، فساعدن في بناء الحواجز وإمداد المقاتلين بالغذاء في المناطق الجبلية ورصدهن لمواقع العدو وتحركاته، بالإضافة لدفاعهن عن موطنهن وعائلاتهن حتى برشق الحجارة، وأيضا المشاركة الفاعلة في المظاهرات الاحتجاجية والنشاطات العسكرية (جادالله، 2007).

رغم التقاليد والتعقيدات التي حددت نشاط النساء إلا أنهن شاركن بالقيام بأعمال عسكرية أخرى، كالمشاركة في المظاهرات التي عمّت فلسطين عام 1920 عند الاحتجاج على وعد بلفور، وقد شاركن أيضا في ثورة البراق عام 1929، فكان هنالك شهداء وشهيدات أمثال جميلة الأشقر وعائشة أبو حسن (جاد الله، 2007؛ عبد الهادي، 2007)، وبرز دور عسكري وميداني لعدد محدود من النساء اللواتي ارتدين زياً عسكرياً وقاتلن إلى جانب الثوار، وقدمن أيضاً المساندة لهم في نقل الأسلحة وتنظيفها وتعبئتها، كما وشاركن في إعداد وتوفير الطعام واللباس، لكنها كانت مشاركة غير فاعلة وتقتصر على حالات فردية (القيسي، 2012).

لم تلتحق المرأة الفلسطينية بالتنظيمات والأحزاب السياسية القائمة في هذه المرحلة، بل كان لها أطر وأشكال تنظيمية خاصة بها، ظهر معظمها كنشاطات نسوية عفوية، كالمؤتمرات العامة، والجمعيات النسوية، وتشكيل بعض اللجان، كما أسست أول اتحاد نسائي فلسطيني لتنظيم التظاهرات ضد الانتداب (الخليلي، 1977).

كان للجمعيات واللجان النسوية أهدافٌ تسعى من خلالها إلى النهوض بالنساء وإشراكهن بالعمل السياسي والنضالي والعسكري، كجمعية النهضة النسائية التي هدفت إلى جمع التبرعات لشراء الأسلحة للثوار والمناضلين ومساعدة الأسر المتضررة، وتشكلت لجان السيدات العربيات التي اهتمت بتغليب المطالب الوطنية على أي مطالب أخرى متعلقة بتحرير المرأة الفلسطينية، كما بلورت أهدافها نحو مشاركة الرجل الفلسطيني بنضاله ضد الانتداب والاستيطان (جاد الله، 2007؛ عبد الهادي، 2007).

تشكلت أيضا في العام 1936 لجنة نسائية في جنين باسم "لجنة فتيات جنين"، هدفها تنظيم المظاهرات والعمل على إعداد الخطابات الوطنية وإلقائها، وجمع التبرعات للجنة العربية

العليا في القدس، وفي العام 1942، تأسست جمعية التضامن النسائي في يافا والقدس، وتمثل نشاطها في تشكيل فرق التمريض والإسعافات والمشاركة مع المجاهدين ضد الإنجليز والمستوطنين، إضافة لمنظمات نسائية سرية كجمعية "زهرة الأقحوان" التي أسستها مهيبه خورشي في العام 1948، التي تشكلت من فرقة نسوية للتمريض تجندت عضواتها لمرافقة الثوار وتزويدهم بالأسلحة واستحققتن معظمهن أوسمة حصلن عليها من الحكومة السورية في ذلك الحين تقديراً لعملهن (عبد الهادي، 2007).

وقعت معارك عنيفة وضارية بين الثوار الفلسطينيين والجيش البريطاني والصهاينة في ثورة 1936، وهنا ظهرت مشاركة بارزة لبضع نساء فلسطينيات في النضال المسلح، حيث أصيب بعضهن بجراح خطيرة كما استشهد البعض في المعارك (القيسي، 2012) أمثال الشهيدة فاطمة غزال التي استشهدت في معركة "وادي عزون" بين جنود الاحتلال والثوار الفلسطينيين في تاريخ 1936/6/26 (القطب، 2012).

مع قرار التقسيم في العام 1947 خرجت المرأة الفلسطينية وناضلت إلى جانب الرجل ضد الاستعمار الصهيوني والانتداب البريطاني الذي غرسهم في الأرض الفلسطينية واقتلع أصحابها منها، فشاركت الرجال في بناء الخنادق وتشكيل الفرق الطبية والجمعيات الخيرية الفلسطينية في معظم المدن الفلسطينية (عبد الهادي، 2005).

المشاركة العسكرية للمرأة الفلسطينية من 1948 إلى 1967

طرأت تغييرات واسعة على بنية المجتمع الفلسطيني؛ ذلك لقيام الكيان الصهيوني على أرض فلسطين، واقتلاع غالبية الشعب من أرضه وتشريدتها، فوجد أكثر من 900 ألف نسمة من الفلسطينيين بعد عام 1948 أنفسهم بلا مأوى وبلا أي مصدر رزق ثابت، يعيشون حالة الشتات لتواجدهم في أكثر من مكان، في فلسطين المحتلة- خاصة الضفة الغربية، وغزة- وفي الأردن، وسوريا، ولبنان من الأقطار العربية المجاورة، وتأثر من بقي من الفلسطينيين مقيماً على أرضه غير المحتلة بموجة التهجير وسياسة الإلحاق السياسي، حيث ألحقت الضفة الغربية بالنظام

الهاشمي في شرق الأردن، وقطاع غزة وضع تحت الإدارة المصرية، ومن بقوا في فلسطين المحتلة خضعوا بشكل مباشر للحكم العسكري الإسرائيلي (الخليلي، 1977).

انعكست هذه التغييرات الواسعة على البنية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الفلسطيني، وعملت على تفتيتها، مما انعكس على وضع المرأة فيه، وذلك لتأثرها وعيشها هول النكبة وعمق المأساة عند فقدانها الأرض والبيت، فشعرت بالانتماء إلى الوطن كأبي رجل وأدركت أن النضال بصوره المختلفة هو ما سيعيد الوطن (الخليلي، 1977).

لم يظهر للمرأة الفلسطينية نشاط عسكري بحت ودور فاعل في الحركة الوطنية الفلسطينية، خاصة قبل تأسيس منظمة التحرير الفلسطينية، وتركزت نشاطاتها في العمل السياسي، كعقد المؤتمرات والخروج في التظاهرات والاعتصامات، والعمل الاجتماعي كتشكيل الجمعيات والمؤسسات النسوية التي أبدت اهتمامها بتخفيف ما نتج عن الهجرة الفلسطينية (القيسي، 2012؛ القطب، 2012).

كان اشترك النساء في النشاطات الثورية أرقى وأعم في هذه المرحلة عن المرحلة السابقة، لكنها بقيت حالة طلائعية ومحصورة بالنساء اللواتي نشأن في عائلات لها تاريخها النضالي والوطني، أما النساء الأخريات فشاركن في فترات المد الوطني والهبات الجماهيرية، كالمشاركة في التظاهرات التي جمعت النساء بفئاتهن المختلفة، وكانت التظاهرات الشكل النضالي الوحيد الذي جمع الجماهير النسائية بشكل واسع في النشاط الوطني، وبشكل عام أبدت النساء اندفاعاً نحو العمل الثوري إن أتيح لهن ذلك، كما كانت كفاءتهن ومقدرتهن لا تقل عن أي من المناضلين الرجال، وأثبت ذلك في نضالهن الوطني في التجمعات العربية الفلسطينية في أقطار اللجوء، رغم تفاوت هذه التجمعات واختلافها في عملية النضال الثوري في كل مجتمع؛ فنضال المرأة الفلسطينية في الساحات الأردنية يعدُّ تجربة ناجحة وواضحة عن تجربتها في أي قطر عربي آخر؛ لأن هذه التجربة أوجدت نوعيات جديدة من المناضلات اللواتي أبرزن فعاليتهن في الثورة في المراحل اللاحقة، في حين كان النشاط الثوري للنساء في غزة ضئيلاً مقارنة بنشاطها في الأردن، واقتصر في معظمه على الجمعيات النسائية الخيرية، أما في سوريا

ولبنان فشاركت المرأة الفلسطينية في النشاطات والتنظيمات السياسية، كما شاركت في الهبات الجماهيرية ضد الأحلاف الاستعمارية وسياسة التوطين للأجئيين. أما في فلسطين المحتلة فقد أبدى الشعب الفلسطيني تضامنه القوي مع نضالات الشعب في الخارج كما ناضل ضد السياسات التعسفية للصهيونية التي حددت إطارات العمل الوطني وقيدته؛ فحرمت السلطات الصهيونية أي نشاط يتعارض أو يهدد سياستها ووجودها (الخليلي، 1977).

اتسع دور النساء الفلسطينيات ونشاطهن، ليشمل توفير الخدمات في ظل غياب الدولة وخدماتها، فكان لها دور محوري في الحفاظ على تماسك الهوية الوطنية والانتماء إلى الوطن وحق العودة وتأجيج المشاعر الوطنية، وكان لنشاطهن ذلك دور في التمهيد لتوحيد جهود النساء لتطوير آليات أخرى للعمل والأنشطة بما يخدم أهدافها على المدى البعيد (اشتية، 2012).

تعددت أشكال النشاط الثوري للمرأة الفلسطينية بتعدد مهامها النضالية، وبالعموم، تمثلت النشاطات الثورية والوطنية بتشكيل الجمعيات والنوادي النسائية التي اهتمت بالنشاطات الاجتماعية وتقديم الخدمات للأسر الفلسطينية التي تشردت وما زالت تعاني بسبب النكبة، ولم يكن لها نشاطات سياسية محددة وواضحة، واتسمت بأنها جمعيات خيرية باستثناء القلة القليلة منها، ومن هذه الجمعيات: جمعية الاتحاد النسائي العربي، وجمعية إنعاش الأسرة وغيرها. أما بالنسبة للعمل النقابي النسوي، فكان من النشاطات التي ظهرت بشكل واضح بعد الإعلان عن قيام منظمة التحرير الفلسطينية، حينها تشكلت عدة اتحادات ومؤسسات نقابية فلسطينية، كما التحقت المرأة الفلسطينية في الأحزاب العربية من حركة القوميين العرب وبعث وأحزاب شيوعية، للدفاع عن قضيتها الوطنية، فانخرطت النساء في العمل الحزبي، لكن نسبة استقطابهن لهذه الأحزاب قليلة جداً، بالتالي لم تقدم لها الأحزاب الشيء الكثير، لكن كان هناك نتيجة مهمة لانخراط المرأة الفلسطينية في العمل الحزبي وهو تكوين كوادر نسائية أدت دوراً قيادياً وطلائعياً في المرحلة التالية أي بعد العام 1967 (الخليلي، 1977).

إن ولادة منظمة التحرير الفلسطينية في العام 1964 على يد بعض الشخصيات الفلسطينية، عزز من دور المرأة الفلسطينية النضالي وفتح شكلاً جديداً للنضال، حيث شاركت

الرجل في مجالات العمل التنظيمي والنضالي (مخلاتي، 2015)، فدخلت المنظمة ومؤسساتها وانتسبت إلى الأحزاب السياسية التابعة للمنظمة كحركة التحرير الوطني الفلسطيني (فتح) والجبهة العربية لتحرير فلسطين (القيسي، 2012)، وتدرّبت النساء الفلسطينيات عندما دخلن منظمة التحرير الفلسطينية في تلك الفترة على السلاح والمتفجرات، كما شاركن في التظاهرات وتوزيع المنشورات وإقامة الندوات وتنظيم الإضرابات، واستشهد العديد منهن، كان ذلك النشاط حتى العام 1967 (القيسي، 2012).

إن ما يميز هذه المرحلة عن غيرها من المراحل السابقة، هو اندماج النساء -ولو بنسب قليلة- وانتسابهن إلى الأحزاب والحركات الوطنية ومشاركتهن بشكل فعلي في التنظيمات السياسية والعسكرية الفلسطينية، وهذا ما لم تعهده نساء فلسطين من قبل، وساعدت على ذلك صلة القرابة التي جمعت بين معظم المنتسبات وبعض أعضاء منظمة التحرير على الخصوص (القطب، 2012).

لقد زار أحمد الشقيري بصفته أول رئيس لمنظمة التحرير الفلسطينية النساء الملتحقات بالعمل السياسي والتنظيمي في المنظمة، وعقد تحت لواء منظمة التحرير الفلسطينية المؤتمر العام للمرأة في القدس في 15/ تموز/ 1965 وتم إنشاء الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية (القطب، 2012).

بعد عام من افتتاح الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية أي في العام 1966، أغلقت لعدم سماح الأردن بتثبيت أقدام المنظمة في الضفة الغربية (القطب، 2012)، كما وقامت السلطات الأردنية بإغلاق باقي مقرات منظمة التحرير، فأتجهت النساء حينها للعمل السري، فمارسن نشاطهن في بيوت الصديقات ومن خلال بعض الجمعيات الخيرية، وكان أثر الاتحاد العام محدوداً بالنسبة للدور النضالي للمرأة ولم يستطع تحريرها من واقعها القائم (جاد الله، 2007).

المشاركة العسكرية للمرأة الفلسطينية من 1967 إلى 1993

لا يمكن عزل المرأة الفلسطينية وتجربتها بالثورة الفلسطينية عن واقع المرأة نفسها في المجتمع الفلسطيني وعن واقع الثورة الفلسطينية؛ فأعاق العديد من العوامل محاولات المرأة

الفلسطينية في النضال بشكله الواسع والفاعل في الفترة بين العام 1948 إلى العام 1967، وأهم هذه العوامل هو غياب الشخصية الوطنية الفلسطينية ومحاولات طمس ظهورها أو تبيدها، وبالتالي لم يكن أمام أعداد ضئيلة من النساء سوى الانخراط في العمل الوطني المتاح لهن؛ كالدخول في الأحزاب السياسية والقيام بالنشاطات الاجتماعية، لكن تغير الحال في مطلع الستينيات، في ذلك الحين، بدأت الدعوة إلى ضرورة وجود شخصية وطنية فلسطينية وإبرازها خاصة مع تقاعس الدول العربية عن مواجهة الخطر الصهيوني، فظهرت شخصيات ومنظمات وطنية فلسطينية شعارها الكفاح المسلح لتحرير الوطن، كحركة التحرير الوطني الفلسطيني (فتح)، والجبهة الشعبية لتحرير فلسطين، وغيرها من منظمات المقاومة (الخليبي، 1977).

كان النشاط النضالي آنذاك (1965-1967) سرياً، حتى هزيمة حزيران في العام 1967، ولم يبرز في حينه دور خاص أو مميز للنساء عن المراحل السابقة، لكن بعد هزيمة حزيران اتسعت مجالات النضال أمام المرأة الفلسطينية رغم وجود عدة عوائق اجتماعية وسياسية ولكنها وقفت أمامها واخترقتها (الخليبي، 1977).

ترتب على هزيمة حزيران احتلال العدو الصهيوني لما تبقى من أرض فلسطين (الضفة الغربية وغزة) وتشريد الآلاف من الفلسطينيين، فاشتد النضال المسلح ضد العدو وسياسته بشكل علني، واشتركت نساء فلسطين في العصيان المدني الذي عمّ عقب الهزيمة، فشهدت الأعوام 1967 و1968 و1969 اعتصامات نسوية وإضرابات مما أدى إلى اعتقال العديد منهن وإبعادهن، كما شارك العديد منهن في العمليات العسكرية والتخطيط لها وتنفيذها، إضافة إلى التدريبات العسكرية؛ كالتدريب على صناعة المتفجرات وتدمير مواقع العدو، الأمر الذي أدى إلى استشهاد العديد من المناضلات (جاد الله، 2007)، ولا يمكننا أن ننسى ما قدمته الشهيذة دلال المغربي وهي واحدة من أشهر المناضلات اللواتي تلقين دروساً ودورات عسكرية خلال انضمامهن للثوار، فلم تبخل دلال بروحها التي قدمتها في عملية عسكرية فدائية (عملية الساحل) في تاريخ 14/ مارس/ 1978 (القيسي، 2012).

اتسمت هذه المرحلة بتنوع أشكال النضال وتعددتها، ومشاركة شبه نشطة للنساء بالمقارنة بالمرحلتين السابقتين، فشاركت المرأة الفلسطينية في النضالات السياسية والعسكرية التي تتطلب سرية العمل في ذلك الحين، كما ساهمت في النضال العلني المسلح وغير المسلح، وانخرطت في منظمات المقاومة على اختلافها، وبرز العديد من النساء المناضلات وأثبتن مدى قدراتهن وكفاءتهن، فظهرت صورة المرأة الأم التي تحث أبناءها على النضال، والمرأة المقاتلة التي حملت حقائب الموت إلى أماكن تجمع العدو، ونقلت السلاح والمتفجرات، وظهرت أيضاً صورة المرأة المنظمة التي قادت عدة خلايا تنظيمية وشاركت في النشاطات الوطنية، إضافة لصورة المرأة المحرصة والداعية السياسية والمرأة المسعفة، ولم يكن هذا نضال محصوراً في الأرض المحتلة، بل شوهد في الأردن في فترات النهوض الوطني (1967-1970)، وفي الساحة اللبنانية عندما فرض النضال الوطني علنيته، فتضاعف دورها النضالي والعسكري بعد العام 1973 إبان الحرب الأهلية الوطنية في لبنان (الخليبي، 1977).

في فترة السبعينات، اتسع مجال التنسيق بين الجمعيات والمؤسسات النسوية كما ازداد عددها، وأصبحت المساعدات الخيرية والإنسانية سبيلاً لها إلى جانب النضال ضد الاحتلال، وفي بداية العام 1978 تشكلت حركة نسائية قوية تهدف إلى تحقيق التحرر الاجتماعي والسياسي، أطلق عليها اسم (اتحادات اللجان النسوية) وتنتهج في فكرها واستراتيجيتها فكر منظمة التحرير الفلسطينية واستراتيجيتها، وتبلور دور المرأة الفلسطينية وبرز بوضوح من خلال الحركة النسوية التي شاركت في المقاومة والنضال إلى جانب شريكها الرجل كما التزمت بقرارات الحركة الوطنية (قطب، 2012).

تفجرت الانتفاضة الأولى في العام 1987، وكانت فعلاً شعبياً بامتياز، شاركت فيه الجماهير الفلسطينية رجالاً ونساء، واتسمت الفترة الأولى من الانتفاضة بحجم مشاركة كبير للنساء وشملت جميع الفئات النسوية الفلسطينية، وأحدثت تغييرات فعلية على صعيد وعي المرأة بالدور السياسي والاجتماعي والاقتصادي (اشتية، 2012).

اتضح حجم مشاركة النساء في أعمال الانتفاضة من خلال أعداد النساء اللواتي سقطن شهيدات وجريحات وأسيرات في المعتقلات الإسرائيلية، وبلغ عدد الشهيدات منذ بداية الانتفاضة حتى العام 1990 (115) شهيدة وأكثر من (100) معتقلة (مخلاتي، 2015). كما اتضح دورها البارز في الجمعيات والاتحادات النسائية في أن تصل دولياً من خلال عضويتها في اللجنة الدولية للسلام والمتمثلة من خلال رئاسة اللجنة من قبل حنان عواد، ودعمت المرأة الفلسطينية في هذه المرحلة من القيادات الوطنية المحلية والعليا، وأثبتت نفسها من خلال تطوير اللجان الشعبية والعمل النسوي (القطب، 2012).

أما في أواخر العام 1989 فقدت الانتفاضة جماهيريتها نتيجة زيادة بطش الاحتلال وضرب اللجان الشعبية، فترجع العمل النسوي وأصبح عاجزاً عن تحقيق تطلعاته، كما أسهمت عوامل أخرى في تراجع كظهور بوادر الانقسام السياسي نتيجة قرارات المجلس الوطني الفلسطيني في العام 1988، وما نتج عن مؤتمر مدريد للسلام في العام 1991 وانعكاسه على وضعية الانتفاضة، إضافة لعوامل ذاتية أسهمت في تراجع دورهن بالأطر التي كانت تنضم إليها النساء (جاد الله، 2007).

المشاركة العسكرية للمرأة الفلسطينية من العام 1993 حتى الآن

أسفرت المفاوضات الفلسطينية الإسرائيلية عن تشكيل طواقم فنية لمؤتمر مدريد للسلام في العام 1991، ومن ضمنها تشكيل طاقم شؤون المرأة، وذلك بناءً على طلب النساء في منظمة التحرير الفلسطينية للمشاركة في وضع الخطط ورسم السياسات في المجالات المختلفة (قطب، 2012).

إن توقيع اتفاق أوسلو بين منظمة التحرير الفلسطينية وإسرائيل في العام 1993 نقل الوضع الفلسطيني إلى مرحلة جديدة، ومناخ جديد يمتلك بعض سمات الدولة، مما أدى إلى حالة شبه مستقرة في الفترة ما بين توقيع الاتفاق وانتفاضة الأقصى في العام 2000، فبدأت الحركة النسوية التطلع لأدوار جديدة بعد انقسامها بين مؤيد ومعارض للاتفاق، وخطت عدة خطوات

للتأثير على منظومة التشريعات والقوانين للكيان الفلسطيني الجديد، فحاولت الحركة النسوية بعدة طرق المشاركة في رسم السياسات وتبوء مواقع قيادية (جاد الله، 2007).

كانت تلك المحاولات بعد تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية في العام 1993 وإنشاء مؤسساتها الحكومية، فتوجهت إليها العديد من ناشطات الحركة النسوية والوطنية وتم استقطابهن في مختلف الوظائف في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية إلا أنّ هذه الوظائف لم ترتق إلى أدوار مهمة كأدوار الرجال، ولم ترتق إلى الطموح المأمول حينه (اشتية، 2012).

فكانت بداية مشاركة المرأة الفلسطينية وانتسابها للأجهزة الأمنية على الخصوص بسيطاً في بدايته، ومرتبباً بجهاز الشرطة، ومن ثم اندمجت المرأة في بقية الأجهزة الأمنية بشكل تدريجي عندما تم إنشاؤها وإعادة هيكليتها كجهاز المخابرات العامة والأمن الوقائي والأمن الوطني، وتم تحديد بعض الاستراتيجيات من أجل تحديد تطوير دور النساء في الأجهزة الأمنية وفقاً للاحتياج والسياسة العامة (مخلاتي، 2015).

وبهذا أرى كباحثة أن عمل المرأة ونشاطها في المجالات التي تتخذ طابعاً نضالياً وعسكرياً ووطنياً لم يكن وليد اللحظات الحديثة، بل تزامنت مشاركتها مع كل الصراعات والأوضاع التي توالى على شعبنا الفلسطيني التي ألزمت المرأة بالقيام بكل ما تستطيع لتكون مواطنة تشعر بكامل المسؤولية تجاه شعبها رغم كل التحديات التي واجهتها بداية من طباع تقليدية للمجتمع الفلسطيني بعاداته وتقاليده التي ترفض تواجدها في الميدان ونهاية باحتلال مارس كل أشكال الضغوطات على شعبنا سواء أكان رجالاً أم امرأة.

جهاز الحرس الرئاسي الفلسطيني

تأسس الجهاز الأمني المسمى بـ(القوة 17) في منتصف السبعينات في لبنان، وتعدّ القوة الخاصة المرافقة للرئيس الفلسطيني الراحل ياسر عرفات؛ ذلك لحمايته وغيره من قيادات منظمة التحرير الفلسطينية، التي تنقلت مع المقاومة الفلسطينية من بيروت إلى تونس ولاحقاً فلسطين، وتعتبر (القوة 17) أكثر الأجهزة الأمنية تجهيزاً وتدريباً، حيث تلقت الدعم من عدة دول أهمها

مصر والأردن من خلال تدريب عناصرها وتزويدها بالتجهيزات اللازمة كالسلاح، لكن مع قيام السلطة الوطنية الفلسطينية في العام 1994 أُعيد تنظيم الأجهزة الأمنية وتقليص عددها وفقاً للاتفاقيات التي توصلت إليها السلطة الوطنية الفلسطينية مع إسرائيل والتي صيغت من الولايات المتحدة، ونتج عن إعادة التنظيم دمج للقوة 17 مع كواد الحرس الرئاسي الذي حمل في بداية تأسيسه في العام 1994 اسم "حرس الرئيس الخاص" (خطاطبة، 2013).

أصبح جهاز الحرس الرئاسي بعد رحيل ياسر عرفات تابعاً للرئيس محمود عباس، ويتلقى تعليماته منه بشكل مباشر، ويرأسه حالياً اللواء منير الزعبي (شبكة الجزيرة الإعلامية).

يتشكل جهاز الحرس الرئاسي من عناصر عسكريين ومدنيين، يتم اختيارهم وفقاً لمعايير ومواصفات واختبارات خاصة يتم تحديدها والإعلان عنها تفصيلاً في حينه، كتناسب الطول مع الوزن، والتمتع باللياقة البدنية، وسرعة البديهة والقدرة على التحمل والسلوك الحسن، إضافة لعدة معايير أخرى، كما يتلقون بعد انتسابهم عدة دورات تدريبية تمنحهم الكفاءة والمهنية العالية كل حسب اختصاصه (مصطفى، 2017).

تتنوع التدريبات التي يتلقاها الرجال في جهاز الحرس الرئاسي إلى جانب النساء اللواتي انتسبن إليه مؤخراً في العام 2013، وتشتمل البرامج التدريبية على تدريبات بدنية، وتدريب على الرماية ومهاراتها، وتدريب على تنفيذ الاقتحامات ومحاكاة لاعتقال المطلوبين وغيرها من التدريبات الأمنية والعسكرية (صحيفة الحدث، 2015).

وفقاً لحديث مدير العلاقات العامة والإعلام في الحرس الرئاسي العميد غسان نمر إن "التدريبات تأتي في إطار استعدادات الحرس الرئاسي الدائمة للتدخل في ضبط الأمن في حال طلب منها" وأضاف "أن حرس الرئيس على استعداد للتدخل وحفظ النظام كونه مدرب وجاهز على تنفيذ مهام كبيرة" (صحيفة الحدث، 2015).

بذلك تتحدد مهامه الأولية في تأمين الحماية لرئيس السلطة الوطنية الفلسطينية ومرافقة الشخصيات الهامة وحمايتهم من أي خطر، كما يشكلون قوات إسناد وتدخل سريع لحل المشاكل اليومية وإدارة المعابر بالشراكة والتنسيق مع الأجهزة الأمنية الأخرى (مصطفى، 2017).

وأخذت مهام الحرس الرئاسي بالتطور والتوسع، فأوكلت إليه مهام إضافية؛ كتشكيل وحدات عسكرية جديدة لمكافحة الشغب والسيطرة على الوضع الأمني، ومصادرة السلاح غير القانوني في الأراضي التابعة أمنياً للسلطة الوطنية الفلسطينية؛ بهدف فرض سيادة القانون والنظام، بالتالي، تلخصت رسالته في توفير الحماية الكاملة لرئيس السلطة الوطنية الفلسطينية في الداخل والخارج، وتوفير الأمن والأمان للمواطنين بدرجة عالية من الكفاءة والانضباط العسكريين في إطار الشراكة مع مختلف الأجهزة الأمنية، وتحت مظلة القانون الأساسي الفلسطيني وقانون الخدمة العسكرية في قوى الأمن (الصفحة الرسمية للحرس الرئاسي).

كما أشرت في السابق، انتسبت النساء إلى جهاز الحرس الرئاسي في العام 2013، حيث أعلن الجهاز ضم (22) فتاة جامعية وهن خريجات عام 2013 من جامعة الاستقلال، والتي تعتبر أول جامعة أكاديمية أمنية فلسطينية، حيث تم ضمهن إلى صفوف العمل بتعليمات من الرئيس الفلسطيني محمود عباس، وأصبحن جزءاً من قوات النخبة في الحرس الرئاسي، وقد اعتبر جهاز الحرس الرئاسي أن انضمام العنصر النسائي لكوادره بادرة لتأكيد المساواة بين الجنسين في قوات الأمن الفلسطينية، وبذلك تشكلت أول وحدة نسائية في الحرس الخاص بالرئيس محمود عباس، ويعد الفصيل النسائي الأول من نوعه على مستوى الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وهو فصيل يتلقى تدريبات مكثفة ليكون قادراً على القيام بدوره جنباً إلى جنب مع ضباط وضباط صف الحرس الرئاسي في ميدان العمل العسكري بكفاءة عالية ونخبوية متميزة، توازي قدرات منتسبي الحرس الرئاسي الذين أثبتوا مهنتهم العالية في مختلف المجالات العسكرية والأمنية وفي كل ما يطلب منهم من مهمات لفرض القانون في الأراضي الفلسطينية (الحياة برس، 2016).

المفاهيم النظرية للدراسة

ارتكز هذا البحث على تفسير مشكلة الدراسة من خلال عدة أطر نظرية، منها البعد النظري للنوع الاجتماعي، النظريات النسوية ومن ثم النظرية الإدارية التنظيمية (النظرية البيروقراطية).

أولاً: البعد النظري للنوع الاجتماعي

اشترط مفهوم النوع الاجتماعي وجود مساواة بقيمة الأدوار التي يقوم بها كلا الجنسين، ومساواة في المكانة لكل منهما (الخياط،2015). وقد برز منظور النوع الاجتماعي كمنهجية تعكس قدرة أكثر اتساعاً وشمولية على تفسير الفجوة النوعية بين الرجل والمرأة في كل مجتمع في إطار ظروفه الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، ويعمل المنظور هذا كإطار تحليلي يوفر أدوات للكشف عن العلاقات غير المتكافئة بين الرجل والمرأة، وهذه الأدوات تساهم في تحديد حقوق الرجل والمرأة ومسؤولياتهما، والكشف عن التفاوت بين الجنسين من حيث قدرة كل منهما على اكتساب الموارد والسيطرة عليهما، ويكشف هذا المنظور عن التفاوت بين الجنسين في المشاركة في صنع القرار في الأسرة والمجتمع ومكان العمل (Cynthia,1998).

تعد أسس مفهوم النوع الاجتماعي بالأدوار المنوطة بشكل عام بالرجل والمرأة محدّدة من قبل عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية أكثر منها عوامل بيولوجية. وعليه يتم إعادة توزيع الأدوار بين الرجل والمرأة في المجتمع من منطلق مفهوم المشاركة وهو ما يؤدي إلى فائدة أكبر للمجتمع، ممّا يتيح الفرص المتكافئة للرجل والمرأة لاكتشاف قدرات كامنة فيهما وتمكينهما من مهارات تقيدهما في القيام بأدوار جديدة تعود بالنفع على المجتمع.

إن التحولات النوعية في المجتمع تعد من أهم العوامل التي تساعد على ارتفاع نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل بمجالاته المختلفة، إضافة إلى أنها تلعب دوراً مهماً في تصحيح الأفكار الخاطئة حول قدرة المرأة وإمكاناتها وفتح مجالات العمل أمامها لتختار الأنسب لها وفقاً لقدراتها وميولها من جانب، وحاجات المجتمع ومتطلبات العصر من جانب آخر ويكون ذلك في المجالات الحياتية كافة (Timmermann, 2005).

