



بحث من إعداد: المحامية شهرزاد عودة

المس
تشارا
رات
في السلطات
المحلية العربية

المستشارات لتعزيز مكانة المرأة في سلطات الحكم المحلي العربية: صورة الوضع الراهن

طاقم البحث: شهرزاد عودة، هديل عزام جلاجل، روان حليبي،
نضال حايك، ريماز خطيب، منار حسيني، شيرين أبو عمّار.
تحرير ومنتجة: بيلا سبير، إيلا ألون.



Co-funded by
the European Union

NL Netherlands

جاء مسح احتياجات المستشارات لتعزيز مكانة المرأة في سلطات الحكم المحلي العربي (المشار إليه بـ «المستشارات») لتسليط الضوء على وضع المستشارات المعيّنات وفقاً للقانون. الغرض من هذا المسح هو فهم احتياجات المستشارات في عملهن، والوقوف على ماهية العوائق والحوالز التي يواجهنها، والظروف التي من شأنها أن تمكنهن من النجاح في مهامهن الوظيفية. أيضاً، سنقوم بفحص الإطار القانوني فيما إن كان يوفر استجابات وحلولاً مناسبة لاحتياجاتهن، وكيف يمكننا استخلاص مخططٍ تفصيلي لتغيير السياسات وتعزيز التشريعات، بهدف تعزيز مكانة المستشارات، وضمان القيام بمهامهن على أفضل ما يكون.

سُنَّ عام 2000 قانون السلطات المحلية (المستشارات) لتعزيز مكانة المرأة، والمشار إليه بـ «قانون المستشارات»، والذي يلزم كافة السلطات المحلية بتعيين موظفة في السلطة المحلية، تقوم بدور مستشارة لتعزيز مكانة النساء. عُدِّل هذا القانون بصورة جذرية عام 2008، لا سيما إضافة الالتزام بتعيين المستشارات من خلال مناقصة، وتحديد راتبها كراتب يوازي راتب مدير قسم على أقل تقدير. في جوهره، يُنظر لوظيفة المستشارة لتعزيز مكانة المرأة على أنها حارسه عتبة المكان، حيث تسعى لتعزيز المساواة الجندرية في جميع مجالات العمل والسياسات في السلطة المحلية. تعمل المستشارة ضمن حدود السلطة المحلية، تحت إشراف ومسؤولية رئيس السلطة، وبتوجيه وإرشاد مهني من سلطة النهوض بمكانة المرأة ووزارة الداخلية. من بين مهامها، تذيبت الرؤية والتفكير الجندري في عمل ونشاطات السلطة، ولهذا فهي ملزمة بالتعاون وتركيز الموارد مع منظمات وأقسام أخرى داخل السلطة وخارجها، وإقامة شراكات دافعة نحو تلبية احتياجات النساء في السلطة، وتعزيز المساواة الجندرية بين سكان البلدة ومختلف عناصر المجتمع المحلي ومركباته.

مع ذلك، ورغم مرور أكثر من 20 عامًا على تشريع هذا القانون، تبقى وظيفة المستشارة شاغرة في عديدٍ من السلطات المحلية اليهودية والعربية على حدٍ سواء.¹

من خلال مسح الاحتياجات، يتضح لنا أنّ المستشارات في السلطات المحلية العربية تواجهن عدم مساواة جندرية، وظروف عمل مسيئة، والتي تُجسّد واقعيًا وعمليًا غياب المساواة الجندرية، سواءً في سلطات الحكم المحلي أو المركزي، وهذا هو الواقع الذي يُفترض بالمستشارات تغييره والقضاء عليه ضمن نطاق واجباتهن. إضافة إلى ذلك، تواجه المستشارات تمييزًا مضاعفًا تعاني منه النساء العربيات عمومًا في سوق العمل في إسرائيل، والذي يتمثل برواتب متدنية، إلى جانب تعدد المهام في نطاق وظيفة واحدة محدّدة وبيئة عمل ذكورية. علاوة على ذلك، فإنّ مجرّد العمل ضمن مجتمع غارق في الصعوبات والتعقيدات، يشكّل عائقًا أمام المستشارة في قيادة سيرورة التغيير المجتمعي المنشود، لا سيما في ظل ارتفاع حادّ في معدّل العنف والجريمة في المجتمع العربي، والذي يؤثر بشكلٍ مباشر على عمل المستشارة، حيث تتعرّض أحيانًا لتهديدات بسبب طبيعة عملها، أو لمجرّد كونها جزءًا من السلطة المحلية. لا شك أنّ هذه الظروف وغيرها تُثقل على عمل المستشارة، ولا تتيح لها استنفاد الإمكانيات الكامنة في هذه الوظيفة من أجل النهوض بمكانة النساء في المجتمع العربي في إسرائيل

ماهية دور المستشارة لتعزيز مكانة المرأة

يتمثل دور المستشارة لتعزيز مكانة المرأة في سلطات الحكم المحلي في دعم وتعزيز المساواة الجندرية خلال اتّخاذ القرارات، وفي السلوكيات والنشاطات اليومية الجارية في منطقة نفوذ السلطة المحلية. نشأت هذه الوظيفة إثر قانون المستشارات الذي يحدّد صلاحيات المستشارة، حدود مسؤولياتها ومجالات نشاطاتها. الوظيفة عبارة عن منصب رئيسي

¹ مايا بوانوس، "لماذا لا يتم إشغال وظيفة المستشارات لتعزيز مكانة المرأة في معظم السلطات المحلية؟"، معاريف، حزيران 2023
<https://www.maariv.co.il/women/Article-1014322>

إلزامي عرضي، يتضمّن قيادة إجراءات إداريّة مع الأقسام الأخرى في السلطة المحليّة، اتّخاذ قرارات، متابعة ومراقبة، وأيضًا عملاً ميدانيًا مع المجتمع المحليّ.

وفقًا لتعريف القانون، يجب على المستشارية العمل على تعزيز المساواة الجنديّة، والنهوض بمكانة المرأة بين عاملات وعاملي السلطة المحليّة، وكذلك بين القطاع السكاني ضمن حدود ونفوذ السلطة المحليّة. إلى جانب ذلك، يجب على المستشارية قيادة إجراءات لتحديد سياسة السلطة المحليّة بهدف تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة الجنديّة، والقضاء على كافة أصناف التمييز والعنف ضدّ النساء. تعتبر المستشارية شريكة في سيرورة اتّخاذ القرارات المتعلقة بمجالات الوظيفة ومهامها، كما وتمثّل الأجنحة الجنديّة-النسائيّة في كافة مراكز صنع القرار داخل السلطة المحليّة، ويفترض بها أن تقدّم لرئيس السلطة والأعضاء تداعيات القرارات المتخذة على المساواة الجنديّة، وعلى احتياجات النساء ومتطلّباتهن. إضافة إلى ذلك، تسعى المستشارية لتعزيز علاقات وتفاعلات مختلفة مع منظمات، هيئات وآليات قائمة داخل نطاق السلطة وخارجها، وذلك بهدف تعزيز المساواة الجنديّة.

نستعرض فيما يلي المجالات الأساسيّة وجوهر عمل المستشارية، اعتمادًا على تعليمات قانون المستشاريات، والمسّمى الوظيفي الصادر عن وزارة الداخليّة.

أ. المجالات الأساسيّة لوظيفة المستشارية:

1. تعزيز عمل النساء وخلق فرص متساوية لهنّ في إطار العمل والتعليم والتنقيف ضمن الحدود البلديّة للسلطة ونفوذها.
2. تمثيل نسائي مناسب، ودمج النساء في مراكز صنع القرار، مع تعزيز السياسات والقرارات الكفيلة بإحداث المساواة الجنديّة وضمانها داخل السلطة المحليّة.

هذا إضافة إلى متابعة تنفيذ المادّة 63ج من قانون مساواة حقوق النساء الصادر عام 1951، والذي يحدّد تفضيلًا مصحّحًا وتمثيلًا مناسبًا للنساء في الهيئات العامّة، اللجان، المناقصات والتعيينات، أنواع الوظائف والتدرجات بين العاملين والإدارة ومجلس الإدارة والسلطة. كما ويطلب من المستشاريات متابعة تنفيذ القوانين الأخرى التي تضمن تمثيلًا مناسبًا للنساء، بما في ذلك في المناقصات والثقافة والرياضة.

3. رفع مستوى الوعي في مسألة العنف الجندي، تعزيز قرارات للحدّ من العنف الجندي، إطلاق برامج في المدارس وفي أطر تربويّة ثقافيّة مختلفة للحدّ من العنف ضدّ النساء، والتنسيق مع الجهات التربويّة المؤهّلة. كما وتشمل الوظيفة تقديم المساعدة والتوجيه للنساء ضحايا العنف.

4. جمع ونشر المعلومات المتعلقة بمكانة المرأة في السلطة المحليّة، إضافة إلى توسيع وتطوير الخدمات التي تساعد على إتاحة المعلومات لمختلف القطاعات السكانيّة ضمن حدود السلطة المحليّة.

5. رفع مستوى الوعي بالقضايا المتعلقة بصحة المرأة، مع تقديم استجابات وحلول مناسبة لنساء ذوات احتياجات خاصّة.

كما أوضحنا أعلاه، فإنّ هذه الوظيفة شاملة لمجموعة واسعة من أبعاد العمل والعلاقات والتفاعلات المختلفة، والتي تشكّل معًا مهام المستشارية وتوجّه عملها

ب. يمكن تلخيص عمل المستشارية في خمسة مسارات عمل مركزيّة:

1. المشورة والتوجيه - بما في ذلك تقديم المشورة لرئيس السلطة وللمن هم في مواقع صنع القرار، وكذلك للشركات البلديّة وغيرها من الجهات ذات العلاقة بالنشاط البلدي الجاري. إضافة إلى ذلك، ترسيخ ميثاق القضاء على كافة أصناف التمييز ضدّ النساء (1979)، وتقديم المشورة للنساء الراغبات في المشاركة والانخراط بالسياسة المحليّة.

2. متابعة، رقابة وتقييم - جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بمجالات عمل ونشاط المستشارية، متابعة تنفيذ التشريعات المتعلقة بالمساواة الجندرية، وتعزيز تمثيل نسائي مناسب داخل السلطة.

3. المبادرة إلى تخطيط وتطوير نشاطات، برامج وخدمات - قيادة نشاطات بروح سياسة السلطة في تعزيز مكانة المرأة، بما في ذلك تعزيز المقترحات الخاصة بالإجراءات والمراسيم (تشريعات محلية) وأنماط العمل المعززة للمساواة الجندرية.

4. التنسيق والتكامل بين الشراكات - تجميع الموارد وإنشاء شراكات مع المنظمات الناشطة في مجال عمل المستشارية، بما في ذلك المجالس النسائية، وذلك لتحقيق استخدام أمثل للموارد المخصصة، وتوسيع سلة النشاطات في منطقة نفوذ السلطة.

5. صياغة سياسات - صياغة وتعزيز سياسات بالتنسيق مع رئيس السلطة المحلية، بهدف تحقيق المساواة الجندرية والنهوض بمكانة المرأة، وكذلك لتنفيذ إجراءات لازمة لتحقيق سياسات قادرة على تعزيز الجندر، ودراسة تخصيص الموارد من وجهة نظر جندرية. إضافة إلى ذلك، على المستشارية أن تكون جزءاً من سيورة صنع القرار في السلطة المحلية، وأن يخضع كل قرار لرقابة بعين جندرية، وتقديم رأي وفق رؤية جندرية قبل اتخاذ أي قرار.

نقف في الفصول التالية على أدوات البحث، ونوضح سيورة اختيار المجتمع البحثي (العينة). بعدها، نعرض النتائج التي تعكس التحديات والعوائق التي تؤثر على عمل المستشارية في السلطات المحلية العربية. ستوضح النتائج الفجوات القائمة بين التعريفات الرسمية لوظيفة المستشارية كما تظهر في أحكام القانون، وبين الواقع الذي تعمل فيه المستشاريات. نبين في هذا البحث بالتفصيل ثلاثة أشكال مركزية من العوائق، وذلك بالتركيز على تجارب المستشاريات المميّزة والخاصة في السلطات المحلية العربية: عوائق داخل السلطة، عوائق داخل المجتمع السكاني، وعوائق في الأداء الوظيفي. تحلل النتائج من خلال إجراء تقاطعات بين الشهادات الميدانية للمستشاريات مع المعلومات الواردة من السلطات المحلية نفسها، كجزء من العمل في مشروع المسح الذي بين أيدينا.

المستشاريات لتعزيز مكانة المرأة في سلطات الحكم المحلي العربية: مسح احتياجات

منهجية البحث

يعتبر مسح احتياجات المستشاريات لتعزيز مكانة المرأة في سلطات الحكم المحلي العربية (المشار إليها بـ "المستشاريات")، مسحاً علمياً يتتبع مواقف المستشاريات فيما يتعلق بتشغيلهن بوظيفة المستشارية، وكذلك سلوكهن ونشاطهن على أرض الواقع في السلطة المحلية، وبين القطاعات السكانية التي يؤدّينَ بينها مهامهن. يعتبر المسح مؤشراً على احتياجات المستشاريات، وعلى العوائق والنجاحات في أداء مهامهن.

