

توثيق ودراسة

# تجارب النساء العربيّات العضوات في السلطات المحليّة في الداخل الفلسطيني

إعداد: مهدي بيرقدار



كايان - تنظيم نسوي  
Kayan - Feminist Organization





كيان - تنظيم نسوي  
Kayan - Feminist Organization

توثيق ودراسة

# تجارب النساء العريّات العضوات في السلطات المحلّية في الداخل الفلسطينيّ

مهند بيرقدار

تموز 2020



كايان - تنظيم نسوي  
Kayan - Feminist Organization

## توثيق ودراسة

# تجارب النساء العربيات العضوات في السلطات المحلية في الداخل الفلسطيني

إعداد: مهند بيرقدار

تحرير وتدقيق لغوي: جوان صفدي

المحررة المسؤولة رفاه عنبتاوي

تصميم وإخراج فني: أشرف فواخري

إصدار: جمعية كيان - تنظيم نسوي

© جميع الحقوق محفوظة 2020

## كايان - تنظيم نسوي

شارع أورلوزوروشا 118 حيفا 33276 

04-8661890 

04-8629731 

info@kayan.org.il 

www.kayanfeminist.org 

@KayanFeminist 

KayanFeministOrganization 

# الفهرس

1. مقَدمة \_\_\_\_\_ 6
2. الملخص التنفيذي \_\_\_\_\_ 7
3. منهجية العمل \_\_\_\_\_ 8
4. النساء المشاركات في الدراسة: تنميط النساء العضوات (بروفایل) \_\_\_\_\_ 9
5. تجربة النساء في السلطات المحلية: بين الدوافع والواقع \_\_\_\_\_ 12
  - 5.1 دوافع النساء للترشح للسلطة المحلية \_\_\_\_\_ 12
  - 5.2 أن أكون امرأة عربية في سلطة محلية \_\_\_\_\_ 13
  - 5.3 أن أكون عضوة سلطة محلية في مجتمع عربي \_\_\_\_\_ 16
6. جاهزية النساء للعمل في السلطة المحلية وقدرتها على التأثير \_\_\_\_\_ 18
  - 6.1 القضايا واللجان وقدرة النساء على التأثير في السلطات المحلية \_\_\_\_\_ 18
  - 6.2 التهيئة المسبقة ومدى الجاهزية للعضوية في السلطة المحلية \_\_\_\_\_ 23
  - 6.3 الإعلام والتواصل مع الجمهور \_\_\_\_\_ 24
  - 6.4 متغيرات هامة تؤثر على تجربة ومكانة العضوة في السلطة المحلية \_\_\_\_\_ 25
    - 6.4.1 المعارضة مقابل الائتلاف \_\_\_\_\_ 25
    - 6.4.2 تجربة العمل الجماهيري والمكانة المهنية \_\_\_\_\_ 26
    - 6.4.3 الجيل والوضع الاجتماعي \_\_\_\_\_ 26
    - 6.4.4 المدن المختلطة مقارنة بالبلدات العربية \_\_\_\_\_ 27
7. التحديات الرئيسية \_\_\_\_\_ 28
8. استنتاجات وتوصيات \_\_\_\_\_ 36
9. الملحق \_\_\_\_\_ 36

# 1 مقدمة

ترصد هذه الدراسة وتوثق تجاربا متنوعة، مرّت بها نساء عربيات انتخبن للسلطات المحلية العربية في الدورة الأخيرة-أكتوبر 2018. انتخبت في هذه الدورة 28 امرأة، 18 منهن يشغلن مناصب عضوية في مجالس محلية، بينما تنتظر 9 دورهنّ لبدء العضوية في النصف الثاني من الدورة وفق اتفاقيات تناوب. تقدّم الدراسة صورة آنيّة لتجربة 15 عضوة شاركت فيها، وتستند بشكل تام إلى رواياتهنّ واستنتاجاتهنّ وتحليلهنّ للتجربة. حرصنا على إجراء الدراسة خلال فترة عضوية النساء في السلطات وليس بعد انتهائها، من أجل توثيق وتحليل الهموم والمحفّزات بكامل تفاصيلها خلال فترة العمل، وليس بمراجعتها بعد انتهائها. تركّز الدراسة على أربعة محاور أساسية:

1. تجربة النساء داخل السلطة المحلية، من حيث العلاقات ومنظومة العمل
2. تجربتهنّ بصفتهنّ منتخبات جمهوري في المجتمع المحلي
3. مدى جاهزية النساء للعمل في السلطة المحلية من منظور تقييم شخصي
4. الفرص والتحديات التي تواجه النساء في السلطة المحلية وتأثيرها على الإنجازات والقضايا المختارة.