تقوم المرأة الفلسطينية بمجموعة من الأدوار الاجتماعية المتعددة كدورها الأكبر في الأسرة - من خلال عملية الإنجاب والتنشئة الاجتماعية وتوفير سبل الرعاية والحماية لأطفالها- ودورها كمسؤولة عن تدبير شؤون المنزل، وكذلك دورها كقوة إنتاجية (سعد،2004)، وكذلك عملها خارج المنزل وحصولها على دخل قد مكنها أيضاً من الاضطلاع بدور جديد باعتبارها

معيلاً للأسرة، وهو الدور الذي كان حكرًا على الرجل لعقود عدة، غير أن هذا الدور ما زال يواجه صعوبات وعراقيل تنعكس على المرأة العاملة؛ بسبب سيادة قيم تقليدية تجنح نحو تهميش دور المرأة (الرديعان، 2005)، وإحاقها فقط في أدوار تقليدية محددة من المجتمع وتوقعاته.

إن الحاجة إلى مفهوم النوع الاجتماعي في تقسيم الأعمال تعني الحاجة إلى مساواة النوع الاجتماعي التي تهدف إلى أن يقوم كل عمل على العدالة الجنسانية، بحيث لا يعاني أي من الرجل والمرأة من التمييز بكافة أشكاله. كما يكفل مفهوم النوع الاجتماعي وجود كل منهما على حد سواء في مجالات العمل كافة، دون مواجهة أحدهم لأية عقبات ناتجة عن التشكيلات الاجتماعية والصورة النمطية للأدوار، وهذا ما يظهر أهمية النظر إلى العمل الأمني والعسكري من منظور النوع الاجتماعي؛ لأنه يعد من الأعمال غير التقليدية الذي ترفضه العديد من المجتمعات لنسائهم وتبيحها للرجال، مما ولد عدم تكافؤ في ميزان القوى داخل العمل، هذا ما يلزم العمل على دمج مفهوم النوع الاجتماعي في سياسة العمل الأمني والعسكري، وأيضاً النظر إلى المؤسسات الأمنية والعسكرية من خلال فهم إطار تحليل النوع الاجتماعي، الذي يُعدّ أداة تحليلية تدرس المؤسسة الأمنية والعسكرية بعناصرها من منظور النوع الاجتماعي؛ لمعرفة وضع المؤسسة عند إعدادها للسياسات والاستراتيجيات التي يسير عليها العمل داخل المؤسسة.

تبحث أداة تحليل النوع الاجتماعي وتتفحص ما إذا كانت المؤسسة الأمنية والعسكرية داعمة لمفهوم النوع الاجتماعي القائمة على العدالة وتكافؤ الفرص على سبيل المثال: في عملية الاستقطاب للعمل، وتولي الرجال والنساء لمواقع صنع قرار والمواقع القيادية، وإضافة لفرص التطوير والتدريب وأيضاً طبيعة الأعمال الموكلة للرجال والنساء. بالتالي، هي أداة تدرس البيانات وتحللها لبيان الاحتياجات المطلوبة للحد من الفجوات القائمة على أساس النوع الاجتماعي؛ لتتمكن المؤسسة الأمنية والعسكرية من الاستفادة من قدرات الرجال والنساء، لتحقيق التنمية والوصول للعدالة وتكافؤ الفرص.

تكمن أهمية النوع الاجتماعي وتضمينه بشكل فعال في المؤسسات الأمنية والعسكرية من وجهة نظري كباحثة أيضاً في التغيير الإيجابي الذي سيحدثه، وعلى الخصوص في دعمه لتواجد

النساء داخل القطاع الأمني، وتحليله للتحديات التي تتعرض لها؛ فالنوع الاجتماعي يؤسس لوجود مشترك للرجال والنساء بشكل متكافئ، ويمكننا من تحديد احتياجات النساء والرجال داخل الأجهزة الأمنية، ولا يهدف إلى استبعاد الرجال وضدّهم بنقل مراكز القوة للنساء، بل إلى تعزيز دور النساء وإعطائهن بعض الخصوصية إلى جانب الرجال؛ كونهم من يسيطرون على هذا القطاع في الوقت الحالي؛ لذلك يهدف إلى النهوض بواقع النساء لدفعهن لهذه المهنة غير التقليدية وتثبيتهن بها بما يكفل مكانة مساوية للرجال مما يعزّز دورهم في تحقيق الأمن والسلام دون أي مظهر من مظاهر التمييز أو العنف المبني على النوع الاجتماعي. وتظهر المواثيق الدولية بمضمونها أهمية إدراج سياسة النوع الاجتماعي في مؤسسات الدولة -وعلى رأسها القطاع الأمني- وأهمية دمج النساء والفئات المهمشة لإشراكهن في تحقيق السلام والأمن؛ كاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 (CEDAW) ومؤتمر بكين لعام 1995 وقرار مجلس الأمن الدولي (1225) لعام 2000.

ثانياً: النظريات النسوية

إن كان هناك اتفاق ضمني على أهمية مشاركة المرأة في التنمية، فإن النظريات والتوجهات المختلفة التي تناولت مشاركة المرأة تناولتها من منظور مختلف عن الآخر ولم تتعامل بالطريقة نفسها مع كيفية مشاركة المرأة في التنمية وإدماجها، وما يعانیه سوق العمل الفلسطيني من تقسيم جندي حاد أفقياً وعمودياً، حيث توجد قطاعات ومهن محددة تتواجد فيها النساء، وتحديدًا في قطاع الخدمات وفي مهن محددة مثل التعليم والصحة. وأن هناك مجالات قليلة تستطيع النساء فيها صعود السلم الوظيفي، حيث تتركز أغلب الوظائف المتاحة للنساء في أدنى السلم الوظيفي وضمن المهن المساعدة ويقلّ عددهن بشكل جليّ في الإدارة العليا في أغلب القطاعات، إلى جانب التمييز في الأجور وفي التنافس على المهن وغيرها من القضايا ذات الحساسية للنوع الاجتماعي (ألفا العالمية للأبحاث والدراسات، 2009)، ولعل العمل في الأجهزة الأمنية ما زال من القطاعات التي يندر وجود المرأة فيها وتواجهها تحديات مختلفة.

لتفسير مشكلة الدراسة حاولت البحث في النظريات المختلفة، فوجدت إمكانية تفسير بعض جوانب مشكلة البحث في أربع نظريات نسوية وهي الليبرالية والراдикаلية والماركسية، ومن ثم نظرية وجهة النظر النسوية، إضافة للنظرية البيروقراطية والتي تنطبق على النظام العسكري، وتباينت هذه النظريات النسوية في تحليل وضع المرأة ومكانتها في المجتمعات والعمل، وناقشت العديد من التحديات التي تواجه النساء العاملات. وفيما يأتي عرض للنظريات وكيفية تفسيرها للمشكلة:

النظرية النسوية الليبرالية

نادت النسوية الليبرالية بالحقوق المدنية والسياسية للمرأة بشكل مساوٍ للرجل في إطار مجتمعات تمنح الذكور جميع الحقوق وتحرم الإناث منها (دلال، 2014). كما أن النسوية الليبرالية وجدت أن المشكلة تكمن في النظرة التاريخية للمرأة باعتبارها كائنًا عاطفيًا ضعيفًا جسديًا وغير عقلائي ليمارس أدواره كما الرجل في الحيزين: العام، والخاص مع التركيز على الحيز العام. وهذا ما تطلب قيام النسوية الليبرالية لإعادة تعريف أدوار الرجل والمرأة لتحقيق المساواة السياسية والاقتصادية والمجتمعية للتخلص من أشكال التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي كافةً (سالم والروط، 2008).

كما أنها تنتقد التفاوتات القائمة على الاختلافات البيولوجية بين الجنسين حيث ترى هذه النظرية أن التفاوتات ليست كبيرة بما يستدعي تأسيس اختلافات في الحقوق الخاصة بهما، ثم تكريس أنماط من التفاوتات المحففة بالمرأة مقارنة بما يحصل عليه الرجل مجتمعيًا. كما تدحض الترويج لهذه الاختلافات الذي ينتج التفاوتات الاجتماعية فتصبح مقبولة اجتماعيًا (عبدالعظيم، 2014).

هنالك العديد من القضايا التي ناقشتها هذه النظرية، كان أهمها الدور الإنجابي، فترى أنه دور مشترك، وتبعات هذا الدور تترتب على الرجل والمرأة كليهما، وإن ما ينتج من الدور الإنجابي من صعوبات وتحديات ناقشته النسوية الليبرالية من خلال توزيع الأدوار بين الرجل والمرأة باعتبارهما شركاء في هذا الدور.

كما ناقشت النظرية وضع المرأة في الحيز السياسي والاقتصادي والاجتماعي، فتناولت العديد من القضايا المختلفة كتغيير النظرة الدونية الاجتماعية للمرأة وقوانين العمل والإجازات وتنظيم إدارة البيت ورعاية الأطفال بما لا يشكل عبئاً على الرجل والمرأة. كما سعت إلى تحقيق المساواة والحرية الكاملة من خلال ما يسمى بالتمييز الإيجابي لصالح المرأة للقضاء على الإهمال التاريخي للمرأة وتقليص الفجوة بينهما حتى تتحقق المساواة مع الرجل (سالم والطرطوط، 2008).

تبين مما سبق أن من الأسس التي قامت عليها النظرية الليبرالية المناداة بتوفير الحقوق والحرية لأفراد الجماعات وبالذات للمرأة، والمساواة بتوزيع الأدوار بين الرجل والمرأة في العمل، والتخلص من التمييز بين الجنسين القائم على أساس النوع الاجتماعي، وتدعو النظرية الليبرالية إلى إعطاء المرأة حقوقها كاملة.

كما أن النظرية ناقشت الجوانب الاقتصادية والسياسية والقانونية لعمل المرأة التي تلامس بحثنا، حيث دعت إلى تغيير النظرة الدونية للمرأة وإنصافها اجتماعياً، وكذلك إعادة النظر في قوانين العمل الخاصة بالمرأة وذلك بما يتلاءم مع تكوينها الفسيولوجي. وهذا يرتبط ارتباطاً وثيقاً ببحثنا خاصة أن العمل العسكري والأمني ينظمه قانون الخدمة العسكرية الفلسطيني، وهذا القانون أصفه بأنه قانون ذكوري تمييزي أي أنه لا يتلاءم مع المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية كما يتلاءم مع الرجال في العمل ذاته، فيمنحه حقوقاً لا تمنح للمرأة، كحق الرجل في شمل عائلته في التأمين الصحي بينما المرأة لا يحق لها ضم أحد أفراد أسرتها، كما ناقشت النظرية الدور الإيجابي في القانون ومدى مراعاته لدور المرأة في الإنجاب، وكذلك تدعو النظرية إلى عدم التمييز في الجوانب الاقتصادية والعوائد المادية بين الرجل والمرأة وإنصاف المرأة وإعطائها حقوقها المادية كاملة غير منقوصة أسوة بالرجل وبهذا نجد النظرية منادية بحق العاملات في الأجهزة الأمنية بالمساواة الاقتصادية خاصة، وأن القانون لا يمنحهن نفس المزايا كقانون العلاوة الاجتماعية وغيره.

النظرية النسوية الراديكالية

قامت الحركة النسوية الراديكالية على مفهوم واحد هو أنّ النساء كلّهن في العالم أياً كانت جنسيتهن أو ديانتهن أو طبقتهم لديهن شيء مشترك وهو الانتماء إلى جماعة النساء، وهذا الشيء يفوق كل الاختلافات، ويؤكد على تماثل مواقفهم وتشبهها كنساء مهما كان هناك من فروق اقتصادية أو ثقافية (دلال، 2014).

تتخذ النسوية الراديكالية من الأبوية مفتاحاً حقيقياً لفهم البناءات الاجتماعية، ونعني بمصطلح الأبوية النظام الذي يقوم على علاقات القوة والهيمنة التي تخضع فيها مصالح المرأة لمصالح الرجل، وعلى الرغم من اختلاف طبيعة الحكم الأبوي وأوجهه المتعددة والمختلفة وبالتالي اختلاف التيارات النسوية والاتجاهات في الحركة النسوية الراديكالية إلا أنّ النسويات الراديكاليات يؤكدن على أن الرجال هم سبب اضطهاد النساء، وكل استغلال واضطهاد هو نابع من هيمنة ذكورية وتحكم الذكور بالأفكار والقيم والثقافة، بحيث أصبحت الأبوية طبيعة عالمية سائدة حتى في النظم المؤسسية التي تضطهد المرأة في العمل والتعليم والأسرة. فعلى سبيل المثال العمل يقسم على أساس الجنس وعملية الإنجاب مرتبطة فقط بالمرأة (جونز، 2010).

نلاحظ أنّ النسويات الراديكاليات اهتممن بالنظر إلى النساء لكونهن يشكلن طبقة أو نوعاً محكوماً بالعنف الواقع عليهن بالفعل، أو كونهن مهددات بالعنف؛ وذلك يعود وبشكل أساسي بنظرهن إلى النظام الأبوي كما ذكرنا سابقاً، ومن ثم الرأسمالية التي تفضل الرجال وتجعلهم متغلغلين في مؤسسات المجتمع؛ لذا فإنّ اهتمامها وحلّها لمشاكل المرأة يكون بحلّ النظام الأبوي والرأسمالي وهدمه (شراقوي، 2014).

اختلفت الاتجاهات في النسوية الراديكالية فأصبحت نهراً ذا روافد متعددة فمنهم من اتخذ من الجنس محوراً له، ومنهم من ركز على النوع الاجتماعي، ومرة على الأمومة والتناسل، وأخرى اهتمت بانفصال النساء وتكوين مجتمع خاص بهن، لكن رغم ذلك كان الشيء المشترك بينهن هو التأكيد على الخصوصية الوجودية للنساء وعلى الفروقات بين المرأة

والرجل، لذلك ترى أن موقع المرأة مختلف عن الرجل من نواحٍ عدة بيولوجية واجتماعية وقيمة؛ لذلك يجب القيام بمحاربة المفاهيم السائدة وإعادة صياغتها وهي مفاهيم ذكورية لا تشمل المرأة: كالسياسة والفرد والمواطنة والحقوق وغيرها (سالم والطرطوط، 2008). كما أكدت على أهمية المساواة بين الجنسين وقمع سلطة وسيطرة الرجل على المرأة السائدة خاصة في أنساق العمل والتعليم (جونز، 2010).

تعتبر الراديكالية أن المرأة مضطهدة من الرجال، وتنتقد هذه النظرية الهيمنة الذكورية على المجتمعات والثقافات والقيم التي تقلل من مكانة المرأة وأدوارها في المجتمع، وعلى الرغم من حدة هذه النظرية وتطرفها في طرحها لقضايا المرأة والحلول المراد فإنني أراها متطرفة وغير واقعية؛ أرى أن ذلك يعود لتطرف النظام الذي يقوم عليه العالم المجحف لحقوق المرأة والساحق لها؛ خاصة أن النظرية الراديكالية تعتبر أن المرأة مهددة بالعنف، أو أن العنف واقع عليها فعلياً، وإن سبب هذا العنف هو النظام السلطوي الأبوي الذي يتلخص في القوة والاستحواذ الذكوري، وكذلك النظام الرأسمالي الذي يتركز في هيمنة الرجل على عنصر رأس المال بشقيه: المادي والبشري واستحواذ الرجال عليها. ولذلك تنعت النظرية بسمة النظرية المتطرفة وهذا في رأيي ما جعلها لا تكتسب تأييداً شعبياً كبيراً، لكنني أراها تلامس البحث؛ لأنها ناقشت -وبشكل غير مباشر- التمييز الواقع على المرأة العاملة بالأجهزة الأمنية: كالتمييز في القوانين التي تحكم سير العمل وما يتبعه من تمييز من الناحية الاقتصادية، وأيضاً ناقشت النظرية النظام الأبوي المتمثل في عادات وتقاليد ترفض وجود النساء في عمل ذكوري من وجهة نظرهم مما يجعل الرجل مهيمناً على المرأة في مجالات معينة ويتفوق عليها نظراً للعقبات التي تعترض طريقها إن خاضت مجالاً يحكمه الذكور.

النظرية النسوية الماركسية

تهدف الماركسية إلى تغيير الظروف المجحفة التي تواجه المرأة؛ وذلك من خلال تغيير أسس الاستغلال التي تتعرض لها؛ يعني ذلك أن النسوية الماركسية لا تسعى فقط إلى تحسين الظروف التي تعيشها المرأة، لكنها تسعى أيضاً إلى التخلص من النظم السياسية والاقتصادية

والاجتماعية التي تركز أسباب استغلالها، والتخلص من النظام الرأسمالي ذاته الذي تراه أساس الاستغلال وداعمه الرئيس، كما تركز على التمايزات الاجتماعية بين الرجال والنساء (عبد العظيم، 2014).

أرى بذلك أنّ النسوية الماركسية تؤكد أن تبعية المرأة واضطهادها ناتج عن النظام الرأسمالي واحتياجاته، فنمط الإنتاج الرأسمالي المتمثل في العلاقات الاقتصادية والسمات الفكرية له يؤدي إلى التمييز وعدم المساواة، ويعيق حياة المرأة المتعارضة مع الرجل ولا يحلّ ذلك إلا من خلال تحطيم الرأسمالية، وبالتالي ترى الماركسية أن تحرر المرأة والتخلص من قمعها يكون من خلال إلغاء التقسيم الطبقي في مجتمع، وليس السبب في وضعها هذا العلاقة بين الجنسين، وتوضح أكثر أن سبب وضعها المتدني من الناحية الاقتصادية والاجتماعية يعود إلى معاناتها في الحياة الأسرية الخاصة وعملها دون أجر في المنزل ممّا أدى إلى تبعيتها وتهميشها (جونز، 2010).

من وجهة نظري كباحثة -ومن خلال ما سبق- فإن النظرية الماركسية تنادي بألا تكون المرأة أسيرة للعمل المنزلي دون أجر بحيث لا يقيم عملها، وألا تكون تبعية المرأة الاقتصادية والمادية للرجل كما يحدث في قانون العداوة الاجتماعية، وأيضاً التأمين الصحي الذي لا تستطيع المرأة فيه أن تشمل غيرها من أسرتها، كما تدعو إلى تحطيم النظام الرأسمالي الذي هدر حقوق المرأة الاقتصادية وجعلها أسيرة لأسرتها وللرجل.

إضافة أنها تبرز اهتمامها بعمل المرأة خارج المنزل وظروفه وأن يكون لها دور اقتصادي مستقل عن الرجل، ودعت إلى المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة وعدم استغلال عمل المرأة وجهودها كونها امرأة؛ أي أنها تفتح آفاقاً لمكافحة الظلم الذي تتعرض له المرأة.

نظرية وجهة النظر النسوية (Feminist Standpoint Theory)

لقد ظهرت هذه النظرية في السبعينات من القرن الماضي: بداية من الماركسية النسوية والنظريات النسوية النقدية التي عملت في إطار الأنظمة العلمية الاجتماعية. تعتبر نظرية وجهة

النظر النسوية من أهم النظريات النقدية تأثيراً وجدلاً، حيث تقوم على ثلاث مبادئ أساسية: أولها أن المعرفة قائمة اجتماعياً، ثانيهما أن الجماعات المهمشة موجودة اجتماعياً بطريقة تجعلها أكثر دراية بشؤونها بحيث يمكن أن تتساءل عن قضايا لا يسألها غير المهمشين، ثالث هذه المبادئ أن البحث الذي يركّز على علاقات القوة بشكل خاص عليه أن يبدأ بحياة المهمشين (Bowell,2017).

يحاولون أصحاب هذا الاتجاه الكشف عن الانحيازات الجندرية التي سادت النقاشات حول قضايا المرأة؛ فيرون أن خبرة النساء تمكنهن من إنشاء منظور خاص بهن حول المسائل المختلفة وخاصة الاجتماعية (Robert & Keohane,1989). فهذه النظرية تهتم بالنقطة التي نرى فيها العالم من حولنا، وتهدف إلى تمكين المضطهدين من تطوير أوضاعهم وفهم مشاكلهم بحيث تكون النظرية صالحة للاستخدام لصالح المضطهدين من أجل تحسين ظروفهم.

لذلك فإن أتباع هذا الاتجاه يدعون إلى بناء المعرفة؛ وذلك بالارتكاز على الظروف المادية لتجارب النساء التي تعطي صورة أكثر اكتمالاً عن العالم؛ لأن النساء هن من عانين من التمييز والاضطهاد؛ فهن أكثر قدرة على فهمها من المصدر الأساس لاضطهادهن، فبإمكانهن الكشف عن تصورات مختلفة ودقيقة حول كيفية سير العالم والقواعد التي تحكمه، فهن أكثر قدرة على الكشف والتفكير والتعبير عن قضاياهم ومعالجتها، كما أن وجهة النظر النسوية تختلف عن النظريات النسوية الأخرى التي تنطلق من وضع المرأة العام وتحاول تغييره من خلال وضعها العام؛ فوجهة النظر النسوية تنظر للمرأة باعتبارها هي من تملك وجهة نظر خاصة بها، بحيث تمثل موقفاً أو معياراً محدداً عالي الخصوصية بجنس النساء؛ لأن العالم بمعارفه ومفاهيمه يستند إلى معيار ذكوري وخبرة ذكورية؛ لذلك كان لا بد من وجود وجهة نظر نسوية تعمل على التغيير خاصة العمل على تحطيم مركز السياسة العالمية التي تقوم على نظام أبوي الذي يعمل على تهميش دور المرأة (الطاهر،2015)، وبذلك فإن نظرية وجهة النظر النسوية تعنى بوجهة نظر الفرد نفسه التي تتشكل من تجاربه الاجتماعية والسياسية.

بناءً على ذلك، إن المرأة هي الأكثر قدرة على معرفة مشكلاتها وقضاياها الفردية من خلال ما عايشته من تجارب حية وأن أي تدخل من فرد آخر قد لا يعبر عن ما تريده هذه المرأة التي تعيش في وسط مختلف. بالتالي كل امرأة لها موقف معين ومعيار معين ترى منه الأشياء، وإن شعورها بأهمية مشكلة ما قد لا يشكل أي أهمية عند غيرها، كما أن كونها مضطهدة أو تقع تحت التهميش يعني ذلك أنها الأكثر وعياً من غير المضطهدين أو غير المهمشين. وهنا نرى أهمية هذه النظرية في بحثنا، فقد يكون هنالك صعوبة أو تحدٍ تشعر به العاملات في جهاز الحرس الرئاسي الفلسطيني لا يشعر به أحد غيرها - من الرجال - أو لا يعيشه، فالمكان الذي أوقف فيه أو الموقف الذي أعيشه يختلف عن الآخرين؛ وبالتالي أنا أرى الأمور من هذا المكان أو الموقف الذي أتواجد فيه. وهذا ما يشكل خصوصية لها أهمية كبيرة خلال البحث عن التحديات وحلولها التي ستتاسب مع مجتمع البحث وغيره من اللواتي عايشن مثل هذه التجارب؛ فالعاملات في الحرس الرئاسي هن الأكثر قدرة على تحديد التحديات التي يعانين منها في عملهن في المجال العسكري والأمني وليس غيرهن، وهذا ما يشكل نقطة قوة في معرفة وجهة نظرهن التي قد تكون مختلفة بينهن بخصوص موضوع البحث، ولذا أرى كباحثة أنّ هذه النظرية هي الأكثر مناسبة من بين النظريات النسوية لمناقشة نتائج البحث وتحليلها إلى جانب النظرية النسوية الليبرالية.

ثالثاً: النظرية الإدارية والتنظيمية

النظرية البيروقراطية

تم البحث في هذه النظرية؛ لكونها تركز على البيئة الداخلية للمؤسسات، وهي إحدى النظريات الإدارية والتنظيمية التي تنطبق على نظام العمل العسكري وتوضحه، فمصطلح البيروقراطية يعني قوة المكتب، وتعتبر النظرية البيروقراطية عن الشكل الهرمي للتدرج الوظيفي والعلاقات غير الشخصية والعقلانية والتنظيم؛ لذلك هي مرتبطة بتنظيم العمل وتقسيمه وتخصيصه (رشوان، 2004). كما أن البيروقراطية تدل على الرجال الجالسين خلف المكاتب

الحكومية والذين يمسكون السلطة بأيديهم، وتوسع المفهوم ليشمل المؤسسات على اختلافها، وهي نظرية تحكم سلوك أتباعها بمجموعة من الضوابط المقننة والجامدة (الأغا، 2008).

نستطيع القول - من خلال الإطلاع على خصائص النظرية البيروقراطية-: إنَّ النسق العسكري يتميز بالبيروقراطية ويتشابه معها، ومن هذه الخصائص هرمية المكتب والتفاعل عبر مجموعة من القوانين والأنظمة التي تحدد سلوكيات معيارية لجميع من هم في هذا النظام وعليهم فهمها واتباعها بانضباط حاد وصارم، إلى جانب تخصيص المهام وفق مواصفات فنية ومهارات تتناسب مع عمل المكتب، والموضوعية وتطبيق البعد القانوني على الجميع دون تمييز، وأخيراً الاستخدام المأجور؛ أي تقاضي العاملين أجراً مقابل عملهم وهذا يفرض تفرغهم الكامل للعمل (الأغا، 2008).

بالتالي، نستنتج أن العمل العسكري يتميز بالبيروقراطية حيث يعتمد العمل العسكري في إدارته وتنظيمه وتنفيذ واجباته وتوزيع مسؤولياته على هياكل عمودية وأفقيه للسلطة العسكرية وعلى التدرج الهرمي، ويعتمد- أيضاً- النسق العسكري على البناء (اللا شخصي) فالشرعية للمناصب وليس لمن يشغلها. وعند النظر إلى خصائص النظرية البيروقراطية يظهر التشابه بين النسق العسكري والبيروقراطية في الكثير من الأمور؛ كاستطاعة الأفراد العسكريين أن يتحركوا في السياق المهني من مسؤولية أقل إلى أكبر، والاعتماد على سلطة تقوم على الأقدمية والإنجاز الفني أو كليهما (رشوان، 2004).

يمكننا أيضاً أن نأخذ من الاستعداد للمعارك العسكرية والقتال مثلاً على مدى هذا التشابه حيث إنَّ عدم التأكد من مواعيد القتال باعتبار العسكرية وظيفة طارئة وليست روتينية؛ فتنظيم المعركة يحتاج أن يكون الأفراد العسكريون على استعداد وجاهزية كاملة وتنسيق دقيق وأحكام لا شخصية، وبالتالي البيروقراطية هي الشكل الأكثر النقاء وفعالية للتعامل مع هذه الظروف (الأغا، 2008).

تعد البيروقراطية من أهم مميزات العمل العسكري في المجتمعات، وبما أنها كذلك يعني أن أي مأخذ على النظرية يعتبر مأخذاً على النظام العسكري، وبالتالي على الأجهزة الأمنية ممّا

يؤثر على النساء في عملهن. فمثلاً البيروقراطية لم تراع الجوانب الإنسانية، وبالتالي النظام العسكري كذلك حيث إن هناك نساء عاملات في المجال العسكري وتسيطر عليهن بعض المسؤوليات التي لا يمكن أن يستغني عنها أي مجتمع من المجتمعات كالمسئولية المجتمعية، والحمل وفترة الرضاعة، والعديد من الأمور التي تعتبر اللبنة الأولى لبناء أي حضارة وأي مجتمع من المجتمعات. ولا يراعيها النظام العسكري المتصف بالصرامة وعدم المرونة.

كما أنه لو راجعنا خصائص النظرية البيروقراطية الأخرى والتي تنطبق على النسق العسكري فنرى أن هذا النظام يتسم بالحدة والصرامة في تطبيق القوانين والأنظمة المعمول بها، وهذا ينطبق على الأجهزة الأمنية التي من الممكن أن تكون هذه القوانين لا تحقق مبتغاها؛ لذلك قد يحاول البعض الخروج عن القانون وعدم الإنصات إليه مما قد يشكل بعض المشكلات، وكذلك الحال لخاصية تخصصية المهام الذي يستلزم تخصيصاً وظيفياً وفقاً لمواصفات ومهارات معينة وهذا قد يعرض مثلاً النساء العاملات في المجال العسكري إلى عدم القدرة على الحصول على مهمة معينة؛ كونهن مستبعدات من بعض التدريبات؛ لكونهن إناث؛ وبذلك يعتبرن غير مناسبات لشغل بعض الوظائف أو المهام، بالإضافة للاستخدام المأجور والتفرغ الكامل للعمل حيث إن ذلك قد يشكل صعوبة في قدرة العاملات في الأجهزة الأمنية على العمل في مجال آخر نظراً لبعض الظروف الاقتصادية، ومنع القانون من العمل المزدوج في المجال العسكري.

الدراسات السابقة

تمت مراجعة العديد من الدراسات والأدبيات المتعلقة بعمل المرأة بشكل عام، وتلك التي تبحث في المرأة وعملها العسكري بشكل خاص، فقد أشارت العديد من الدراسات أن لانخراط المرأة في سوق العمل في الأدوار غير التقليدية جوانب إيجابية جمّة (أحمد، 2016) وتشير أخرى إلى أن المرأة العاملة تجابه تحديات عدة؛ نتيجة لاتساع أدوارها الاجتماعية وتداخلها وتصارعها مما أثار على علاقتها مع ذاتها ومع الآخرين: الزوج والأبناء في المقام الأول، ثم علاقتها بالمجتمع (أفراد ومؤسسات وقيم وأعراف). فكثيراً ما تجد المرأة نفسها أمام مطالب وتوقعات متعددة واختيارات صعبة، قد تكون مستحيلة في بعض الأحيان (بومدين، 2017).

لقد وُلد العمل صعوبات ارتبطت في أكثريتها في قيامها بأكثر من دور في آن واحد، كما أنها مطالبة بالأداء الأمثل دون تقصير بأي دور، مما انعكس سلباً على سلامتها النفسية والاجتماعية، وأيضاً دافعتها للإنجاز نحو العمل؛ نتيجة محاولاتها المستمرة في التوفيق بين ما يتطلبه كل دور؛ بخاصة الدور الإيجابي الذي يفرض نفسه على المرأة العاملة (أحمد، 2016)، ويخلق صراعاً لديها في محاولة لجعل ظروف عملها مناسبة لظروفها خارجة؛ فتواجه ضغوطاً نتيجة لسوء توزيع الأدوار وتأثر علاقاتها العائلية: كالخلافات الزوجية نتيجة انشغالها بالعمل عن زوجها وأطفالها، أو بسبب غيرة زوجها من زملائها، إضافة إلى عدم التعاون بين أفراد الأسرة في أعمال المنزل، وعدم القدرة على التوفيق بين متطلبات العمل واحتياجات الأسرة الملقاة عليها دائماً خاصة بوجود الأطفال، كل ذلك يعد من أبرز التحديات التي تواجهها المرأة العاملة (عبداللطيف، 2007).