يركز المسح على احتياجات المستشاريات العاملات في سلطات الحكم المحلي العربية، وذلك كي نبني معهن خطة عمل قادرة على تلبية الاحتياجات النابعة من المسح، وقادرة على تعزيز عملهن وتأثيرهن داخل السلطات المحلية وبين القطاعات السكانية.

أجرت جمعية إيتاخ معك بين الأشهر آذار-حزيران 2023 مقابلات معمّقة مع 16 مستشارة من مستشاريات سلطات الحكم المحلي العربية، واللاتي عُيّننَ -باستثناء واحدة- بمناقصة قانونية، جميعهن عربيات ما عدا واحدة. عند كتابة هذا التقرير، اخترنا التركيز على أقوال المستشاريات الخمس عشرة المعيّنات قانونياً، وذلك لفحص ما إذا كان التعيين القانوني يمنح المستشاريات استجابات لاحتياجاتهن، وما هي العوائق التي يواجهنها رغم الحماية القانونية المتوفرة لهن. جغرافياً، شملت مجموعة المسح مستشاريات من سلطات محلية عربية مختلفة، من شمالي البلاد وحتى جنوبها.

اعتمدنا في اختيار المستشاريات والعلاقة معهن على مسح أولي أُجري في كانون الثاني 2023 بقيادة جمعية «محامون من أجل إدارة سليمة»، وذلك استناداً إلى الردود التي حصل عليها محامو الجمعية من السلطات المحلية العربية بعد توجهات بموجب قانون حرية المعلومات، حيث طُلب من السلطات المحلية الردّ على أسئلة تتعلق بتعيين مستشاريات لتعزيز مكانة المرأة، طريقة التعيين، نطاق الوظيفة، الميزانية التشغيلية والحصول على نسخة من التقرير التشغيلي للمستشاريات.

استخدمنا وثيقة المسح الأولي، إلى جانب الملاحق وردود السلطات المحلية، بغرض

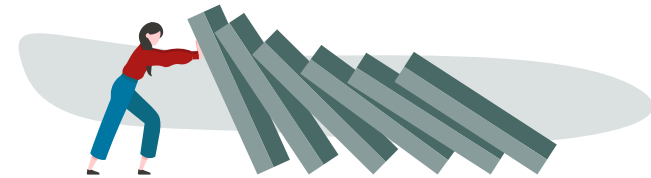
التحقّق من المعطيات الواردة من المقابلات التي أُجريت مع المستشارات. من الردود الواردة حتى كتابة هذه السطور، يبدو أنه قد عُيّن 3-4 مستشارات بموجب القانون، سواءً من خلال مناقصة داخلية أو عامة، باستثناء المستشارات اللاتي عُيّنن قبل التغيير التشريعي الذي يقضي بضرورة التعيين بالمناقصة. كان عدد التعيينات القانونية وقت إجراء المقابلات أقلّ ممّا هو عليه الآن، وذلك لعدم ردّ بعض السلطات على التوجّهات، إمّا لأنّ وظيفة المستشارة كانت في طور التعيين القانوني، أو لأنّ التعيين القانوني كان نتيجة لتوجّه "محامون من أجل إدارة سليمة".

تقود مشروع المستشارات لجنة من الخبراء والخبيرات في مجال الحكم المحلي لتذويت التفكير الجندري. اللقاءات الشخصية والجماعية التي أجراها فريق البحث مع أعضاء اللجنة، ساعدتنا في صياغة الأسئلة التي طُرحت على المستشارات أثناء المقابلات، كما ساهمت ملاحظاتهم/ن وتوضيحاتهم/ن في صقل وتحسين هذه الورقة، وذلك بعد عرض نتائجها الأوّلية على اللجنة.

توجّهنا لكافة المستشارات المعيّنات بموجب القانون، واخترنا من بينهن 16 مستشارة بصورة ممثلة للسلطات من حيث نوع السلطة، التوزيع الجغرافي والوضع الاجتماعي-الاقتصادي، وأجرينا معهن مقابلة مُعمّقة شبه منمّمة، كي نفهم دورهن داخل السلطات المحلية، والأدوات التي لديهن لتنفيذ مهامهن، والطريقة التي يفهمن بها وظيفتهن، والقيود والعوائق التي يواجهنها في إطار أداء وظيفتهن داخل السلطة وفي عملهن مع الجمهور.

تحليل النتائج

على غرار الوظائف الأخرى في الخدمات العامة، لا سيّما في خدمات السلطات المحلية، فإنّ وظيفة المستشارة مفعمة بالتوتّرات بسبب الحضور الموازي للمصالح السياسية والاقتصادية، والتمسك بالرأي المهني، وقساوة الإجراءات (البيروقراطية) ومصالح الجمهور. إضافة إلى ذلك، تتأثر وظيفة المستشارة بشكل كبير بالرأي العام والثقافة



التنظيمية داخل السلطة المحلية، وكذلك بأنماطها التشغيلية والإدارية. يضاف إلى ذلك مرّكب الفعل الجندري ضمن هذا النسيج المعقّد، الأمر الذي يضيف مزيداً من التوتّرات والتعقيدات.

كشفت نتائج البحث عن عديد من العوائق التي تؤثر كثيراً على عمل المستشارة. وبغية تركيز المواد وترتيبها، سوف نقسم العوائق لثلاث فئات أساسية:

1. عوائق داخل السلطة المحلية.
2. عوائق داخل القطاعات السكانية
3. عوائق في الأداء الوظيفي

ننوّه إلى أنّ المحادثات مع المستشارات أثارت العديد من نماذج العمل، حيث بيّنت العديد منهن كيف عملن للتغلّب على العقبات، وشاركنا بنماذج واستراتيجيات في الإدارة وخلق الفرص، والتي ستكون بمثابة نقطة انطلاق أساسية في صياغة التوصيات ووسائل العمل المستقبلية.

نُسهب فيما يلي حول كلّ مجموعة من مجموعات العوائق، ونتطرّق بشكل منفصل إلى عدد من العوائق في كلّ مجموعة، ونفضّل كيف تؤثر هذه العوائق على عمل المستشارات.

عوائق داخل السلطة المحلية

وظيفة المستشارة كمسؤولة عن تذويت المساواة الجندرية، والإلزام بتوظيفها، فرضت على السلطات المحلية دون أن تكون هذه السلطات راغبة بذلك، ودون أن ترى حاجة لهذه الوظيفة، وحتى دون تفهّم لجوهر الوظيفة، قيمتها وأهمّيتها. ليس هذا فقط، فرغم أنّ القانون يمنح المستشارة صلاحية العمل والتصرّف، إلاّ أنّه لا يمنحها أدوات وصلاحيات تسمح لها بإلزام السلطة بالقيام بإجراءات لترسيخ التفكير الجندري والتغيير المجتمعي داخل السلطة وفي المجتمع السكاني، وهذا ما شهدت به كثيرات من المستشارات خلال المقابلات.

في السلطة المحلية -شأنها شأن كلّ مؤسسة أخرى- هناك علاقات قوّة تشكّل هيكله هذه المؤسسة وتبلورها، كما وأنّها ساحة مشبعة بالسياسة. تخوض

السلطة المحليّة، باعتبارها جزءًا من الحكم المحليّ، صراعًا سلطويًا مع الحكم المركزي على الصلاحيّات، الموارد والتمثيل أمام المجتمع السكّاني.² يتجلّى هذا الصراع في عدّة أمور، أهمّها خضوع السلطة المحليّة لقرارات الدولة وإنذاراتها، لا سيّما في مسألة إشغال المناصب الوظيفيّة.

عادة، تنشأ الوظائف بسبب حاجة المؤسسة لتعزيز بعض الأهداف التي تريد تحقيقها. لكنّ وظيفة المستشارية لتعزيز مكانة المرأة لم تنشأ من حاجة في السلطات المحليّة، بل فرضت عليها هذه الوظيفة دون أن تعترف بضرورتها.³ يؤثّر ذلك على أسلوب تعامل السلطات مع هذه الوظيفة، بدءًا من مرحلة التعيين، سواء كان التعيين قانونيًا أم لا، واستمرارًا بطرف تشغيلهن، والصلاحيّات الممنوحة لهن كي يقمن بمهامهن، ووصولًا للميزاتيّة المخصّصة للنشاطات التي يرغبن في القيام بها.

من خلال المقابلات، كُشف عن العديد من العوائق داخل السلطة المحليّة، والتي سنقسّمها إلى ثلاثة مستويات أساسيّة:

1. عدم الوضوح فيما يتعلّق بجوهر الوظيفة
2. غياب الأمان الوظيفي
3. غياب أو نقص في التمثيل النسائي داخل السلطة، وإقصاء المرأة عن مراكز صنع القرار

1. عدم الوضوح فيما يتعلّق بجوهر الوظيفة

تعتبر وظيفة المستشارية لتعزيز مكانة المرأة وظيفة إلزاميّة في كلّ سلطة محليّة بموجب القانون. وفق تعريف القانون، فإنّ المستشارية تكون خاضعة بصورة مباشرة لرئيس السلطة،⁴ بهدف التقريب بين مكانة هذه الوظيفة وبين رئيس الهرم التنظيمي في السلطة المحليّة، وليس بهدف تحويلها لمنصب ثقة.⁵

تحدّد مواد القانون وأحكامه وظيفة المستشارية كخبرة في قيادة التغييرات المجتمعيّة في الخطاب الجندي، والمشاركة في رسم سياسة المساواة الجنديّة داخل السلطة، بما في ذلك الإشراف على تنفيذ أحكام القانون فيما يتعلّق بتخصيص الموارد لتعزيز سياسة المساواة الجنديّة، وضمان تمثيل نسائي مناسب في مختلف المناصب

² يسرايلا بن أشر، حقيبة المستشارية: دور المستشارية في تعزيز مكانة المرأة في السلطة المحليّة. (حيفا: برديس، 2019) (فيما يلي: "بن أشر، 2019").

³ بن أشر، 27، 2019.

⁴ بند 4 قانون السلطات المحليّة (مستشارتات لتعزيز مكانة المرأة) 2000 (تعديل 2008) (بشار إليه بـ "قانون المستشارتات").

⁵ بن أشر، 29، 2019.

والوظائف داخل السلطة، وكذلك قيادة تغييرات مجتمعيّة في المجال الجندي عامّة والنسائي خاصّة، في منطقة نفوذ السلطة ووسط المؤسّسات والمنظّمات والمجتمع.⁶

لهذا تعتبر وظيفة المستشارية وظيفة إداريّة واستراتيجيّة، بحيث تُعنى برسم السياسات وقيادة سيرورة التغيير المجتمعي. مع ذلك، هناك فجوة كبيرة بين المنشود والموجود، حيث أشارت العديد من المستشارات اللاتي قابلناهن إلى أنّ وظيفة المستشارية يُنظر إليها من قِبَل رئيس السلطة وكبار الموظفين على أنّها وظيفة صغيرة يقتصر دورها على إنشاء نشاطات وفعاليّات إثراء للنساء. يؤثّر هذا التعامل مع الوظيفة على متطلّبات الحدّ الأدنى المحدّدة في شروط القبول لوظيفة المستشارية، وكذلك في المصادقة على نشاطات المستشارية لاحقًا.

رغم قرب المستشارات من رئيس السلطة، إلّا أنّ عدم إدراك رؤساء السلطات وذوي المناصب الرفيعة لجوهر الوظيفة يُقوّع المستشارات ويضعهن في أطر هامشيّة تكاد لا تُذكر، كما ويحرمهن من المكانة التي يستحقّنها بموجب القانون. خلافًا للقانون، تُستبعد المستشارات من دوائر صنع القرار، بل وفي بعض الأحيان يُستبعدن فعليًا من المكاتب التي في مبنى السلطة المحليّة.

وقد عبّرت **ابتهاال** -وهي مستشارة ذات علاقات وثيقة مع رئيس السلطة- عن ولائها للرئيس أوّلًا وقبل أيّ شيءٍ آخر، ورأت نفسها مستشارة لرئيس السلطة، بما في ذلك انتمائها السياسي لحزبه: «بموجب التعريف الوظيفي، يُفترض أن تكون وظيفة رفيعة المستوى، لكن عمليًا للأسف، لا توجد بلديّة تتعامل معها بهذه الروح، ولهذا فأنتِ بالتالي مثلك مثل غيرك». بذات القدر تشير المستشارية إلى رئيس السلطة، وتدّعي أنّه وكلّ من يُشغل منصبًا رفيعًا في السلطة، يحترمون وظيفة المستشارية، رغم أنّها خلال فترتها الأولى في الوظيفة لم يكن لها مكتب داخل مبنى السلطة، واضطّرت للعمل من البيت. لا يُعتبر إقصاء المستشارية **ابتهاال** حالة خاصّة بها فقط، حيث هناك العديد من المستشارات اللاتي ليس لهنّ مكاتب داخل مبنى السلطة، ويُقسّمن إلى مكاتب المركز الجماهيري، ويبدو ظاهر الأمر وكأنّه نزولًا عند ما يفرضه واقع الأمر من عوائق مختلفة، مثل ضيق المساحات والاكتظاظ. تُخبرنا المستشارية **ساماهر** أنّ عدم وجود مساحات كافية، وكون غالبيّة موظّفي السلطة هم ذكور، لا يحفّزها للإصرار على المطالبة بمكتب داخل مبنى السلطة.