تقدّم هذه الدراسة المرجع المهنيّ الأول من نوعه، للنساء اللواتي يطمحن بالعمل السياسيّ في السلطات المحلية، كذلك للمؤسسات والجهات التي تعمل في تعزيز دور النساء بالعمل السياسيّ، حيث توفرّ صورة مفصّله واقعية أدقّ وأعمق للتجربة بجميع مراحلها، تسلّط الضوء على الفرص والجوانب التي تتطلّب التحسين وتشمل توصيات لمساندة النساء المنتخبات للسلطات المحلية العربية، من خلال التعريف بالمهارات، المعلومات والعلاقات التي من شأنها تعزيز عملهنّ، وكيفية تطوير برامج تمكين مستقبلية تتلاءم مع جدول أعمال النساء والتزاماتهنّ المختلفة.

رفاه عنبتاوي

مديرة عامة

كيان تنظيم نسويّ

## 2 الملخص التنفيذي

- 53% من عضوات السلطات المحلية المشاركات في الدراسة، يشعرن أنهن استطعن كسب مكانة ومصداقية عالية في السلطة المحلية، رغم المصاعب ومحدودية ترجمة هذه المكانة إلى مشاريع منقّدة على أرض الواقع.
- “تجربة صعبة” كان أول جواب تردّ به 13 من 15 مشاركة على سؤال “كيف تصفين تجربة العضوية حتى الآن” وعند وصف الصعوبة لاحقاً يتبين تفاوت كبير بين “صعبة” بشكل سلبي و“صعبة” بشكل إيجابي.
- أشارت 73% من المشاركات إلى عدم توفر إطار داعم لهن خلال عملهن في السلطة المحلية، مما وُجد شعور “أنا لحالي بالمعركة” لدى غالبيةهن.
- فقط 3 مشاركات أكدن تلقّيهنّ الدعم بشكل كبير ومفيد جداً لعملهنّ، إما من جمعيات أهلية أو أحزاب. كما أن ثلاثهنّ قيّمن عملهنّ على نحو إيجابي ويشعرن بالقدرة على التأثير وتحقيق الإنجازات. لا بدّ من التوقّف عند هذه النقطة لأهميتها، إذ تشير إلى فرق واضح بين تجربة عضوات السلطات المحلية الحاصلات على دعم ومرافقة دائمة وبين زميلاتهن.
- الفئة الأكثر معاناة بين عضوات السلطات هي التي تضمّ العضوات في المعارضة، بسبب الجوّ العدائيّ اتجاههنّ من ناحية، وعدم قدرتهنّ على التأثير من ناحية أخرى.
- أهم مبرّزين يمكننا من خلالهما التنبؤ بنجاح العضوة بأداء دورها في السلطة المحلية هما: رصيدها في العمل والنشاط الجماهيري، والمكانة المهنية التي تحقّقها قبل العضوية. توفر ميزة واحدة فقط ليس بالموثّر الكافي على نجاح العضوة.
- غالبية العضوات يتولّين أو ينتسبن إلى لجان تعرض أو تفرض عليهنّ، وليس لجاناً رغبين بتوليها أو النشاط من خلالها منذ البداية. هنالك غياب ملحوظ للنساء في اللجان المركزية بالسلطة المحلية ممّا يحدّ من قدرتهنّ على التأثير في عملها.

## 3 منهجية العمل

اعتمدت الدراسة بالأساس على المقابلات الشخصية مع 15 امرأة من أصل 18 يشغلن حالياً مناصب عضوية في سلطة محلية. رغم التواصل مع جميع النساء العضوات لم نتمكن من عقد مقابلات مع 3 منهن. وهناك 9 عضوات إضافيات يبدأن دورتهن بالتناوب في النصف الثاني من الدورة الحالية.