الحال لا يختلف في ميدان العمل، فقد أشار مصطفى (2008) أن أهم المشكلات التي تواجهها النساء العاملات هي أوضاع العمل نفسه، التي تعد من أكبر المعوقات في الوسط الداخلي في العمل، وينجم ذلك عن سياسة التمييز في الاستقطاب والاختيار والتعيين التي تستهدف في أغلبها الرجال دون النساء، وتجري العادة على استقطاب النساء لأنماط العمل التقليدي والموسوم بالنسوي، فتصنف الوظائف وفقاً للجنس، كالوظائف الإدارية، السكرتارية، والعلاقات العامة، كما أنها لا تعطى فرص التدريب والتطوير والترقية بصورة مكافئة لما يحصل عليه الرجل؛ مما يؤثر على مكانتها الوظيفية ويخلق الفجوة بينهما، خاصة إن كانت المرأة متزوجة بسبب عبء الالتزامات العائلية والظروف التي تمر بها نتيجة لذلك، وما يرافق فترات الحمل والولادة.

تبقى النساء أيضاً رهينة للمجتمع الذي يفرض عليها شكل مسيرتها الحياتية، بالعادات والتقاليد والأعراف التي تقييد حركتها وتمنعها من تحقيق مكانتها متجاهلاً ما تقدمه (pillay, 2001)، وأثبت أن بيئتنا العربية لم تستطع أن تخرج من عنق الزجاجية؛ فالتنشئة والثقافة الاجتماعية المتعلقة بعمل المرأة ما تزال غير إيجابية، وفي تناقض كبير مع الواقع رغم

إثبات المرأة نفسها في ميادين العمل التقليدية وغير التقليدية إلا أنها بقيت تواجه نقده ورفضه لأيّ خطوة جديدة لا تتماشى مع الصورة النمطية لعملها (الهاللي، 1999)، بالتالي أصبحت الثقافة السلبية موروثاً اجتماعياً مرسخاً وعرفاً تتأكد مشروعيته بواسطة التشريعات القانونية التي تدعم القهر الاجتماعي للمرأة، وتعطى الشرعية للعنف المبني على النوع الاجتماعي، الأمر الذي يحول دون قدرتها على ممارسة بعض أنواع المهن والوظائف (مصطفى، 2008؛ محافظة، والعواده، 2011) مما يقيد حريتها بتحديد مجرى حياتها وتحجيم دورها وإيكالها مهاماً دون مستوى إمكانياتها وقدراتها الفعلية (Camussi & Leccardi, 2005).

تناولت دراسات أخرى - عربية وأجنبية - جوانب محددة تعنى بعمل المرأة بشكل عام، وعملها في الأجهزة الأمنية بشكل خاص، واختلف الهدف من الدراسات في تناولها لعمل المرأة وخاصة العمل العسكري، كما اختلفت نتائج هذه الدراسات، فتطرقت العديد منها إلى عمل المرأة في الأجهزة الأمنية، كدراسة الشوا (2014) بعنوان: ظاهرة العاملات في مهن يسيطر عليها الرجال في لبنان هدفت إلى التعرف إلى ظاهرة العاملات في مهن يسيطر عليها الرجال مثل مهنة الشرطة كمهنة أمنية/ عسكرية وتحدي لغز العيب من خلال إعادة تشكيل الجندر، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن السبب وراء اختيار النساء لهذه الوظائف الأمنية هو الحاجة لمصدر دخل في المقام الأول، وأشارت أخريات إلى أنهن أحبين هذه الأنواع من الوظائف، وذكرت أخريات أنهن أحبين هذه المهن لتحدي الأفكار الذكورية السائدة في المجتمع، وتوصلت إلى أن العقبات التي تواجههن تمثلت في التمييز في المؤسسات والعادات وتوقعات المجتمع لدور المرأة التقليدي، وسياسات العمل التمييزية. ودراسة الشمري (2007) بعنوان: تقويم الأداء الوظيفي للعاملات في الأجهزة الأمنية في السعودية. حيث أجريت على إدارات الجوازات في مدينة الرياض وهدفت الدراسة لمعرفة مدى فعالية العلاقات المهنية لموظفة الجوازات مع المراجعات، ومع رؤسائها، ومع زملائها. وهدفت أيضاً التعرف إلى مشكلات الأداء الوظيفي لموظفات الجوازات، والتعرف على الحلول المقترحة من قبل المبحوثين لرفع مستوى الأداء، والتغلب على تلك المشكلات. وكان من أهم نتائج الدراسة: ترتبت أنواع مشكلات الأداء الوظيفي لموظفات الجوازات حسب درجة الموافقة على وجودها من وجهة نظر الموظفين وبترتيب تنازلي من المعوق الأبرز

وجوداً إلى الأقل كالاتي: المشكلات المتعلقة بنظام الخدمة، وباتجاه وافق على وجود هذا المعوق، ثم المشكلات المتعلقة بظروف العمل البيئية، ثم المتعلقة بطبيعة العمل، ثم المشكلات الاجتماعية، ثم الإدارية، وباتجاه حيادي نحو هذه المشكلات الأربعة الأخيرة.

هناك أيضاً دراسة سوزا (Sousa,2008) بعنوان: اختلاف النوع الاجتماعي في تقييم موظفي الشرطة لأعمال الشرطة في الولايات المتحدة. وهدفت الدراسة إلى التعرف على اختلافات النوع الاجتماعي في تقييم عمل ضباط الشرطة من خلال دراسة استطلاعية عن الرضا الوظيفي في مكان العمل في الشرطة ووكالات الشرطة في جميع أنحاء الولايات المتحدة، والتعرف إلى التحديات المتعلقة بتقدم الضابطات ضمن الهيكل التنظيمي، وتعرض هذه الدراسة استطلاعاً قامت به إدارة شرطة لاس فيغاس، وقد تم تصميمه لتحديد آراء الضباط حول الرضا الوظيفي والتقدم المهني، وتقرن الاستطلاعات بين استجابات الضباط الذكور والإناث. وأشارت هذه الدراسة في نتائجها أن هناك العديد من الاختلافات في الرأي بين الضباط الذكور والضابطات الإناث، فيظهر الضباط عموماً سعادة بوظائفهم ومهامهم بالإضافة إلى ذلك، ومع وجود استثناءات قليلة، الضابطات عموماً ممثلة تمثيلاً جيداً في هيكل الرتب والمهام التي تعتبر ذات قيمة عالية داخل الإدارة من حيث التقدم الوظيفي بالتوافق مع الأبحاث السابقة، تعكس الاختلافات بين الضباط الذكور والضابطات الإناث على حد سواء الجوانب الداخلية والخارجية لعمل الشرطة.

وأجريت دراستان حول وجهة النظر في عمل المرأة في الأجهزة الأمنية كدراسة المخلاتي (2015) بعنوان: اتجاهات طالبات جامعة النجاح الوطنية للعمل في الأجهزة الأمنية في فلسطين التي هدفت إلى التعرف على قياس مدى الرغبة والتوجهات نحو عمل الفتيات الجامعيات في الأجهزة الفلسطينية بالضفة الغربية، وتوصلت الباحثة إلى أن هناك توجهاً إيجابياً لدى طالبات جامعة النجاح نحو العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؛ يعزى ذلك إلى مستويات التعليم والوعي لدى الطالبات، وأوصت الدراسة بضرورة الحد من المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية الخاصة بالعمل والإدارة والمعاملة، والتخلص من الروتين والجمود في الهيكليات والمسؤوليات الإدارية.

أما دراسة الزبيدي؛ والحمادي (2012) كانت بعنوان: الاتجاهات نحو عمل المرأة في المجال العسكري في الإمارات العربية المتحدة، وهدفت الدراسة إلى معرفة المكونات العملية للاتجاه نحو عمل المرأة في المجال العسكري، ومعرفة مستوى الاتجاه نحو عمل المرأة في المجال العسكري، وتوصلت الدراسة إلى أن نتائج التحليل العاملي الاستكشافي أظهرت أن خمسة العوامل هي: نظرة المجتمع للمرأة، وعمل المرأة في المجال العسكري، والأدوار الأخرى للمرأة، ودور المرأة في العمل العسكري، والجانب المادي لعمل المرأة، أما مستوى الاتجاه نحو عمل المرأة في المجال العسكري فقد كان سالباً في العوامل الخمسة، وأما دلالة الفروق وفقاً لمتغيري الجنس وموقع العمل فقد كانت الفروق دالة في متغير الجنس لصالح الذكور في محورين، ودالة كذلك في التفاعل الثنائي لمصلحة الطلبة الذكور العاملين في الجيش.

بحثت- من جانب آخر- عدة دراسات في التحديات التي تواجهها المرأة العاملة كدراسة ميتال وآخرون (Mittal, et al. 2015) بعنوان: التحديات التي تواجهها المرأة العاملة في مكان العمل والأسرة والمجتمع في الهند التي هدفت إلى التعرف على التحديات التي تواجهها العاملات في مقر العمل، وداخل نطاق الأسرة والمجتمع، وأبرز القضايا، وأثر الوسائل الإصلاحية. كما هدفت إلى تدليل العوائق والتحديات التي تواجه النساء في مقر عملهن ومنها العوامل البيئية والمؤثرات الاجتماعية والثقافية، وعلاقة الرئيس بمرؤوسيه. وخلصت الدراسة إلى أن المرأة على اختلاف مناصبها تتعرض لضغوطات وعوائق في مقر عملها، حيث تواجه الغالبية العظمى من النساء العاملات في نطاق الوظائف الحكومية المعاملة التعسفية وتمديد ساعات العمل الرسمية، وقلة الإجازات، علاوة على انخفاض أجورهن وانعدام الأمان؛ نظراً لأن غالبية العاملين في السلك الحكومي هم من الرجال. أما عن نساء الطبقة المتوسطة فإنهن يجدن أنفسهن فريسة لمتطلبات عديدة تعيق من مقدرتهن على التوفيق بين التزاماتهن الأسرية من جهة والتزاماتهن المجتمعية من جهة أخرى، وعلى صعيد آخر تجد سيدات الطبقات الأوفر حظاً أنفسهن تجاه مسؤولية أكبر من أجل تنظيم ساعات عملهن الحرة. وأوصت الباحثتان بضرورة ضمان ألا تعمل النساء لساعات متأخرة إلا في حالات آمنة وضمان مشاركة المرأة في المستويات الإدارية كافة.

في المقابل، دراسة عبد الواحد (2014) بعنوان: معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في الوزارات الفلسطينية في فلسطين. ركزت على التعرف إلى المعوقات التي تواجه الموظفات وتمنعهن من ممارسة الدور القيادي في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك منافسة غير عادلة بين الرجل والمرأة على الوظيفة والترقية تحول دون وصول المرأة إلى المواقع الإدارية المتقدمة، وقلة التشريعات والقوانين الخاصة بالحوافز المشجعة لعمل المرأة. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على المساواة بين الرجل والمرأة في المنافسة وفقاً لمبدأ الكفاءة والقدرات، ووضع قانون يضمن حصة نسائية جيدة في المناصب العليا لضمان تمثيلها بشكل قوي من خلال تشريع يضمن ذلك.

وأجريت دراسة زو وآخرين (Zhu, et al. 2012) بعنوان: التحديات والمخاطر التي تواجهها النساء العاملات في المنظمات الحكومية: نظرة من البلدان الآسيوية، وهدفت الدراسة إلى التعرف إلى التحديات والمخاطر التي تواجهها العاملات في المؤسسات الحكومية في المناطق الشمالية في باكستان، وتشير نتائج الدراسة إلى أن عدم المساواة مع الرجال، أو انعدام فرص المرأة في سوق العمل أمر خطير. تظهر هذه الدراسة أن الموظفات يواجهن صعوبات عديدة في المؤسسات الحكومية: مثل السياسة التمييزية بين الجنسين، وقلة التدريبات، وسهولة الذهاب والعودة، حتى في بعض المؤسسات فإن الموظفات لا يحظين بمراحيض منفصلة. تقريباً كل المنظمات لا يوجد فيها مركز للرعاية النهارية لأطفال النساء العاملات، كما أن التوقيات غير مرنة للموظفات وتفتقر التقدير لعملهن في إتاحة الإنترنت في مكان العمل، وانعدام الإقامة وعدم إتاحة كافيتريا هي الشواغل الرئيسية للنساء العاملات في المناطق الشمالية من باكستان.

ودراسة جهان (Jahan,2010) بعنوان: مشاكل العمل على المستوى الميداني في بنغلاديش، وتناولت الدراسة التعرف على المشكلات التي تواجهها العاملات في الخدمة المدنية، وتركز الدراسة على أنواع المشكلات التي تواجهها النساء المسؤولات؛ وأسباب هذه المشكلات وآثارها. بناءً على النتائج التجريبية، حاولت الدراسة اقتراح بعض السياسات والإرشادات التنفيذية، واتبعت الدراسة مزيجاً من طريقة تحليل المحتوى والمسح ودراسة الحالة، وتوصلت الدراسة إلى أن الموظفات المدنيات العاملات في مناصب في هذا المجال يواجهن بعض

المشكلات، وأثبتت أسئلة البحث في هذه الدراسة أن العوامل الاجتماعية والإدارية والأسرية هي المسببة لهذه المشكلات. المشكلات الرئيسية هي: انعدام الأمن، ونقص المساكن، ومسؤولية مزدوجة تتمثل في الوظيفة والعمل المنزلي، وبيئة عمل دراسية لا تلائمهن، وتدخل الأهل في المهنة. شعر تقريباً ثلثا من شملهن الاستطلاع بأنهن غير آمانات للغاية أثناء إقامتهن في الميدان، كما وجد معظمهن أيضاً عدم كفاية مرافق السكن؛ وفي الواقع هي المشكلة رقم واحد بالنسبة لهن. أما المسؤولية المزدوجة من الوظيفة والعمل المنزلي هي واحدة من أكبر مشكلتهن وفقاً لما لاحظته تقريباً جميع المستجيبات، وجد نصفهن تقريباً أن بيئة العمل الدراسية لا تلائمهن، تدخل الأسرة أيضاً مشكلة هامة بالنسبة لهن، وجاءت الدراسة بالتوصية التالية: ينبغي أن تكون هناك سياسة شاملة في الخدمة المدنية لإزالة العقبات التي تعوق أداء المرأة وتعمل على تلبية احتياجاتهن الخاصة أداء أفضل.

أما دراسة سينثيا (Cynthia,2006) بعنوان: موترات العمل والاسرة وصراع العمل في إفريقيا. هدفت إلى التعرف إلى صراع العمل والأسرة، والأداء الوظيفي وتغيرات الأسرة والعمل، أجريت الدراسة على عينة من النساء المتزوجات، وغير المتزوجات، وتوصلت الدراسة إلى أن النساء المتزوجات يعانين أكثر بكثير من صراع الأسرة والعمل من النساء غير المتزوجات، في حين حصلت المرأة العاملة في أعلى فئة العمل على أعلى تقدير الأداء الوظيفي وأشارت الدراسة إلى أن أكثر من نصف العينة يرى أن العمل المأجور كان أكثر أهمية من الأعمال غير المنزلية، كما توصلت الدراسة إلى أن عمل المرأة له أثر إيجابي على أسرهن.

ودراسة أبو شيخة (2005) بعنوان: العلاقات بين إدراك المرأة العاملة في الجهاز الحكومي الأردني للمشكلات الوظيفية التي تواجهها وبين بعض خصائصها الوظيفية والشخصية، التي هدفت بشكل رئيس إلى التعرف على إدراك المرأة العاملة في الجهاز الحكومي للتمييز بينها وبين الرجل في سياسات التوظيف. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين بعض الخصائص الوظيفية والشخصية وإدراك المرأة العاملة في الجهاز الحكومي للتمييز بينها وبين الرجل في الأجر للعمل المماثل، وفي الفرص المتاحة لها للتدريب، وفي تقييم أدائها، وفي نظرة رؤسائها

لدافعيتها وقدرتها على الإبداع، ولم تظهر أية علاقة بين هذه المتغيرات وإدراك المرأة نحو الفرص المتاحة لها للترقية لوظيفة أعلى.

هناك أيضاً دراسة جبر (2005) بعنوان: الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين. وتناولت الدراسة التعرف على درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية. وتوصلت الباحثة إلى أن الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية كانت مرتبة ترتيباً تنازلياً كما يأتي: (الصعوبات القانونية، الصعوبات السياسية، الصعوبات الاجتماعية والأسرية، الصعوبات الإدارية) وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المسؤولين بإعطاء أهمية أكبر للمرأة الفلسطينية، وإعادة دراسة القوانين وإنصافها ومساواتها بالرجل، وإجراء تعديلات على قانون الخدمة المدنية.

أمّا دراسة بن زيان (2004) بعنوان: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقة الأسرية في الجزائر. هدفت إلى التعرف على عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقة الأسرية، وتوصلت الدراسة إلى أن خروج الزوجة للعمل له علاقة بمساعدة زوجها في أشغال البيت، كما توصلت الدراسة إلى أن بعض الزوجات لديهن مشاكل مع أزواجهن في شؤون البيت، وتوصلت إلى أن خروج الزوجة للعمل له علاقة بمساعدة زوجها لها في تربية الأبناء، وخروج المرأة للعمل له علاقة بتحسين المستوى المعيشي للأسرة، ويجعلها تشارك في اتخاذ بعض القرارات الأسرية.

تعقيب عام على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات العربية والأجنبية وجدت أنها:

- تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات النادرة - في حدود علمي كباحثة - التي تناولت تحديات المهنة التي تواجهها العاملات في جهاز الحرس الرئاسي الفلسطيني.
- تتفق العديد من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تناول موضوع عمل المرأة في الأجهزة الأمنية كدراسة الشوا (2014)، ودراسة الشمري (2007)، ودراسة سوزا (Sousa,2008).

- كما اتفقت العديد من الدراسات السابقة في تناول وجهة النظر في عمل المرأة في الأجهزة الأمنية كدراسة المخللاتي (2015)، ودراسة حمايل (2013)، ودراسة الزبيدي والحمادي (2012)، ودراسات أخرى تناولت التحديات التي تواجه المرأة العاملة، ومنها دراسة أحمد (2016)، ودراسة عبد الواحد (2014)، ودراسة سينثيا (Cynthia,2006).
- واتفقت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في استخدام الأسلوب الوصفي التحليلي كدراسة أحمد (2016)، ودراسة المخللاتي (2015)، بينما اتبعت دراسة كل من حمايل (2013)، ودراسة الشمري (2007) الأسلوب الوصفي المسحي، بينما اتبعت دراسة جهان (Jahan,2010) تحليل المحتوى ودراسة الحالة.
- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الشوا (2014) في اتباع أسلوب المقابلة بينما اتبعت العديد من الدراسات السابقة الاستبانة لجمع البيانات كدراسة حمايل (2013)، ودراسة الشمري (2007)، بينما اتبعت دراسة جهان (Jahan,2010) دراسة الحالة.
- واتفقت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في إجراء الدراسة على البيئة الفلسطينية ومنها دراسة عبد الواحد (2014)، ودراسة المخللاتي (2014)، ودراسة حمايل (2013). بينما أجريت دراسة محافظة والعوادة (2011) في الأردن، ودراسة الشوا (2014) في لبنان، ودراسة الشمري (2007) في الرياض، ودراسة سوزا (Sousa,2008) في الولايات المتحدة، ودراسة الزبيدي والحمادي (2012) في الإمارات العربية المتحدة، ودراسة زو وآخرين (Zhu, et al. 2012) في باكستان.
- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة - في حدود علمي كباحثة- بأنها الدراسة الأولى عربياً ودولياً في عينة الدراسة التي تشكلت من العاملات في جهاز الحرس الرئاسي، وتميزت أيضاً عن الدراسات السابقة في أنها تعتبر من الدراسات النادرة التي تناولت التحديات التي تواجه المرأة العاملة من خلال أسلوب المقابلة.

الفصل الثالث

الطريقة والاجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

مقدمة

يمثل المنهج أسلوب الباحث وما يتبعه ليصل إلى حل مشكلة الدراسة، فتحدد المنهجية الإجراءات والخطوات المستخدمة لذلك الغرض بأسلوب منظم يضمن تحري الحقائق العلمية (الشاعر، 2013)، وبذلك تعتبر المنهجية محوراً رئيساً يتم من خلالها إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، فنحصل على البيانات ونحللها لتوصل إلى نتائج تُفسر في ضوء أدبيات الدراسة فتحقق الأهداف المرجو تحقيقها من الدراسة.

تتنوع البحوث في مجالاتها وطبيعتها، ويعني ذلك أن كل بحث علمي له منهج محدد يلائمه أكثر من غيره، حيث إن كل باحث يختار ما يناسب موضوع دراسته، وطبيعة البحث هي ما تفرض ذلك؛ فالبحوث الاجتماعية تحتاج في تحليلها للواقع الاجتماعي وظواهره وخصائصه ومتغيراته إلى الفهم الداخلي والكيفي؛ لأنها تبحث في فهم عواطف الناس وأفكارهم، فتطلب مهارات معينة بخلاف البحوث في العلوم الطبيعية التي تحتاج أكثر إلى البعد الطبيعي والكمي (الشاعر، 2013).

يتضمن الفصل هذا وصفاً للمنهج المتبع في الدراسة ومجتمع الدراسة وعينته الفعلية، وأداة الدراسة المستخدمة للبيانات جميعها: وهي المقابلات، وتوضيحاً لنوع المقابلات التي أجريت وطريقة إعدادها واستخدامها في البحث، بالإضافة إلى توضيح للنظريات النسوية التي تم توظيفها في البحث.

منهجية الدراسة وأسلوبها

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي أسعى من خلالها إلى معرفة التحديات المهنية التي تواجه ضابطات الحرس الرئاسي في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، فقد تم اعتماد المنهج الكيفي؛ لأن البحوث الكيفية أكثر مناسبة لبحثنا؛ لأنها تحمل بعضاً من الحس النسوي الذي يضع

المرأة في مركز الدراسة ولا يتجاهلها فيلقي الضوء على مصداقية البحث (Bryman,2001)، بالإضافة إلى أن التحليل الكيفي يمكنني كباحثة من تناول مشكلة البحث من منظور النوع الاجتماعي وفقاً لنظرية وجهة النظر النسوية؛ كونها النظرية الأنسب في تحليل نتائج المقابلات من وجهة نظري كباحثة، إلى جانب النظرية النسوية الليبرالية التي استعنت بها في تحليل النتائج ومناقشتها. وسأوضح علاقة النظرية بالبحث ومنهجيته لاحقاً، وبشكل موسع في عنوان: توظيف النظريات النسوية.

بالتالي، لقد اعتمدت في تحليلي لنتائج الدراسة على آليات التحليل الكيفي للمعلومات، ويقصد به استنتاج أي مؤشرات أو أدلة كيفية للعمل على الربط بين الحقائق (سليمان،2009)، وبالتالي هو آلية يتم من خلالها التعمق في العلاقات والآراء على اختلافها للفئة المستهدفة بالدراسة، وهذا لا يمكن الوصول إليه من خلال الأرقام فقط.

كما تم استخدام الأسلوب الوصفي، الذي يدرس الظاهرة ويصفها وصفاً دقيقاً كما هي في الواقع ويعبر عنها أيضاً بشكل كمي وكيفي، وهو أسلوب لا يكتفي بجمع المعلومات المتعلقة بظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها، بل يتعدى ذلك إلى تحليل وربط وتفسير المعلومات للوصول إلى استنتاجات يبني عليها البحث بتصويراته المقترحة مما يزيد من رصيد المعرفة عن البحث.

يعمل الأسلوب الوصفي على الإجابة عن الأسئلة الخاصة في الدراسة من أجل معرفة موضوع الدراسة وماهيتها وطبيعتها؛ فيعمل على تحليلها من خلال الربط بين مكوناتها وذلك يعني أنه يقدم وصفاً على أساس العلاقات أو الفئات أو التصنيفات الموجودة فعلياً شاملاً للآراء والاتجاهات وأيضاً الآثار التي تحدثها حول موضوع الدراسة (علام،2002).

مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة هو الأفراد موضوع مشكلة الدراسة جميعهم، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من الضابطات العاملات في جهاز الحرس الرئاسي والبالغ عددهن (17) ضابطة.

عينة الدراسة الفعلية وخصائصها

نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، فقد تم اختيار العينة باستخدام أسلوب المسح الشامل. لذلك أجريت المقابلات مع جميع ضابطات الحرس الرئاسي اللاتي وافقن على إجراء المقابلة وعددهن (14) ضابطة واعتذرت البقية لظروف خاصة بهن.

أما بالنسبة لخصائص المبحوثات، فتمثلت في البيانات الديمغرافية والتي تلقي الضوء على نتائج الدراسة، من خلال إعطاء مؤشرات يتم من خلالها التعرف الدقيق على عينة الدراسة الفعلية البالغ عددها (14) ضابطة من منتسبات الحرس الرئاسي، فهي تعطي بيانات أولية لمعرفة مدى تأثير بعض المتغيرات على مجالات الدراسة وفهم العلاقة بينهن والذي تم تحليله خلال مناقشة نتائج المقابلات، وفي دراستنا الحالية تمثلت البيانات الديمغرافية في: العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، وجود الأبناء، ومكان السكن، وقرب مكان العمل وتناسبه. وهي كالآتي:

- 1- يتراوح عمر الضابطات ما بين 25 و 27 عاماً.
- 2- المؤهل العلمي الحالي لهن بكالوريوس، وثلاثة منهن يكملن دراستهن العليا (ماجستير).
- 3- الحالة الاجتماعية، (10) ضابطات متزوجات، وضابطتان في مرحلة الخطوبة وضابطتان عزباوان.
- 4- وجود الأبناء: (6) ضابطات لديهن طفلة، (3) منهن في مرحلة الحمل، (5) ضابطات لا يوجد لديهن أطفال.
- 5- مكان السكن: (7) ضابطات يسكن في مدينة، (4) يسكن في قرية، (3) يسكن في مخيمات اللاجئين.
- 6- قرب مكان العمل بالنسبة لمكان السكن: ترى (5) من الضابطات أنّ مكان العمل مناسب إلى حد ما بالنسبة لمكان سكنهن، و(4) ضابطات يرينه قريباً، و(5) ضابطات يرينه بعيداً بالنسبة إليهن.

أدوات جمع البيانات

تستلزم دراسة الظاهرة موضوع الدراسة وفهمها الاعتماد على أداة دراسية مناسبة وسليمة لجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج ذات مصداقية عالية لنا القدرة على تعميمها، وبناءً على ذلك حددت المقابلات المعمقة كأداة دراسية للبحث.

المقابلات

تعتبر المقابلات مصدر المعلومات الأولي والرئيس للبحث التي يتم من خلالها الحصول على أكبر قدر من المعلومات حول موضوع البحث؛ بحيث أقوم - كباحثة - بالاجتماع مع كل فرد من عينة البحث بشكل منفرد لطرح الأسئلة للحصول على إجابة لكل سؤال تم طرحه (سليمان، 2009) وأيضاً لم أتجاهل المصادر الثانوية الأخرى في الحصول على أية معلومة ذات علاقة بموضوع الدراسة كالرجوع إلى الأدبيات والكتب والدراسات العلمية والمصادر الإلكترونية.

تتنوع المقابلات وطرقها لكني اتجهت في بحثي هذا إلى المقابلات المعمقة، للحصول على إجابات مفصلة حول أسئلة البحث وخاصة أن تجربة الضابطات المبحوثات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بأسئلة البحث، لذلك كان من الأنسب إجراء مقابلات معمقة بشكل منفرد معهن للسماح لهن بمزيد من الحرية وإعطائهن الثقة للتعبير عن آرائهن بخصوصية تامة مما يزيد من مصداقية البحث.

أجريت المقابلات في مدينة رام الله في الفترة الواقعة بين شهر آذار ونيسان في العام 2017، وذلك بطلب معظم المبحوثات أنفسهن وذلك لسهولة الالتقاء وتوفير الوقت المناسب. وحدد الزمان بناءً على رغبة كل ضابطة منهن، وذلك لتوفير الظرف الملائم لكل منهن لتكن ظروف المقابلة مريحة وملائمة. وأيضاً لم أجر أكثر من مقابلتين في اليوم الواحد من أجل تدوين الملاحظات وبشكل دقيق والتمعن بها.

لكوني إحدى الضابطات وبحكم علاقتي القوية بهن وارتباطنا بتجربة واحدة، تم إجراء المقابلات بأجواء ودية مكنتني من الحصول على فرصة للكشف عن العديد من القضايا التي تم الإفصاح عنها بكل صدق وأمانة، وساعدني وجودي بينهن وهذه العلاقة القوية على التعمق بالمعلومة دون أن يؤثر طول وقت المقابلة عليها، فتراوحت مدة كل مقابلة بين الساعة والنصف والساعتين على الأكثر، ولكن لم يوافقن معظم المبحوثات على ذكر أسمائهن الشخصية وذلك؛ لاعتبارات تتعلق بهن، فقررت ذكر أسماء مستعارة لهن.

حتى تكون المقابلات منظمة اعتمدت خلال إجرائي للمقابلات على دليل مقابلة، وهو عبارة عن استمارة أعدتها مسبقاً حيث تضم الأسئلة التي ستوجه للضابطات التي ارتبطت بأسئلة الدراسة، فحددت بها خمسة محاور رئيسة اشتملت على سؤال رئيس، وأسئلة فرعية تفصيلية لكل محور، وللاطلاع على دليل المقابلة انظر/ي ملحق رقم (1).

كانت طبيعة الأسئلة الموجهة للضابطات أسئلة من النوع المفتوح يتخللها بعض الأسئلة المغلقة، وسئلت وجهاً لوجه، وبطريقة الحوار المفتوح، لكن دون الخروج عن الموضوع؛ لذلك كانت الأسئلة محددة ومصوغة بطريقة تسلسلية؛ من أجل اكتشاف أي جديد يمكن الاستفادة منه للإجابة عن أسئلة الدراسة.

كان الهدف من اعتماد دليل مقابلة أنني أريد كباحثة الحصول على إجابات واضحة محددة مع حفظ إمكانية الخروج عنها عند الحاجة، وحتى لا تكون الأسئلة مقننة كان بالإمكان طرح أسئلة أخرى خلال المقابلة لاستيضاح جزئية ما في بعض القضايا.

إن أهم القضايا التي شملتها أسئلة المقابلة التي شكلت عناوين رئيسة خلال تحليلي للنتائج

هي:

تحديات المهنة التي تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي في فلسطين، أي التحديات المهنية المرتبطة بطبيعة المهنة وظروفها باعتبار العسكرية مهنة يتم اتقانها وممارستها بالتعليم والتدريب، والتحديات الاجتماعية والثقافية التي ترجع إلى طبيعة المهنة وطبيعية المجتمع

الفلسطيني كمجتمع له عاداته وتقاليده وثقافته، والتحديات الاقتصادية المرتبطة بالوضع الراهن للعمل والتحديات القانونية في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني الذي ينظم العمل بالأجهزة الأمنية الفلسطينية. بالإضافة إلى سؤال مفتوح حول اقتراحات الضابطات أنفسهن للحد من هذه التحديات من أجل تحسين وضع المرأة الفلسطينية العاملة بأجهزتها الأمنية.