شاركنا مستشارة أخرى بأن مجرد عملها المباشر مع الجمهور، أعطى شرعية لرئيس السلطة لإخراجها من مكتبها في مبنى البلدية، ونقلها إلى مكتب آخر في المركز الجماهيري. لكن، ووفق ادّعاءها، كان هذا أسلوب رئيس السلطة في مضايقتها بسبب خلاف شخصي وسياسي بينهما، وقد اتخذ وظيفتها الخدمائية ذريعة لإقصائها خارج أروقة السلطة.

إنّ النظر لوظيفة المستشارية باعتبارها لا تؤثر على السياسات، يخلق شرعية لنقل المستشارية إلى مكان بعيد، مثل المركز الجماهيري، أو لمكتب في مقرّ قرب نقطة الاستعلامات، أو لأيّ مكان آخر غير ظاهر للعيان، ولا يُنظر إليه كمكتب موظف يُشغل منصبًا إداريًا. بهذه الطريقة، يُستدلّ من موقع مكتب المستشارية على موقف متّخذي القرار تجاه وظيفة المستشارية، واستنادًا إلى ما ذكر سابقًا فإنّ الموقع يُموضع المستشارية كمسؤولة عن تعزيز النشاط الاجتماعي، وليس كمؤثرة على تغيير السياسات.

مجرّد التعامل مع وظيفة المستشارية كوظيفة هامشية تتلخّص في تعزيز النشاطات الترفيهيّة للنساء، يؤثّر أيضًا على التي اختيرت لإشغال هذه الوظيفة، وعلى طريقة توظيفها والميزاتية المخصّصة لأنشطتها وبرامجها

2. غياب الأمان الوظيفي

وفقًا للمحادثات التي أجريناها مع المستشارات، فإنّ غياب الأمان الوظيفي يتمثّل بعاملين أساسيين

1. صغر حجم الوظيفة، أو أنّها غير موجودة إطلاقًا

2. مقابل مادّي غير لائق، أو عدم الدفع بتأتمنّ مقابل العمل

تنص موادّ قانون المستشارات على أنّ التعيين يجب أن يخضع لمناقصة قانونية. يحدّد البند 2 (ب1) حجم وظيفة المستشارية بحيث يتلاءم مع عدد السكّان وعدد البلديات الواقعة ضمن نفوذ السلطة. عدا ذلك، يحدّد البند 3 (أ) شروطًا مختلفة للحصول على الوظيفة، بما في ذلك أن تكون حاصلة على لقب أكاديمي وذات خبرة عملية في منصب إداري، جماهيري أو وظيفة في

المجالات المتعلّقة بمكانة المرأة.⁷ ورغم أنّ بنود هذا القانون، يفترض أنّها جاءت لحماية المستشارات والحفاظ على مكانتهن وصلاحيّاتهن داخل السلطة، إلّا أنّه عمليًا يمكن تفسير هذه البنود بصورة مغايرة، حيث تُستخدم فعليًا في كثير من الحالات كأساسٍ للتوظيف المسيء، أو غير المتكافئ للمستشارات. بمكانة المرأة، كلّ هذه الشروط تفسح المجال لتفسيرات واسعة ومرنة لمتطلّبات الحدّ الأدنى للتعين في هذه الوظيفة.

تقول **هبة**، والتي وُظّفت كمستشارة ضمن مناقصة عام 2014، أنّها قبل تولّيها مهام الوظيفة، لم تكن لديها خلفيّة في الأمور المتعلّقة بحقوق النساء ومكانة المرأة. وفقًا لأقوالها، «في الوقت الذي صدر فيه قانون يُلزم السلطة المحليّة بتعيين مستشارة تحمل شهادة أكاديميّة، كنت الوحيدة في المجلس المحلي التي تحمل مثل هذه الشهادة». كذلك تقول **سندس** التي عُيّنت في هذه الوظيفة ضمن مناقصة عام 2022، بأنّها عملت مع نساء لكن دون خلفيّة في العمل الجندي: «دخلت لمهام تعزيز مكانة المرأة، رغم أنّي لم آت من المجال المهني».

لكنّ المشكلة لا تكمن هنا، بل هي في الجمع بين شطريّ القانون أعلاه، حيث من ناحية لا يضعان متطلّبات كافية كشرط الحدّ الأدنى لإشغال الوظيفة، ومن ناحية أخرى يُحدّان من نطاقها وحجمها، ونتيجة لذلك يقلّصان قدرة المستشارية في القيام بعمل مُعمّق داخل السلطة، أو الحصول على راتب مُنصف يمكّنها من المعيشة من هذه الوظيفة. ليس هذا فقط، فنظرًا للقيود التي يفرضها القانون على نطاق وظيفة المستشارية، تضطرّ العديد من المستشارات للقيام بمهام إضافية في السلطة المحليّة. في مثل هذه الحالة، غالبًا ما تنشأ تداخلات وتوتّرات بين التزام المستشارية بوظيفتها، وبين التزامها بوظيفة أخرى. في الحالة التي تقوم فيها المستشارية بوظيفتين فيهما تقارب في حُظّة العمل أو العمل نفسه، يكون مستوى التوتّر بين الوظيفتين منخفضًا مقارنة بأداء وظيفتين مختلفتين تمامًا عن بعضهما البعض.⁸

من الردود على الطلبات بموجب قانون حرّيّة المعلومات، والتي وردت ضمن المشروع نيابةً عن 78 سلطة محليّة عربيّة، تبين أنّ 48 سلطة فقط تُشغّل مستشارات معيّنات بموجب القانون، أي ضمن مناقصة أو تعيين دون مناقصة إذا ما كان ذلك

⁷ قانون المستشارات، بن أشس، 22، 2019.

⁸ بن أشس، 29، 2019.

قبل التغييرات التي طرأت على القانون. نحو سبع سلطات استوعبت مستشارات ضمن مناقصة إثر توجّه «محامون من أجل إدارة سليمة»، أو تزامناً مع هذا التوجّه. تشير هذه الأعداد إلى أنه حتى يومنا هذا، تعمل مستشارات عديدة داخل السلطات المحليّة خلافاً للقانون، وفي ظروف عمل مسيئة. وأكثر من ذلك، إذا تعمّقنا بدقّة أكثر، يبدو أنه حتى التوظيف وفقاً للقانون لا يحمي المستشارات: وفقاً للمعطيات الأوّليّة التي جُمعت، يبدو أنّ 38 من بين الـ 48 مستشارة المشغّلات بموجب القانون، يعملن في وظائف أخرى إضافة إلى وظائفهن كمستشارات، حيث تعمل 24 من أصل 38 منهن (63%) بوظائف أخرى كاملة بنسبة 100%، فيما تعمل 18 منهن في وظائف لا تتعلّق بتأثراً بوظيفة المستشارة أو بالتغيير المجتمعي أو قيادة سيرورات مجتمعيّة.

عملت **نجلاء** مديرة مكتب رئيس إحدى المجالس المحليّة، وإضافة لوظيفتها هذه عُيّنَت كمستشارة بدون مناقصة. مع استبدال رئيس المجلس ودخول رئيس آخر جديد، فُصِلت من وظيفتها كمستشارة، وعُيّنَت بدلاً عنها زوجة رئيس المجلس. إثر ذلك، توجّهت **نجلاء** إلى مكتب رئيس الحكومة وهيئة النهوض بمكانة المرأة ووزارة الداخليّة، طالب بتعيينها عن طريق مناقصة. خاضت **نجلاء** نضالاً، وبالتالي فازت بالمناقصة وعُيّنَت بموجب القانون كمستشارة عام 2013. لكنّ التعيين لم يتضمّن تعريفاً لنطاق الوظيفة وحجمها، وحتى كتابة هذه السطور، استمرّت **نجلاء** في العمل فعلياً كمديرة مكتب بنطاق وظيفي بنسبة 100%. وردّاً على السؤال كيف يمكنها القيام بعملها كمستشارة، وهل لديها نطاق وظيفي آخر لهذه الوظيفة، أجابت **نجلاء**: «لديّ نحو 45 ساعة أعمل بها كمستشارة، وأقوم من خلالها بنشاطات للنساء في ساعات ما بعد الظهر، وكذلك أيام السبت في ساعات ما بعد الظهر. عادةً أعمل هنا أيام السبت من الساعة 9:00 صباحاً حتى 16:00 مساءً. في بلدنا يغلق المجلس أبوابه أيام السبت، ولهذا فإنّي أعمل في الأمور المتعلقة بمكانة المرأة».

كان لهذه الصورة التي تصفها **نجلاء** صدّي في بلدات أخرى أيضاً. في الماضي، عملت **سما** مدّة 5 سنوات تقريباً كمستشارة لتعزيز مكانة المرأة، إضافة لعملها كمديرة مكتب، وذلك دون تعيين قانوني. عام 2013، نُقِلت للعمل كسكرتيرة في إحدى المدارس بمنطقة نفوذ السلطة المحليّة. مع انتهاء ولاية رئيس المجلس ودخول رئيس جديد، أُعيدت **سما** إلى وظيفتها في المجلس كمديرة مكتب، وفي عام 2019

أُسْتُوعِبَت بمناقصة للعمل كمستشارة لتعزيز مكانة المرأة. لكنّها أيضاً، ورغم التقلّبات الوظيفيّة التي مرّت بها، تعمل بوظيفة كاملة بنسبة 100% كمديرة مكتب، ولم يُحدّد نطاق وظيفتها كمستشارة، ولكن "يحسبون لي ساعات إضافيّة" على حدّ تعبيرها.

بمثل هذا الحال، تُوظّف العديد من المستشارات في نطاق وظيفي لا يسمح لهن بقيادة إجراءات وخطوات جدّية لإحداث التغيير المجتمعي، وبهذا تتقلّص قدرتهن على التطوّر المهني، حيث تُستثمر مواردهن في التخصّص بوظيفة أخرى، لا تتيح لهن بالضرورة تجميع الموارد أو إحداث تغيير في السياسات لتعزيز المساواة الجندريّة.

في ردود السلطات المحليّة على الطلبات التي بموجب قانون حرّيّة المعلومات، اتّضح أنّ المستشارات يُشغَلن وظائف مختلفة إلى جانب عملهن كمستشارات: مديرة مشتريات، مشرفة على مختبر، مديرة دائرة تراخيص المصالح التجاريّة، مسؤولة عن مشتريات المجلس، وغيرها من الوظائف والتي جميعها بنطاق وظيفي 75%-100%.

تقول **هبة**، والتي دخلت لوظيفتها عن طريق مناقصة، أنّها منذ تولّيها مهام عملها كمستشارة لم تحصل على أجره مقابل هذا العمل، ولم يُحدّد نطاق عملها كمستشارة: «عندما قُبلت لهذه الوظيفة، كنت مديرة لقسم الصحّة وتراخيص المصالح التجاريّة، وكُتِب بشكل واضح في المناقصة أنّ وظيفة المستشارة هي وظيفة بدون راتب، رغم أنّ هذا غير قانوني. حتى اليوم، لم يدفعوا لي أيّ أجره. أعمل مجّاناً منذ 10 سنوات، وذلك لأنّي أحبّ هذه الوظيفة، وأؤمن بها». وأضافت: «لم يمنحوني أيّة نسبة وظيفيّة، قالوا لي أن أعمل عندما تكون هناك مشاريع محدّدة، لكن ولأنّي أمنت بالموضوع، بدأت باستخدام الميزانيات التي تصلني لشؤون البيئية، وأخصّصها لمشاريع نسائيّة، وذلك بهدف بناء الثقة معهن كجزء من المجتمع».

صحيح أنّ بعض المستشارات تنجح في تعزيز القضايا المتعلقة بالمساواة الجندريّة من خلال تجميع الموارد وضّمّها لميزانيات وظائفهن الأخرى، لكن مفهوم ضمناً أنّه لا تملك جميعهن الأدوات اللازمة للقيام بذلك، ولا يملكن موارد الوقت أو المهارات أو الدعم من رئيس السلطة أو من مدير القسم الذي تعمل به كلّ مستشارة. علاوة

على ذلك، يُظهر المسح أنه ليس فقط لا مجال لهنّ من حيث الوقت وساعات العمل للقيام بمهامهن كمستشارات، وإنّما أيضًا لا يحصلنّ على أجرٍ مقابل ذلك.

تعمل **ليان** كعاملّة اجتماعيّة بنسبة وظيفيّة 100%، وتخصّص جزءًا من عملها للقيام بمهامها كمستشارة: «من عمِلتُ قبلي في هذه الوظيفة لم تكن موظّفة مجلس، وكانت تقوم بالعمل تطوُّعًا. هذا لا يعني أنّي أتلقّى مقابلًا مادّيًا عن عملي، حصلتُ فقط على ترقية درجة واحدة. تقدّمتُ لهذه الوظيفة [وظيفة المستشارّة] بهدف توسيع نطاق عملي المجتمعي مع النساء». وفقًا لأقوالها، حتّى في كشف الرواتب ليس هناك ذكْرٌ لعملها كمستشارة، ولا يوجد تحديد بشأن نطاق عملها كمستشارة، هذا رغم أنّ تعيينها تمّ بصورة قانونيّة.