تطرقت المقابلات إلى تجربة النساء في السلطة المحليّة من عدّة نواحٍ، على سبيل المثال، سُئلت المشاركات عن:

- تقييمهنّ لهذه التجربة من حيث الأداء العمليّ وهل هناك تأثير لكونهنّ نساء وإذا ما كانت توقّعاتهنّ ثلاثم الواقع؟
- تقييمهنّ لتجربة العضوية في السلطة المحليّة من الناحية العاطفيّة أو الأثر النفسيّ
- الإنجازات التي حققتها العضوة حتى الآن، ما إذا كانت تقتصر على قضايا تخصّ النساء أو الجمهور عامّة، وآلية العمل التي اعتمدها لتحقيق هذه الإنجازات أو الأمور التي ساهمت في إنجاح أدائها
- الصعوبات التي واجهتها في العضوية وكيف تعاملت معها
- الفروق في الأداء والتحدّيات وآليات التعامل والمواجهة بين النساء والرجال

بالإضافة للمقابلات طوّرتنا استبياناً قصيراً يجمع معلومات شخصيّة من العضوات، لفحص ما إذا كانت هناك عوامل وميزات تشكّل مؤشّرات وتفسيرات لتجارب ناجحة أو أقلّ نجاحاً. وقد شاركت في الاستبيان 14 عضوة. (الاستبيان الكامل في ملحق 2)

وضعت الاسئلة للمقابلات والاستبيان بالشراكة مع طاقم جمعيّة كيان-تنظيم نسويّ وبناءً على هدف الجمعيّة وتوقّعاتها من الدراسة.

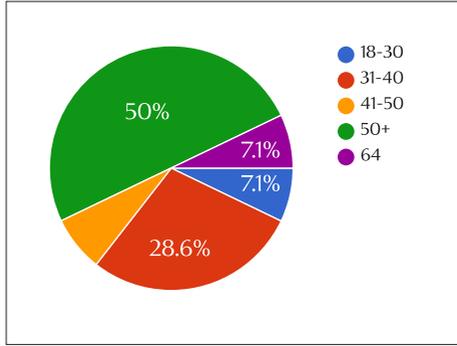
فترة الدراسة: عقدت المقابلات ووُزِعَ الاستبيان خلال أوّل شهرين من عام 2020.

# 4

## النساء المشاركات في الدراسة: تنميط النساء عضوات السلطات المحليّة (بروفایل)

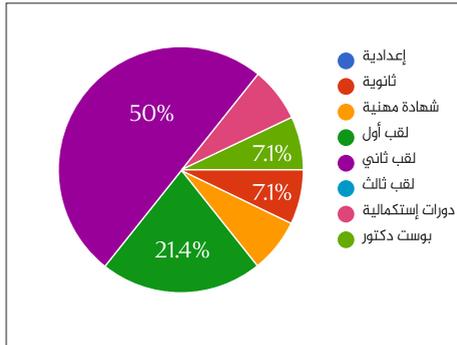
المعطيات فيما يلي نتجت عن تحليل الاستبيان الذي وُزِعَ على المشاركات اللواتي وعددهنّ 14.

### معدّل الجيل



يتبيّن أن عُمر أكثر من نصف العضوات في السلطات المحليّة فوق الخمسين، 90% من العضوات فوق الثلاثين و64% فوق جيل الأربعين. مما يشير إلى أن جاهزيّة النساء وتفرّغهن للمشاركة في السياسة يرتفعان مع التقدّم بالجيل ويصلان ذروتهم في الأربعينات والخمسينات.

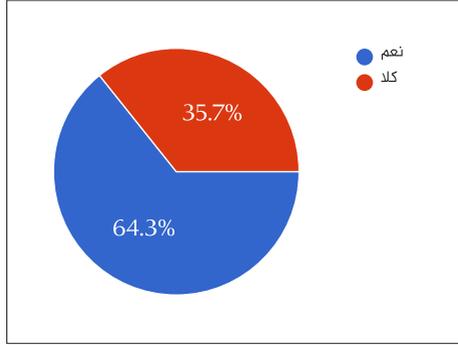
### سنوات الدراسة



غالبية النساء العضوات في السلطات أكاديميات و 57% منهن حاصلات على درجة ماجستير أو أعلى