تحليل المقابلات

تم تقييد المعلومات بطريقة الكتابة أثناء المقابلات، حيث لم يوافقن جميع الضابطات على تسجيلها صوتياً، وذلك للحديث بأريحية أكثر وفقاً لحديثهن. وخلال المقابلة قمت بكتابة الإجابات على كل سؤال على ورقة خاصة به؛ وذلك حتى لا أخلط بين الإجابات، وبعد إجراء المقابلات والانتهاء من تسجيلها تم في البداية تلخيصها على نحو دقيق، وذلك بتسجيل كتابي للإجابات والملاحظات بشكل مفصل، ومن ثم قمت بالنظر إلى البيانات وقراءتها قراءة سريعة كخطوة أولى بهدف تكوين صورة جلية عنها، للتأكد من مدى ترابطها مع أسئلة البحث، ومن أجل استبعاد أي بيانات لا تمت للبحث والتركيز على المهم منها. الخطوة اللاحقة القراءة الدقيقة للبيانات لتنظيمها، فقامت بالتركيز على القواسم المشتركة بينها وتنفيذ البيانات وتلخيصها استناداً للمحاور الموضوعية التي حددتها سابقاً (التحديات المهنية، التحديات الاجتماعية، التحديات الثقافية، التحديات الاقتصادية، التحديات القانونية) وتجاهلت العديد من البيانات التي سجلت أثناء المقابلات الخارجة عن الموضوع المحدد للبحث، وساعد تلخيص المقابلات وتنظيمها على تصنيف البيانات وترميزها مجدداً بما يتناسب مع أسئلة البحث وأيضاً على تحديد عناوين رئيسة وفرعية واعتمادها خلال التحليل والمناقشة لنتائج المقابلات، فتحدد المحاور الرئيسية سابقاً وقبل إجرائي للمقابلات لم يكن كافياً لترتيب نتائج المقابلات بالشكل الدقيق والمتسلسل؛ وذلك لملاحظة تداخل العديد من نتائج المقابلات مع بعضها البعض؛ فهناك محاور متداخلة (التحديات الاجتماعية والتحديات الثقافية) فتم دمج التحديات الاجتماعية مع التحديات الثقافية في محور واحد (التحديات الاجتماعية) لتجنب التكرار خلال تحليل البيانات ومناقشتها.

لقد استخدمت ترميز البيانات وتبويبها بطريقة الجداول؛ وذلك لتلخيص النتائج واستخلاصها من المقابلات، ولم أهمل المعلومات الكمية إلى جانب الكيفية؛ كتحديد النسبة في مدى توافق واختلاف الضابطات على سؤالٍ ما. فقد تم التحليل على أساس قضايا رئيسة دارت خلال النقاش تتمحور حول وجهات نظر ضابطات الحرس الرئاسي بما يتعلق بالتحديات المهنية والتحديات الاجتماعية والثقافية والتحديات الاقتصادية والتحديات القانونية التي تواجههن كنساء عاملات في السلك العسكري، مما ساعد على مناقشتها ومقارنتها بطريقة مرنة بأسلوب التحليل الكيفي، فظهر لدي مدى التوافق أو الاختلاف بين الضابطات حول المسائل التي تمت مناقشتها، وبتعداد كمي. مما مكنتني كباحثة من تفسير النتائج وتوضيح علاقتها بمشكلة البحث وأسئلته وربطها مع نتائج الدراسات السابقة والمراجع الأدبية المستخدمة في البحث.

توظيف النظرية النسوية

تستوجب البحوث العلمية وجود قاعدة نظرية يقوم عليها البحث، بحيث تكون مناسبة لما يتناوله موضوع البحث، وفي البحوث العلمية التي يتمحور موضوعها حول النساء وقضاياهن تظهر أهمية تحديد النظرية النسوية المناسبة لتوظيفها في البحث خاصة أن هنالك عدة نظريات نسوية تقدم كل منها تفسيرات وحلولاً متعددة حول القضايا الجندرية للمرأة العاملة؛ فالعديد من النظريات النسوية حاولت تحديد أشكال التفاوت بين النساء والرجال خاصة في العمل وتشخيصها لإيجاد الحلول التي تكفل حصولهن على حقوقهن؛ ذلك على الرغم من ما حصلت عليه النساء من فرص للعمل في الميادين كافة التي لم يكن من المتوقع الالتحاق بها، وبالتالي كان المبتغى من وجود النظريات النسوية هو إلقاء الضوء على ما تجابهه النساء وإبراز أهمية القضايا النسوية في المجتمعات الإنسانية وجعلها في المقدمة (عبد العظيم، 2014).

ذلك ما جعلني كباحثة أستعرض عدة من النظريات النسوية التي تطرقت إلى قضايا التمييز ضد النساء في العمل والتحديات التي يواجهنها في الإطار النظري؛ ذلك للبحث فيما تطرحه تلك النظريات حول تحديات المهنة التي تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي والوصول لفهم أعمق لهذه التحديات، فتبرز أهمية النظريات النسوية وتنوعها في التحديد الدقيق

للتحديات التي تواجهها النساء بوضعهن مقارنه بواقع الرجال في العمل نفسه، إضافة إلى التحديد الدقيق للحلول المقترحة للخروج بتوصيات تمكنا من حل هذه الصعاب التي شكلت تحدياً أمام النساء في هذا العمل؛ وبالتالي تناولت التحديات التي تواجهها العاملات دون التطرق بشكل بارز لما يواجهه الرجال وذلك وفقاً لموضوع البحث وخصوصيته.

لاحظت خلال استعراض النظريات النسوية أهمية معرفة وجهات النظر هذه لتحديد النظرية الأنسب للبحث في طرحها لمشكلة البحث وحلولها الخاصة به، وبالتالي ارتأيت أن نظرية وجهة النظر النسوية هي النظرية الأكثر ملائمة في فكرتها؛ كونها تقوم على فكرة رئيسة مفادها أنّ تجارب النساء في مجال العمل العسكري والأمني تعطي صورة كاملة عن مشكلة البحث، أي أن تجارب ضابطات الحرس الرئاسي وخبراتهم هي ما حددت بالفعل التحديات التي تواجه العاملات في هذا السلك، كونهن لديهن المعرفة الكاملة حول ذلك، وبالتالي يستطعن الكشف والتعبير عنها، وإيجاد الحلول المناسبة لمعالجة هذه التحديات من خلال مقترحاتهن حول ذلك وبما يناسبهن؛ فهن يملكن وجهة نظر نسوية خاصة بهن لا يستطيع الرجال التعبير عنها كما يجب. كما أنني كباحثة لم أغفل النظرية النسوية الليبرالية في تفسيرها للتحديات والحلول التي طرحتها، فمن وجهة نظري يمكن استخدام أكثر من نظرية نسوية في تفسير التحديات ووضع الحلول المناسبة لواقعنا الفلسطيني، وبالتالي اعتمدت أيضاً في بحثي على النظرية الليبرالية التي وجدتها تتوافق مع تفسيري لنتائج البحث وتحليلها بمقدار موافقة نظرية وجهة النظر النسوية من ناحية عملية وتحليلية.

الفصل الرابع

عرض البيانات ومناقشتها

الفصل الرابع

عرض البيانات ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة ومناقشتها وتحليلها؛ وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق هدف الدراسة وهو التعرف إلى تحديات المهنة التي تواجهها العاملات في الحرس الرئاسي الفلسطيني.

التحديات المهنية المرتبطة بطبيعة العمل والتحديات الاجتماعية

كل مجتمع له موروث ثقافي وعادات وتقاليد تميزه عن غيره، وجميعنا -كأفراد- نتأثر بها كوننا ننتمي إليه، فالإنسان بطبعه اجتماعي، لا يمكنه العيش في عزلة عن أفراد جنسه، وبالتالي عليه أن يتكيف بما عليه مجتمعه، لكن أحياناً هذه المورثات الاجتماعية والثقافية تؤثر سلبياً على جماعة ما دون أخرى؛ وذلك نتيجة لتحفظ المجتمع على بعض المسائل مما يحدث صعوبة في التأقلم والتكيف في هذا الوسط المجتمعي، خاصة إذا حاولنا الخروج عن هذا الفكر.

من المقابلات، تبين وجود تحديات مهنية مرتبطة بطبيعة العمل، وأخرى تحديات اجتماعية، والتحديات المهنية والتحديات الاجتماعية متأثرة ومرتبطة ببعضها البعض، ولا يمكننا الفصل الكامل بينهما خاصة عند تحليل هذه التحديات؛ وذلك لأننا نعيش في مجتمع له وجهة نظر تقليدية متحفظة على طبيعة العمل العسكري؛ فالمجتمع يحمل -في اعتقاده- أن هذا العمل ذو طابع ذكوري، وبالتالي، خوض النساء في العمل العسكري يصبح تحدياً للمجتمع وموروثه الثقافي، مما ينعكس سلباً على النساء العاملات في المجال العسكري والأمني فيواجهن عدة تحديات داخل العمل وخارجه.

تعدُّ الفجوة الجندرية في مجال العمل العسكري والأمني من أهم التحديات المهنية المرتبطة بطبيعة العمل، فعدد النساء ضئيل قياساً مع الرجال، وكان لهذا الأمر أبعاد سلبية أثرت في مكانتهن داخل الأجهزة الأمنية والعسكرية؛ فلم يحتلن رتباً علياً في التسلسل الوظيفي العسكري، الذي يسيطر عليه الرجال، إضافة إلى عدم تبوئن مراكز صنع قرار.

تؤكد الضابطات على أن السبب الأساس في الفجوة الجندرية يرتبط بمجموعة من التحديات الاجتماعية كتحفظ المجتمع، والنظرة السلبية، ومسميات الأوثة والذكورة التي يتخذها المجتمع ذريعة لتصنيف العمل على أساس الجنس، وتبلور ذلك لملاحظتهن: أن المشكلة الأساسية ليست في النساء أنفسهن، ولأنهن يجدن رغبة في النساء الأخريات للعمل في المجال العسكري وقبولاً للشروط المفروضة على من تريد الانتساب لهذا العمل، كما أن نصف الضابطات يؤكدن من واقع تجربتهن أن الشروط لم تشكل عائقاً، فناسبتهن ولم تكن مجففة بحقهن.

من المسائل ذات الصلة بالتحديات المهنية، التي نوقشت معهن شرط المرور في دورات تدريبية وتأهيلية لقبولهن للعمل في الأجهزة الأمنية والعسكرية، ومدى مناسبتها للضابطات اللواتي خضعن لها، فتبين وفقاً لرأيهن أنها لاعتت اثنا عشر ضابطة من ناحية قدراتهن الجسدية والنفسية كما لاعتت زملاءهن الرجال، فكانت هناك مساواة في طبيعة التدريب، لكن التمييز كان في فرص التدريب بين الرجال والنساء وفي طريقة تصنيف العمل والمهام التي توكل لكلا الجنسين، فتبين أنها قائمة على التمييز الجنسي.

أما من ناحية ملائمة ظروف العمل مع ظروفهن الحياتية، وموقف من حولهن ونظرتهم من ذلك، ومدى تأثير العلاقات الأسرية خاصة المتزوجات منهن، وكيف هي ردود فعل أزواجهن حول طبيعة العمل العسكري وما يتطلبه، فتبين أن ثمانية منهن يجدن التحفيز أما البقية من المتزوجات التقييد والتثبيط، كما أن العلاقة مع الأبناء قد تتأثر خاصة أنهن يخرجن من منازلهن بعيداً عن أسرهن كما أكد معظم المتزوجات اللواتي لديهن أطفال أن هناك تحدياً مهنيّاً ناتجاً عن صعوبة توفير رعاية للأطفال أثناء العمل.

التحديات المهنية المرتبطة بطبيعة العمل

الفجوة الجندرية في المؤسسات الأمنية والعسكرية

على عكس الرجال، يشكل تواجد النساء في الوظائف الأمنية والعسكرية تمثيلاً قليلاً جداً وغير مناسب مقارنة بنسبة الرجال، على الرغم من أنه أمر هام لتحقيق المساواة بين

الجنسين. يتضح ذلك من مراجعة المقابلات؛ إذ تبين أن هنالك (11) ضابطة من أصل (14) ضابطة أفدن بأن تمثيل المرأة كعدد في المؤسسات الأمنية والعسكرية غير مناسب، مقارنة مع عدد الرجال المنتسبين بشكل عام¹، وعدم تناسبه من ناحية جندرية، "فلا يوجد تكافؤ في فرص الانتساب"، وأفادت جميع الضابطات أنهن لا يعلمن -بشكل دقيق- عدد النساء المنتسبات للأجهزة الأمنية جميعها؛ لعدم وجود إحصائيات مُعلنة توضح ذلك، لكن يمكنهن القول: إن هناك فجوة جندرية واضحة، كما أجمعن على أن نسبة العنصر النسائي في جهاز الحرس الرئاسي مقابل عدد الذكور لا تتجاوز (1%)، وأن مجموع عدد النساء العاملات في الحرس الرئاسي لا يتعدى (26) امرأة عسكرية مقابل عدد الذكور المنتسبين للجهاز والذي يتراوح ما بين (2500) إلى (3000) عسكري، لذا فإن مشاركة المرأة الفلسطينية في الأجهزة الأمنية لا تتناسب مع ما قدمته في مسيرة عملها النضالي ودورها العسكري خلال المراحل التي مر بها الشعب الفلسطيني، فهي كما يرى جبر (2015) امرأة مغيبّة، كما أنها عانت من اضطهاد مزدوج بسبب الاحتلال والتمييز الجنسي رغم أنها قدمت الكثير على المستوى الوطني والاجتماعي من مشاركة في النضال، أو حتى تأسيسها لجمعيات ومؤسسات خاصة سعت من خلالها لخدمة وطنها.

كان لهذه الفجوة الجندرية أثرٌ سلبيّ على الرتب الوظيفية التي تحتلها النساء في الحرس الرئاسي مقارنة بالرجال، وعلى قدرتهن في الوصول إلى مواقع صنع القرار، فتبين من خلال حديثهن أن تمثيلهن لا يمكنهن من الوصول لحقوقهن بالشكل الأمثل، وبشكل مكافئ للرجال، كما أنهن لا يستطعن التعبير عن هذه الحقوق -الوصول لموقع صنع القرار- أو يطالبن بها وبالتالي لا يحصلن عليها.

هذه الفجوة بإجماع الضابطات أدت أيضاً إلى خلو مراتبهن العسكرية من الرتب العليا، كرتبة نقيب، ورتبة عقيد، ورتبة لواء، وتركزت رتبهن العسكرية في (جندي بعدد 2، مساعد

¹ ملاحظة: لم أتمكن من الحصول على إحصائيات رسمية توضح عدد الرجال وعدد النساء المنتسبين إلى الأجهزة الأمنية الفلسطينية، ذلك لاعتدال الجهة المختصة في وزارة الداخلية عند مخاطبتهم إعطاء أية معلومات في الوقت الحالي، ولا تتوفر هذه الإحصائيات لدى ديوان شؤون الموظفين أو الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

عدد1، مساعد أول عدد 1، ملازم عدد 3، ملازم أول عدد 18، رائد عدد 1) وهذه الرتب في نظرهن تمثل قيادات متوسطة، وتؤكد إحداهن "أنهن احتلن هذه الرتب لكن بعدد قليل".

لم يقتصر التأثير على مراتبهن العسكرية وعدم تمكنهن من الوصول إلى مواقع صنع القرار، إنما نتج عن ذلك عدم تمكنهن من المشاركة في السياسات والخطط المعدة والبرامج بشكل فاعل ومفيد، وتقسيم الأعمال والتوجيه والإشراف على مختلف المهام التي يتضمنها عملهن العسكري والأمني. فاتضح أن هناك اختلافاً بينهن حول مفهوم صنع القرار وتوليها لهذه المناصب المؤثرة؛ فثلاثة ضابطات يحدن أن ضابطة واحدة برتبة رائد مسؤولة (مديرة) عن دائرة محددة في الحرس الرئاسي هي بمثابة موقع صنع القرار بينما اعتبرت ضابطتان أن جميع النساء العاملات في جهاز الحرس الرئاسي وبخاصة الضابطات هن في مواقع صنع القرار، تقول لمياء: "بالنسبة لتأثيرنا كعناصر نسوية وفاعلة أو وجودنا في صنع القرار هذا شيء موجود بيننا ككل، مهما كانت مرتبة كل فرد أو ضابطة هي مسؤولة عن الأقل مرتبة منها وببدها العديد من المسؤوليات والقرارات، فما بقدر أعدد كم عددنا بمواقع صنع القرار لأن الكل في موقعه صانع قرار".

إن الضابطات يبررن وجودهن في مواقع صنع القرار وفقاً للمهام التي توكل إليهن ولطبيعة العمل العسكري كونه عملاً يتسم بالتدرج الهرمي، حيث إن كل فرد عسكري قد يوجد من هو أدنى منه أو أعلى رتبة؛ وبالتالي قد يكون مؤثراً في بعض القرارات ومنهم من هو متلق، ومنهم من يجمع بين الاثنين، إذاً فهن يرين أنهن في مواقع صنع القرار وفقاً لذلك.

يتضح أن مفهوم صنع القرار عندهن غير واضح، ولو اتضح لاختلقت آراؤهن، فأنا كضابطة منهن - ومن واقع تجربتي في العمل في المهمات التي توكل إلينا كنساء - أرى أننا لسنا في مواقع صنع القرار بشكل فعلي وجاد من حيث طبيعة عملنا؛ لأننا في موقع تنفيذ المهام وليس مناقشتها أو التغيير فيها، أو طرح شيء جديد بخصوصها؛ فعند استدعائنا للمشاركة بمهمة ما، يكون تواجدنا لتنفيذ المهمة وليس للمشاركة الفعلية فيها كالتخطيط لها مستقبلاً، في حين يقوم العديد من الزملاء الرجال في الإعداد والتخطيط لهذه المهمة والتجهيز الكامل لها.

لقد أكدّ موقفي هذا (9) ضابطات حيث نفين وجود أي امرأة في الحرس الرئاسي في مواقع عليا، ولم يتأملن أن يحدث ذلك نظراً لصعوبة الوصول. تقول كرم: "معظمنا على الهامش" فالضابطات يرين أنهن لا يتبوان أدواراً قيادية، بل خاضعات للرجال، وتضيف: "ما في نساء بمواقع صنع قرار وإحنا بنخضع للأوامر من رجال مسؤولين عنا".

ويقصد بمفهوم الخضوع تلقين الأوامر والتعليمات للقيام بتنفيذها من الأعلى رتبة منهم وفقاً للتسلسل الهرمي العسكري، وبما أن النساء لا يتواجدن بشكل مكافئ للرجال في مواقع صنع القرار، وتتدنى رتبهن العسكرية وتنحصر بأعداد قليلة في المراتب الوسطى والدنيا؛ إذا هن يخضعن للمسيطرين على مواقع صنع القرار ومن يحملون الرتب العليا داخل الجهاز في تلقي التعليمات وتنفيذ الأوامر.

إن معظم النظريات النسوية كالنسوية الليبرالية، والنسوية ما بعد الحداثة، والماركسية، وغيرها التي تحدثت عن مكانة النساء داخل العمل تدحض علاقات القوى الاجتماعية القائمة على أساس النوع الاجتماعي، التي ينتج عنها عدم تكافؤ فرص النساء مع فرص الرجل، سواء في الدخول إلى مواقع عمل غير تقليدية أو المكانة التي تحتلها النساء داخل العمل مقارنة بالرجال.

تركز تلك النظريات وعلى رأسها النسوية الليبرالية على أهمية حصول النساء على مواقع صنع القرار بالتساوي مع الرجال، كما تركز على أهمية تمكينهن كنساء وتعليمهن كيفية ممارسة السلطة في هذه المواقع، وأن لا تعد المرأة قوة عددية فقط؛ بأن تشكل نصف المجتمع، بل أن تكون نصفاً فاعلاً مؤثراً ومتكافئاً مع الرجل في مواقع صنع القرار.

الرغبة في الالتحاق بالعمل الأمني والعسكري

تتدنى نسبة النساء في الأجهزة الأمنية وبخاصته جهاز الحرس الرئاسي، وذلك بإجماع الضابطات، إلا أن الضابطات لاحظن رغبة نساء أخريات في الالتحاق بالعمل العسكري، تجسد ذلك في الإعلان عن الانتساب لدورة جديدة للفتيات الذي صدر عن جهاز الحرس الرئاسي، فقد

تقدّم عدد كبير من الفتيات وتقبلن الشروط التي فرضت على المنتسبات، تقول أروى: "الأعداد بدأت تتزايد، ومن فترة قريبة - قبل حوالي شهر من إجراء المقابلة - أعلن عن دورة عسكرية للبنات، وكان الإقبال كبيراً وغير متوقع، فشعرت برغبتهن وإقبالهن وبإصرار لأنهن؛ قبلن الشروط المفروضة دون مناقشات...".

إن إقدام المرأة للدورات العسكرية يمكنها من فرض تواجدتها في الأجهزة الأمنية، إذ تحاول الخروج عن ما تربت عليه من تقليص للحرية والتذبذب في المطالبة بأبسط حقوقها؛ كالعامل في أي مجال تختاره، وهذا يعكس أيضاً تحولاً في ثقافة بعض الأسر التي أصبحت تتقبل تواجد نساؤها في مجال العمل العسكري، ممّا يساعد على تفعيل دور المرأة في المواقع غير التقليدية الذكورية التي تتطلب العمل في أماكن مختلطة؛ وتؤكد النسوية الليبرالية على أهمية سعي النساء للحصول على حقوقهن، كما تركّز في الأساس على المرأة كفرد في قدرتها على تحقيق المساواة مع الرجل؛ لأنها قادرة على أن تختار مسار حياتها وتستطيع تغيير حالها لتتساوي مع الرجل. كما وتتفق نظرية وجهة النظر النسوية مع النسوية الليبرالية في ذلك، فتتعلق النساء للبحث عن مسارات حياتية جديدة كانت مغلقة أمامهن كنساء؛ ليعشن تجربة عمل جديدة غير تقليدية ويثبتن نجاح هذه التجربة بشكل فعلي للآخرين الذين يقفون عائقاً أمامهن.

ويأخذ ذلك الأمر منعطفاً إيجابياً باتجاه تخفيض الفجوة الجندرية، تتمثل النقطة الإيجابية في قدرة النساء أنفسهن على تغيير واقعهن؛ فرغبتهن والتعبير عنها في الدخول إلى مجال قد يرفضه المحيط من حولهن، تعني قدرتهن على حل العديد من المشكلات أو القضايا التي يكون المجتمع من حولهن سبباً رئيساً فيها، وهذا ما دعت إليه نظرية وجهة النظر النسوية والتي أبرز ما تقوم عليه هو هذه الفكرة؛ أي أن النساء هن الأقدر على معرفة مشاكلهن وقضاياهن، وبالتالي هن الأقدر على كشفها والتعبير عنها وإيجاد الحلول المناسبة لها خاصة ما يرتبط بحالات قمع النساء واضطهادهن وتهميشهن؛ فالآخرون من غير النساء لا يشعرون بما تشعر به المرأة التي تعاني المشكلة؛ لذلك تعبّر الإناث عن رغبتهن في العمل العسكري على الرغم من إدراكهن رفض المجتمع المحيط لذلك العمل غير التقليدي، وبالتالي يحاولن خوض هذا المجال دون الاحتياج لدفع الآخرين لهن.

أما فيما يتعلق بعملية الاستقطاب إلى الأجهزة الأمنية، تجمع الضابطات على أن مساعي استقطاب النساء محدودة كما أنها مقيدة ومشروطة ولا تعادل فرص استقطاب الرجال؛ مما يقلل من فرص تقليص الفجوة الجندرية الحادثة في الأجهزة الأمنية، ذلك ما يسميه كل من الباحث مصطفى (2008) والباحثين محافظة والعواودة (2001) تحدي الذكورية العمل؛ أي أن الاستقطاب والتعيين يكون مشروطاً بالجنس الذكري، وتستبعد النساء من الحصول على هذه الفرص؛ وأؤكد كباحثة من خلال ما لاحظته في مجال عملي أن معظم الدورات العسكرية يطلب لها الذكور، وإن طلب عنصر نسائي يحدّد بعدد لا يضاوي عدد الذكور المطلوب لتسيبهم لهذه الدورات العسكرية الجديدة؛ فمنذ تأسيس جهاز الحرس الرئاسي حتى العام 2017 لم يتم الإعلان عن فتح باب التجنيد لدورة نسائية إلا مرة واحدة في العام 2017.

إن القانون -الذي يعدّ الأداة الأمثل لحماية الحقوق الإنسانية للنساء العسكريات- هو ما رسخ أوجه عدم المساواة سواء داخل العمل أو خارجه، فلم تكفل القوانين والتشريعات العسكرية أي مساندة تساهم في زيادة أعداد النساء في هذا المجال، فلم يتضمن قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لعام (2005) تمييزاً إيجابياً يمكن النساء من دخول المجال العسكري بنسب مكافئة للرجال، ولا يمكنهن من الوصول إلى مراتب وظيفية عليا؛ فالقانون قد لا يميز بين الجنسين في التعيين والترقية وشغل المناصب العليا في نصوصه، لكنه في الوقت ذاته، لم يدعم الاستقطاب الجندري ولم يتطرق إلى آليات تضمن تنفيذاً فعلياً للمفهوم الذي يمكن من تكافؤ الفرص، الأمر الذي أثر على نسبتهم ومواقعهم التي يشغلونها مضاهاة بالرجال، فجوهر القانون ومدى تمكينه للمرأة يعد من أهم الأسباب التي تحد من الفجوة الجندرية الناتجة عن المنافسة غير العادلة، هذا ما أشار إليه عبد الواحد (2014) في دراسته حين قال: إن هناك منافسة غير عادلة بين الرجل والمرأة في الاستحواذ على الوظائف، وهذه المنافسة تحول دون وصول المرأة إلى المواقع الإدارية المتقدمة.

تجد النسوية الليبرالية في تطرقها لهذه المسألة أن الحل يكمن في سياسة الدول، فعلى الدولة أن تتخذ خطوات إيجابية من ناحية قانونية، بأن تعمل على إحداث تغييرات في القوانين

السارية لتصبح قائمة على المساواة بين الجنسين، وأن يتم تطبيقها بشكل فعلي يضمن الهدف من تغييرها، إضافة لناحية أخرى اجتماعية يتم من خلالها إزالة أي عوائق تقف أمام النساء وتحد من مشاركتها في الأعمال التي استحوذ عليها الرجال.

شروط الالتحاق بالجهاز الأمني

الانتساب إلى الأجهزة الأمنية مشروط بمواصفات وسمات ومهارات محددة لكلا الجنسين، ولقد صرحت الضابطات على أنه فرضت عليهن شروطاً في المرحلة الجامعية وفي العمل جعلتهن أكثر قدرة على ممارسة العمل والاستمرار فيه. حيث وضعت جامعة الاستقلال - وهي جامعة عسكرية- مجموعة من الشروط حتى تقبل طلابها، وللإطلاع على هذه الشروط أنظر/ي ملحق رقم (2).

بعد انتهاء المرحلة الجامعية والانتقال إلى مجال العمل كان هنالك بعض الشروط من جهاز الحرس الرئاسي -وفقاً لرأي بعض الضابطات - للمنتسبات إليه وهي بمثابة شروط مكملة للشروط الجامعية لكن لم تكن بنفس شدتها، وتمثلت في حسن السلوك وتحديد مكان العمل في مدينة رام الله مكان المقر الرئيس إضافة للعمل في أماكن مختلفة إن تطلبت المهام ذلك، والخضوع للدورات التدريبية والتأهيلية، والالتزام بالقوانين والتشريعات العسكرية التي تنظم وتحكم العمل في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؛ أي قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005، والقانون الأساسي الفلسطيني.

وحول مدى إنصاف الشروط وإحافها أشارت النتائج إلى قبول معظم الضابطات لتلك الشروط؛ فقد أفادت (12) ضابطة أن الشروط التي فرضت عليهن هي شروط منطقية ومنصفة وغير ظالمة وضرورية؛ لأن طبيعة العمل تتطلب مثل ذلك، وتتناسب مع احتياجات المؤسسة الأمنية، وحسب رأي ضابطة منهن "هي منطقية ومنصفة؛ لأن العمل والدورات التدريبية والتأهيل الأمني والعسكري يحتاج مواصفات معينة مش أي أحد يقدر عليها".

أما شرط الحصول على دورات تدريبية وتأهيلية، فتبين من خلال الحوار أن الضابطات مدركات لأهميته؛ لأن النجاح في مهام العمل العسكري متعلق بمدى إمكانيات من يقوم به

ومهاراته؛ ولذلك فإنه يستلزم قدرات معينة يحصل عليها منتسبوه من خلال تلقيهم الدورات التدريبية والتأهيلية التي قد تتناسب مع البعض وليس الجميع، فتبين من إجابات (12) من الضابطات أن هذه الدورات تناسبت معهن من ناحية قدراتهن الجسدية والنفسية، لكن مع مواجهة بعض الصعوبات حتى استطعن التأقلم، إذ تعرضن لمشقة جسدية نتيجة بذل مجهود كبير أثناء التدريب وما ترافق مع ذلك من ضغوطات ناتجة عن مشاعر القلق والارتباك، تقول كرم: "الدورات كانت مناسبة وتأقلمت معها، ولكن لا يعني ذلك أنني ما شعرت بتعب جسدي ونفسي خاصة الضغوط النفسية التي تعرضنا لها خلال التدريبات والدورات" كما وتضيف إن هذه الدورات عززت من مهارتهن وكفاءتهن ولم يكن لها أي تأثير سلبي عليهن. علماً أن أقلية (ضابطتين لا غير) اختلفتا في الرأي واعتبرت أن هذه التدريبات لم تتناسب معهن، ولا مع قدراتهن فقد واجهن صعوبات من الناحية النفسية والجسدية، وبالتالي نستنتج أن شروط الانتساب مناسبة لمعظم الضابطات وأُويِد وجودها كباحثة؛ لأن طبيعة العمل العسكري وما تحتاجه من قدرات ومهارات يختلف عن الأعمال والوظائف الأخرى.