تعمل **سندس** كمستشارة في سلطة محليّة بنسبة وظيفيّة 25% فقط. يتطلّب عملها في هذه السلطة وهذه الوظيفة استثمار كثير من طاقتها لتأسيس بنية تحتية واستراتيجية لتغيير وضع النساء وتذويت التفكير الجندري. في اعتقادها، «أجرتي هي التغيير الذي أحدثه في الميدان»، ونعم، «عادة هذه الوظيفة [وظيفة المستشارّة] مضافة على وظيفة [أخرى]، على أيّة حال أنا آتي للعمل [في وظيفة أخرى]، فأنا فعليًا هناك، لكنّي هنا أقوم بكلّ شيء بشكل خاص، حيث أحضر خصيصًا. أمل أن أنجح في الحصول على وظيفة أخرى، وحينها [يمكنني] الحفاظ على ذلك، ولا [أضطرّ] أن أجد وظيفة في مكان آخر [لأنّه] حينها سأضطرّ للمغادرة».

يتكرّر الانعدام التام للتعويض المادّي عن عملهن أو الحصول على تعويض لا يكافئ عملهن، وذلك مع العديد من المستشارات اللاتي التقيناهن. حتّى اللواتي ذوات مكانة ومنصب قوي في عملهن الآخر داخل السلطة، وأيضًا اللواتي تربطهن علاقة متينة مع رئيس السلطة وكانوا أمينات له أوّلًا وقبل أيّ شيء آخر، جميعهن تعرّضنّ للمسّ في رواتبهن. تدّعي **ابتهال**: «أعمل بنسبة وظيفيّة 50%، والنصف الآخر من عملي تطوُّعي. وظيفتي هي منصب ثقة لرئيس البلدية. باعتباري مستشارة لرئيس البلدية، فإنّ ولائي له هو بنسبة 100%».

تضيف **فدوى** أنّ التعامل مع هذه الوظيفة مهين، ويتمثّل ذلك بأمر كثيرة، من بينها الراتب المتدنيّ الذي تحصل عليه. وفقًا لأقوالها، فإنّ التي عملت قبلها في

هذه الوظيفة تركت بسبب الراتب وظروف العمل وعدم قدرتها على بناء خطة عمل في ظلّ الظروف التي تعمل بها.

تنظر العديد من المستشارات لوظيفة المستشارّة على أنّه - passion project مشروع ترتبط به شخصيًا وعاطفيًا، ولديها مصلحة إثاريّة (اهتمام شديد بغيرها) لتعزيته. بالنسبة لهن، فإنّ مساعدة النساء الأخريات، ومجرّد التغيير المجتمعي الذي يعزّزونه ويسعينّ إليه، هو بحدّ ذاته أجرٌ وثواب.

على سبيل المثال، حينما سُئلنّ ما الذي يجعلهن يستمررنّ في العمل كمستشارات رغم أنّهن يواجهنّ عقبات وعوائق كبيرة، شهدت الكثيرات منهن على أنّ الشعور بالرضا والاكتمال هو ما يجعلهن يستمررنّ في العمل بهذا المجال. تقول نورا: "رغم الأجر المتدنيّ، ورغم عدم حصولي على [مقابل] ساعات إضافية، إلّا أنّني أحبّ هذه الوظيفة، ويهمني أن أصل لجميع النساء في مجتمعي". هكذا تستخدم السلطة وتستغلّ الجانب الإثاري لوظيفة المستشارّة، وتحوّلها إلى عمل تطوُّعي مجانيّ، ممّا يدلّ على قلّة الأهميّة التي تحظى بها هذه الوظيفة، وممّا يفرّغها أيضًا من أيّ مضمون في كلّ ما يتعلّق بتعزيز سياسات المساواة الجندريّة

3. غياب التمثيل النسائي، واستبعادهن من مواقع اتخاذ القرارات

غالبًا ما يُنظر إلى ساحة الحكم المحلي على أنّها ساحة ذات خصائص ذكوريّة تحافظ على نماذج القوّة والسيطرة، وتُدار وفقًا للمصالح السياسيّة التي يُعبّر عنها في الصراعات على المساحات، الصلاحيّات والموارد.⁹ تقع معظم الوظائف في مبنى السلطة في أسفل الهرم التنظيمي، لذا فإنّ أيّ تغيير في التموضع التنظيمي يستلزم أيضًا تغييرًا في الراتب وظروف العمل. معظم النساء موجودات في أسفل الهرم التنظيمي، وقليل منهن في قمة الهرم أو في أجزائه العليا. عادة ما يُشغل الرجال الوظائف المركزيّة، وتلك التي في مراكز صنع القرار. وفق نتائج انتخابات السلطات المحليّة من عام 2018، لم تتجاوز نسبة النساء المنتخبات 16% من مجمل أعضاء المجالس. في المجالس الإقليميّة، بلغت نسبة النساء المنتخبات

19% من مجمل المنتخَبين.¹⁰ في المجالس المحليّة العربيّة، انْتُخِبَت 19 امرأة لعضويّة المجالس عام 2018، وفي المجتمع اليهودي الأرثوذكسي (الحريديم)، لم تُنْتخَب في المجالس والبلديات أيّة امرأة، لا في الانتخابات السابقة ولا غيرها.¹¹ يؤثر عدم المساواة الجندريّة في التمثيل على أولويّات عمل السلطة، وعلى تعزيز سياسات المساواة الجندريّة، وعلى مكانة الخطاب الجندري داخل السلطة المحليّة، وفي المحافل التي تجري فيها المناقشات وتُتخذ فيها القرارات

وفق **ليان**: "رئيس مجلسنا منفتح ويؤمن بقدرات النساء. هذا يعني أنّه في حال تقدّمت امرأة للعمل في وظيفة رفيعة المستوى من خلال مناقصة، لن تكون لديه أيّة مشكلة في ذلك، حتّى أنّه يشجّع توظيف النساء، كونهن يعملن بدقّة ومهنيّة". لكنّ الوضع الراهن يؤكّد على وجود فجوة بين الموجود والمنشود، حيث يغيب تمامًا خطاب المساواة الجندريّة عن أروقة السلطات المحليّة، ويكاد ينعدم الحضور النسائي في مواقع اتّخاذ القرارات. وفقًا **لليان**، باستثناء العاملات الاجتماعيات، فإنّ غالبية الموظّفات والعاملات في المجلس المحليّ مستضعفات، ومعظمهن سكرتيرات وعاملات نظافة. إضافة إلى ذلك، تدّعي **ليان** أنّه رغم جهودها في تعزيز النساء داخل السلطة المحليّة، وإدماجهن في مواقع اتّخاذ القرارات، فإنّه "على أرض الواقع هناك مدير قسم التربية والتعليم، مدير قسم الرفاه، مدير تحسين وجه البلد، بمعنى جميعهم رجال، والمهندس رجل، والوحيدة التي تُشغل منصبًا إداريًا هي مديرة الموارد البشريّة، والتي تولّت منصبها بعد صراع ونضال، وتعمل جاهدة يوميًا وبكلّ قواها للحفاظ على هذه الوظيفة".

تتابع **ليان**: «تكمّن الصعوبة في أنّ هذا الصراع هو صراع خفيّ، حيث ظاهريًا جميعهم لطفاء للغاية، وأنا بعلاقات جيّدة جدًا مع الجميع». تدّعي **ليان** أنّ المشكلة تكمن في قناعات المسؤولين في مواقع اتّخاذ القرارات، والذين يبدوون في ظاهر الأمر لطفاء جدًا، لكنّ آراءهم ومعتقداتهم ذكوريّة لا تساهم في تعزيز النساء وتشجيعهن. «لو كان الأمر علنيًا، كان بإمكانني أن أواجههم وأناقشهم حول الحقوق بأسلوب «حقّي مقابل حقّك»، لكن هنا لا بدّ من تغيير أسلوب التفكير، وهذا يتطلّب وقتًا»

¹⁰ عيدو أفغار، "تمثيل النساء في سلطات الحكم المحليّ: جمع البيانات بعد الانتخابات المحليّة 2018"، الكنيست - مركز الأبحاث والمعلومات، 2019، 7. https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/2eb1e031-2417-e911-80e1-00155d0a98a9/2_2eb1e031-2417-e911-80e1-00155d0a98a9_11_10927.pdf

¹¹ أساف شبيرو وعوفر كنيغ، "تمثيل النساء في السلطات المحليّة"، المعهد الإسرائيلي للديمقراطيّة، كانون الأوّل 2018. <https://www.idi.org.il/articles/25472>

من المهام المركزيّة للمستشارة هو رفع مستوى الوعي حول أهميّة القضايا الجندريّة، وإدراجها على جدول أعمال السلطة المحليّة، وتعزيز ترسيخها. إنّ مجرّد قيام العديد من المستشارات بهذه الوظيفة، إلى جانب قيامهن بوظيفة أخرى، يضعهن في موقف فيه تعارض بين التزامات ومتطلّبات الوظيفتين، وكذلك في الجداول الزمنيّة، الأولويّات والتضارب بين المصالح المختلفة.

كذلك تؤثر قناعات وتصوّرات ذوي المناصب على حضور المستشارات في اجتماعات السلطة المحليّة، لا سيّما في جلسات الهيئة العامّة للمجلس البلدي. من خلال النظر إلى الإجابات التي تلقيناها على الطلبات بموجب قانون حرّيّة المعلومات ضمن هذا المشروع، يبدو أنّه لم يكن واضحًا لمعظم السلطات المحليّة وجوب مشاركة المستشارة في تلك الجلسات؛ أجابت 15 سلطة فقط بأنّها تدعو المستشارة إلى الاجتماعات والجلسات، في حين أنّه في اثنتين منها دُعيت المستشارة لجلسة واحدة فقط. وحتّى الإجابات الإيجابيّة، يجب فحصها بعمق أكثر، حيث أنّ جزءًا كبيرًا من هؤلاء المستشارات يُدعَيْن لجلسات تتعلّق بوظائفهن الأخرى، وليس في إطار عملهن كمستشارات. من الردّ الوارد من السلطة التي تعمل بها **ليان**، يبدو أنّها شاركت في 16 جلسة، لكن تبين من حديثنا معها أنّها لم تُدعَ لاجتماع مديري الأقسام بصفتها مستشارة، حيث لا تزال تُشغّل وظيفة عاملة اجتماعيّة في قسم الرفاه، ولا يمكنها المشاركة في الجلسة حينما يكون مديرها حاضرًا فيها. كذلك الأمر بالنسبة **لسما**، والتي تقول أنّها تُدعى لحضور جلسات لجنة المناقصات، واجتماعات لجنة المديرين التنفيذيين، بصفتها مديرة مكتب وأيضًا مستشارة. في ردّ المجلس المحليّ، ذكروا أنّها استُدعيت مرّة واحدة فقط لجلسة تتعلّق بوظيفتها، وأنّها لم تحضر لتلك الجلسة

تعتبر **رباب** مشاركتها في لجان المناقصات رسالة رمزيّة أنّ ذلك جزء لا ينفصل عن



عملها كمستشارة، حيث تؤثر بهذا على نسبة النساء العاملات في السلطة المحليّة وفي مواقع صنع القرار. كما تعتقد بأنّ هذه المشاركة تعززّ تذويت وترسيخ التفكير الجندي داخل السلطة المحليّة، كما وتساعد على تعزيز مكانة النساء داخل البلدة التي تعمل فيها. تعمل **رباب** كمستشارة بنسبة وظيفيّة كاملة 100%، وتُشغل هذه الوظيفة منذ 11 عامًا، وتشعر أنّها نجحت في تثبيت وترسيخ وظيفتها داخل السلطة المحليّة. ورغم أنّها مستشارة قديمة وقويّة، إلّا أنّها لا تُدعى دائمًا إلى جلسات اللجان المختلفة، وغالبًا ما تجد نفسها تحارب من أجل أن يُقرّوا بأهمّيّة وضرورة دعوتها إلى جلسات اللجان المختلفة.

كذلك بالنسبة **لأحلام**، والتي تعمل كمستشارة منذ عام 2012، ونجحت في تثبيت نفسها داخل السلطة بوظيفة مستشارة وبوظائف ومهام أخرى قامت بها. بحسب ما أخبرتنا به، لم تُدع في البداية إلى جلسات اللجان، لكنّها بدأت تطالب بأن تُدعى حتّى لو لم يكن لها حقّ في التصويت. مع تغيير رئيس السلطة عام 2013، طلبت أيضًا أن تُدعى إلى لجان المناقصات، وهكذا أصبحت تؤثر، وأن تكون على علم ودراية بما يحدث في مختلف المشاريع والمكاتب، وتفهم كيف يمكنها تعزيز المصالح والمشاريع الخاصّة بالنساء في إطار عمل ونشاطات أقسام البيئية، التخطيط والبناء وغيرها. رغم هذا كلّ، كانت ولا تزال هناك جلسات لا تُدعى إليها، رغم أنّها تكون متعلّقة بالقضايا النسائيّة والجندي، بما في ذلك تشغيل النساء. على حدّ قولها، ذلك كلّ متعلّق برئيس السلطة المحليّة، وسياساته الجنديّة والتنظيميّة.

ترى **رباب** أنّ الإشكاليّات التي خلقها القانون، والقيود المفروضة على وظيفتها، تجعل حتّى من حضورها لجلسات اللجان، حضورًا قليل التأثير، حيث أنّها لا تملك حقّ التصويت. لذلك فإنّ استدعاء المستشارة في بعض الأحيان يكون استدعاءً شكليًا فقط، لمجرّد إسقاط الواجب.

لهذا فإنّ استبعاد المستشارات وإقصاءهن عن مواقع اتّخاذ القرار يرتبط بشكل واضح بالتمثيل النسائي داخل مبنى السلطة، فطالما أنّ هناك تمثيلًا نسائيًا، فستكون هناك أيضًا شرعيّة لتذويت وترسيخ التفكير الجندي في برامج السياسات المختلفة، وإعلاء صوت المستشارة في مختلف المحافل.

لكنّ الاستبعاد لا يقتصر فقط على القضايا المطروحة في أروقة السلطة المحليّة،

بل يشمل حتّى الموقع المكاني الممنوح لهذا الصوت. هكذا نجد أنّ 4 من بين المستشارات الخمس عشرة اللاتي التقينا بهن، مارسن أعمالهن خارج مبنى السلطة، وغالبًا ما كانت مكاتبهن داخل المراكز الجماهيريّة. تقول **سماهر**: "مبنى السلطة مكتظّ، كلّ المكاتب محجوزة، في البداية عملت هنا [في مبنى السلطة]، ثمّ طلبت تحويلي للمركز الجماهيري، حيث لا يوجد مكان داخل مبنى السلطة، مع من تريدني أن أجلس؟ مع المحاسب؟! في المركز الجماهيري تلتقيين بجمهورك المستهدف، يوجد هنا أكثر خصوصيّة، معظم الموجودين في السلطة ذكور، ونحن كنساء لا يمكننا أن ننظر إلى السلطة كمكان مُقوّ داعم. الآن حتّى لو جهّزوا لي مكتبًا في الطابق العلوي [في السلطة] لن أعود».

وفقًا لما قالته **سماهر**، لا تُدعى إلى جلسات اللجان، ولا يستشرونها في الأمور المتعلّقة بوظيفتها. في البداية طلبت الحضور إلى جلسات اللجان والاجتماعات، لكنّ طلبها رُفض. "في البداية كنت أطلب دعوتي إلى جلسات اللجان، لكنّ جوابهم كان "لا"، هذا البعد عن مراكز اتّخاذ القرار خلق عدائيّة معيّنة لدى المستشارة نفسها تجاه هذا الجزء من الوظيفة، "في حال دُعيت لجلسات المجلس، هل أكون ملزمة بالحضور؟".

العوائق داخل المجتمع السكاني المحلي

النطاق الآخر في مجال نشاط وعمل المستشارات يتمثّل بالسكان المتواجدين في الأراضي التابعة لمنطقة نفوذ السلطة. الهدف من نشاط المستشارة، في المقام الأوّل، هو تعزيز نشاطات خاصّة بالمساواة الجنديّة في إطار عملها ونشاطها في مجال الخدمات العامّة.¹²

مرّ المجتمع العربي في إسرائيل خلال العقدین الأخيرين بتغييرات عديدة، والتي انعكست على كثير من الأمور، كان أبرزها التغييرات الاقتصادية وتفاقم ظاهرة العنف في المجتمع. أدّى دخول البلاد في مسار السوق الحرّة والثقافة الاقتصادية النيوليبراليّة إلى سلخ المجتمع العربي في إسرائيل عن طبيعته الجماعيّة، وتبنيّه لنمط حياة فردي، كما أدّى إلى تمكين وتعزيز الطبقة الوسطى في المجتمع

¹² بن آش، 89-91، 2019.

المواطنين العرب في البلاد، بل كنتاج لسياسة التمييز والعنف المؤسّساتي المفعل على المستوى الاقتصادي، التشريعي والسياسي، وتطبيق القانون بصورة انتقائية.²⁰

من محادثاتنا مع المستشارات، تتضح ثلاثة عوائق أساسية في عملهن داخل المجتمع السكاني:

1. معارضة النشاط النسوي
2. العنف والجريمة في المجتمع
3. الإضعاف الجمعي العربي

1. معارضة النشاط النسوي

بطبيعة الحال، يتمثل دور المستشارة في قيادة سيرورة لإحداث التغيير المجتمعي الذي يعزّز المساواة الجندرية في المجتمع السكاني، والذي تخدمهن المستشارة عادة بحكم وظيفتها الجماهيرية. من بين مهامها، عليها أن تقود تغييرات فردانية ومجتمعية بين الناس، وكذلك بين المنظمات الخاصة والمؤسّساتية داخل نفوذ السلطة.²¹ مثل هذا التغيير يمكن أن يقوّض المبنى القيمي، وتوازن القوى القائم في المجتمع. كلّما كان التغيير المقترح جوهرياً أكثر، كلّما كان هناك أكثر أهمية واهتماماً، وممكن جداً أن يلقى معارضة علنية وشديدة.²² هكذا فإنّ المستشارات، العربيات وغير العربيات، يعملن في بيئة مجتمعية لا تزال ذكورية، فيها يميل ميزان القوى بشكل واضح لصالح الذكور، الأمر الذي يتمثل بعدم المساواة في الرواتب، وفي الإجحاف بحقوق النساء في العمل، وممارسة العنف الجندري ضدّهن.²³

تخبرنا **فدوى**، وهي مستشارة في إحدى بلديات مدن المثلث، كيف ترى العنف الجندري في المجتمع: "إنّهم يستخدمون العنف ضدّنا قبل أن نولد، ويسئون إلينا ذهنيّاً، ويستخدم مَن حولنا ضدّنا كافة أصناف العنف، منها العنف الاقتصادي والنفسي. تُستبعد النساء في مجتمعنا عن مواقع اتخاذ القرارات، وهي [المرأة] متعلّقة دائماً بغيرها، لا يوجد تمثيل نسائي في السياسة، ناهيك عن العنف الجسدي". يمكن أن نفهم من كلمات **فدوى** أنّ العنف وعدم المساواة الجندرية

العربي في إسرائيل.¹³ رغم هذه التغييرات، لا يزال الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع العربي في إسرائيل ضعيفاً إلى حدّ كبير، حيث أنّ 95% من البلدات تقع ضمن أضعف أربع مجموعات. عام 2020، بلغ معدّل الفقر في المجتمع العربي 56.6% مقابل 40.08% كنسبة عامّة في البلاد.¹⁴ مع اندلاع أزمة الكورونا، كان المجتمع العربي الضحية الأساس، حيث أصبحت نسبة التشغيل في أوساط العرب في البلاد، لا سيّما الرجال، تسير بدالة تنازلية أكثر ممّا كانت عليه من قبل، وذلك لأنّ العديد من أبناء المجتمع العربي يعملون في أعمال عَرَضِيَّة مؤقتة وموسميّة، وفي مجالات تأثرت بشكل مباشر من أزمة الكورونا، مثل السياحة، الاستضافة وعالم الغذاء، وسائل النقل، التجارة والبناء.¹⁵ إضافة إلى ذلك، فإنّ نسبة البطالة في المجتمع العربي مرتفعة مقارنة بالمجتمع الإسرائيلي: رغم البرامج الحكوميّة المخصّصة لتعزيز الاقتصاد، مثل خطة «تقدّم» 550، إلا أنّ معدّل التراخي والخمول بين الشباب العرب لا يزال مرتفعاً، وقد وصل إلى 29% عام 2021، ولا تزال النساء العربيات وفق معطيات 2022 في أسفل السلم التشغيلي في إسرائيل.¹⁷

في الوقت ذاته، اشتدّت حدّة العنف والجريمة في المجتمع العربي خلال السنوات الأخيرة، ولا يمكن أن نغفل عن الارتفاع المقلق بمعدّلاتها، مع الإشارة إلى أنّ من يقوم بها هم من فئة الشبيبة والشباب بشكل أساسي، وكذلك الضحايا. شهد عام 2021 ارتفاعاً بنسبة 50% في معدّل الجريمة بين الشباب في المجتمع العربي،¹⁸ مع ارتفاع معدّل جرائم القتل إلى أكثر من 7 جرائم قتل لكلّ 100 ألف شخص.¹⁹ لا ينبغي التعامل مع ظاهرة العنف كظاهرة منفصلة عن السياق العام لحياة

¹³ Weam Baloum et al., "Violence and Crime Among Palestinian Youth in Israel: Factors and Contexts," English 13 Summary, trans, Khaled Sayed, Baladna- Association for Arab Youth, 2022 (فيما يلي: بلعوم 2022). <https://momken.org/?mod=cat&ID=723>

¹⁴ ميري أنديلاد وآخرون، "أبعاد الفقر وعدم المساواة في الدخل - 2020 (وفقاً للبيانات الإدارية)". التأمين الوطني، كانون الثاني 2021، https://www.btl.gov.il/Publications/oni_report/Documents/oni2019.pdf

¹⁵ نغم غنطوس وآخرون، "خصائص ظاهرة التدخين في أوساط الشبيبة والشباب في المجتمع العربي"، ناس للاستشارات والأبحاث الاجتماعية والاقتصادية، أيار 2022. https://www.nasconsulting.co.il/wp-content/uploads/2023/03/NAS_Youth-smoking-mapping_Smoke-Free-Israel_May22.pdf

¹⁶ تقرير مراقب الدولة، قضايا منظوماتية: تعامل الحكومة مع خمول الشباب في المجتمع العربي، أيار 2023، 4. (فيما يلي "تقرير مراقب الدولة لعام 2023")

<https://www.mevaker.gov.il/sites/DigitalLibrary/Documents/2023/2023.5/2023.5-102-Hoser-Maas.pdf>

¹⁷ دائرة الإحصاء المركزية - متابعة أهداف التشغيل الحكوميّة 2023.

<https://www.cbs.gov.il/he/subjects/Pages.aspx?m=102&id=102>

¹⁸ تقرير مراقب الدولة، 4 - <https://www.mevaker.gov.il/sites/DigitalLibrary/Documents/2023/2023.5/2023.5-102-Hoser-Maas.pdf>

¹⁹ بلعوم، 7، 2022.

²⁰ بلعوم، 7-10، 2022.

²¹ بن آشر، 91، 2019.

²² بن آشر، 90، 2019.

²³ بن آشر، 90-93، 2019.

بيرزان بأشكالٍ مختلفة داخل المجتمع، هذا رغم أنّ -وفقًا لادّعاءها- نسبة مشاركة النساء في سوق العمل والأوساط الأكاديمية مرتفعة جدًا في البلدة التي تعمل بها وفقًا لما تراه **فدوى** وأخريات من المستشارات، كلّما كان المجتمع أكثر انغلاقًا وتقليديًا، كلّما ازدادت مقاومة الناس في هذا المجتمع للتغيير،²⁴ وذلك بغض النظر عن ديانة أهل البلدة. تدّعي **سماهر**، والتي تعمل كمستشارة في بلدة درزيّة تقليديّة صغيرة في شماليّ البلاد، أنّ الناس يعارضون في بعض الأحيان النشاطات التي تقوم بها. على سبيل المثال، عندما افتتحت دورة نسائيّة للدفاع عن النفس، كانت هناك اعتراضات كثيرة من أهل البلدة، والذين رأوا في هذا النشاط محاولة لجعل المرأة عدوانيّة تجاه الرجل. ردود فعلٍ مثل: «ضبيّ حالك أنت والنساء» و «لا ينقصنا أن تعمل علينا النساء أبو علي»، لم تكن سوى بعضًا من تعقيبات كثيرة وردت على شبكات التواصل الاجتماعي، كردّ على هذه المبادرة

يمكن أن تأتي المعارضة لمثل هذه النشاطات وغيرها من السلطة نفسها، والتي يُنظر إليها كممثلة لعموم سكّان البلدة، وتعكس طرق التفكير والحضور المجتمعي فيها. تحكي لنا **فدوى** تجربتها في يوم المرأة، حيث أرادت دعوة أوركسترا نسائيّة لتقديم عرضٍ مفتوح أمام الجمهور العام، لكنّ الفكرة قوبلت بالرفض القاطع بسبب تخوّفات من رجال الدين والمحافظين في البلدة، والذين يعارضون ارتفاع أصوات النساء بالغناء في الأماكن العامّة. كما وأكّدت العديد من المستشارات أنّ مجرد عملهن من أجل النساء يعتبره كثيرٌ من الناس أمرًا يهدّد التوازن الاجتماعي في البلدة. كما ويُنظر للمستشارات اللاتي يُشغَلن مناصب مركزيّة على أنّهن يشكّلن تهديدًا للنظام الاجتماعي، وبسبب حضورهن اللافت والقوي فإنّهن يواجهن اعتراضات كثيرة من أهل البلد. هذا ما قالت **هبة**، مستشارة من الشمال: «في البداية، العديد من رجال الأعمال وأصحاب المصالح لم يرغبوا في العمل معي كوني امرأة، حيث رأوا بي تهديدًا عليهم.. قيل عني الكثير، بأنّي أبحث عن إثارة المشاكل وإفساد النساء، ووصلت الأمور حتّى عتبة بيتي».

كان في أذهان العديد من المستشارات اللاتي تحدّثنا معهن صدى ممارسات ووسائل اتُّبعت لوقف عمل ونشاط النساء في مواقع صنع القرار، أو في مختلف المناصب والوظائف في السلطة المحليّة، ومن بينها محاولات إخراجهن على الملأ. بالنسبة لبعضهن، أثر ذلك على علاقاتهن مع أفراد أسرهن، حيث شعرن بالتهديد أو عدم الارتياح، ووصل الأمر ببعضهن إلى ترك وظائفهن، بعدما ألزمتهن أسرهن بذلك.