يظهر لنا أن أهم التحديات المهنية التي تواجه العاملات في الحرس الرئاسي والأجهزة الأمنية، لا تختلف عن النساء العاملات في مجالات أخرى استناداً لما توصل إليه بيلاي (Pillay,2001) ومصطفى (2008) ومحافظة والعوادة (2001) وهي صعوبة الحصول على الترقية الوظيفية، والوصول لمستويات وظيفية عليا، وتمييز الرجال عليهن، وهناك أسباب أخرى تعمق من تلك الفجوة الجندرية منها: اجتماعية ثقافية تقيد المرأة وتشريعية قانونية تدعم الفكر السائد ضدها وتؤكد مشروعيتها؛ وعليه اتفق مع ما أوصى به عبد الواحد (2014) في دراسته، حيث دعا إلى أهمية العمل على علاج هذه الفجوة عن طريق وضع قانون تشريعي يضمن حصة نسائية جيدة في المناصب العليا؛ فالأمر ليس متعلقاً بظروف العمل أو بالمجتمع وثقافته فقط، بل بالقوانين الداعمة التي تضمن تقصي العدالة بين الجنسين خاصة في الأعمال غير التقليدية، كما أن نظام الكوتا، يهدف إلى إعطاء خصوصية للمرأة حيث يعد تمييزاً إيجابياً لهن يتم من خلاله تمكين النساء من الوصول المؤكد وبنسب محددة إلى مواقع صنع القرار داخل الأجهزة الأمنية كحل مؤقت يتم عبره تعزيز تواجد النساء في المواقع التي يستحوذ عليها الرجال، ويمكن تطبيق

ذلك من خلال دمج في سياسة الأجهزة الأمنية وعملية الاستقطاب إليها، مثلاً: اشتراط وجود حصة ثابتة للنساء الراغبات بالتقدم للانتساب إلى أي جهاز من الأجهزة الأمنية وذلك يكون في كل دورة تجنيد يتم الإعلان عنها؛ وذلك لتقليص الفجوة الجندرية في الأجهزة الأمنية، وأن لا يقتصر ذلك على عملية الاستقطاب، بل الترقية والتعيين في مواقع صنع القرار.

إننا أيضاً بحاجة لتغيير مفاهيم عديدة تتصف بالجمود لدعم المرأة في المواقع القيادية ومواقع صنع القرار، فلا يقف الأمر على التمييز الإيجابي للنساء (نظام الكوتا)، بل إلى إجراءات لتغيير التنشئة الاجتماعية والأنماط السائدة، كون تطبيق نظام الكوتا أمراً مؤقتاً وليس حلاً جذرياً للفجوة بين الجنسين.

إن التفاوت بين الجنسين من منظور النوع الاجتماعي كما ذكر سينثيا (Cynthia,1998) يشكّل تمييزاً قائماً على النوع الاجتماعي يحصر المرأة في مراتب القيادات المتدنية أو المتوسطة، ويمنح الرجال المناصب المختلفة اعتماداً على أنهم الأكثر تناسباً، مما يضعف من مكانة المرأة. ولقد كان موقف النظرية النسوية الليبرالية واضحاً من هذا التفاوت، وعدته من أهم أسباب اضطهاد المرأة في الأوساط العامة الذي جاء بسبب العوائق القانونية والاعتبارات الاجتماعية والنظرة التاريخية الدونية، كما أن الليبرالية دعمت نظام الكوتا؛ لأنه في صالح المرأة، ويعدّ من أهم الطرق القانونية التي تساهم في القضاء على الإهمال التاريخي لها، ومن خلاله يتم تقليص الفجوة بين الجنسين سعياً إلى تحقيق المساواة بالوصول إلى مراتب وظيفية عليا؛ ولهذا فإن ما توصلنا إليه من نتيجة تتغير مع ما توصلت إليه دراسة سوزا (Sousa,2008) والتي تظهر أن الضابطات عموماً ممثلة تمثيلاً جيداً في هيكل الرتب والمهام والتي تعتبر ذات قيمة عالية داخل الإدارة من حيث التقدم الوظيفي.

المساواة في طبيعة التدريب وفرصه

التدريب الذي يتلقاه الرجال هو التدريب نفسه الذي تتلقاه النساء، أكد ذلك (9) ضابطات من أصل (14)، وأضافن أن هناك مراعاة لبعض الفروق الفردية والجنسية أي (ذكر وأنثى)،

والحالات المرضية، تقول لمياء: "كان هناك مراعاة في مقدرة الإناث على أداء بعض التمارين بكفاءة الرجال نفسها، فمثلاً تمرين الجري للإناث لا يتساوى مع المسافات التي يجتازها الرجال وكذلك تمرين (العقلة). كما توضح (5) ضابطات أن الاختلاف في التدريب بين الجنسين يرجع لسببين: أولهما الاختلاف في طبيعة العمل الذي يطلب منهن، وثانيهما: وجود اختلاف وفروقات بين الجنسين من حيث القدرة الجسدية للمرأة وما تحتمله من تدريبات تختلف عن الرجال، تقول إحدى الضابطات: "القدرة الجسدية للمرأة تختلف عن الرجل فهي تحتل 70% من ما يحتمله الرجل من تدريبات تعتمد على القدرة والقوة الجسدية".

نرى أن معظم الضابطات يرين بأنهن يتلقين التدريبات نفسها مع مراعاة بعض الفروق بين الرجال والنساء؛ وذلك تبعاً لظروف معينة؛ مما يجعل بعض الاختلاف في مستوى التدريب لكلا الجنسين. وبالتالي لا يوجد تفريق حسب الجنس في طبيعة التدريبات كما ترى الضابطات من خلال تجربتهن في العمل؛ لأنهن أثبتن قدراتهن بحيث لا توجد فروقات جوهرية بينهم حتى تختلف هذه التدريبات في نوعها، والاختلافات البيولوجية بينهن وبين زملائهن لا يتبعها تأثير على طبيعة التدريبات التي يتلقونها، وتتفق هذه النتيجة مع وجهة نظر النسوية الليبرالية التي ترى أن الاختلافات البيولوجية بين الجنسين ليست كبيرة بما يستدعي تأسيس اختلاف في الحقوق بينهما، أي لا يبرر إعطاء عمل للرجال وآخر للنساء أو تدريبات معينة للرجال دون النساء ذلك وأن إمكانيات النساء وقدراتهن تمكنهن من الحصول على طبيعة الأعمال والتدريبات نفسها وبالمستوى نفسه إن تم إعدادهن لذلك.

اختلف الحال من حيث فرص التدريب فأجمعت الضابطات على أن هناك تمييزاً قائماً على الجنس في فرص التدريب؛ فالرجال يحصلون عليها أكثر من النساء، خاصة فرص التدريب خارج البلاد؛ فرغم حصول الضابطات على ثلاث دورات خارجية خلال سنتين (الأردن، روسيا، إيطاليا) إلا أنها لا تقارن بما يحصل عليه الرجال (ما يقارب ثلاث دورات سنوياً)، مما يظهر سيطرتهم على هذه الفرص. وقد يعود ذلك من وجهة نظرهن إلى تفوق عدد الرجال وحاجة الدورات التدريبية لأعداد كبيرة حتى يتم اعتمادها وافتتاحها، والعنصر النسائي

في جهاز الحرس يشكل أقلية كما ذكرنا سابقاً، وسبب آخر أشارت إليه أحلام بقولها: "طبيعة الأعمال والمهام في جهازنا يقوم بها الرجال، والأعمال التي إحنا بنأديها تختلف من حيث درجة الأهمية، فالمهام الرئيسية للرجال، ونتيجة للفرق في طبيعة العمل أكيد سيكون في فرق بفرص التدريب والدورات التي تعرض علينا"، وأسباب أخرى ترتبط بالظروف الحياتية وعدم ارتباط الرجال بمسؤوليات بيتية كالنساء وكذلك سبب آخر هام يتمثل في قول كرم: "الاعتقاد على قلة عدد النساء فمجال التدريب أصبح في صورة مسبقة أن الرجال هم من يستحقون الفرص في التدريب وهالشي لتواجههم الدائم وجاهزيتهم، إحنا كنساء ولو لدينا رغبة بالتدريب إلا أنه بعض الظروف بتحكمنا فبنترجع وبتتنقل الفرصة تلقائياً للرجال".

كما أن هناك سبباً آخر يؤخذ بعين الاعتبار؛ وهو الدول المعدة والمانحة للدورات، التي قد لا تستهدف النساء كما تستهدف الرجال في برامجها التدريبية، وبالتالي الفرص لا تعرض دائماً على النساء داخل الجهاز، فهناك سياسة معينة يتم اتباعها عند التجهيز لأي دورة تحدد وفقاً لسياسة الجهاز والدولة المعدة للدورة.

وانطلاقاً من نظرية وجهة النظر النسوية في الحديث عن تجربة الضابطات خلال العمل، ترى الضابطات أنهن مهمشات، وفئة محصورة في زاوية معينة، ويؤكدن على وجود تمييز في فرص التدريب سواء داخل البلاد أو خارجها، وذلك رغم حصولهن على بعض الدورات التدريبية التي لا تقارن بما يحصل عليه الرجال في الحرس الرئاسي. ففرص التدريب قائمة على التمييز والمفاضلة وغير عادلة، تحت مظلة من المبررات ذكرها كل من مصطفى (2008) ومحافضة والعاودة (2010) حينما تحدثوا عن فرص التدريب والتمييز ضد النساء، فأهمها هو عدم تناسب الفرص مع ظروف المرأة وعبء المسؤولية المنزلية الملقى عليها، وهذا يدل على أن هناك نوعاً من التهميش لإمكانيات المرأة وقدراتها بحرمانها من فرص متساوية مع الرجل لتكون مؤهلة مثله، فاندحام المساواة ترك أثراً سلبياً على كفاءتهن ومهارتهن، وبالتالي يصرن غير مؤهلات مثل الرجال لأي عمل، مما يؤثر في طبيعة الأعمال الموكلة إلهين، وهذا أمر غير منصف. كما أن التمييز في الفرص لا يخص النساء في السلك العسكري وحسب، بل

هو مشكلة عامة للنساء في المؤسسات الحكومية وفقاً لنتيجة دراسة أبو شيخة (2005) حيث تبين أن الصعوبات التي تواجههن تتمثل في سياسة التمييز لصالح الرجال في فرص التدريب المتاحة.

الفرق في طبيعة الأعمال الموكلة للرجال والنساء

يأخذ العمل في جهاز الحرس الرئاسي شكلين الأول: العمل العسكري والأمني الميداني (مهام عسكرية)، والآخر: عمل عسكري أمني مكثبي يختص بالشؤون الإدارية، يقوم بهذين النوعين من العمل كل عنصر منتسب وكل حسب اختصاصه، دون تفريق حسب النوع الاجتماعي. وعلى الرغم من تلقي الضابطات طبيعة التدريبات نفسها إلا أنه قد اتضح وبراياً (10) ضابطات أن هناك فرقاً في طبيعة العمل والمهام الموكلة لهن وللرجال فيما يتعلق بالعمل العسكري والأمني الميداني. فتذكر سارة: "أن تأمين الحماية والقناصة وبعض العمليات عندما يخرجون إلى المخيمات وعند اقتحام منطقة ما لا يتم الاستعانة بالنساء" وتوضح: "أنه حتى في المهام التي توكل لهن يتم مراقبة عملهن والتركيز عليهن وكأنهن لسن محل ثقة في أدائهن"، ويتم مراقبة العمل من قبل مسؤول المهمة، والذي يكون في العادة الضابط الأعلى رتبة في المهمة؛ وذلك لتقييم أداء جميع المشاركين ومدى نجاح المهمة.

يحدث ذلك رغم نجاح الضابطات في المهام التي توكل لهن، وقد يكون هناك بعض الشكوك في قدرتهن على إنجاز مهمة ما كما ينجزها الرجال؛ ذلك كونهن التجربة الأولى في الحرس الرئاسي، الذي يعدّ جهازاً ذكورياً وحساساً في طبيعة عمله، كما أن الجهاز اعتاد تكليف الرجال بأداء مهامه منذ تأسيسه، لذا يعد بنظرهم أمراً ليس سهلاً أن تنتقل المهام إلى النساء مرة واحدة دون تقييم الأداء والنجاح بمهام العمل، لكن لا يعدّ ذلك مبرراً للتفرقة بينهم.

من واقع تجربتي كضابطة داخل الجهاز، أرى أن فكرة حصر المهام بالرجال بدأت بالتراجع لكن بوتيرة بطيئة، فتم إيكالنا لبعض المهام التي لم يعهد أن شاركت فيها أي من النساء العسكريات من قبل، كمرافقة الشخصيات الهامة من النساء، والتواجد في موكب حماية الرئيس

الفلسطيني، وتقديم عروض عسكرية بالشراكة مع زملائنا الرجال تبرز قدراتنا أمام الوفود الزائرة، إضافة إلى بعض الدورات العسكرية في الخارج.

ترى الضابطات أن هناك تصنيفاً للأعمال حسب الجنس، فيذكرن أن مهامهن تقتصر على التفتيش ومرافقة السيدات من الوفود والشخصيات الهامة، ويتم استثناءهن من العمل الذي يتطلب جهداً رغم رغبتهن في المشاركة فيها؛ إذ قليلاً ما يطلب منهن المشاركة في مثل هذه المهام.

أما الضابطات الأخريات (4 ضابطات) فيرين أن ليس هنالك أي تحديد أو تصنيف للمهام؛ لأنهن يقمن بها بالشراكة مع الرجال ولا يوجد أي تصنيف، حيث إن طبيعة العمل واحدة.

يتضح وجود فروق بين الرجال والنساء في طبيعة العمل والمهام الواجبة عليهم، خاصة فيما يتعلق بالعمل الميداني العسكري؛ كونه عملاً يتطلب التواجد في الميدان، وجهداً وقوة ومهارات معينة. ولحصولهن على مهام يقوم بها الرجال عليهن أخذ إذن من المسؤولين من الرجال، وذلك رغم تأهيل الضابطات لمثل هذه الأعمال إلا أنه لم يزل هناك بعض من عدم الثقة في قدراتهن على الإنجاز، مما يجعلهن تحت المجهر حتى وإن قمن بها، وهذا يشكل تحدياً لهن يتمثل في تمييز الرجال عليهن؛ مما يشكل قمعاً للمرأة نتيجة سلطة الرجل السائدة حتى في أنساق العمل؛ لذا يجب الاهتمام بتحقيق المساواة بين الجنسين كما أوضح جونز (2010) في دراسته.

كما نلاحظ إدراك الضابطات أن هناك تنميماً لعمل المرأة وعدم ثقة بها، ويعود ذلك كما ذكر مصطفى (2008) ومحافظة والعواودة (2011) إلى التصور بأنها لا تقدر على ممارسة جميع المهام والأعمال. فنقسيم مهام العمل على أساس الجنس يشكل عقبة أمامهن، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو شيخة (2005) التي توصلت إلى أن المرأة تدرك أن هناك تمييزاً بينها وبين الرجل عند رؤسائها مما يحث من دافعيتها وقدرتها على إنجاز المهام بإبداع.

تشير النسوية الليبرالية إلى أن التقسيم الجنسي للعمل ناجم عن الموروث الثقافي والاجتماعي المتمثل في العادات والتقاليد التي حدثت من دورها وقيدته، فليس هناك عمل أو مهام

أنثوية وأخرى ذكرية، فالمشكلة ليست بالطبيعة البيولوجية للنساء في أداء أي عمل، بل ذلك نتاج البطريركية في العمل وسياسته والتي تفرض على النساء طبيعة عمل أنثوية.

هناك سبب آخر يقلل من فرص مشاركة النساء للرجال في المهام نفسها مرتبط بالضابطات أنفسهن، وبصراع الأدوار وتأثيره السلبي على الأداء العملي، فتبين أن (10) منهن من يعارضن القيام ببعض المهمات العسكرية الميدانية ولا يرغبن فيها، لضعف إيمانهن بقدراتهن نظراً لبعض الفروقات في القدرات الجسدية بين الجنسين التي قد تحد من قدرتهن على إنجاز مهمة ما، ولاعتبار مرحلة الحمل والإنجاب -وحتى المسؤوليات الأسرية- ظرفاً يعيق قبولهن ويمنعه لبعض الأعمال، فتعدد أدوارهن يشكل تحدياً اجتماعياً يؤثر على أدائهن المهني، وهذا ما دعمه أحمد (2016) في دراسته التي توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين صراع الأدوار للنساء العاملات ودافعيتهن للإنجاز. إذ رأين الضابطات المعارضات أن صراع الأدوار (الوظيفة والعمل المنزلي) يؤثر سلباً في قدرتهن على إنجاز أعمالهن والتقدم بها، إضافة لعدم رغبة ثلاث منهن في طبيعة العمل العسكري وما يتطلبه، لقولهن: إنهن إناث وبعض المهام لا تتناسب مع أنوثتهن وبخاصته المهام التي تتطلب جهداً بدنياً، كما أن عدم رغبتهن في الظهور أمام وسائل الإعلام والجمهور، وعدم جرأتهن في مواجهة واقعهن، والخوف من نظرة الآخرين لهن، وبعض ردود الأفعال السلبية من محيطهن، كل ذلك يجعلهن غير راغبات، ويعارضن القيام ببعض المهام.

تتحدث الضابطات عن ذلك من تجربتهن العملية؛ فهذه التحديات التي يتعرضن لها أثرت عليهن وعلى بعض السمات الشخصية لهن؛ فأصبحن يشعرهن أنهن غير قادرات على تنفيذ بعض المهام لأسباب مرتبطة بالمهام نفسها وأسباب أخرى اجتماعية مرتبطة بالنظرة السلبية إليهن وصراع الأدوار اللواتي يتعرضن له المتزوجات على الخصوص، وفي حديثهن عن هذه الأسباب تعبير عن حاجتهن للوقوف أمام أي تحدٍ -سواء أكان مهنيًا أم اجتماعيًا- يقوض رغبتهن ودافعيتهن للعمل، فينطلقن من فكرة نظرية وجهة النظر النسوية ليعبرن عن حاجتهن للتغيير وحاجتهن لتضامن الآخرين من حولهن.

العلاقة المهنية مع المدير/ة في العمل

أجمعت الضابطات على أن رئيسهن في العمل رجل، يحمل رتبة لواء، وهذا ما يؤكد عدم وجود نساء في موقع صنع القرار، ويفند موقف بعض الضابطات اللواتي اعتبرن أنهن جميعاً في موقع صنع القرار، كما أوضحن جميعهن أن طبيعة التعامل بينهم رسمية وفقاً للقوانين العسكرية المعمول بها في الجهاز، وضمن الأصول العسكرية بهدف إنجاز العمل، والعلاقة بينهم جيدة؛ لأن التعامل يكون على أساس تعاوني، وبكل محبة واحترام ودون أية صعوبة، سواء بالوصول المباشر لرئيسهن والتحدث معه، أو أثناء العمل وأداء المهام؛ لأنهن يتفهم متطلباتهن وبعض الظروف التي قد تمر بها الضابطات.

بالتالي لا يشكل التعامل مع رئيسهن أية مشكلة؛ لأنهن يقوم على الاحترام المتبادل، والتعامل الرسمي الذي يجمع بين الرئيس بمرؤوسيه، ولا توجد صعوبة أو تحدٍ يواجه الضابطات، وتختلف هذه النتيجة مع ما أشار إليه عبد اللطيف (2007) وهو أن من أهم ضغوط العمل التي تواجه النساء صعوبة تعامل المرأة مع رؤسائها، وسخريتهم منها أو عدم تقبل آرائها، وتختلف مع نتيجة دراسة ميتال وآخرون (Mittal, et al. 2015) التي خلصت إلى أن المرأة تتعرض لضغوطات وعوائق بمقر عملها تتمثل في المعاملة التعسفية نظراً لأن معظم العاملين من الرجال، وهذه النتيجة تبرز أهمية تقبل المرأة في الحرس الرئاسي مما يساعد على خلق ظروف إيجابية لهن في العمل تساعد على إنجابه.

نتجت العلاقة الجيدة بين الضابطات ورئيسهن في العمل عن تثنين دورهن وتقديره الذي يحصلن عليه من رئيسهن، فثنين أن معظمهن وهن (11) ضابطة يجدن التقدير على جهودهن؛ وذلك من خلال حوافز معنوية وأخرى مادية، وتؤكد ندى ذلك بالقول: "أجد التقدير كالثناء والشكر وحوافز مادية أيضاً، خاصة في أثناء المناسبات كالأعياد أو يوم المرأة بنحصل على هدية وتكريم" وتعتبر إحداهن أن التمييز لصالحهن كنساء هو أحد أشكال التقدير على إنجازاتهن، وتنفي (3) ضابطات من أصل (14) ضابطة بأنهن يحصلن على التقدير على جهودهن.

واستنتجت من حديث (11) ضابطة، أنهم حصلن على بعض التمييز عن الرجال مثل الإجازات التي يطلبنها وبعض المساعدات المادية إن احتجن إليها، وهذا يشكل دعماً لهن في مواقعهن، ولكن لا يشكل في المعنى الحقيقي نوعاً من التمييز الإيجابي الذي نادى به المفاهيم الجندرية، والذي يمكنهن كنساء من الحصول على الفرص المتكافئة مع الرجال في العمل نفسه. وبشكل فعلي حصولهن على الإجازات أو بعض المساعدات، وحتى التقدير المعنوي والمادي الذي ذكرنه لا يعد كافياً من ناحية جندرية؛ أن الرجال ما زالوا يحصلون على أكثر من ذلك بتقدمهم في عملهم واحتلالهم مواقع صنع القرار، وغيرها من المسائل التي يظهر فيها تمييز الرجال على النساء بشكل واضح لا يمكن إغفاله، واستنتجت أن حديث الضابطات يدل على عدم وضوح كافٍ لديهن لمفاهيم العدالة الجندرية ومفهوم التمييز؛ فهن وفقاً لحديثهن لا يشعرن بإهمالهن مما يساعدهن على ممارسة العمل بكفاءة وفعالية ورغبة وقد يعد هذا الجانب مشجعاً ومحفزاً لهن ولغيرهن ممن قد يرغبن في هذا العمل، والتقدير بنظرهن - وإن كان بسيطاً - يؤكد شعورهن بالرغبة في العمل مما يزيد من فعالية الأداء ونتائج العمل، مما قد يهيئ إمكانية حصولهن على مكانة مساوية للرجال، وهذا يشبع الحاجة إلى التقدير والاحترام فيشعرن بمكانتهن مما يبعث على الراحة والشعور بالعدالة وعدم التمييز ضدهن.

تأثير ظروف العمل على علاقة العاملات بالأبناء

تؤثر ظروف العمل سلباً على علاقة العاملات بأسرهن، وتبين ذلك من خلال حديث الضابطات عن علاقتهن مع أبنائهن على الخصوص، ومدى تأثرها بطبيعة العمل العسكري وما يفرضه من ظروف، كالغياب عن المنزل، وبالتالي عن أطفالهن، فتبين أن (6) ضابطات من أصل (10) ضابطات متزوجات لديهن طفلة، حيث أفاد (4) منهن أن عملهن أثر سلباً على علاقتهن بأطفالهن؛ وذلك بسبب غيابهن مما أدى إلى شعورهن بالتوتر والقلق والانشغال والتفكير بالطفل ومشاعر الاشتياق له، إضافة لشعورهن بعدم الاستقرار والشعور بالذنب؛ لأنهن يتركن أطفالهن لفترة في الحضانة خاصة وأنهن يشعرن أن الطفل الرضيع بحاجة لأن تتفرغ له أمه، وذلك بقول إحدى الضابطات: "غيابي لبعض الوقت ولو كان لفترة قصيرة ووجود طفلي

بحضانة يشعرني ببعض القلق عليه وبشعر بالذنب لأنه بحاجة لأنه رضيع، وبشعر أنه لازم أفرغ له بالكامل وهذا الشيء يوترني". أما الضابطتان الأخريان فلا يرين أن عملهن أثر على علاقتهن بأطفالهن.

تحتل الأمهات العاملات ضغوطاً نفسية وعصبية ومتاعب بدنية عديدة؛ ناتجة عن العمل خارج المنزل، وعدم مساندة الزوج وعدم مشاركته لها في الدور الإيجابي (المسؤولية الإيجابية والأعمال المنزلية)، مما ينتج عن ذلك أثر سلبي على الاستقرار الأسري، ويطل هذا الأثر علاقة الأمهات بأبنائهن، خاصة إذا فرضت ظروف العمل الغياب لأوقات طويلة عن الأطفال (المبيت خارج المنزل، ساعات عمل طويلة، الجاهزية للعمل في الأوقات المفاجئة والطارئة). فتشعر حينها الأمهات بالتقصير تجاه المسؤولية الملقاة عليها وقد تفكر العديد من الأمهات بترك العمل؛ للتفرغ لرعاية أسرهن، لكي لا يحملن شعور الذنب لأنهن غير قادرات على تأدية الدور الذي فرض عليهن اجتماعياً.

إن الأمهات العاملات - برأيي كباحثة - على قناعة أن الدور الإيجابي - خاصة العناية بالأطفال - هو واجبهن كنساء فقط، وأصبح ذلك بفطرة النساء؛ وذلك نتيجة العادات والتقاليد التي نشأت عليها؛ لذلك لا تمنع المرأة نفسها من أن تحمل هذه المسؤولية كاملة؛ مما يخلق العديد من المشاعر السلبية عند التغيب عن الأطفال، وفي المقابل لا يشعر الأب بأية مسؤولية تجاه ذلك، فالرجال أيضاً يؤكدون على ما هو نمط سائد حول التنشئة الاجتماعية للأبناء؛ فينظرونهم كل ما يتبع الدور الإيجابي واجب على النساء، ولا يمكن أن يكون دوراً أساسياً للرجال، وكل ذلك يؤثر سلباً على الأمهات العاملات ومدى شعورهن بالاستقرار في العمل وفي المنزل.

رعاية الأطفال أثناء العمل

تم التطرق إلى رعاية الأمهات أطفالهن وقت العمل، فتيين بأنهن يجدن صعوبة في توفير رعاية لهم وذلك بسبب بعد العمل عن أماكن سكنهن فلا يمكنهن وضع أطفالهن عند عائلتهن (أم الزوج، أم الزوجة، الأهل) أو أزواجهن؛ لأن أزواجهن يعملون في الوقت نفسه،

وهذا يجبرهن على وضع الطفل عند إحدى الزميلات في العمل المنفرغة في ذلك الوقت أو وضعه في حضانة، كما أنهن يواجهن صعوبة لعدم توفر حضانات ليلية تناسب العمل الليلي، إضافة إلى ارتفاع رسوم الحضانة، تقول خلود: "أواجه صعوبة في تأمين الرعاية لطفلي رغم توفر حضانة بالقرب من عملي، خاصة في المهمات الليلية التي تتطلب غيابي عن طفلي في الليل أو حتى لوقت طويل ولا يوجد حضانات ليلية تتناسب مع عملي لوقت متأخر ولا أستطيع وضعه مع والده؛ لأنه يعمل في نفس الوقت وأيضاً عملي بعيد جداً عن منزلي ومنزل عائلتي، فلا يوجد حل غير الحضانة ولا توجد حضانات دائماً وفي كل وقت بالإضافة إلى الرسوم العالية للحضانة فكل ذلك يصعب تأمين طفلي وقت الدوام".

فقط هما ضابطتان لا تجدان صعوبة في تأمين أطفالهما؛ لأنهما تضعان أطفالهما عند أحد أفراد عائلتهما (أم الزوجة، أم الزوج) أو أزواجهن ولا تحتاجان أن تضعا أطفالهما في حضانات إلا نادراً.

يتضح أن الضابطات المتزوجات يجدن صعوبة في تأمين أطفالهن وقت العمل، مما يخلق تحدياً أمامهن. وكذلك حال الموظفات استناداً لما توصلت إليه دراسة زو وآخرون (Zhu.et al, 2012) التي أظهرت أن الموظفات في كل المنظمات تقريباً يجدن صعوبة بسبب عدم توفر مركز للرعاية النهارية لأطفالهن.

فالصعوبة ناتجة عن عدم توفر حضانات ليلية، أو حضانات تعمل في ساعات عملهن، وعدم توفر حضانات في العمل ذاته إضافة لعدم مقدرة بعضهن على وضع أطفالهن عند أقاربهن أو أزواجهن لعدة ظروف، كذلك التكلفة ومشاعر التوتر والخوف والقلق على أطفالهن الرضع إن كانت الحضانة -إن توفرت- بعيدة عن مكان العمل مما يصعب على المرأة العاملة إرضاع طفلها حتى في ساعة الرضاعة التي يسمح بها قانونياً فينتج عن ذلك آلام جسدية شديدة للأم نتيجة قلة الإرضاع.

إن في لجوء الضابطات إلى تأمين رعاية أطفالهن أثناء العمل وسيلة تهدف إلى تنظيم أمور حياتهن وسعيهن إلى إحداث توازن بين الأعباء الملقاة عليهن نتيجة للدور الإنجابي وتبعاته

ومحاولتهن التوفيق بين عملهن خارج المنزل الذي يعتبر ذا أهمية كبيرة بالنسبة لهن؛ وليتحقق هذا تطالب الضابطات شعور الآخرين من حولهن بهن، وتضامن الجهات المختصة بالعمل، كالمسؤولين في الحرس الرئاسي والجهات المخولة بمتابعة ذلك، وإنشاء دور لرعاية الأطفال (حضانة) تضمن توفير التسهيلات للعاملات في الحرس الرئاسي، وهذا ما أشار إليه رمزي (2002) في دراسته، كما تجدر الإشارة إلى أنه لا توجد دائرة في الحرس الرئاسي تُعنى بدعم النساء ومتابعة احتياجاتهن داخل الجهاز على خلاف أجهزة أمنية أخرى تتوفر فيها دائرة للنوع الاجتماعي؛ كجهاز الأمن الوقائي، وجهاز الشرطة، وجهاز الأمن الوطني. واستحداث دائرة للنوع الاجتماعي داخل جهاز الحرس الرئاسي يعدُّ احتياجاً ملحاً؛ للسعي إلى إحداث التنمية المستدامة في العمل، ولتحقيق العدالة فيما يتعلق بقضايا النوع الاجتماعي واحتياجاته، ومتابعة ذلك من منظور النوع الاجتماعي. ومن وجهة نظر نسوية فإن النسوية الماركسية تعد من النظريات التي اهتمت بشأن المرأة داخل المنزل وخارجه؛ لتحسين ظروف عملها، فكان من أهم اقتراحاتها التي تخرج المرأة من دائرة الاضطهاد والقمع الدخول في سوق العمل، والمجالات العامة وتحسين ظروفها من خلال تحويل العمل داخل المنزل لعمل مأجور؛ أي تحوله لوظيفة مجتمعية مع العمل على تحسين ظروف العمل خارج المنزل، وكان من أهم ما نادى به إنشاء دور لرعاية الأطفال؛ وذلك للتقليل من التحديات والصعوبات التي تواجههن وتحسين ظروف عملهن.

في حين نادى النسوية الليبرالية إلى دعم النساء العاملات؛ بتوفير الظروف الملائمة والمريحة لهن في العمل بما لا يشكل أي عبء على الجنسين كليهما كتنظيم إدارة البيت وما يتعلق برعاية الأطفال، وطالبت بهذا الخصوص العمل على وضع قوانين تلزم مؤسسات الدولة على إنشاء دور لرعاية الأطفال تكفل حق النساء في العمل بأريحية.