2. العنف والجريمة في المجتمع

لا يتخطى العنف عن موازين القوى وأنماط العمل في مجالات الخدمة العامّة. في السنوات الأخيرة، خاصّة بعد تحويل ميزانيات كبيرة للسلطات المحليّة العربيّة ضمن الخطة الحكوميّة الخمسيّة، تزايد اهتمام المنظّمات الإجراميّة بعمل السلطات المحليّة، وينعكس ذلك في المشاركة بالمناقشات أو دعم مرشّحين في الانتخابات أو التهرّب من دفع غرامات أو ديون للسلطة المحليّة.25 هذا ما أخبرتنا به **أوفيرا**، حيث ادّعت أنّ كثيرًا من الأموال تنتقل للمنظّمات الإجراميّة من خلال المناقصات. تتساءل **أوفيرا** باندهاش واستهجان: «لكن، كيف؟ أيّ إهمالٍ إجراميّ هذا، أين الأموال؟!... إنهم يأتون ويأخذون المال لبعض النشاطات والفعاليّات الرمضانيّة، يُحضرون لعبة منفوخة أو اثنتين! والحديث هنا عن أكوام من المال، فبدلًا من إحضار كلّ شيء ممكن، فإنهم يأخذون ويأخذون».

يجد العديد من موظّفي السلطات المحليّة والمرشّحين لانتخابات السلطات أنفسهم عرضةً للتهديدات أو ضحايا عنفٍ مسلّح. ونظرًا لأنّ العديد من المستشارات يُشغَلن وظائف أخرى إضافة إلى وظائفهن كمستشارات، فإنّهن أيضًا يتعرّضن لأحداث عنف خلال قيامهن بمهامهن الوظيفيّة، وأحيانًا لا يُعرف بالضبط الوظيفة التي يتعرّضن للتهديد بسببها. تقول **هبة**، والتي تُشغَل مهام وظيفتين إضافيتين إلى جانب عملها كمستشارة، أنّها كانت ضحيّة عنف مسلّح، وذلك حينما أطلق مجرمون عددًا كبيرًا من الرصاص على سيارتها. وفق ما تقوله، لا تشعر هذه الأيام بمعنى الأمان "ذاك لأننا نتعرّض ل [عمليات] المنظّمات الإجراميّة في إسرائيل. هناك تهديدات كثيرة على المستشارات من تلك المنظّمات، حتّى أنّهم منعونا من الاحتجاج على مقتل امرأة، كي لا يمسّوا بالمستشارة [في تلك البلدة].

²⁵ سهى عزاف، "كيف تحوّلت السلطات المحليّة العربيّة إلى "منجم ذهب" لمنظّمات الإجرام؟"، حوار محليّ، 14 كانون الثاني 2020. <https://www.mekomit.co.il/ושע-מאורגן-רשייות-מקומיות/>

²⁴ بن أشر، 90-93، 2019.

3. التغييرات الإدراكية بعد وباء الكورونا

في السنوات الأخيرة، مع تصاعد مستويات الطبقة الوسطى في المجتمع العربي في إسرائيل، ودخول المزيد والمزيد من جيل الشباب -المعظم نساء- للأوساط الأكاديمية وسوق العمل في المهن ذات الدخل المتوسط وحتى العالي، فإن النظام الجمعي للمجتمع العربي بدأ يتمزق وينهار، وتبني المجتمع رويدًا رويدًا وجهًا أكثر فردانية.²⁶

تعاظَم هذا الأمر مع تفشي وباء الكورونا، حيث كانت سياسة ردّ الفعل لمحاربة هذا الوباء أثناء الأزمة من خلال استخدام آلية الإغلاق، حيث غُطِل الاقتصاد وانعزل الناس في بيوتهم. أنشأ هذا اللقاء القسري مع البيت فئات جديدة من الحياة المنزلية، وأدخل الحيز العام إلى داخل البيت، بعدما نُقِل العمل والتعليم وكذلك النشاطات الاجتماعية إلى الحيز الافتراضي داخل البيت.²⁷ كما جلبت الكورونا معها مفاهيم جديدة من اللقاءات والاجتماعات، الافتراضية بشكل أساسي، وأدخلت العالم المهني والشخصي إلى ما يسميه موتي جيبي «محاكاة».²⁸ هكذا أصبحت العادة بأن تُعقد اللقاءات الشخصية والمهنية عبر منصات افتراضية، وفُغِلت العديد من الوظائف من داخل الحيز المنزلي. أدى التوقع بالمنصات الافتراضية إلى خلق حالة ما بعد الإنسان، والتي تفصل بين الروح والجسد، وتقدّم التكنولوجيا كفضاء بديل، كما تقدّم الافتراضي كجسد بديل.²⁹ أدى التباعد الاجتماعي -الذي كان لا بدّ عنه- إلى عزل الأفراد والأسر عن الآخرين. كما هو معلوم، استمرّ هذا التباعد بين الأشخاص حتى في فترة ما بعد الكورونا. توقّف الناس عن التفاعل خارج المساحات الافتراضية. تجري حاليًا محاولات لترميم المجتمع، وسيستغرق الأمر وقتًا ليس بالقليل ريثما تُفَعّل الأمور من جديد.

هذا ما قالته **ليان**: «مؤخرًا، بعد فترة الكورونا، تعب الناس، لأنّ الكورونا [كظاهرة اجتماعية] أحدثت الكثير من التغييرات. كان هناك كثير من الأعمال التطوعية والعطاء في ذلك الوقت، ثمّ تعب الناس بعد ذلك، والحديث هنا عن أشخاص نشطاء. هناك حالة ركود».

ما تقوله **هبة**، له صدى بذات الروح لدى مستشارات أخريات. تقول **ساماهر**: «ذات مرّة أردت الانضمام إلى نقابة المستشارات للتعزية في قرية الرامة، وذلك بعد مقتل امرأة هناك. في ذات اليوم، تلقّيت اتصالاً من رقم سرّي، وقيل لي «لا تخرجي، كي لا تجدي نفسك مكانها [المرأة المقتولة]»، تقول **ساماهر** أنّ ذلك لا يقتصر على نشاطها المعلن وظهورها البارز، بل يمتدّ أكثر من ذلك، نحو المساعدة في حالات فردانية. تقول: «رأيت أحدًا يعتدي على زوجته بالضرب، فوجهتها لجمعيات لطلب المساعدة. كردّ على ذلك، تلقّيت تهديدًا من زوجها».

ترى كثير من المستشارات أنّ ظاهرة العنف الجندري هو جزء لا يتجزأ من ظاهرة العنف العام المستشري في المجتمع، بحسب أقوال **ابتهال**: «العنف موجود في كلّ مكان، يجب العمل على تعزيز هذه المسألة بغضّ النظر عن [العنف ضدّ] النساء. هناك وضع قائم يصعب السيطرة عليه. كمستشارة، عليك أن تبني شراكات في العمل مع رئيس السلطة والشرطة، وعليك أن تعملي وفق خطة مركزية في مسألة [القضاء على] العنف بشكل واسع وليس فقط [ضدّ] النساء».

يردع الشعور بالتهديد كثيرات من المستشارات في عملهن على تعزيز إجراءات لإحداث التغيير المجتمعي، وأحيانًا يثنيهن هذا الشعور عن تقديم مساعدة ملموسة للنساء في دوائر العنف، خشية أن يجدن أنفسهن في تلك الدائرة بدلًا عن تلك النساء، كما هو مذكور أعلاه. وفق ما تقوله **نجلاء**، وهي إحدى أقدم المستشارات، فإنّ تزايد العنف والجريمة في المجتمع يحدّ أيضًا من عمل المستشارة: «نحن نعمل مع قسم الرفاه الاجتماعي، وكلّ امرأة تتواصل معنا أو مع الرفاه الاجتماعي نوجهها إلى الشرطة. في نهاية المطاف، يرى المجتمع أنّ المرأة ذاتها هي التي اشتكت وأدّت لاعتقال زوجها. أنت تعرفين كيف يفكر الناس، لذلك أحاول دائمًا الابتعاد عنهم، فأنا آتي بطريقة أكثر سطحية ولا أتعمّق، أتفهميني؟ الأمر ليس سهلًا، لا تظّنيه سهلًا. أنا لا أخاف أيّ تهديد، لكنّ الشعور العام غير مريح».

وفقًا لأقوالها، فإنّ حقيقة كون الإصبع خفيفًا على الزناد، يزيد من الشعور بعدم الأمان في أداء مهام الوظيفة.

²⁶ بلعوم، 2020.

²⁷ أميمة ذياب، "الحياة البيئية في أزمة"، معجم زمن الكورونا، مركز أدفا وعلم الاجتماع الإسرائيلي - مجلة قانون المجتمع الإسرائيلي، 36. <https://adva.org/wp-content/uploads/2021/01/lexicon-corona.pdf>

²⁸ موتي جيبي، "الرمزية"، معجم زمن الكورونا، مركز أدفا وعلم الاجتماع الإسرائيلي - مجلة قانون المجتمع الإسرائيلي، 136-137. <https://adva.org/wp-content/uploads/2021/01/lexicon-corona.pdf>

²⁹ كرمل وايزمان، "ما بعد الإنسان"، معجم زمن الكورونا، مركز أدفا وعلم الاجتماع الإسرائيلي - مجلة قانون المجتمع الإسرائيلي، 163-164. <https://adva.org/wp-content/uploads/2021/01/lexicon-corona.pdf>

عوائق في الأداء الوظيفي

كما بيّنا أعلاه، هناك العديد من العوامل التي تؤثر على عمل المستشارات. القانون بصيغته الحالية، ليس فقط أنه لا يوفر الحماية للمستشارات، وإنما هو أيضًا غامض ينقصه الوضوح بشأن تعريف المسمى الوظيفي للمستشارات، ولا يعرّف الحد الأدنى من النطاق الوظيفي لأداء مهام المستشارة. تحدّ شروط توظيف معظم المستشارات من أدائهن وقدراتهن على التطور المهني كمستشارات. يمكن تلخيص العوائق المركزية التي تواجهها المستشارات في القيام بمهامهن الوظيفية على ثلاثة مستويات أساسية

1. عبء العمل
2. صعوبة التفاوض
3. صعوبة تدوير التفكير الجندري

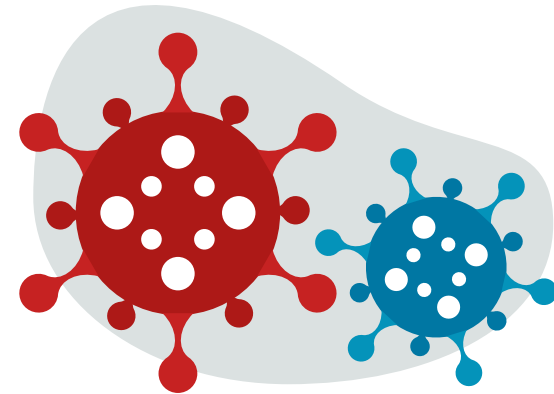
1. عبء العمل

سبق وأوضحنا في الفصل السابق أنّ حوالي 79% من مجمل المستشارات القانونيات يعملن في وظيفة إضافية، في حين أنّ 36% منهن يعملن بوظيفة أخرى بنسبة 100%. إنّ عبء العمل والحاجة إلى تحقيق الأهداف واستنفاد الميزانيات في وظائفهن الأخرى، يشكّل صعوبات موضوعية أمام المستشارات، بحيث تمنعهن هذه الصعوبات من أداء عملهن كمستشارات. عمليًا، ينحصر عملهن بساعات عمل إضافية ونشاطات ترفيحية للجمهور الواسع. يجسّد هذا التوظيف بوضوح عدم المساواة الجندرية السائد في السلطات المحلية، والذي ينعكس في تعدّد مهام ووظائف النساء، وانعدام تعويض مناسب، إضافة إلى عدم المساواة في الرواتب بين الجنسين، وخلق عوائق بيروقراطية أمام التقدّم في العمل، واستخدام العنف ضدّ النساء المتمثّل بإقصائهن عن مواقع صنع القرار، والاستخفاف بوظائفهن.³⁰

أيضًا، وعلى النقيض من الوظائف الإدارية الأخرى في السلطات المحلية، يتعيّن على المستشارات أن تدير عملها بمفردها دون أيّ مساعدة، ودون أن تكون مسؤولة عن منظومة عاملين، ممّا يمسّ أيضًا بالاعتراف أنّ وظيفتها وظيفة إدارية، لأنّه وفقًا للتعريف الكلاسيكي للوظيفة الإدارية، يجب أن تكون مسؤولة عن موظف واحد على

توجّه لبيان وروح حديثها، لمسناه أيضًا لدى مستشارات أخريات، توضّح رنين: "أشعر أنّ النشاط كلّه قد تدنّى بسبب الكورونا، وأصبح من الصعب جدًّا تشغيل النساء، حيث أشعر أنّهنّ قد اعتدنّ على الإغلاق... بعد فترة الكورونا، بثُّ أجد صعوبة كبيرة في تجنيد الناس، فهم لا يشاركون، ولا يتجاوبون، ولا يوجد حتّى مع من يمكن أن نخطّط لفعاليات ونشاطات. مجلس المرأة موجود كمجموعة، لكننا لا نجتمع ولا نقوم بعمل مشترك". وفقًا لأقوالها، إضافة للقيود والحواجز التي فرضها الكورونا، فإنّ النساء اليوم يتعرّضن لضغوطات دائمة، هنّ مرهقات حدّ الإشباع، ومن الصعب تجنيدهن لنشاطات ذات طابع تغيير إدراكي مفاهيمي، وجعلهن وكيلات تغيير. "نحن في حالة ضغط من الناحية الاجتماعية والسياسية، ولا يمكنك أن تفرضي على أيّ واحدة بأن تحضر وتشارك بنشاط غير ترفيهي، لن تأتي وحدها، ولن يكون هناك تجاوب. قلبت الكورونا الموازين. تعقد العديد من الجمعيات ندوات افتراضية، وهذا بحدّ ذاته تحدّ كبير".

وفق أقوال العديد من المستشارات، هناك حاليًا اقتراحات كثيرة لنشاطات عديدة متوفرة، لكن في ظلّ فترة ما بعد الكورونا، تكمن المشكلة في تجنيد الناس والجمهور المستهدف لنشاط فيه تغيير مجتمعي. يدعو واقع المجتمع العربي في إسرائيل إلى ضرورة إعادة التنظيم، وإلى تفكير استراتيجي جدّي مغاير حول خطّ وأسابيل عمل يمكنها أن تكون ناجعة في تجنيد الناس وإشراكها.



الأقل، حتى تحصل على هذه الرتبة.³¹ وفقًا لما شاركته العديد من المستشارات، فإنّ المستشارات تعمل بطريقة عرضية، حيث أنّها مسؤولة عن: المحتوى والمضامين، تجنيد الميزانيات وتنفيذها، الخدمات اللوجستية، التسويق الرقمي وإدارة شبكات التواصل والإعلام، إضافة إلى أنّها شريكة في تحديد سياسات السلطة. هكذا توضح **رباب**، وهي إحدى المستشارات المخضرمات، وتعمل كمستشارة بنطاق وظيفي 100%: «أعمل كمديرة للعديد من المجموعات، لكن ليس لديّ موظفة واحدة تحت مسؤوليتي، لذلك لا أحصل على رتبة الإدارة، ولا أحصل على إضافات الإدارة». لهذا يتطلّب عمليًا من المستشارات بلورة منظومة عمل متكاملة، دون حصولهن على راتب مناسب، أو على أجزاء وظيفية يمكنها أن تمنحهن فسحة للعمل والتصرّف.

تكمل **رباب** وتقول إنّ تعليم الأقران (التعلّم من زميلة إلى زميلة)، والمشاركة في دورات سلطات الحكم المحلي، أمران مهمّان للغاية ويثريان عمل وعلم المستشارات. لكن عمليًا، حينما يكون التعيين بهدف استكمال الدخل وحسب، وحينما لا يكون العمل الرئيسي للعديد من المستشارات ضمن وظيفة ومهام المستشارات فعليًا، وحينما لا تشعر مستشارات عديدات بالأمان الوظيفي في أماكن عملهن، فإنّ مسألة أساسية كالمشاركة بالدورات وبأيام إثرائية تصبح عبئًا في بعض الأحيان. بالتالي، فإنّ تحديد ساعات العمل والعبء الثقيل لمختلف المهام في وظيفة بدوام جزئي، يحول دون مشاركة المستشارات في دورات الإثراء والاستكمالات، والتي تُعقد عادة بعيدًا عن أماكن سكنهن.

عُيّنت **نادين** في وظيفة مستشارة عام 2020، وقد قالت لنا خلال لقائنا معها: "أعمل بوظيفة كاملة 100% بدوام كامل كمنسقة دورات، ووظيفة المستشارات أضافوها لي كدرجة". وفقًا لأقوالها، فإنّها تقوم بوظيفة المستشارات بشكل أساسي في ساعات الصباح، وفي حال كان هناك برنامج خاص بالنساء في ساعات المساء، فإنّها تكون هناك أيضًا. لم تحصل **نادين** على أيّ تأهيل لوظيفة المستشارات لأنّ "كُلّ الدورات تقام في تل أبيب، وهذا لا يناسبني". سمعنا هذا الادّعاء أيضًا من مستشارات أقدم من **نادين**. تدّعي **سماهر** التي شاركت سابقًا في دورات رابطة المستشارات ومركز الحكم المحلي، أنّ هناك صعوبة في الوصول إلى مكان عقد الاجتماعات، وأنّها

سئمت من السفر إلى المركز. أشارت العديد من المستشارات أنّ السفر لمركز البلاد يعدّ تضحية بالوقت، وأنّه بسبب عدم حصولهن على مقابل في عملهن، وأنّ وقتهن قصير فعليًا، فإنّهن بالتالي لا يشعرن بفائدة من هذه الاجتماعات بحيث توازي تكلفتها.

2. صعوبة التفاوض

إنّ الشعور الذي يرافق المستشارات في أماكن عملهن، من حيث عدم الأمان، يمنعهن من المطالبة بأشياء أساسية تتعلق بحقوقهن كموظفات أو باحتياجات الأداء الوظيفي.

توضح **أحلام** أنّ استخفاف السلطة في تعاملها مع وظيفة المستشارات، يجعلها وغيرها يشعرن بعدم الأمان: «في كثير من الأحيان لم أشعر بالأمان وفكرت في الاستقالة»، وأضافت: «إذا لم تشعر المستشارات بالتقدير، ولم تحظّ بالدعم، فكيف يمكنها إذن دعم غيرها من النساء؟ بمعنى أنّها لا تستطيع أن تطالب باحترام حقوق النساء، في الوقت الذي لا تحظى فيه هي نفسها بهذه الحقوق في مكان عملها. من هذا المكان، هي تشعر بعدم الأمان وبالتهديد».

تجد العديد من المستشارات اللاتي لا يشعرن بالدعم والمساندة داخل السلطة، صعوبة في إدارة التفاوض على ميزانية عملهن أو على الحقوق الأخرى المتعلقة بالوظيفة. على سبيل المثال، تزعم **سماهر** أنّها لا تشعر بأنّ هناك من تتفاوض معه للحصول على حقوقها في إطار الوظيفة. العديد من المستشارات لا يحصلن على ميزانية لنشاطاتهن. صحيح أنّ بعضهن يحصل على ميزانية، لكن حينما سُئلن عمّا إذا كنّ يشعرن بأريحية لإدارة مفاوضات حول مقدار الميزانية، أجبن أنّهن لا يشعرن بحاجة للقيام بذلك. لا شكّ بالحاجة إلى مهارات معينة لإدارة مفاوضات، إن كان ذلك في كيفية التفاوض على الميزانية أو حتى مجرد المطالبة بها، لكن التوظيف المسيء جدًّا لتلك المستشارات، جعلهن يكتفين بالوجود. المستشار **سما** هي مثال واضح على ما نقول، حيث تحصل على ميزانية 80,000 ₪ لنشاطات الوظيفة، وحينما كانت محاولات لتقليص ميزانيتها، أصرت على ألاّ تقلّ ميزانيتها التشغيلية عن 80,000 ₪. أوضحت لنا **سما** بأنّها لو تُطالب بزيادة الميزانية المتاحة لها، فسوف يُستجاب لطلبها وفق تقديرها، لكنّها لا تشعر بحاجة للمطالبة بذلك. بالنظر

إلى طريقة ونظام عملها، يبدو أنّها حتّى لو طالبت بزيادة في الميزانية وحصلت عليها، فإنّها على الأرجح لن يكون لديها الوقت لاستنفادها، حيث أنّها تعمل بدوام كامل بنسبة 100% بوظيفة أخرى لا علاقة لها بوظيفة المستشار.

قالت مستشارات أخريات أنّه ليس لديهن ميزانية على الإطلاق لنشاطاتهن، وأنّه ليس هناك من يتحدّثن إليه في هذا الصدد. لا يشعرن بأمان لإثارة هذه القضية أمام الجهات المختصة ذات الصلة. على سبيل المثال، تقوم المستشار **سماهر** بوظيفتها دون ميزانية، وتنجح في إقامة نشاطات بفضل الشراكات التي تطوّرها وتبنيها مع منظمات ومؤسسات ومع المركز الجماهيري. وفقاً لما تقوله، فهي لا تطالب بميزانية، ولا تعرف حتّى كيف تطالب. وأكثر من ذلك، فهي لا تدري أبداً أنّها تستحقّ ميزانية، «أحياناً [أتلقي ميزانية] عن طريق المركز الجماهيري، وأحياناً تكون النشاطات مموّلة من منظمات المجتمع المدني، وأنا لا أطالب بميزانية». هذه الحالة ليست استثنائية، حيث ادّعت **ليان وسندس** وأخريات أنّهن بدأن بالحصول على ميزانية تشغيلية فقط بعد أن توجّهنا نحن للسلطات المحليّة برسالة رسميّة، كجزء من مشروع المستشارات، وبحيث تضمّنت رسالتنا هذا المطلب. في ظلّ نقص الميزانيات، بدأت المستشارات، بمن فيهن المخضرمات أمثال **سماهر وكاميليا**، في إيجاد طرق بديلة لتجنيد الدعم لنشاطاتهن، وذلك لتقليص أكبر قدر ممكن من الأضرار التي قد تلحق بوظائفهن ومدخولاتهن. تدّعي **كاميليا** أنّها بعد تغيير رئيس السلطة المحليّة عام 2003، لم تحصل إطلاقاً على ميزانية لعملها ونشاطها، «لم يكن لديّ ميزانية من البلديّة. كلّ مشروع استطعنا أن نستمرّ به، كنّا نستمرّ. واصلنا السفر إلى القدس، وكنا ندفع من جيوبنا. أهمّ شيء هو العلاقة مع

النساء. كنّا ننظّم محاضرات، في رمضان وعيد الأضحى، وذلك كلّه بفضل العلاقات التي أنشأناها مع المصالح التجاريّة الداعمة لنشاطاتنا».

وفقاً لما تقوله **أحلام**، فإنّ هناك وزناً كبيراً في المفاوضات لآراء وقناعات رئيس السلطة ونظرة للأمور، فيإمكانه أن يوافق ويدعم المستشارات في مفاوضاتها مع المحاسب، ويمكنه ألا يفعل ذلك. انعكست هذه الصورة أيضاً لدى مستشارات أخريات، واللاتي عبّرن عن الحال بأنّه طالما هناك اختلافات رأي ونقاشات مع رئيس السلطة، أو أنّ هناك تبايناً بينهما في الآراء والمواقف والانتماء السياسي، فإنّهم بالتالي يُحدّون من نشاطات وعمل المستشارات. باعتقاد **رباب**، طالما أنّ ميزانية الوظيفة لا تُموّل مباشرة من وزارة حكوميّة، بمعنى أنّه طالما لا تُحوّل ميزانية من الحكم المركزي إلى الحكم المحليّ بحيث تكون مخصّصة ومعّدة لعمل المستشارات، فإنّ سؤال الميزانية التشغيلية سيبقى دون إجابة مناسبة، وسيظلّ متعلّقاً برحمة وتعاطف رئيس السلطة. ولهذا تقول **رباب**: «على كلّ مستشارة، قبل أن تتولّى مهام وظيفتها، أن تدرس وتقرأ ميزانية المجلس المحليّ. عليها أن تعرف كيف تفهم الميزانية، وأن تطالب بحقوقها».

تكمل **أحلام** ما تقوله **رباب**، وتدّعي أنّه من أجل إدارة مفاوضات حول الميزانية، يجب على المستشارة أوّلًا وقبل أيّ شيء أن تعرف كيفية قراءة وفهم وتحليل الميزانية بشكل عام، وكذلك من وجهة نظر جندريّة بشكل خاص.

3. صعوبة تذويت التفكير الجندري

إلى جانب الصعوبة اللوجستية والافتقار إلى ميزانية مناسبة لتعزيز التغيير المجتمعي-الجندري، هناك أيضًا صعوبة لدى المستشارات في ترجمة الفهم النظري إلى تطبيق عملي لقيادة إجراءات وخطوات جندريّة.

في كتابها «حقيبة المستشارة: دور المستشارة في تعزيز مكانة المرأة في السلطة المحليّة»، تصف يسرايلا بن أشر تجربتها عند دخولها لوظيفة المستشارة عام 2000: «سريغًا اكتشفت أنّ توقّعاتهم متّي تقتصر على تنظيم رحلات وحفلات وأيام نسائيّة. اقترحوا عليّ إقامة محاضرات حول التضعيف، وعروض الأزياء ومستحضرات التجميل، وبسطات بيع المجوهرات الرخيصة وغيرها من الإكسسوارات، وتوزيع هدايا لطيفة



على سبيل المثال، تقول **سما**، والتي تعمل بدوام كامل كمديرة مكتب: «وظيفتي تمنحني شعورًا بالاكتمال والسعادة، كونها تتيح لي إمكانيّة تحسين ظروف النساء اللاتي بحاجة إلى ذلك. وهكذا، من خلال ورشات العمل التي نقيمها، تمكّنت العديد من ربّات البيوت من تطوير أنفسهن اقتصاديًا من خلال العمل البيتي، مثل تنسيق الفاكهة، صنع الأجبان وتنسيق الزهور». تدّعي **كاميليا** أيضًا أنّ هناك صعوبة في إخراج النساء من بيوتهن وتجنيدهن للنشاطات المختلفة. مع ذلك، فهي ترى أنّ مشاركة النساء في مثل هذه الورشات التي تساهم في إثراء مهارتهن ومعلوماتهن مهنيًا، مع إمكانيّة مساعدتهن على تحقيق الاستقلال الاقتصادي، من شأنه أن يؤدي إلى تغيير مجتمعي. لكن المشكلة تكمن في أنّ عمل المستشارّة أصبح مقتصرًا على مثل هذا النوع من النشاطات، ولا تنطرق إلى مسائل أكثر جوهرية، مثل العنف الجندي وحقوق النساء وما إلى ذلك. لهذا، واجهت بعض المستشارات صعوبة في تعريف العنف الجندي. على سبيل المثال المستشارّة **نادين**، حين سُئلت عن تعريفها للعنف الجندي، أجابت: «لا، الآن أنتِ تصعّبين عليّ الأسئلة».