دور مؤسسات المجتمع

أما بالنسبة لدور مؤسسات المجتمع المختلفة (حكومية وغير حكومية)، فلم تقدم هذه المؤسسات الدعم الكافي للنساء فكان دورها ضعيفاً، بخاصته وزارة شؤون المرأة والمؤسسات

النسوية التي عليها الاهتمام بالأدوار غير التقليدية للمرأة، وأشارت (9) من الضابطات إلى ذلك، تقول ربي: "بنظري المؤسسات ما قدمتنا أي دعم، حتى المؤسسات النسوية اللي المفروض تهتم فينا لكوننا بعمل غير تقليدي ما اهتمت فينا، ولا تطرقوا لمسألة وجود النساء في الأجهزة الأمنية مع أنه هذا شيء مهم بالنسبة لمطالبهم وأهدافهم بنصرة المرأة ومنحها حقوقها".

إن دور وزارة شؤون المرأة والمؤسسات وخاصة المؤسسات والجمعيات والحركات النسوية هام جداً؛ لأن عليها أن تولي الاهتمام بالمرأة وتساندها كي تفتح أمهامها أبواب التمكين والارتقاء في مجال العمل العسكري، فنحن كنساء في الأجهزة الأمنية نفتقر إلى تلك المساندة، لذا على تلك الجهات واجب التركيز على القضايا الاجتماعية والحقوقية، والسعي إلى إيجاد طريقة تواصل فاعلة مع النساء العسكريات، وأن تبني شبكة أمان توفر من خلالها بيئة داعمة للنساء في مجال العمل العسكري والأمني، كما عليها- بالشراكة مع مسؤولي الأجهزة الأمنية- البحث في ظروف عمل النساء واحتياجاتهن داخل العمل، والبحث-أيضاً- في موانع الإقبال على مثل هذه الأعمال غير التقليدية وإظهارها للمجتمع والسعي إلى محاولات التغيير من الثقافة والأنماط التقليدية المناهضة لها.

التحديات الاجتماعية

نظرة المجتمع إلى العمل العسكري والأمني

تعود الفجوة الجندرية الحادثة في الأجهزة الأمنية إلى نظرة المجتمع السلبية، وعدم تقبله تواجد النساء في مثل هذا المجال؛ مما أدى إلى تدني مكانة المرأة وعدم وصولها إلى مواقع صنع قرار في الأجهزة الأمنية؛ فما زال المجتمع بعاداته وتقاليدته وثقافته يأخذ موقفاً سلبياً تجاه هذا النوع من الأعمال، ويوجّه انتقادات لاذعة إليهن إن خضن التجربة؛ كونه عملاً ذكورياً، فتقول حنين: "المجتمع من حولنا ما زال غير متقبل لتجربة المرأة ودخولها المجال العسكري على الخصوص، يظهر هذا الشيء من خلال الانتقادات التي وجّهت لنا خاصة في بداية دخولنا الجامعة والعمل وما زالت النظرة سلبية كون هذا العمل بنظرهم عملاً للرجال...".

جعلت هذه القوالب النمطية التمييزية والصورة السلبية من المجتمع المحيط بهن مهاجماً لهن؛ فخلال الحديث عن تجربتهن تبين أنهن واجهن الانتقادات إلى جانب التأييد حينما اتخذن قرار الدخول في مجال العمل الأمني والعسكري، فتلقين التأييد والدعم من العائلة والأسرة المقربة، ووجهت لهن الانتقادات والمعارضة من الأقارب الأبعد، والمجاورين لهن من السكان أي من المحيط، فلم يتلقين التشجيع؛ بسبب النظرة السلبية والحكم المسبق من المجتمع على من يمارسن العمل العسكري.

تمثل النقد اللاذع في التجريح والعنف اللفظي، تقول خلود: "تلقيت تأييداً من عائلتي المقربة، كان إخواني والوالدين بيثجعوني وما كان ينقصني شيء، لكن في المقابل، واجهت انتقادات ومعارضات من بعض الأقارب لأنني دخلت مجالاً مسيطراً عليه من الذكور، فأذكر مرة كنت راجعة لبيتي وسمعت كلاماً جارحاً وأنا في طريقي، ومن بعض الكلمات اللي سمعتها وما فارقت ذاكرتي (أنتي اللي بدك تحرري القدس)، (ابعدوا عنها بنت مسترجلة) طبعاً باستهزاء (وتنشوف مين رح يتزوجك)". وبالتالي فإن الأسباب الاجتماعية والثقافية التي تتجسد وفقاً لما ذكره بيلاي (pillay,2001) في بعض العادات والتقاليد والأعراف هي ما قيدت المرأة، ومنعتها من خوض هذه التجربة، وحدثت من وصولها إلى مراتب وظيفية عليا أدت إلى التمييز إن حاولت المنافسة مع الرجال في فرص الحصول على هذا العمل أو التطور الوظيفي به.

إن ردود الفعل السلبية تجاههن نتاج سياسة التمييز التي تتجلى عند محاولة خوض أدوار جديدة غير تقليدية؛ كالعمل العسكري أو أي مهنة غير نمطية، مثلاً: عمل المرأة كسائق مركبة عمومية، وعمل المرأة كبائعة في محل تجاري، ويعود ذلك إلى التمييز الجنسي الذي يشكل الهوية الجنسانية لكل فرد، فيشكلها من خلال التنشئة الاجتماعية بحيث يحدد لكل فرد ثقافته وسلوكياته، فحين يصدر تصرف مسيء إلى الضابطات بسبب طبيعة عملهن، فذلك يعني أن ردة الفعل هذه لم تكن عبثية، بل هي نتاج تنشئة اجتماعية دعمت الفروق الجنسية والتمييزية لمفهوم الدور لكلا الجنسين. وهذا ما أكدته دراسة الشوا (2014) التي خلصت إلى أن العقبات التي تواجه النساء والتمييز في حقهن يعود لتوقعات المجتمع لدور المرأة التقليدي وسياسات العمل

التمييزية. وهذه النتيجة تشير إلى توجه بعض فئات المجتمع السلبى نحو عمل المرأة العسكري والأمني، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الزبيدي والحمادي (2012) التي توصلت إلى أن مستوى الاتجاه نحو عمل المرأة في المجال العسكري سالب، هذا بعكس نتيجة دراسة المخلاتي (2015) وحمائل (2013) اللتين أظهرتا أن الاتجاهات نحو عمل المرأة في الأجهزة الأمنية يأخذ منحى إيجابياً لدى طلبة الجامعات الفلسطينية، وقد يعود هذا الاختلاف في النتيجة إلى أن الضابطات يتحدثن عن مجتمع محيط بهن له ثقافته، وأن ثقافة طلبة الجامعات مغايرة- نوعاً ما- عن ثقافة المجتمع المحيط بالضابطات وأكّدت ذلك دراسة المخلاتي (2015) فعزت التوجه الإيجابي نحو عمل المرأة العسكري إلى مستوى التعليم ومستوى الوعي عند الطلبة.

أمر آخر تطرقت له الضابطات خلال المقابلات، وهو نظرة المجتمع لمدى تناسب العمل العسكري مع طبيعة المرأة، فالمجتمع أيضاً ما زال لديه معتقدات وحكم مسبق على المرأة في مدى تناسب العمل العسكري مع طبيعتها الجسدية؛ فيرون أنه عمل يصعب التأقلم معه؛ لأنه عمل ذو طابع ذكوري وهن إناث رقيقات لا يحتملن طبيعته، لذلك يفضلون العمل المكتبي والإداري للنساء، فيستهينون بقدراتهن ويضعونهن في قوالب نمطية جنسية؛ إذ يحكمون على المرأة بأنها أنثى عاطفية ولا يمكن الثقة بقدراتها على القيادة كالرجل. أكد ذلك المقيّد (2009) في دراسته حين ذهب إلى أن العمل الأمني مختص بالرجال ويصعب إقحام المرأة به كونها تتسم بصفات لا تمكنها من خوض هذا المجال: كالقدرة الجسدية التي لا تكافئ الرجل وأنوثتها ورقفتها بحيث لا تتناسب مع متطلبات العمل الأمني ومتاعبه، وبالتالي يعد وصف المرأة بأنها أنثى ذريعة تحرم بسببها من حقها بالتساوي مع الرجل، فيصبح الرجل المستفيد الأول من الامتيازات التي يقدمها المجتمع له، وتخضع لهيمنة الرجل والمجتمع الأبوي الذي يحجم من قدرات المرأة على أداء أي عمل وصف بالذكوري، وهذا ما جعل النسوة يقفن أمام المجتمع الأبوي لهدم تصنيفاته الجنسية للأعمال مطالبات بالإنصاف والعدالة لتفعيل دورهن بالأعمال غير التقليدية والثقة بقدراتهن.

يتصف المجتمع الأبوي بأنه مجتمع يفرض مفاهيم جامدة عن أدوار كل من الرجل والمرأة، وهذه المفاهيم مرتبطة بالجنس (ذكر وأنثى)، وهي ما تبرر أوجه عدم المساواة بين

الجنسين، وتستمر هذه المفاهيم وتورث مما يجعل من التمييز ضد المرأة أمراً مستمراً ومشروعاً، ويصبح الوقوف أمام الأدوار المفروضة عليها من المجتمع الأبوي مقيداً وليس سهلاً. وبالنظر إلى المفاهيم السائدة حول العمل العسكري نجد أن المجتمع يدّعي ارتباط العمل العسكري بصفات يتسم بها الرجل فقط (القوة، العقلانية، الثبات الانفعالي) في حين توجد مفاهيم أخرى أنثوية مرتبطة بالمرأة (العاطفة، النعومة، الضعف) وهي مرتبطة بأعمال أخرى بعيدة عن طبيعة العمل العسكري: كالعمل المنزلي، وتربية الأطفال، والعمل كمعلمة، ويوضح ذلك معارضة العديد من أفراد المجتمع دخول النساء إلى العمل العسكري وتوجيه الانتقادات لهن، بينما يتقبل تواجدها كمعلمة أطفال مثلاً، فينعت المجتمع المرأة العسكرية بـ (المسترجلة) كصفة سلبية لردعها، وتوصل التنشئة الاجتماعية تلك المفاهيم الأبوية وترسخ وجودها بتحديد الأدوار التقليدية للمرأة.

تري النسوية الليبرالية أن المجتمع لديه اعتقادات ومفاهيم خاطئة حول طبيعة المرأة بأنها أقل فكرياً وجسدياً من قدرات الرجل، وذلك لا يعد مبرراً لاستبعاد النساء وعدم إتاحة الفرص لهن، وبالتالي تسعى إلى تحقيق المساواة في المجالات التي أغلقت أمام النساء، من خلال محاربة القوالب النمطية التمييزية والسلوكيات والقيم التي تعزز من التمييز بين الجنسين، فالنسوية الليبرالية تقف أمام النظام الاجتماعي الأبوي الذي يكرس هيمنة الرجل الذكورية، ويصنف الأعمال وفقاً للجنس، ويمنح النساء أدورا ومسؤوليات بدرجة أقل من الرجل ليضع المرأة في دائرة العمل التقليدي أما الرجل فتفتح أمامه الأبواب جميعها.

رؤية الآخرين لظروف العمل ومدى مناسبتها

يفرض العمل العسكري وظروفه أوقات عمل تختلف عن بعض الأعمال الأخرى، فيستلزم العمل في ساعات الليل والنوم خارج المنزل، ويحدث ذلك أثناء الدورات التدريبية داخل البلاد وخارجها أو في أثناء المهمات الليلية، وقد يتم استدعاؤهن في غير أوقات الدوام الرسمي عند حدوث أي طارئ مما يجعل من جاهزيتهن وتأهبهن الدائم للعمل أمراً أساسياً وفقاً لطبيعة عملهن.

أفادت الضابطات جميعهن أن أوقات الدوام الرسمية تتناسب معهن من حيث ظروف حياتهن وترتيباتها والالتزامات البيئية ومكان السكن بالنسبة لمكان العمل، وأشار معظمهن أن أوقات الدوام مناسبة في طبيعتها؛ فهن يعملن على نظام (المناوبات والشفقات) أي يعملن أسبوعاً كاملاً ويحصلن على استراحة الأسبوع الذي يليه، وبعضهن يداوم ثلاثة أيام من كل أسبوع، كما أن ساعات العمل تتناسبهن، ولهن مساحة من الحرية في اختيار أوقات الدوام المناسبة، لكن على الرغم من إجماعهن على مناسبتها إلا أنه ظهرت بعض الصعوبات؛ فتبيّن من حديثهن مواجهتهن للعديد من التحديات الاجتماعية بسبب المهام التي تستدعي تأخرهن عن المنزل أو النوم خارجه، خاصة الضابطات المتزوجات منهن، وهذه الصعوبات معظمها ناتجة عن رؤية الآخرين (المجتمع، المحيط، الأسرة) لهذا العمل وتقبلهم لطبيعته وما يفرضه. ويمكن إجمال هذه التحديات بـ:

1. نظرة المجتمع السلبية وانتقاده لتأخرهن ليلاً، أو نومهن خارج المنزل، بينما لا يتعرض الرجال لذلك الموقف، تقول سعاد: "تتمثل المعاناة بنظرة المجتمع السلبية وانتقاداته لأنو عايشين بمجتمع ما بسلط الضوء إلا على المرأة وبشكل سلبي وأحياناً بتعرض لانتقادات لرجوعي بوقت متأخر". أكد ذلك (8) ضابطات، وأفدن أيضاً أنهن واجهن الموقف نفسه، إذ أبدى من حولهن انزعاجهم من طبيعة العمل بالنوم خارج البيت، والتأهب الدائم للعمل، فيرون أنه مضيعة للوقت وهو من اختصاص الرجال، والأولى أن تكون المرأة متفرغة لعائلتها وأطفالها وتتواجد لخدمتهم، تقول حنين: "يرون أن مكان المرأة بيتها، وعلى الأخص مطبخها ولازم تكرر كل وقتها لزوجها وأولادها، يعني الأولوية عندهم للدور الإيجابي" لكن البقية (6) ضابطات لا يشكل خروجهن ليلاً أو سفرهن أي مشكلة لمن حولهن، فيتلقين الدعم والتشجيع وينظر لهن نظرة إيجابية من قبل عائلاتهن والمحيط فهن يتمتعن بحرية واستقلالية ويلاحظن تقديراً ممن هم حولهن وتفهمهم لطبيعة عملهن ومتطلباته.

ناقشت النظرية النسوية الليبرالية النظرة السلبية تجاه النساء وخروجهن إلى العمل، وهي نظرة تاريخية دونية تعود للمجتمع الأبوي - كما ذكرنا سابقاً - الذي تعرفه الليبرالية بأنه مجتمع متسلط يسوده هيمنة الرجل، فيضطهد المرأة ليحقق مصالح الرجال ويكسبهم الميزات، فيضع

تعميمات سلبية ومفاهيم خاطئة عن المرأة، فلا يتوقع منها سوى القيام بالأعمال المنزلية ورعاية أطفالها، وإحدى التعميمات السلبية هي الاختلافات البيولوجية بين الرجل والمرأة، التي يضعها المجتمع دائماً في تقبله للأعمال غير التقليدية كالعمل العسكري، وهذا يكرس التمييز ضد المرأة من الآخرين، وتؤكد النسوية الليبرالية أن هذه الاختلافات بين الرجل والمرأة لا تستدعي أي تفاوتات اجتماعية فيصبح خروج الرجل للعمل مقبولاً في أية ظرف، بينما خروج المرأة مشروط، أو حتى غير مقبول اجتماعياً، وطالبت بإلغاء هذه النظرة وإنصافها اجتماعياً، كما ناقشت مسألة الأدوار خاصة ما يتعلق بتنظيم شؤون البيت بين الشريكين؛ حتى لا يشكل ذلك عبئاً على أي منهما، فعلى المجتمع أن يبدل من ثقافته ومفاهيمه؛ لأن المسؤولية على عاتق الاثنين وليس على المرأة، وقد حاولت النسوية الليبرالية معالجة هذا التفاوت الاجتماعي بالأساليب شتى، وأهمها اللجوء إلى التشريعات التي تدعم الحقوق المدنية للنساء، خاصة ما يتعلق بتحسين ظروف عملها كون القانون هو الذي سيكفل حقوقهن.

2. موقف الزوج السلبي من طبيعة العمل: تبين لدى (8) ضابطات من أصل (10) متزوجات، أن تحفيز أزواجهن ودعمهم ينحصر في الدعم المادي والمعنوي بكلام جميل، أو بتقديم بعض الهدايا إن أنجزت نجاحاً ما وبشكل نادر، ويقدمون ذلك في المهام التي لا تتطلب النوم خارج المنزل. تقول مريم: "بيحفزني بكلامه الجميل، وكمان لما يكون في دورة تدريبية جديدة بشجعني أسجل فيها، وبساعدني بشغل البيت بس بشعر إنه ما بيحب أنام خارج البيت لكن ما بمنعني هو بتذمر فقط". وتبين أنهن يواجهن تذمراً ورفضاً من مسألة الغياب ليلاً إن احتجن ذلك ولفترة طويلة، ويعبر أزواجهن عن ذلك على نحو مباشر وغير مباشر. تقول انتصار: "يسبب لي نومي مشاكل مع زوجي يعارض ذلك بالتذمر ويحكي لي كل واحد بحب زوجته تكون متواجدة بقربه نهاراً وليلاً". وتضيف أن زوجها لا يرغب في العمل العسكري وأثر ذلك على علاقتها به "كان يؤثر على علاقتنا أحياناً ويصبح هنالك جدال بيننا فهو لا يرغب في العمل العسكري، فحدثت لي بعض المشكلات في عملي بسبب رفض زوجي لعملي وتعذري القيام بالعديد من المهام المطلوبة مني"، أما الضابطتان الأخريان فتجدان دعماً من أزواجهن يمكنهن من تأدية عملهن على أكمل وجه، دون أن تؤثر طبيعة العمل على علاقاتهم.

يرجع هذا لثقافة الرجال السلبية، النابعة من ثقافة المجتمع ذاته التي تكسر الأدوار النمطية للمرأة مع أنه أمر يستطيع الرجال التغلب عليه. كما أن في ذلك مسعى من الزوج لتطويع رغبة زوجته لما يريده، أو ما يراه هو مناسباً، فمن المؤكد أن الرفض والجدال حول حق من حقوق المرأة المستقلة يؤثر سلباً على نفسياتها مما ينعكس سلباً على أدائها العملي، الأمر الذي يخلق صعوبة لدى المرأة العاملة تتمثل في عدم مقدرتها على الريادة وتطوير نفسها كما يجب، فتعترض من أجل الخلاص من رد فعل زوجها الذي لا يتلاءم مع ما ترغبه.

3. الدور الإيجابي والمسؤولية المزدوجة الملقاة على المرأة: أجمعت الضابطات، وأكدن ذلك من خلال معاشتهن لموقف المجتمع ونظراته السلبية لطبيعة عملهن ولإلقاء مسؤوليات الدور الإيجابي عليهن، ويغض المجتمع البصر عن دور الرجل في المشاركة في أعمال المنزل، فظهر أن هذا الدور وما يترتب عليه (كالحمل والإنجاب، وتربية النشء، والاهتمام بشؤون المنزل ومسؤولياته) تقع على كاهل المرأة لا غير، إلى جانب العمل العسكري ممّا أدى إلى شعور الضابطات بأن هذا الدور يشكل معيقاً أمام ممارسة عملهن بالشكل الأمثل خاصة المهمات الليلية والسفر إلى الخارج؛ الأمر الذي يؤثر سلباً على كفاءتهن وتطورهن في العمل، فعلى الرغم من مشاركة أزواجهن في بعض المسؤوليات البيئية: كإعداد الطعام وتنظيف المنزل، إلا أن هذه ليست أساسية ولا يمكنهن الاعتماد عليها، تقول مريم: "أواجه صعوبة خاصة مع وجود طفلة وما يتطلبه العمل من مهمات طارئة، بالإضافة إلى أن زوجي لا يساعدني كثيراً في عمل البيت، ومساعدته ليست بشكل أساسي، فقط حينما يشعر أنني مضغوطة أو عندما أشعر بالعصبية والضيق حينها يبدأ بمساعدتي حتى لا تطور الأمور إلى مشكلة".

كما واجهت كضابطة منهن تلك المشكلة، حيث أجد صعوبة في القدرة على التوفيق بين عملي خارج البيت وعملي داخله، وأنا لا أتحدث حالياً عن لوم الآخرين لخروجي أو لتركي زوجي وحيداً في المنزل خلال عملي فهذا مشكلة أخرى، إنما المشكلة الأكبر بالنسبة لي هي أن مشاركة زوجي بالعمل المنزلي ليست أساسية، ولا يمكنني الاعتماد عليه كلياً عند الخروج بدورة

خارج البلاد مثلاً أو حتى خلال عملي اليومي وغيابي عن المنزل لبضع ساعات، وهذا يشعرني بالقلق، ودائماً أفكر كيف تجري الأمور في البيت، إضافة لتفكيري في كم الوظائف المنزلية التي تنتظرني عند العودة للمنزل، وهذا الشيء لا يشعرني بالراحة الكاملة خلال عملي وينعكس أحياناً على أدائي في العمل.

بالتالي، يتضح من السابق أن الضابطات يواجهن صعوبة في التوفيق بين العمل خارج المنزل والعمل داخله، ويعود ذلك إلى ظروفهن الأسرية، وعدم مساندة الزوج التي من المفترض أنها مشاركة وليست مساعدة لتساهم في تقليل حدة الضغوط الملقاة على عاتق المرأة؛ ممّا ينعكس إيجابياً عليها وعلى عملها، وهذا ما أكدّه بن زيان (2004) في دراسته أن بعض الزوجات لديهن مشاكل مع أزواجهن فيما يتعلق بشؤون المنزل؛ لأن خروج الزوجة للعمل وتيسير ذلك له علاقة بمساعدة زوجها لها في شؤون البيت وتربية الأبناء. كما توصلت دراسة سينيثيا (Cynthia,2006) إلى أن النساء المتزوجات يعانين من صراع الأسرة والعمل بدرجة أعلى من غير المتزوجات؛ وذلك حصيلة المسؤولية المزدوجة التي تعد واحدة من أكبر المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة وفقاً لدراسة جهان (Jahan,2010).

من منظور النوع الاجتماعي الذي حلّ العلاقات غير المتكافئة بين الرجل والمرأة داخل المنزل وجد أن الأدوار داخل المنزل (الحقوق والواجبات والالتزامات) يمكن تبادلها، أي أن هذه الأدوار ليست مرتبطة بالجنس، بل هي نتاج اجتماعي وثقافي قابلة للتغيير، ممّا يمكن من ممارسة العمل خارج المنزل وداخله بطريقة مريحة وأكثر تناسقاً وتوافقاً وهذا ما ثبت لدينا من خلال هذه النتيجة؛ فالزوج الذي يشارك زوجته في الدور الإيجابي يكون أكثر توافقاً في حياته معها بحيث لا يشكل عملها خارج المنزل أي أثر عليهما.

التحديات الاقتصادية

الثقافة الاقتصادية في مجتمعنا لها أثرها على حال المرأة الاقتصادي؛ فثقافة المجتمع بقيمه ومعتقداته تترجم إلى سلوكيات، وقد ينتج عن هذه السلوكيات ما يشكل تحدياً أمام المرأة

خاصة أن هذه الثقافة قد تفرق بين الرجل والمرأة نتيجة العوائد المادية للعمل، وقد لا يقيّم عملها كما يقيّم عمل الرجل مما قد يخلق تحديات اقتصادية ناتجة عن سوء توزيع الأدوار الاقتصادية وطريقة تنظيمها. فكان لابد من التطرق إلى التحديات الاقتصادية التي تواجه العاملات في جهاز الحرس الرئاسي؛ لأن من أهم دوافع النساء إلى العمل من وجهة نظري هو الدافع الاقتصادي ومحاولتهن تمكين أنفسهن اقتصادياً وبشكل مستقل عن الرجل، إضافة لدافع تحقيق الذات وهذا لا يتحقق دون تحقيق استقلالهن مادياً.

أظهرت نتائج المقابلات أن أكثر من نصف الضابطات لا يواجهن تحديات بارزة، فالراتب الشهري يتناسب مع طبيعة عملهن، ويتناسب مع الاحتياجات الأساسية ويحقق لهن الحياة الكريمة، لكنه قد لا يحقق مستوى عالياً من الرفاهية كما يحقق لهن التمتع باستقلالية مادية، ويشاركن أيضاً في مصاريف أسرهن لكن بإرادتهن الكاملة فلهن القرار في ذلك.

ورغم عدم وجود تحديات جوهرية من وجهة نظرهن، إلا أن هناك فروقات بين العاملين والعاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية في الراتب الذي يتقاضونه؛ نتيجة لبعض البنود القانونية في قانون الخدمة العسكرية لعام 2005 التي تفرق بين الجنسين (بند العلاوة الاجتماعية، بند التأمين الصحي) وهذا ما سنتطرق له لاحقاً عند الحديث عن التحديات القانونية.

تناسب الراتب الشهري مع طبيعة العمل والاحتياجات الأساسية

أوضحت نسبة كبيرة من الضابطات وعددهن (9) أن الراتب الشهري الذي يتقاضينه مع النثرية المضافة للراتب يتناسب مع طبيعة عملهن في جهاز الحرس الرئاسي من حيث الجهد المبذول في هذا العمل، كما أنهن لا يجدن صعوبة في توفير احتياجاتهن الأساسية المادية من مأكّل ومشرب ومسكن، ويتناسب مع متطلبات الحياة والعيش بحياة كريمة، تقول ندى: "نعم من المؤكد أنه يوفر حياة كريمة للعيش بشكل مناسب". وتضيف زميلتها لمياء قائلة: "يتناسب راتبي مع متطلبات الحياة خاصة أنني مستقلة مادياً وراتبي أتملكه لنفسي، والراتب يوفر كل احتياجاتي" وأشار بعضهن إلى أنه لا يحقق الرفاهية الكاملة، ووضحت ذلك مريم: "ليس لدرجة الرفاهية

الكاملة يعني لا أملك سيارة ولا رصيد بنكي يسمح لي أن أسافر مثلاً وأرفه عن نفسي أنا وعائلتي" وترى كرم ضرورة رفع مقدار الراتب الشهري حتى يحقق مستوى عالياً من الرفاهية تقول: "لازم يكون أعلى لانوا يكفيننا بصعوبة وأنا مستأجرة بيت وعندي سيارة وطفل وعائلة"، وبالتالي الراتب يوفر الاحتياجات الأساسية والحياة الكريمة لكن لا يحقق الرفاهية الكاملة.

أفادت بقية الضابطات أن الراتب الشهري لا يتناسب مع متطلبات الحياة، بسبب غلاء المعيشة، فترى دعاء أنه: "لو كان الراتب مقداره أعلى كان مستوى الحياة أفضل". وهذا المطلب قد يمكنهن من رفع مستوى المعيشة المتمثل بتوفير الحاجات الأساسية والكمالية بما يحقق الراحة والشعور بالأمان والاستقرار المادي.

أما الاستقلالية المادية فأجمعت الضابطات أنهن يتمتعن باستقلالية مادية في حياتهن العائلية، وهن صاحبات القرار في التصرف برواتبهن، كما أنهن يساهمن في مصاريف أسرهن بمحض إرادتهن وأشرن أيضاً إلى أنهن يتملكن بطاقة ائتمان (بطاقة الصراف الآلي) خاصة بهن فتيسر عملية حصولهن على رواتبهن. ويتبين من ذلك أنهن يتمتعن باستقلالية مادية، فلا يشعرن بوجود إشكالية، ولذلك أثر إيجابي على المرأة ذاتها وعلى أسرتهن بحيث يعزز من مكانتها الأسرية والاجتماعية باعتبارها عنصراً منتجاً لا يقتصر دورها على الإنجاب فقط، بل المساهمة في الدور الإنتاجي. كما أن خروجها للعمل يعزز من دورها الإنتاجي مما يساعد على تحقيق الاستقلالية والتحسين من مستواها ومستوى أسرتها الاقتصادي وذلك وفقاً لمفهوم النوع الاجتماعي، وهذا ما أكدته دراسة بن زيان (2004) التي أشارت إلى أن خروج المرأة إلى العمل يحسن من المستوى المعيشي للأسرة، مما يعني مساهمتها في الوصول لحياة كريمة بتوفير الاحتياجات الأساسية لها.

أضافت الضابطات- في الحديث عن الاستقلالية المادية للضابطات ومدى توفير الراتب لاحتياجاتهن ومتطلبات الحياة- أنهن يحصلن على بعض المساعدات المالية، لكنها غير محددة من ناحية المقدار المادي أو الظرف الذي تمنح فيه؛ لأنها تتبع لتقدير مسؤوليهم في العمل

وللحالات الخاصة، كما أن زملاءهن الرجال قد يحصلون على هذه المساعدات المالية فهي لا تقتصر عليهن كنساء.

يتضح أن الضابطات لا يواجهن تحديات اقتصادية جوهرية مرتبطة بالعائد المادي مقابل عملهن ومدى كفايته لاحتياجاتهن، خاصة أن باستطاعتهم الحصول على أية مساعدات إن احتجن لها؛ مما يبرز وجود اهتمام وتقدير لهن ولظروفهن من الجهات المسؤولة في جهاز الحرس الرئاسي؛ ويرجع ذلك الاهتمام إلى الوعي بأهمية عمل المرأة ومكانتها وأدوارها المهمة في العمل، مما أدى إلى إنصافها في الجانب الاقتصادي، ويشكل ذلك حافزاً جيداً للمرأة العاملة في الأجهزة الأمنية ولمن يرغب في الانضمام لهذا المجال، وتختلف هذه النتيجة التي توصلنا إليها عن نتيجة دراسة تفاحة (2003) التي ذهبت إلى أن أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة في الجانب الاقتصادي تمثلت في عدم تناسب الراتب مع الجهد المبذول في العمل، كما تختلف مع نتيجة دراسة ميتال وآخرون (Mittal, et al. 2015) التي توصلت إلى أن النساء العاملات في نطاق الوظائف الحكومية يواجهن انخفاضاً في أجورهن، مما يؤثر على مستواهن المادي. وقد يعود ذلك الاختلاف في النتائج إلى مستوى راتب العاملات في الأجهزة الأمنية بحيث يحقق الرضا لهن فيوفر متطلبات الحياة، وإلى المساعدات التي تقدم لهن عند احتياجهم إضافة لنظام النثرية¹، الذي قد لا يتوفر في الوظائف الحكومية جميعها، وإن توفر فلا يمنح الموظفين كلهم.

لكن، تبقى هناك مشكلة اقتصادية قانونية؛ فتبين أن قانون الخدمة العسكرية الفلسطينية يميز في بعض بنوده بين العاملين والعاملات في الأجهزة الأمنية؛ فيمنح الرجال ما لا يمنحه للنساء وأهمها البند القانوني المتعلق بالعلو الاجتماعي، وبند التأمين الصحي، مما يحدث فرقاً في الراتب الأساسي الذي يتقاضاه كل من العاملين/ات في الأجهزة الأمنية. وسنتطرق لهذا الموضوع لاحقاً.