حتّى البعض من المستشارات اللاتي أبدینَ فهمًا نظريًا أساسيًا في مسألة العنف الجندي، لم يعرفنَ كيف يمكن أن ينعكس ذلك في عملهن كمستشارات. على سبيل المثال، قالت لنا **سما** أنّ «العنف الجندي هو عنف ضدّ النساء لكونهن نساء». وعن سؤالنا لها حول كيفية تعاملها مع هذا العنف، وماذا تفعل لاستئصاله من المجتمع الذي تعمل فيه، أجابت: «النساء اللاتي يتعرّضن للعنف داخل البيت أو الأسرة يتمّ تحويلهن إلى دائرة الرعاية الاجتماعيّة. نحن نحول كلّ المتوجّهات إلى هناك». بعض

23 عامًا، ولا يزال يُنظر لوظيفة المستشارّة على أنّها وظيفة لتنظيم الفعاليات الثقافيّة والترفيهيّة للنساء، وليس باعتبارها وظيفة لتعزيز المساواة والتفكير الجندي. استنادًا إلى انطباعنا الأوّلي من حديثنا مع العديد من المستشارات، يمكننا الإشارة إلى أنّنا قد رصدنا فهمًا شموليًا منهن تجاه القضايا الجنديّة، وفهمًا معممًا لموازن القوى وعدم المساواة، وفهمًا نظريًا لدور المستشارّة ووظيفتها. لكن حينما طُلب منهن إحضار نماذج لنشاطاتهن، تبين أنّ معظم نشاطاتهن تتلخّص بورشات عمل فنيّة وترفيهيّة، وفعاليات واحتفالات بعيد الأم ويوم المرأة. كنقطة انطلاق، لا بدّ وأن نشير لوجود فجوات بين مختلف المستشارات، فالى جانب مستشارات قويات قادرات على تدوير تغييرات ومساواة جنديّة داخل السلطة وفي مناطق نفوذها، هناك مستشارات واجهن صعوبة في فهم المطلوب منهن ضمن واجباتهن في الإطار الوظيفي، وأخريات واجهن صعوبة حتّى في فهم النظريات الجنديّة الأساسيّة. المشكلة ليست بوجود مثل هذه الفجوات، حيث بطبيعة الحال هناك دائمًا فجوات في المهنيّة ودرجة التعمّق النظري في كلّ مهنة ومجال، وقد تكون هذه الفجوات مرتبطة بالأقدميّة والتأهيل المهني والخلفيّة الأكاديميّة أو حتّى بالشخصيّة ذاتها، وإنّما المشكلة في حالتنا هذه هي في تراكم كلّ الأشياء الأخرى التي ذكرناها حتّى الآن. طالما أنّ المستشارّة تعمل بوظيفة أخرى بنسبة كاملة، وطالما أنّ الوعي حول ماهيّة هذه الوظيفة معدوم لدى المستويات العليا الرفيعة في السلطة، فلن تكون المستشارّة متفرّغة ومتاحة لتنمية مهنيّتها، والتعمّق بماهية وظيفتها، وتبني وجهة نظر في المساواة الجنديّة. وينطبق هذا بشكل خاصّ على المستشارات اللاتي يحصلن على هذه الوظيفة دون أيّة مقوّمات وخلفيّة مناسبة في هذا المجال.

كما سبق وذكرنا أعلاه، فإنّ قلّة الميزانيات المخصّصة لنشاطات المستشارات، أو حتّى انعدام هذه الميزانيات بتاتًا، وكذلك عدم التوافق بين وظيفتها كمستشارّة ووظيفتها أو وظائفها الأخرى التي تُشغلها داخل السلطة، كلّ ذلك يصعب عليها أكثر وأكثر مهمّة

يحاولن ترويجها.

رغم العوائق التي ذكرناها أعلاه، يمكن الإشارة للعديد من النجاحات التي حققتها المستشارات. ترتبط هذه النجاحات بشكل أساسي بقدرة المستشارات على مَوْضَعَة وظيفتها داخل السلطة المحليّة، وهذا يتطلب عملاً سيزيفياً شاقاً لترسيخ مفاهيم هذه الوظيفة على كافّة المستويات في السلطة المحليّة، ومن ثمّ تذويت التفكير الجندي في عمل ونشاط السلطة. يتطلب موضوعة الوظيفة ومكانة المستشارات تحديد استراتيجية عمل وبناء علاقات وتعاون وشراكات داخل السلطة.

رغم المعارضة الشديدة -وأحياناً العدائيّة- التي واجهتها **أحلام** في المجلس المحلي بسبب نهجها النسوي، والاستفزازات بمثل العبارة: «ها هي المرأة بدأت تتكلم»، فقد نجحت في رفع الصوت النسائي وإيصاله إلى مراكز صنع القرار وعلى طاولات اللجان المختلفة. وعن سرّ نجاحها في ذلك، تقول: «وضعت على عينيّ نظارة جندرية توخّهنني دائماً حول دور المرأة في كلّ ما أقوم به، بما في ذلك التخطيط والاقتصاد والبيئة والتعليم والثقافة والرفاهية، لأنّه لم يكن قبل ذلك أيّ وعي حول هذا الأمر... كثيراً ما انتابني شعورٌ بوجود الحذر في كيفة توضيح كلامي كي لا أجد نفسي وحيدة، وكى أنجح في تجنيد كلّ من حول الطاولة... ذات مرّة عملت مع المهندس على خطة لبناء وحدات سكنية جديدة في البلدة، وطلبت أن أكون حاضرة في اللجان، لأسمع وأفهم أين يمكنني المشاركة». تؤمن **أحلام** أنّ للنساء نظرة شمولية بخصوص المساحات العامة، وذلك لأنهن يفكرنّ باحتياجاتهن الخاصّة، وبذات القدر يفكرنّ أيضاً باحتياجات أطفالهن. أدّى هذا المفهوم إلى إشراك مجموعة من النساء ضمن عملية إشراك الجمهور، «قبل ذلك لم يكن أحد يدعو، ثم بدأوا بدعوة النساء، والاستماع لرغباتهن في رؤية بلدتهم عام 2030».

كما نجحت مستشارات أخريات في إيصال الصوت النسائي إلى مراكز صنع القرار من خلال تجميع الموارد. أوضحت رباب أنّه بفضل تواجدها في اللجان المختلفة، بما فيها لجنة المناقصات، تمكّنت من الترويج لمشاريع مختلفة، وتشغيل نساء داخل البلدية، فضلاً عن منعها لصفقات أو تعيينات كانت لتؤثّر على المساواة الجندرية. بحسب أقوال رباب، ليس فقط أنّها نجحت بموضوعة ذاتها داخل السلطة المحليّة كخبيرة في هذا المجال،

المستشارات قدّمن أمثلة على نشاطات مثل ورشات للدفاع عن النفس، ومحاضرات حول العنف في شهر المرأة. إلى جانب هذه النماذج من المستشارات، كان هناك من فهمن أنّ الحديث هنا عن عمل من أجل إحداث تغيير مجتمعي، وهذا يتطلب عملاً وتخطيطاً استراتيجياً معمّماً لتجنيد وتعزيز سفيرات التغيير المجتمعي داخل المجتمعات السكانيّة، وهذا عمل لا يمكن اختزاله بفعاليات عيد الأمّ أو شهر المرأة.

تلخيص - وسائل عمليّة للتعامل مع العوائق والتحدّيات التي تواجه المستشارات

مما استعرضناه أعلاه، يتبيّن أنّ وظيفة المستشارات لتعزيز مكانة المرأة في السلطات المحليّة العربيّة في إسرائيل -من حيث تعريفهن للوظيفة، طريقة اختيارهن وتعيينهن، ظروف عملهن، ميزانيات نشاطاتهن، تحديد أماكن مكاتبهن، وغير ذلك- تجسّد في حدّ ذاتها عدم المساواة الجندرية القائم في سلطات الحكم المحلي والمركزي. ليس فقط أنّ عمل ونشاط المستشارات خاضع لميزانيّة تشغيليّة تحددها السلطة المحليّة، فما يزيد الطين بلّة أنّ أيدي تلك المستشارات مكبلّة لا تجرؤ على مجرد المطالبة بزيادة الميزانيّة، ذاك لأنّه لا توجد وزارة حكوميّة تحوّل ميزانيّة تشغيليّة للسلطة المحليّة بحيث تكون مخصّصة لعمل المستشارات. وبهذا تبقى المستشارات خاضعة متعلّقة برؤية وقناعات رئيس السلطة حتّى تتمكّن من القيام بمهام وظيفتها. تستغل السلطات الثغرة القانونيّة التي يخلقها القانون، وتوظّف مستشارات في ظروف عمل مسيئة.

لا تقتصر هذه العوائق على عمل المستشارات في سلطات الحكم المحلي العربي فحسب، حيث يتّضح أنّ كثيراً من النساء العربيّات يضطررنّ للخضوع لظروف عمل مسيئة لعدم توفر وظائف مناسبة في سوق العمل الإسرائيلي، وبسبب التمييز المضاعف الذي يتعرّضنّ له، كنساء من جهة، وعربيات من جهة أخرى. 33 تشير الدراسات التي تعمّقت بمسألة عمل النساء العربيّات الأكاديميات في إسرائيل إلى أنّ الأكاديميات يواجهنّ ظروف عمل مسيئة ورواتب متدنّية، إلى جانب ما يعانيه من نقص في البنى التشغيليّة الداعمة، الموثوقة والمتاحة. 34 إلى جانب ذلك، تتعرّض المستشارات لعوائق مجتمعيّة تعيق نجاحهن، بما في ذلك مواجهتهن لحالات عنف وتهديد، سواءً بحكم عملهن في السلطات المحليّة أو بسبب الأجندة النسويّة التي

³³ شيرين بطشون، "العوائق المركزيّة أمام عمل النساء العربيّات في إسرائيل: وسائل النقل العامة ومراكز الرعاية النهارية"، زولت، 2202 (فيما يلي: بطشون، 2202). <https://www.taluz.gov.il/gro/li.gro.taluz//sptth/50/3202/sdaolpu/tnetnoc-pw/li.gro.taluz//sptth>.
³⁴ [fdp.gov.il](https://www.fdp.gov.il)، إسرائيل.

بل وأصبحت حارسة عتبة المكان، وهذا أمرٌ تتطلبه منها مهام وظيفة المستشار. لم تنحصر نجاحات المستشارات في العمل الجندري داخل السلطة فحسب، بل وأيضاً في تجنيد عموم الناس للمشاركة في العمل والنشاط الجندري. إنّ المعرفة الوثيقة المعمّقة للمستشارة بسكان البلدة التي تعمل بها ولأجلها، تفتح قنوات لإشراك الجمهور وبناء شبكة مجتمعية داعمة للمساواة الجندرية. كما وتساعد مشاركة مجموعات سكانية مختلفة، بما في ذلك المجموعات الدينية، على سدّ الفجوات والتغلب على العوائق التي تواجهها المستشارات بين عموم الناس. على سبيل المثال، نجحت نورا من خلال توجّدها لفئات متزمتة دينياً، ودعوتهم لنشاط داعم للصحة، في جمع نحو 500 مشارك ومشاركة في حدث اجتماعي كبير، نظّمته وأنتجته بصفتها مستشارة لتعزيز مكانة المرأة. بهذا نجحت في تجنيد فئات كانت لتعارض عادة المشاركة في مثل هذه النشاطات المختلطة للنساء والرجال، لا سيّما تلك النشاطات التي تُنتجها امرأة تسعى لتعزيز المساواة الجندرية.

مخالطة الناس في المجتمع والتحدّث إليهم يعدّ أداة أساسية في عمل المستشارات. إلى جانب ذلك، يساهم فهم احتياجات الناس في تركيز عمل ومشاريع المستشارات، ويبلور مجموعة مختلفة من اتجاهات التفكير فيما يتعلّق بنقل رسائل المساواة الجندرية بطرق ووسائل غير تقليدية. على سبيل المثال، توضّح رنين أنها كي تنقل للنساء في البلدة الرسائل المتعلقة بالعنف الجندري والمساواة الجندرية، فإنّها تدعوهن إلى دورة أو ورشات عمل إبداعية، وتخصّص واحداً من اللقاءات أو جزءاً منه للعنف الجندري، التمكين الاقتصادي، حلّ النزاعات، وما إلى ذلك.

هذه النماذج من النجاحات المختلفة التي شاركتها المستشارات، تعزّز في اعتقادنا أهمية تعليم الأقران الذي تحدّثت عنه رباب، وتؤكد أنّ قيادة سيرورات لتغيير السياسات على المستوى المحلي، والنساء، وبناء خيالاتهنّ، وتعميقاً ومناطقياً، تتطلب أولاً وقبلاً تعزيز قدراتهنّ في سيرورة

تعزيز قدراتهنّ في سيرورة