¹ النثرية (امتياز مالي): مقدار مالي يضاف إلى الراتب الأساسي لبعض العاملين والعاملات في جهاز الحرس الرئاسي كما يوجد هذا النظام في بعض الأجهزة الأمنية الأخرى، وتُمنح هذه النثرية لمن يراه قائد الجهاز وبموافقة الجهات المسؤولة له الحق في أخذها ووفقاً لشروط محددة.

التحديات القانونية

تشير النتائج أن التحديات القانونية التي تواجه الضابطات يعود سببها إلى كونهن نساء؛ فلم يعد المشرع القانون على أساس جندي، وبالتالي هو مجحف بحقهن في بعض بنوده، ولا يمنحهن ما يمنح الرجال في العمل نفسه، ولا يتلاءم مع ظروفهن الحياتية؛ لأنه لا يحقق لهن مساواة عادلة مع زملائهن الرجال، كما يكرس التمييز ضدهن، وهذه قضية هامة تمت مناقشتها في المقابلات، وهناك مسألة أخرى هامة وهي معرفتهن بقانون الخدمة العسكرية الفلسطيني ووعيهن بمضمونه، وكان لا بدّ من التطرق إلى واقع القانون، ورأيهن في بنوده، وهل هي مجحفة بحق النساء؟ وهل هناك حاجة لأي تعديل لضمان حفظ الحقوق وبعادلة بين الجنسين؟.

معرفة الضابطات بقانون الخدمة العسكرية

يقف جهل الضابطات، أو عدم معرفتهن الكاملة بقانون الخدمة العسكرية وراء عدم تحقيق الحماية القانونية المبتغاة لهن، وبالتالي لا يستطعن أن يحددن بدقة إذا ما كانت نصوص القانون تراعي وجودهن في العمل كنساء، وهل تراعي قضاياهن التي تسعى النسويات إلى الوقوف عليها وإيرازها للتحسين من الوضع القانوني للمرأة العاملة. وهذا لا يحدث إذا لم تعرف النساء أنفسهن حقوقهن وما يحوي القانون بشكل عميق.

تبيّن في هذا الجانب أن الضابطات جميعهن على علم بوجود قانون الخدمة العسكرية، ويدركن أنه يحكم عملهن وينظمه، ولكنهن لسن على دراية كاملة ببنوده، ويعود السبب في عدم معرفتهن بالقانون إلى أنه لم يطرح كمادة أكاديمية خلال دراستهن في الجامعة العسكرية، ولم يتم تعريفهن بالقانون عند دخولهن مجال العمل العسكري، وإن ما يعرفنه عنه كان من خلال بحثهن عن بعض القوانين حينما يحتجن ذلك، تقول عائشة موضحة ذلك: "هو قانون بنظم عملنا وخدمتنا في الأجهزة الأمنية، ويختلف عن قانون العمل الذي ينظم أي أعمال أخرى، لكن لا أعرف بالضبط كل البنود التي يتضمنها، فقط أحاول التعرف على القانون وقت احتياجي له مثلاً حينما أحتاج إجازة أبحث عن البند الذي يحدد إجازتي وفترتها، وهكذا.. وأتوقع كل زميلاتي

الضابطات لا يعرفنه المعرفة اللازمة لأننا لم ندرس عنه في الجامعة أو عند دخولنا جهاز الحرس".

ضمن حدود معرفة الضابطات، وفيما يتعلق بمدى مساواة قانون الخدمة العسكرية الفلسطيني بين الجنسين، تبين أن (9) ضابطات- ومن بينهن (7) متزوجات- يجدن أنه قانون لا يحقق المساواة بين الجنسين في عملهن بسبب بعض بنوده. كما أن هناك ما هو مجحف بحق المرأة ولا ينصفها كما الرجال، وذلك ضمن حدود معرفتهن بما يتضمنه القانون فهي بنظرهن قوانين لم تنظم عملهن كنساء كما نظمته للرجال وبطريقة عادلة. ولقد حددت الضابطات القوانين المجحفة التي لا تساوي المرأة العسكرية بالرجل العسكري، وهي:

- إجازة الأمومة والولادة، فبند هذا القانون يشكل معاناة بالنسبة لمعظم الضابطات المتزوجات، إذ يمنح الأم العاملة في الجهاز العسكري إجازة لمدة (10) أسابيع فقط بعد أن كانت ثلاثة أشهر كاملة، وهي غير كافية للدور الذي تقوم به الأم في رعاية طفلها، وتحملها للمسؤوليات الأخرى الملقاة عليها، تقول لمياء: "في السابق كانت إجازة الأمومة والولادة المسموحة للمرأة الحامل وعلى وشك الولادة 90 يوم أي ثلاث شهور، ثم تم تعديلها وتقليصها إلى 10 أسابيع، وهذه الفترة لا تتناسب نهائياً مع المسؤولية التي تحتملها الأم العاملة، فليس عليها فقط تربية طفلها الجديد، إنما هناك أدوار أخرى تقوم بها كالمسؤولية البيتية التي غالباً ما تحتملها الأم وحدها" وتضيف زميلتها مريم: "إن إجازة الأمومة والولادة لا تراعي الأدوار التي تقوم بها الزوجة خاصة الدور الإنجابي، فهي قصيرة جداً وعلى الأقل لازم تكون الإجازة 6 شهور، وهذا الشيء ليس مستحيلاً؛ كثير من الدول الأوروبية تمنح الأم وزوجها أيضاً إجازة 6 شهور كحد أدنى، ونحن بحاجة لذلك؛ لأن طبيعة العمل العسكري بتطلب غيابنا لفترة عن أطفالنا ومن اللازم إعطائنا فترة مناسبة لنقدر نتجاوز هذه الفترة الحساسة بحياة أطفالنا".

تصحيحاً للمعلومة التي أدلت بها الضابطة لمياء حول تقليص إجازة الأمومة، يجب التوضيح أن إجازة الأمومة في قانون الخدمة المدنية في المادة رقم (88) نصت على أن المرأة

العاملة تمنح إجازة أمومة لمدة 10 أسابيع، أي 70 يوماً ومفصلة في القانون، ولم يطرأ أي تغيير على هذه المدة الزمنية منذ إقرارها؛ لكن هناك اختلاف في مدة إجازة الأمومة للمرأة العاملة في التربية والتعليم، فالمعلمات حددت إجازة الأمومة لهن بـ 90 يوماً بخلاف الموظفات في مختلف الوزارات والقطاع العام التي حددت بـ 70 يوماً، وهذا ينطبق أيضاً على بند إجازة الأمومة في قانون الخدمة العسكرية الفلسطيني.

سبب الاختلاف يعود لما أصدرته السلطة التنفيذية من قراراتٍ وتعليماتٍ تنظيمية لقطاع التربية والتعليم في عهد الرئيس الراحل ياسر عرفات، التي بقيت سارية المفعول منذ ذلك الحين.

إن في تحديد إجازة الأمومة بتلك المدة الزمنية القصيرة قليلاً لقيمة الأدوار الاجتماعية للمرأة وعدم تقدير لمجهودها، حيث كانت وما زالت تشكل تحدياً للمرأة العاملة، وهو ما ذكره سعد (2004) حين أشار إلى أن هذه الأدوار المختلفة انعكست سلباً على المرأة العاملة، كما أكدت دراسة ميتال وآخرون (Mittal, et al. 2015) أن المرأة - باختلاف مناصبها في العمل - تتعرض لضغوطات وعوائق في مقر عملها تؤثر عليها، وأبرزها قلة الإجازات الممنوحة لها حيث إن هناك تمييزاً قائماً على الجنس بهذا الخصوص.

يثبت عدم منح الرجل إجازة تماثل إجازة الأمومة لرعاية أطفاله الصورة النمطية السلبية ويعززها في الوسط المجتمعي وهي أن عمل المرأة الأساس هو إنجاب الأطفال ورعايتهم وتبدير الشؤون المنزلية؛ أي أن الدور الإيجابي مخصص لها فقط، وهنا أريد أن أشير إلى قضية هامة وهي أن معظم النساء في الوظائف الحكومية ووفق رؤيتي يستنفذن جميع إجازاتهن للقيام بالدور الإيجابي؛ فعندما تنجب إحداهن تقدم طلباً للحصول على إجازتها الممنوحة لها بموجب القانون جميعها، إضافة إلى إجازة الأمومة؛ وذلك حتى تستطيع توفير وقت إضافي لرعاية أطفالها نظراً لعدم كفاية فترة إجازة الولادة؛ فتحاول بذلك حل مشكلة بمشكلة أخرى بحيث تنزع حقها من الإجازات السنوية الأخرى مما يحرمها لاحقاً من أي إجازة لأي ظرف نتيجة لنفاذ إجازاتها قانونياً وهذا يؤثر عليها وعلى كفاءتها في العمل.

- قانون العلاوة الاجتماعية على الراتب الأساسي (علاوة على الزوجة والأولاد)؛ فقانون العلاوة على الراتب يمنح الرجل فقط الحق في الحصول على علاوة زوجته غير الموظفة في وظيفة حكومية وعلاوة الأولاده، بينما لا تحصل المرأة على علاوة الزوج أو الأولاد في الظروف كلها، تقول أحلام: "بالنسبة لقانون العلاوة الاجتماعية فهو تمييز لصالح الرجال، لأن الرجل فقط من يستطيع أخذ علاوة على راتبه إن تزوج وأنجب أطفال، والمرأة مستثناة من هذه الميزة فهي لا تأخذ أي علاوة كونها تزوجت أو أنجبت طفلاً وهذا في حد ذاته شيء غير عادل" وذلك يعني وجود فرق في الراتب الأساسي بين الجنسين، وأكدت على ذلك مريم بالقول: "يوجد فرق لكن مش كبير بالراتب الأساسي وهاد الشيء إحنا كنساء ما بننتبه له كثير، وهو إنه الرجل يأخذ علاوة على زوجته وأولاده وإحنا كنساء ما بناخد وهاد الشيء جداً مهم"

بالرغم من عدم مناقشة قانون الخدمة العسكرية بشكل تفصيلي في المقابلات؛ لمحدودية معرفتهن به لكنني لاحظت أن القانون يفرق على الصعيد المادي بين الجنسين دون أي مبرر مقنع؛ فهو هكذا يكرس ما يسمى بقوامة الرجل على المرأة في تنظيمه للأمور المادية، وذلك قد يكون وفقاً للشريعة الإسلامية الذي كلف الرجل بالإففاق على أسرته؛ فالقانون تجاهل أدوار المرأة المختلفة -خاصة دورها في إعالة أسرته-؛ كونها شريكاً مكافئاً للرجل سواء عملت داخل المنزل أو خارجه، فكلاهما عمل ولا يمكن تجاهل أحدهم، إذ يعتبر القانون أن المرأة تابع رغم ما تساهم به، بل هي في نظري تبذل مجهوداً مضاعفاً نتيجة ازدواجية عملها، وفي المقابل تحرم من العلاوة الاجتماعية عن الأولاد والزوج في الحالات كلها سواء أكان يعمل أم لا، والزوج يأخذ على زوجته التي لا تعمل خارج المنزل والتي تعمل في الوظائف الخاصة.

- قانون التأمين الصحي وتفصيله، بحيث لا يسمح للمرأة بإضافة والديها أو زوجها أو أطفالها إلى تأمينها الصحي العسكري، بينما يستطيع الرجل إضافة زوجته وأطفاله ووالديه إن أراد ذلك، وهذا إجحاف بحق المرأة، تقول حنين متحدثة عن مشكلتها: "من فترة قصيرة حاولت أضم الوالدة على تأميني الصحي العسكري وما قدرت أضمها للتأمين لأنه قانونياً

غير مسموح كوني امرأة عاملة في جهاز عسكري، وحاولت وطلبت المساعدة لكن لم يساعدوني، بينما أخي العسكري بسهولة أضاف والدي ووالدتي لتأمينه" وهذا يؤكد ما ذكرناه سابقاً من أن القانون ينظر بدونية للمرأة ويكرس تابعيتها للرجل رغم تساوي قيمة العمل للجنسين كليهما، وهذا يؤثر سلباً على الشعور بالرضا والأمان الوظيفي والاجتماعي الذي يكفل الأداء المهني الأمثل، بسبب حرمان الموظفة العسكرية من شمول أطفالها أو أسرتها في التأمين الصحي، وممارسة حقوقها على أكمل وجه، وقد أكدت ذلك مريم إذ ترى أن عدم إنصاف القانون للمرأة ينزع منها حقوقها فلا تشعر بأمان يكفل أداء عملها بشكل مثالي يشعرها بعدم الاستقرار والقلق خلال العمل.

ظهر هناك حاجة إلى تغيير وتعديل بعض القوانين في قانون الخدمة العسكرية في رأي (9) ضابطات، واعتبرن أنه لأمر ضروري تعديل القوانين المجحفة بحق المرأة، والتي لا تضعها في مكانة مساوية مع الرجل، تقول حنين: "القوانين الوضعية دائماً بحاجة إلى تغيير أو الأصح تطوير وتحديث، حتى تكون أكثر مساواة وعدلاً ومناسبة لمستجدات الحياة، وفي قانون الخدمة العسكرية في بعض البنود الظالمة للمرأة وبالتالي إحنا بحاجة لتغييرها بما يتناسب مع الأدوار الجديدة التي بتقوم فيها المرأة العاملة".

هذه أبسط المطالب، فإذا كان وجود المرأة يشكل أقلية في الأجهزة الأمنية ولهذا لم يتم الاهتمام بالوضع القانوني لها، ولم يؤخذ وجودها بعين الاعتبار، ففي هذا الوقت؛ ومع تزايد أعدادها يستوجب إعادة النظر في قانون الخدمة العسكرية، وإجراء إصلاحات قانونية، واتخاذ التدابير اللازمة لتصبح خالية من أي نصوص تمييزية تحط من مكانة المرأة؛ بل ويجب أن تشتمل على قوانين تمنح المرأة تمييزاً إيجابياً بشكل صريح وواضح وأرى ذلك منطقياً عادلاً؛ لأن النساء فئة عانت منذ القدم من الظلم والإجحاف، والآن يصبح الأمر أكثر عدالة إن حصلن على تمييز إيجابي بشكل مؤقت لنتقلص الفجوات المرتبطة بقضايا النوع الاجتماعي وللوصول إلى المساواة الحقيقية مستقبلاً.

أما البقية، ويشكلن (5) ضابطات، فقد أفند أنهم لا يعلمن بشكل كافٍ بما يتضمنه القانون من بنود، لذلك لا يستطيعن تحديد إن كانت هناك بنود لا تحقق المساواة بين الجنسين، ولا يستطيعن التحديد بدقة إن كان هناك قوانين يجب تغييرها أو تعديلها، تقول ندى: "بما إنني ما عندي معرفة بالقانون وتفصيله فما بقدر أحدد إن كان القانون منصف أو مجحف أو لازم تغييره، وعشان أفدر أحدد لازم أكون عارفة بالقانون معرفة كافية وكاملة حتى أفدر إن كان لازم تعديله أو لا" وهنا نعود إلى أهمية التوعية بالقوانين التي تحكم سير العمل لمعرفة مدى إنصافها، وحتى لا يضر الجاهل نفسه بجهله.

اتضح أن الضابطات- رغم أنهم يعانون من التمييز على أساس النوع الاجتماعي في القانون- ليس لديهن المعرفة الوافية والكافية بقانون الخدمة العسكرية، وإدراكهن للتمييز في القانون الذي ينظم عملهن ليس واضحاً، مما يضعف موقفهن كنساء إن طالبن بالعدالة القانونية. ورغم ذلك أفند أن قانون الخدمة العسكرية لا يحقق المساواة بين الجنسين، وأنّ هناك بعض القوانين المجحفة بشكل ظاهر ومباشر بحق المرأة التي بحاجة إلى تعديلها، وحتى يحدث ذلك أشار كل من رمزي (2002) داود (2010) وناصر (2007). إلى أنه لا يمكن إحداث التغيير دون أن تشارك المرأة إلى جانب الرجل في عملية إعداد القوانين وتنفيذها؛ لأنها الأكثر قدرة على تحديد حقوقها التي تخدم احتياجاتها المهنية من خلال تجربتها وخبرتها، حتى تحقق ما حققه الرجل، وبمنافسة عادلة يضمنها القانون لها وهذا ما دعمته نظرية وجهة النظر النسوية وانطلقت منه النساء في تحديد احتياجاتهن، فمن أهم المعوقات التي تواجه النساء العاملات التي أظهرتها دراسة عبد الواحد (2014) أن هناك منافسة غير عادلة بين الجنسين بقضايا أساسية في العمل تحرم المرأة ما تستحقه، بسبب قلة التشريعات والقوانين الداعمة لها، ولوجودها إلى جانب الرجل، وهذا الأمر يجعل التحديات القانونية تنصدر التحديات الأخرى (السياسية والاجتماعية) وفقاً لما جاء في دراسة جبر (2005) التي أوصت بضرورة اهتمام المسؤولين بالمرأة الفلسطينية من خلال إعادة دراسة القوانين وإنصافها ومساواتها بالرجل.

أعطت- في هذا الجانب- النسوية الليبرالية أهمية كبيرة للقوانين أكثر من النظريات النسوية الأخرى، فلفتت الانتباه إليها خاصة القوانين التي تنظم عمل المرأة، فكانت ترى أن

نصرة المرأة لا تحقق دون اللجوء إلى الحكومة؛ أي السلطة والقانون، ومن خلال القوانين نستطيع كنساء الحصول على حقوقنا على أكمل وجه؛ فكان اهتمامها لضمان الحقوق والحريات بالتساوي بين الجميع، للحدّ من تدخل الجهة الأكثر سلطة وسيطرة؛ وذلك بطريقة شرعية واضحة هي القانون، ووجدت الليبرالية النسوية أن مجتمعاتنا تحرم الإناث حقوقها لأسباب تاريخية تتمثل في النظرة السلبية للمرأة التي في اعتقادهم لا تكافئ الرجل بأدوارها، والتفرقة على أساس بيولوجي بين الجنسين ممّا يؤدي إلى حدوث تفاوتات في القوانين التي يسير عليها الجميع.

عالجت الليبرالية النسوية ما تعانيه المرأة في هذا الصدد، من خلال الدعوة إلى تنظيم حقوقها القانونية بطريقة تكفل لها ما تكفل للرجال وبخاصته قانون العمل، بحيث ناقشت قضية الإجازات والتمييز في الأدوار، ونادت بتحقيق التمييز الإيجابي لتقليص هذه الفجوة بشكل قانوني، فمن وجهة نظرها لم هذا التفريق في الإجازات طالما تلعب المرأة أدواراً كأدوار الرجل وأكثر؟، ولم التمييز في الأجور؟ وبخاصة أن المرأة تقوم بالجهد المبذول من الرجل في العمل نفسه؛ لذا أعطت النظرية الليبرالية حلاً واقعية لمواجهة التحديات القانونية التي تعاني منها العاملات في الأجهزة الأمنية خاصة الإجازات المرتبطة بالدور الإنجابي؛ لأن هذه النظرية ناقشت الدور وتبعاته على المرأة وأوجدت حلاً أجدها- كباحثة- مناسبة، كما تقدم حلاً مناسباً للوقوف أمام التحديات التي يفرزها قانون الخدمة العسكرية الفلسطيني.

أما النسوية الراديكالية فرأت أن التحديات القانونية التي تواجه النساء في عملهن العسكري هي نتاج سيطرة الذكور وتحكمهم في النظم المؤسساتية؛ فقوانين العمل الظالمة للمرأة يستغلها الذكور لسيطرتهم على المناصب التي يتم من خلالها إعداد القوانين وتنفيذها، فتصبح القوانين مقسمة على أساس الجنس، وهذا ما يلاحظ على قانون الخدمة العسكرية؛ فهو يربط عملية الإنجاب بالمرأة فقط، لا يمنحها إجازة كافية ولا يمنح الزوج إجازة للطرف ذاته؛ لذا نجد أن وظيفة الإنجاب وما يتبعها مرتبطة بالمرأة فقط، وذلك لعدم شعور المشرع بالجنس الآخر كونه ذكراً؛ فلم يعش تجربتها، ولا يحمل الخبرة ذاتها. كما تطرقت النظرية للاختلافات بين

الجنسين حيث إن هذه الاختلافات البيولوجية والاجتماعية وغيرها تستوجب أن تراعيها بعض القوانين بما يحقق المساواة، ويقمع سيطرة الرجل على المرأة بإعطاء بعض الخصوصية للمرأة قد تصل إلى حد اعتبارها ذات أولوية سامية.

كما أتفق مع النظرية الراديكالية في موقفها من تقسيم العمل وإعداد القوانين بما يتناسب مع الرؤيا الذكورية، حيث تعد من القضايا الهامة التي طرحت، فنلاحظ أن القانون خص النساء فقط بإجازة الأمومة، ويعني ذلك أن هذا واجبهن إضافة للعمل المنزلي، وفي المقابل خص القانون الرجل بالعلو الاجتماعي تأكيداً لفكرة قوامة الرجل المادية والمعنوية على المرأة، وهذا ما يضع المرأة في منزلة دونية في المجالات الحياتية كافة، ويضع العقبات أمامها نتيجة عدم مشاركة المرأة في وضع القوانين بصورة ممتثلة للرجل بسبب سيطرة الرجال على هذه المناصب.

الفصل الخامس

الخلاصة والتوصيات

الفصل الخامس

الخلاصة والتوصيات

ملخص النتائج

تبيّن من خلال استعراضنا لعمل المرأة في جهاز الحرس الرئاسي، أن العاملات في هذا الجهاز يعانين من تحديات تقف أمامهن في مجال عملهن لا يعاني منها الرجال، ممّا يجعل الرجال أكثر تقدماً وتطوراً، وهذا الأمر يجعلنا نهتم بدراسة حال النساء العاملات جندياً، كون الدراسات الجندرية هي التي تبرز أوجه الاختلاف في ظروف العمل بين الجنسين كليهما، وهذه الدراسة لم تُعَنَ بأن تكون دراسة مقارنة بين الجنسين، لكن كان من الضرورة إبراز بعض الفروقات بين العاملين والعاملات في السلك العسكري ممّا يتيح رؤية أوضح لمشكلة الدراسة.

سلّط موضوع الدراسة ونتائجها ضوءاً جديداً على أهمية مشاركة النساء في مجالات العمل العسكري، من خلال تناولنا أبرز المشكلات والمعوقات التي قد تكون عائقاً أمام دخول هذا المجال، أو حتى الاستمرار لمن خضنه، فتلخصت نتائج الدراسة بنقاط محددة وفقاً لمحاوّر محدده، وتمثلت التحديات التي تواجه العاملات في الحرس الرئاسي بالآتي:

1. التحديات المهنية المرتبطة بطبيعة العمل

1. وجود فجوة جندرية في أعداد المنتسبات إلى الأجهزة الأمنية مقارنة بأعداد الرجال.
2. سياسة التمييز في الاستقطاب والاختيار والتعيين في العمل داخل الأجهزة الأمنية.
3. التمييز لصالح الرجال ضد النساء في إمكانية الوصول لمواقع صنع قرار، مما أثر سلباً على المكانة المهنية للنساء داخل العمل، فأنحصرت مراتبهن الوظيفية ضمن الكوادر الوسطى والدنيا وبأعداد قليلة.
4. تمثلت أوجه عدم المساواة داخل العمل في التصنيف، والتنميط الجنسي للمهام داخل العمل، فللنساء أعمال تأخذ طابعاً أنثوياً.

5. قلة فرص التدريب والتطوير التي تمنح للنساء مقارنة بما يحصل عليه الرجال.
6. التأثير السلبي لظروف العمل العسكري (المبيت خارج المنزل، والتأهب الدائم للعمل) على علاقة الأبناء بأمهاتهم، وافتقاد العاملات الشعور بالأمان نتيجة الغياب عن أطفالهن.
7. صعوبة تأمين الأطفال خلال العمل لعدم توفر دور لرعاية الأطفال (حضانة) تتلاءم وظروف العمل.
8. عدم وجود دائرة للنوع الاجتماعي في الحرس الرئاسي لدعم احتياجات العاملات ومتابعتها داخل الجهاز.

2. التحديات الاجتماعية

1. موقف المجتمع ونظراته السلبية تجاه عمل النساء في المجال العسكري أو أي عمل غير تقليدي؛ لتمسكه بقوالب نمطية تمييزية تعرقل دخولهن وتقدمهن في مجال العمل العسكري.
2. يدعم المجتمع بعاداته وتقاليده تواجد الرجال في المجال العسكري لإدعائه أنه عمل ذو طابع ذكوري، ويرسخ مفاهيم الأنوثة والسيطرة الذكورية لدى الرجال على حساب النساء.
3. يواجه المجتمع الانتقادات للعاملات في المجال العسكري، فيجابهن رفض المجتمع ومعارضته لطبيعة العمل العسكري وما يفرضه من ظروف تستلزم الجاهزية الدائمة في العمل.
4. اعتقادات المجتمع الخاطئة حول إمكانات النساء البدنية وقدرتهن على انجاز العمل العسكري واعتباره لائقاً بالرجال لقدراتهم البدنية العالية على التدريب خلال الدورات وأداء المهام، مما يجعل النساء فئة مهمشة في العمل العسكري.
5. يحاصر المجتمع المرأة بالأدوار التقليدية ويعطي الأولوية للدور الإيجابي متجاهلاً الأدوار الإنتاجية الأخرى للعاملات، فتعاقب النساء اجتماعياً إن خرجن عن هذا الدور.

6. يقف الدور الإيجابي عائقاً أمام تقدم العاملات، مما يؤثر سلباً على الأداء والتطور المهني، كما أن ازدواجية الدور (الدور الإيجابي والدور الإنتاجي) لا تمكن العاملات من ممارسة العمل بالشكل الأمثل بسبب العبء وصعوبة التوفيق بين الدورين.

7. موقف الزوج السلبي وتأثره بمحيطه الرفض لدور المرأة العسكري، وتذمره من ظروف العمل (المبيت خارج المنزل).

3. التحديات الاقتصادية

1. يتناسب العائد المادي للعمل في الحرس الرئاسي مع الاحتياجات الأساسية المادية للعاملات، لكن لا يحقق الراتب الشهري الرفاهية الكاملة.

2. التمتع بالاستقلالية المادية للعاملات في الحرس الرئاسي.

3. إمكانية حصول العاملات على مساعدات خارج الراتب الأساسي من قبل الحرس الرئاسي إذا استدعت الظروف والحاجة.

4. وجود فروقات في الراتب الأساسي الذي تتقاضاه العاملات عن العاملين في الحرس الرئاسي؛ وذلك نتيجة بعض البنود القانونية التمييزية التي تمنح الرجل ما لا تمنحه للمرأة (بند العلاوة الاجتماعية، بند التأمين الصحي).

4. التحديات القانونية

1. ضعف الوعي بقانون الخدمة العسكرية لدى العاملات في الحرس الرئاسي.

2. التمييز بين الجنسين في قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لعام 2005، فالعديد من البنود القانونية لا تحقق المساواة بين العاملين والعاملات في الأجهزة الأمنية.

3. تعدد بعض البنود القانونية مجحفة بحق العاملات في الأجهزة الأمنية مما يظهر الحاجة إلى تعديلها، والمتمثلة في بند العلاوة الاجتماعية، وبند التأمين الصحي، وبند إجازة الأمومة والولادة.

التوصيات

تم التوصل - بناءً على تجربتي وتجربة زميلات العمل - إلى توصيات أولية يمكن الأخذ بها كخطوة أولى للبحث عن سياسة أكثر فاعلية للحد من التحديات التي تعانيها العاملات في الحرس الرئاسي في سبيل تحقيق العدالة الجندرية. وذلك من خلال:

- تقليص الفجوة الجندرية؛ بدعم تواجد النساء وزيادة عددهن من قبل الجامعات الأمنية والعسكرية عن طريق تنقيح شروط الانتساب إليها وتحسينها، وعلى الأجهزة الأمنية العمل على تبني آليات الاستقطاب الجندري أيضاً.
- بذل الجهود من قبل الأجهزة الأمنية لجندرة العمل داخلها بتمكين النساء من الحصول على فرص متكافئة مع الرجال في الاستقطاب والاختيار والتعيين والترقية، بواسطة آليات تمكنهن من الوصول إلى مواقع صنع قرار، والمساواة في فرص التدريب، والعمل على رفع كفاءتهن العملية وتطويرها، ومحااربة التمييز الجنسي للمهام داخل العمل العسكري.
- الحاجة إلى توفير قاعدة بيانات إحصائية من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني تظهر حجم الفجوة الجندرية في الأجهزة الأمنية بتحديد عدد النساء فيها والمراتب الوظيفية التي يشغلنها بالنسبة للرجال؛ حيث لا توجد إحصائيات رسمية وحديثة منشورة بهذا الشأن.
- إجراء دراسات عميقة، من قبل الحرس الرئاسي والأجهزة الأمنية الأخرى في العوامل المسببة للفجوة الجندرية التي تجعل من مشاركة النساء أمراً ثانوياً في الأجهزة الأمنية، وعرض نتائج الدراسات لمناقشتها ومتابعتها من قبل المسؤولين وصناع القرار في الأجهزة الأمنية والمؤسسات المهمة بقضايا المرأة، والبحث في الآليات التي تفعل من دورها العسكري وتقلل من تأثير تلك العوامل.
- التشديد على دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لتغيير صورة المرأة في المجال العسكري والقوالب النمطية، وزيادة التوعية بأهمية الأدوار التي تقدمها المرأة وحققها في

المساواة وحرية الاختيار، وخاصة المؤسسات الإعلامية، المؤسسات التعليمية والتربوية، والمؤسسات النسوية، لما لها من دور أساسي.

• تفعيل دور المؤسسات النسوية في متابعة حال العاملات بالأجهزة الأمنية، والاهتمام بقضاياهن، وحث جهودها على نقاش المسائل الجندرية، والسعي لإيجاد حلول منصفة لقضايا التمييز ومناقشتها مع أصحاب القرار، إضافة إلى التركيز على النساء العسكريات بتوعيتهن وتنقيتهن ليتحملن مسؤولية الحصول على حقوقهن والدفاع عنها.

• العمل على تحسين ظروف العمل وتوفير الخدمات المناسبة والمتلائمة مع العاملات بالأجهزة الأمنية، خاصة المتزوجات منهن، كإنشاء دور لرعاية الأطفال -الحضانات- داخل مقرات الأجهزة الأمنية التي تتناسب مع طبيعة عملهن وأوقاته.

• تخصيص فرع في الثانوية العامة للتخصصات الأمنية والعسكرية كباقي الفروع من قبل وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني، وإعداد برامج توضيحية لطبيعة العمل العسكري.

• العمل على تكثيف الجهود لزيادة توعية أبناء الأجهزة الأمنية بقانون الخدمة العسكرية، من خلال تدريسه في الجامعات والكليات خاصة العسكرية، وإعطاء دورات تثقيفية داخل الأجهزة الأمنية للمنتسبين لها- خاصة النساء- حتى لا يكون ذلك نقطة ضعف لهن، وليكن واعيات بحقوقهن.

• العمل على إشراك العاملات في الأجهزة الأمنية بإعداد مقترح يقدم للجهات المختصة يوضح فيه بعض القضايا النسوية وبإعانة المؤسسات النسوية لتناولها قانونياً بشكل مناسب كإجازة الأمومة والحمل والتأمين الصحي وقانون العلاوات، وغيرها من البنود القانونية التي تحتاج إلى إعادة النظر من ناحية جندرية.

• التزام الأجهزة الأمنية بكافة القوانين والمعاهدات والاتفاقيات التي تكفل المساواة وعدم المفاضلة بين الجنسين في العمل العسكري والأمني، وتنظيم شؤون الوظائف قانونياً على ذلك الأساس، والتقيد بحق المساواة التي ضمنها القانون الأساسي ووثيقة الاستقلال،

وتحسين وضع العاملات استناداً لاتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة جميعها، وأن يُعدّ ذلك مطلباً أساسياً لتحسين وضع المرأة العاملة في الأجهزة الأمنية، وحماية منجزاتها، وتقدير جهودها، وحمايتها من أي انتهاك في القانون ضدها، سواء أكان ذلك ظاهراً بشكل صريح، أم مبطناً، أو بسبب بعض الثغرات القانونية، خاصة حقوقها المالية والإجازات الممنوحة لكلا الجنسين.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية

أولاً: الكتب والدراسات

- الأغا، فؤاد (2008): كتاب علم الاجتماع العسكري (ط1)، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- بوفيتش، نيكولا (2008). النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله". " رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. ميجان باستيك وكريستين فالاسيك (محررون)، جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان. ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW).
- التنمية والنوع الاجتماعي (ط5) (2005). الأردن: اليونيفوم، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.
- جونز، فيليب (2010): النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية (ط1)، (محمد الخواجة، مترجم) القاهرة: مصر العربية للنشر والتوزيع.
- الجوير، إبراهيم (1995): عمل المرأة في المنزل وخارجه (ط1). الرياض: مكتبة العبيكان.
- الحسيني، عبد العزيز (1990): الشرطة في دول مجلس التعاون الخليجي (ط1). السعودية: مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الخليلي، غازي (1977): المرأة الفلسطينية والثورة: دراسة اجتماعية ميدانية تحليلية (ط1). عكا: دار الأسوار.
- رشوان، حسين (2004): العلاقات الاجتماعية في القوات المسلحة، ط2، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

سالم، وليد والطرطوط، إيمان (2008): كتاب الحريات المتساوية، رام الله: المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية.

سليمان، عبد الرحمن سيد (2009): البحث العلمي: خطوات ومهارات (ط1)، القاهرة: دار عالم الكتب.

الشاعر، ناصر (2013): البحث العلمي وتطبيقاته في العلوم الشرعية والإنسانية، نابلس: مطبعة النصر، جامعة النجاح الوطنية.

الشمري، محمد بن الحميدي (2007): تقويم الأداء الوظيفي للعاملات في الأجهزة الأمنية دراسة تطبيقية على إدارات الجوازات في مدينة الرياض، السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

عبد العظيم، صالح (2014): النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي، دراسات، المجلد (41)، الملحق (1)، (ص ص 639-652) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الأردن: الجامعة الأردنية.

عبد الهادي، فيحاء (2005): أدوار المرأة الفلسطينية في الثلاثينات، رام الله: مركز المرأة للأبحاث والتوثيق.

عبد الهادي، فيحاء (2007): أدوار المرأة الفلسطينية في الأربعينيات، البيرة: مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق.

عبد الواحد، مؤمن خلف (2014): معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، غزة: جامعة فلسطين.

علام، صلاح الدين (2002). القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة. القاهرة: دار الفكر العربي.

عمل المرأة الفلسطينية: دراسة في انطباع الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة، سلسلة الدراسات الاقتصادية. (2009). ألفا العالمية للأبحاث والدراسات.

فالاسيك، كريستين (2008): النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، دليل النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن، ميجان باستيك وكريستين فالاسيك (محررون)، جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW).

مصطفى، أحمد (2008): إدارة الموارد البشرية، رؤية استراتيجية معاصرة (ط2)، مصر.

المقيد، صقر بن محمد (2009): الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية، السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية..

نزال، ريم (2009): القرار 1325 والمرأة الفلسطينية، مشروع النوع الاجتماعي والسلام والأمن الاجتماعي، ط1، فلسطين: منشورات مفتاح.

هيندركس، تشيريل وهتون، ولورين (2008): النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع. المحررون ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek). جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة التعاون والأمن في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان. ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW).

ثانياً: الرسائل الجامعية

اشتية، عمر (2012): تجربة المرأة الفلسطينية في العمل البرلماني وأثر ذلك في تعزيز المشاركة السياسية (1996-2009). رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

بن زيان، مليكة (2004): عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقة الأسرية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة منتوري، الجزائر.

تفاحة، علياء (2003): "مشكلات المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية". رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية، الأردن.

جاد الله، حنين. (2007). التخطيط الرسمي لتنمية وتفعيل المشاركة السياسية للمرأة في فلسطين (1996-2006). رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

جبر، دينا (2005): الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

حمائل، سعيد (2003): اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

خطاطبة، إبراهيم (2013): إصلاح القطاع الأمني في السلطة الوطنية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها وأثر ذلك على التنمية السياسية الضفة الغربية أنموذجاً. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

سليمان، بسام احمد (2013): دور السلطة الفلسطينية في تحقيق التنمية، والأمن، والديمقراطية في ظل الاحتلال الإسرائيلي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

القطب، رولا (2012): دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010). رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

القيسي، سحر (2012): المرأة الفلسطينية بين المقاومة المسلحة والعمل السياسي خلال انتفاضة الأقصى (2000-2006). رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

المخلاتي، لنا (2015): اتجاهات طالبات جامعة النجاح الوطنية للعمل في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية. فلسطين.

ثالثاً: الدوريات

أبو شيخة، نادر (2005): العلاقات بين إدراك المرأة العاملة في الجهاز الحكومي الأردني للمشكلات الوظيفية التي تواجهها وبين بعض خصائصها الوظيفية والشخصية، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المجلد (11)، العدد (3): 489-534.

أحمد، ليلى (2016): العلاقة بين صراع الدور ودافعية الإنجاز للمرأة العاملة، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد 55: 472-493.

الخياط، عالية (2015): واقع بعض حقوق المرأة من خلال الجندر: دراسة تحليلية من منظور التربية الإسلامية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر المجلد (2)، العدد (164): 301-362.

داود، عماد (2010): العدالة الاجتماعية وتحسين نوعية حياة المرأة العاملة: دراسة مطبقة على المرأة العاملة بالتربية والتعليم بمحافظة البحيرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد (6)، العدد (28): 3659-3707.

دلال، بحري (2014): النظرية النسوية في التنمية، مجلة المفكر جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد (11): 69-82.

الرديعان، خالد (2005): *المرأة السعودية العاملة والإنفاق الأسري دراسة على عينة من السيدات العاملات في مدينة الرياض، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (33)، العدد (3): 591-559.*

رمزي، ناهد (2002): *المرأة العربية والعمل الواقع والآفاق: دراسة في ثلاثة مجتمعات عربية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (30)، العدد (3): 607-579.*

الزبيدي، عبد القوي والحمادي، عبد العزيز (2012): *الاتجاهات نحو عمل المرأة في المجال العسكري، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أماراباك)، المجلد (3)، العدد (7): 116-103.*

سعد، محمد (2004): *مؤشرات تخطيطية لتنمية وعي المرأة العاملة بأدوارها في المجتمع، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ، العدد (16).*

الشوا، ميسا (2014): *ظاهرة العاملات في مهن يسيطر عليها الرجال في لبنان: تحدي لغز العيب من خلال إعادة تشكيل الجندر، المجلة العربية لعلم الاجتماع (إضافات)، العددان (26-27): 173-153.*

الطاهر، عديلة (2015): *المقاربة النسوية للعلاقات الدولية، دفا تر السياسة والقانون، العدد (12): 214-199.*

عبد اللطيف، هبة (2007): *متطلبات تحقيق المساندة الاجتماعية للتخفيف من حدة الضغوط الحياتية للمرأة العاملة من منظور طريقة تنظيم المجتمع، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، الجزء (1) العدد (12): 201-151.*

عواد، عالية (2010): *رؤية المجتمع الفلسطيني لعمل المرأة في الأجهزة الأمنية، صحيفة منبر القدس، العدد 6438 (فبراير): 17.*

محافظة، محمد والعوادة، أمل (2011): *العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة في المجتمع الأردني دراسة تطبيقية*، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (39)، العدد (1): 91-124.

ناصر، عدنان (2007): *الآثار السلبية للعمل على وظيفة الأم التربوية والاجتماعية في الأسرة: دراسة اجتماعية استطلاعية*، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، جامعة الكوفة ، المجلد (1)، العدد (1): 143-149.

الهاللي، عصام (1999): *رياضة المرأة وعلوم المستقبل بين التأثير والتأثر*، المؤتمر العلمي الدولي الثالث. الجزء (1). كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، مصر: 280-286.

رابعاً: المواقع الالكترونية

أبو هوش، منذر (2006): *الصفات الممنوعة من التأنيث*. موقع الجمعية الدولية للمتزوجين واللغويين العرب. استرجع بتاريخ 29 ديسمبر 2018.

<http://cutt.us.com/Cy8WuoF>

بومدين، عجب (2017): *الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة على عمل المرأة خارج البيت*، الموقع الالكتروني لكلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2. استرجع بتاريخ 11 مارس

<http://cutt.us/456Pf> .2018

الجزيرة نت. الحرس الرئاسي الفلسطيني. موقع شبكة الجزيرة الإعلامية.

<http://cutt.us/uThpb>

الحدث (2015): *تدريب عسكري لقوات حرس الرئيس في أريحا*، الموقع الالكتروني لصحيفة الحدث. استرجع بتاريخ 1 مارس 2018

<https://www.alhadath.ps/article/11878/%E2%80%8E>

الحياة برس(2014): الوحدات النسائية في حرس الرئيس محمود عباس، الموقع الالكتروني للحياة برس، استرجع بتاريخ 24 إبريل 2018.

<https://www.alhayatp.net/?app=article.show.18827>

شديد، رولا (2011): الرواية الشفوية للمرأة الفلسطينية في الحفاظ على الهوية الوطنية. الموقع الالكتروني لمركز بديل لمصادر حقوق المواطنة واللاجئين. استرجع بتاريخ 18 ديسمبر 2018

[www.badil.org/ar/publications-ar/periodicals-ar/haqelawda-](http://www.badil.org/ar/publications-ar/periodicals-ar/haqelawda-ar/.../1715-art12.html)

شرقاوي، سمية (2014): دليل مساعد للموجهين والموجهات في موضوع مناهضة قتل النساء، الموقع الالكتروني لجمعية الشباب العرب بلدنا وكيان. استرجع بتاريخ 13 مارس 2018

http://www.momken.org/Public/image/Booklet_Final.pdf.

شروط القبول في برامج البكالوريوس (2017). الصفحة الالكترونية لجامعة الاستقلال . استرجع بتاريخ 3 ديسمبر 2018 .

<http://dar.alistiqlal.edu.ps/page-3-ar.html>

الصفحة الرسمية للحرس الرئاسي. @PresidentialGuard. (نظرة عامة). موقع فيسبوك.

[https://www.facebook.com/pg/PresidentialGuards/about/?ref=page_ernal](https://www.facebook.com/pg/PresidentialGuards/about/?ref=page_internal)

عواد، ناريمان (2011): القرار 1325 من منظور فلسطيني. الموقع الالكتروني لدنيا الوطن. استرجع بتاريخ 18 ديسمبر 2018.

<https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/242920>

محيسن، تيسير (ب.ت): حال المرأة الفلسطينية في قطاع غزة. مشروع تنمية وتنقيف النساء قانونياً. الموقع الالكتروني لجمعية الدراسات النسوية التنموية الفلسطينية. استرجع بتاريخ

<https://goo.gl/KZwDcY> .12 مارس 2018

مصطفى، السيد (2017). حرس الرئاسة الفلسطيني... من هؤلاء الذين لا تفتح معابر غزة إلا بحضورهم؟. رصيف 22. استرغ بتاريخ 30 ديسمبر 2018. <http://cutt.us/zceNk>

ياسر، تامر (2015): المرأة والخدمة العسكرية نظرة تاريخية، مجلة درع الوطن. استرغ بتاريخ 11 مارس 2018 . <https://goo.gl/eWKYuu>

يزبك، دالية غانم (2015): المرأة في معتك الرجال: الطريق نحو المساواة في الجيش الجزائري، الموقع الالكتروني لمركز كارنيغي للشرق الأوسط. استرغ بتاريخ 12 مارس 2018 . <http://carnegie-mec.org/2015/11/04/ar-pub-61816>

المراجع الاجنبية

Bowell ,T (2017): **Feminist Standpoint Theory**, Use the following link (<http://www.iep.utm.edu/fem-stan/>), Date 5-6-2017 .

Bryman, Allen. (2001). **Social Research Methods**. Oxford University Press.

Camussi, E & Leccardi, C (2005): ***Stereotypes of Working Women: the Power of Expectations***, **Social Science Information**, 44 (1): pp 113-140.

Cynthia, E (1998): **Making Feminist sense in intemational politics**, Berkely, university of Califonia, press.

Cynthia, Patel, (2006): ***Workineg Mothers: Family- Work Conflict, Job Perfor Mance and Family- Work Variables***, **Journal of Industrial Psychology**, 32 (2): pp 38-45.

- Jahan, R. (2010) **Problems of working at the field level: A study of women civil servants of Bangladesh**, North South University, Bangladesh
- Mittal, Shivi & Sharma, Sapna & Srivastava, Prabhat (2015). *Challenges Faced By Working Women At Workplace, Family and Society-Its Major Issues, Imoact and Remedial Measures*, **International Journal of Research in Social Sciences and Humanities**, Vol. No. 5, Issue No. II.
- Pillay, S (2001): **Women in Education Management: Present and Future Challenges**, University of South Africa (Med Dissertation).
- Robert & Keohane,(1989): *International Relations Theory: Contributions of a Feminist Standpoint*, **Millennium - Journal of International Studies** Vol. 18 no. 2.
- Sousa, William; Gauthier, Jane Florence. (2008): *Gender Diversity in Officers' Evaluations of Police Work: A Survey of Job Satisfaction in the Police Workplace*, **Justice Policy Journal**, Vol. 5 Issue 1, p1
- Timmermann, S (2005): *What Working Women Want: Crossing the Gender Gap to Secure Retirement*, **Journal of Financial Service Professionals**, 59 (3): pp 29-32.
- Zhu, H., Khan, H.G. A., & Ilyas, M. (2012). *Challenges and risks faced by the working women in government organizations: An insight from Asian countries*. **African Journal of Business Management**, 6(45): 11368-11374.

الملاحق

ملحق (1)

دليل المقابلة

تحديات المهنة التي تواجهها العاملات في جهاز الحرس الرئاسي الفلسطيني

أولاً: البيانات الأساسية

وجود الأبناء	يوجد	لا يوجد	
الحالة الاجتماعية	آنسة	متزوجة	غير ذلك
مكان السكن	مدينة	قرية/ بلدة	مخيم
مكان العمل	بعيد	مناسب إلى حد ما	قريب

ثانياً: أسئلة المقابلة

السؤال الأول: ما التحديات المهنية المرتبطة بطبيعة العمل التي تواجه النساء العاملات في الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1- برأيك هل هناك تمثيل مناسب للمرأة في المؤسسات الأمنية والعسكرية؟

a. كم نسبة /عدد النساء إلى الرجال في الجهاز الذي تعملين به

b. ما هي الرتب الوظيفية التي تحتلها النساء في جهازك؟

c. كم عدد النساء في مواقع عليا (صنع القرار)؟

2- هل كان هنالك شروط معينة عند دخولك لهذا المجال؟

a. ما هي هذه الشروط؟

b. هل ترين أنها منطقية ومنصفة، أم مجحفة بحقك ولماذا؟

3- هل تتناسب الدورات التدريبية والتأهيلية معك من ناحية القدرة الجسدية والنفسية؟

a. هل تتلقى النساء والرجال نفس التدريب؟

b. من يحصل على فرص أكثر في التدريب النساء أم الرجال؟

c. هل تحصل النساء على تدريب خارج البلاد؟ إذا نعم، كم امرأة تدربت خارج البلاد مقارنة بالرجال.

4- هل هناك فروق بينك وبين الرجال من حيث طبيعة العمل الواجب عليك فعله؟

a. هل هناك مهمات محددة ومصنفة حسب الجنس؟

b. هل تعارضين القيام ببعض المهمات؟ إذا نعم، لماذا؟

5- هل يشكل لك وجود الرجال بمجالك العملي دافع للتقدم أم يشكل وجوده عبئ عليك، وهل يتم المقارنة بينكم؟

6- هل تتناسب معك أوقات الدوام؟ ولماذا؟

7- يتطلب عملك الدوام في ساعات الليل، هل يسبب لك أي مشاكل؟

8- هل هناك صعوبة في التنقل بين العمل والبيت أو أي مكان آخر؟

9- هل تحصلين على الترقية المناسبة، وفي الوقت المناسب؟

10- هل رئيسك في العمل رجل، أم امرأة؟ كيف يجري التعامل بينكما؟

11- هل يؤثر الحمل والولادة ووجود الأطفال على تطورك المهني وأدائك في العمل؟

12- هل تفكرين بتنظيم النسل أو تحديده؟

13- هل تجددين صعوبة في التنقل بين العمل ومنزلك، وهل يتم توفير مواصلات أو بدل مواصلات؟

14- هل تشعرين في التمييز داخل العمل بين الرجل والمرأة؟

15- هل تجددين التقدير على جهودك داخل العمل؟

السؤال الثاني: ما التحديات الاقتصادية التي تعيق ممارسة النساء العمل بالأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1- هل يتناسب الراتب الشهري مع طبيعة عملك؟

2- هل يتناسب الراتب الشهري مع متطلبات الحياة؟

a. هل تجددين صعوبة في توفير احتياجاتك الأساسية؟

b. هل يوفر لك الراتب الشهري الحياة الكريمة؟

c. هل يحقق لك الراتب الرفاهية؟

3- هل هناك فرق بينك وبين الرجال في مقدار الراتب الشهري بالعمل نفسه؟

4- هل تواجهك صعوبات عند استلام الراتب الشهري؟

5- هل تتمتعين باستقلالية مادية؟

a. هل تملكين بطاقة ائتمان؟

b. هل أنت صاحبة القرار في التصرف براتبك؟

c. هل تساهمين بالصرف على الأسرة؟

6- هل يقدم لك العمل مساعدات كمساعدات إكمال الدراسة أو أي مساعدات أخرى؟

7- هل يمكنك القيام بعمل آخر خلال عملك في الأجهزة الأمنية؟

السؤال الثالث: ما التحديات الاجتماعية التي تعيق ممارسة النساء العمل بالأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:

- 1- ما كان دافعك عندما دخلت إلى مجال الدراسة والعمل العسكري؟
- 2- هل واجهتي انتقادات أو تأييد من حولك عندما قررت الدراسة في مجال أمني وعسكري؟
- 3- هل أثر العمل على علاقاتك الأسرية مع الأهل؟ ولماذا؟
- 4- هل تجدين صعوبات في التوفيق بين العمل ومتطلبات المنزل؟
- 5- هل أثر العمل على علاقاتك مع زوجك؟
- 6- هل تلاقين التحفيز من زوجك؟
- 7- هل أثر العمل على علاقاتك مع أبنائك؟
- 8- هل تجدين صعوبة في تأمين أطفالك وقت العمل؟
- 9- هل يشاركك زوجك في الواجبات المنزلية؟
- 10- هل تجدين صعوبة في القيام بواجبات المنزل؟
- 11- خروجك في وقت متأخر أو سفرك وتأهيك الدائم للعمل هل يزعج من حولك. وما نظرتهم لذلك؟

12- هل يعارض زوجك نومك خارج المنزل خاصة عند حدوث شيء ما طارئ؟

13- هل تشاركين في المناسبات الاجتماعية؟ إذا لا، لماذا؟

14- هل أثر العمل على علاقاتك مع زميلاتك خارج العمل؟

15- هل تجدين تحفظ من المجتمع على عملك؟

السؤال الرابع: ما التحديات الثقافية التي تعيق ممارسة النساء العمل بالأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1- هل تشعرين انك أصبحت قدوة لغيرك من النساء أو الرجال؟

2- هل تشعرين أن هنالك رغبة للالتحاق بهذا المجال من قبل غيرك من النساء؟

3- هل يقدم المجتمع بمختلف مؤسساته الدعم لك؟ كيف ذلك؟

4- هل تناولت المؤسسات الإعلامية عمل النساء في المجال الأمني والعسكري محورا لها في بعض برامجها؟ وكيف كان ذلك؟ وما رأيك في تلك البرامج؟

السؤال الخامس: ما التحديات القانونية التي تعيق ممارسة النساء العمل بالأجهزة الأمنية الفلسطينية؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1- ماذا تعرفين عن قانون العمل في الخدمة العسكرية؟

a. هل قانون العمل منصف للمرأة أم مجحف بحقها؟ ولماذا؟

2- هل تعتقدين أن قانون العمل بحاجة إلى تغيير؟ ولماذا؟

3- هل يتم تطبيق القوانين بشكل دقيق؟

4- هل تناسبك الإجازات التي منحها لك القانون؟

5- هل تشعرين بأن هناك عدم مساواة في القانون بين عمل المرأة وعمل الرجل؟

6- هل تراعي القوانين دور المرأة الإيجابي والاجتماعي كالقوانين التي تتعلق بإجازة الأمومة؟

السؤال السادس: كيف يمكن للمرأة العاملة في الأجهزة الأمنية من مواجهة تحديات المهنة؟
ويتفرع عنه الأسئلة التالية:

1- ما هي مقترحاتك لمواجهة التحديات المهنية والتغلب عليها في سبيل إنجاز دورها في العمل الأمني؟

2- ما هي مقترحاتك لمواجهة التحديات الاقتصادية والتغلب عليها في سبيل إنجاز دورها في العمل الأمني؟

3- ما هي مقترحاتك لمواجهة التحديات الاجتماعية والتغلب عليها في سبيل إنجاز دورها في العمل الأمني؟

4- ما هي مقترحاتك لمواجهة التحديات الثقافية والتغلب عليها في سبيل إنجاز دورها في العمل الأمني؟

5- ما هي مقترحاتك لمواجهة التحديات القانونية والتغلب عليها في سبيل إنجاز دورها في العمل الأمني؟

ملحق (2)

شروط القبول في جامعة الاستقلال

يتطلب الدخول إلى مجالات العمل الأمني والعسكري قدرات وشروطاً معينة؛ لأن طبيعة العمل الأمني والعسكري تفرض ذلك، فهو مجال يحتاج إلى الانضباط والصرامة في العمل، كما يعدّ عملاً شاقاً ومرهقاً بعض الشيء، مما يستلزم توفر عدة قدرات: القدرات البدنية، القدرات العقلية، القدرات النفسية، القدرات الحسية.

يتم تحديد الشروط بشكل دقيق ومفصل عند الإعلان عن الحاجة إلى تجنيد عناصر جديدة سواء أكان ذلك للانتساب للأجهزة الأمنية، أو عند للانتساب إلى الجامعات الأمنية والعسكرية.

تعدّ جامعة الاستقلال - والتي كانت تحت مسمى الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية سابقاً - الجامعة الحكومية الأولى التي تختص وحدها دون المؤسسات الجامعية الأخرى في فلسطين بالتعليم العالي في مجال العلوم الأمنية والعسكرية والشرطية، لتكون داعماً أساسياً للمؤسسة الأمنية الفلسطينية بكوادر أمن مسلحين بالعلوم والتخصصات المهنية من خلال برامج البكالوريوس المتعددة والماجستير. كما وتهدف جامعة الاستقلال في برامج الدبلوم المهني المتخصصة إلى إعادة تأهيل عناصر منتسبي الأجهزة الأمنية والعسكرية الفلسطينية (الصفحة الرسمية لجامعة الاستقلال).

تفرض جامعة الاستقلال عدة شروط للدخول إليها والالتحاق ببرامجها التعليمية، ويتم تحديدها بشكل مفصل عند الإعلان عن فتح باب القبول والتسجيل من قبل عمادة القبول والتسجيل، ويتم نشرها على الصفحة الرسمية لجامعة الاستقلال. وتعد الشروط التالي ذكرها، شروط القبول للعام 2017/2016، وأعلن عنها في الصفحة الرسمية لجامعة الاستقلال وهي:

1. على من يريد الانتساب أن يكون فلسطيني الجنسية.

2. أن يكون قد اجتاز امتحان الثانوية العامة بنجاح، بمعدل لا يقل عن (65%) للفرعين: العلمي والأدبي.

3. تقبل حملة شهادات IB,SAT,CGE بشرط معادلتها من وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية.

4. ألا يقل طول المتقدم من الذكور عن 170 سم، و 160 سم للإناث.

5. ألا يزيد عمر المتقدم/ة لطلب الالتحاق عن 19 عاماً.

6. أن يجتاز المتقدم/ة الفحوصات الطبية المطلوبة، وامتحان القدرات، واللياقة البدنية، والمقابلة الشخصية بنجاح.

7. ألا يكون المتقدم مدخناً.

8. الالتزام بالتعهد العدلي المعتمد من الجهات المتخصصة، والالتزام بالتعليمات الداخلية لجامعة الاستقلال.

9. أن يكون المتقدم أعزباً، ويشترط عدم الخطبة أو الزواج أثناء الدراسة.

10. يخضع المتقدمون جميعهم للتنافس حسب معدل الثانوية العامة وحسب شروط القبول في الكليات.

11. ألا يكون للمتقدم أختاً أو أخاً أو أختاً قد تخرج في الجامعة أو ما زال يدرس فيها.

12. تخصص الجامعة ما نسبته (20%) من القبول العام لأبناء الشهداء، وأبناء الأسرى الذين مازالوا في المعتقلات الإسرائيلية، وأبناء المتقاعدين العسكريين والمدنيين، أبناء العاملين في المؤسسة الأمنية والعسكرية، والمتفوقين رياضياً، للأشخاص الذين يعيشون في مؤسسات الرعاية الاجتماعية أو الذين يقيمون في التجمعات البدوية، على أن تنطبق عليهم شروط القبول في الجامعة.

كما أعلنت عمادة القبول والتسجيل في جامعة الاستقلال أن فحوصات القبول التي تشمل:

1. الفحص الطبي الأولي من قبل لجنة طبية متخصصة من الخدمات الطبية العسكرية تشتمل:

فحص الطول والوزن ومدى تناسبها، فحص العيون، على أن يكون النظر 6/6 ، فحص العظام للكشف عن أي مشكلة صحية، فحص الطبيب الباطني للكشف عن وجود أية عمليات جراحية، أو أي تشوهات وغيرها، وفحص المسالك البولية للكشف عن وجود تشوهات حلقية، أو دولي وغيرها.

2. الفحص الطبي المخبري: يعطى هذا الفحص لمن تم قبوله في الفحص الطبي الأولي؛

لاستكمال إجراءات الفحص الطبي النهائي ويشتمل على عدة فحوصات مخبرية يتم تحديدها للمتقدم مسبقاً.

3. المقابلة الشخصية والهيئة: يخضع المتقدم لمقابلة شخصية في هذا الفحص، مع لجنة

متخصصة مشتركة من الجامعة والمؤسسة الأمنية، يحدد بها مدى أهلية المتقدم من خلال التعرف على شخصيته، ومدى كفاءته، وهيئته كعسكري، وثقافته العامة، ودوافع وأسباب رغبته للدراسة في مجال أمني وعسكري.

4. اختبارات اللياقة البدنية، تشمل: اختبار جري ومشى لقياس مدى التحمل الدوري التنفسي،

اختبار ضغط الذراعين لقياس الجَد العضلي لمجموعة عضلات الذراعين، واختبار عدو لقياس مدى السرعة.

**An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies**

**Profession Challenges as preserved by
female personal guard in Palestine**

**By
Sajida Ahmed Fayez Owfi**

**Supervisors
Dr. Fadwa Labadi
Dr. Samah Saleh**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Women Studies, Faculty
of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus,
Palestine.**

2018

**Profession Challenges as preserved
by female personal guard in Palestine**

By

Sajida Ahmed Fayez Owfi

Supervisors

Dr. Fadwa Labadi

Dr. Samah Saleh

Abstract

The study aims at identifying the challenges faced by female employees in the Palestinian Presidential Guard, including the professional challenges related to the nature of work, social challenges, economic challenges and legal challenges, as well as the suggestions of women workers to confront these challenges and overcome them in order to make women successful in military and security work.

The study population consists of 17 female officers working in the Palestinian Presidential Guard. The study was conducted on 14 female officers of the presidential guard who agreed to conduct the interview. The researcher followed the qualitative and descriptive method to study the phenomenon as it is in reality and to express it quantitatively and qualitatively. The in-depth interviews were adopted as a primary study tool for data collection.

The study concluded with a general conclusion that there are professional challenges related to the nature of work, social challenges, economic challenges and other legal challenges faced by workers in the Palestinian presidential guard. The professional challenges associated with the nature of the work were as follows:

1. There is a gender gap in the number of female members of the security services compared to the number of men.
2. Discrimination in favor of men against women in accessing decision-making positions, which negatively impacted the professional space of women at work, their career ranks were limited to the middle and lower cadres and also in a small number.
3. Inequality within the workplace was the classification and sexual profiling of tasks within the work, and the lack of training and development opportunities granted to women compared to what men oftentimes get.

The social challenges were as follows:

1. The stance of the society and its negative attitude towards the work of women in the military or any non-traditional work, in order to maintain discriminatory stereotypes that hinder their entry and advancement in the field of military service.
2. The society's misconceptions about women's physical potential and their inability to perform military action and to consider men fit for their high physical ability to train during training sessions and performing tasks, making women marginalized in military action.
3. The reproductive role is an obstacle to the advancement of female workers, which negatively affects performance and professional development. The dual role (reproductive role and productive role) does

not enable female workers to work optimally because of the burden and the difficulty of reconciling the roles.

While the economic challenges were as follows:

1. There are differences in the basic salary paid by women workers in the presidential guard due to some discriminatory legal provisions that grant men what they do not grant women (social allowances, health insurance items).
2. The monthly salary does not reach up to the full well-being of female employees in the presidential guard, despite the salary is proportional to the basic needs of women.

And the legal challenges were:

1. Lack of awareness of the law of military service of female workers in the Palestinian presidential guard.
2. Discrimination between the two sexes in the Service Law of the Palestinian Security Forces No. (8) of 2005, many legal provisions do not achieve equality, and unfair to women workers in the security services, such as social allowance law, health insurance law and maternity leave.

Keywords: gender gap, career challenges, military and security action, feminist theories, female officers, presidential guard.