## تجربة في العمل الجماهيري

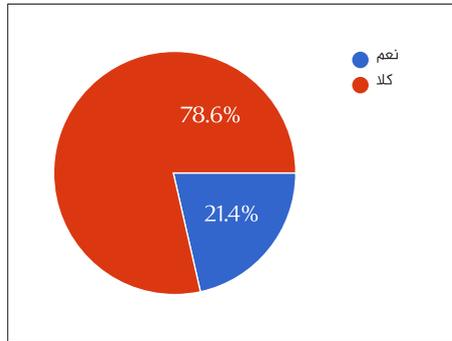
هل كانت لديك تجربة بالعمل الجماهيري قبل العضوية؟



بالنسبة لكثير من العضوات كان الترشح للسلطة المحلية استمراراً طبيعياً لمسيرة النشاط الجماهيري والتأثير المجتمعي التي مشين فيها قبل ذلك. وبالفعل نجد أن 64% منهن كانت لديهن تجربة في العمل الجماهيري، و20% منهن كانت تجربتهن في أطر حزبية.

## التحضير والتدريب للترشح للعضوية

هل شاركت بمسار تدريبي تحضيري لتشجيعك للعضوية؟



فقط 21% من المشاركات حصلن على تدريبات وتحضير قبيل دخول السلطة المحلية، وهذا ما يبرز لاحقاً في المقابلات حيث تؤكد غالبية النساء بشكل قاطع أن الشعور بعدم الجاهزية للعمل في السلطة المحلية كان الطاغية.

## مجالات العمل

لدى جميع النساء المشاركات في الاستبيان مهن أخرى ومعظمهنّ يعمل فيها حالياً. مشاركتان فقط متقاعدتان.

تتنوّع وظائف ومهن العضوات؛ محاميات، مستشارات، معلّّمات، محاضرات وصاحبات مصالح خاصّة. كان من اللافت غياب مجالات عمل كالهندسة والعلوم الدقيقة أو الهايتك، أو العمل بوظيفة أو مهنة غير أكاديميّة.

# 5 تجربة النساء في السلطات المحلية: ما بين الدوافع والواقع

## 5.1 دوافع النساء للترشح للسلطة المحلية

“حان الوقت لأن نكون في موقع اتخاذ القرار”

لا بد أن نبدأ هذه الدراسة بالوقوف عند مصادر الإلهام ومحفزات النساء العربيات على الانخراط في عضوية السلطات المحلية. معرفة الدوافع لنشاطهن هي الأساس لفهم العديد من السلوكيات والظواهر الواردة في الدراسة، خاصة فهم الحالة الذهنية التي ترافق النساء والتي توفر الطاقة والحصانة بوجه الأزمات والمصاعب، ففي الكثير من الأحيان تطرح العائلة أو الزملاء سؤال “كيف تتحملن كل هذا؟” وأحياناً يسألن أنفسهن هذا السؤال. علماً أن العضوية في السلطة المحلية هي عمل تطوعي، لا يعود على العضوة بأجر مالي. تطوع مصحوب بالكثير من المهام والمسؤوليات. من الجدير التوقف عند هذه النقطة، وهي أن أيًا من النساء العضوات في السلطات المحلية لم تشغل وظائف مدفوعة الراتب في السلطة، كنانبة رئيس السلطة المحلية أو قائمة بأعماله.

الحاجة الملحة للتغيير

“ليس صدفة أن لدى الكثير من المشاركات في البحث رصيد كبير في العمل المجتمعي والجهاديين والسياسي، وللدقة لدى 64% منهن تجربة مثبتة في العمل التطوعي، إذ أن الدافع الأكثر شيوعاً الذي وجدناه لدى عضوات السلطات المحلية هو حاجتهن الملحة للتغيير، وعدم رضاهن عن الواقع الاجتماعي والسياسي المعطوب، تحت شعار “حان الوقت لأن نكون في موقع اتخاذ القرار”. تؤمن العضوات أن المرحلة القادمة من التغيير ستأتي إذا تولت النساء عدداً أكبر من المناصب السياسية. هناك من سئمن انتظار تقدم نساء أخريات لهذه المناصب، أو شعرن بأنهن جاهزات في هذه المرحلة من حياتهن لتكريس جزء من وقتهن للسلطة المحلية. وهذه دوافع مرتبطة بالجيل بدون شك، إذ أن 64% من العضوات تجاوزن جيل الأربعين.

غالبية المشاركات في الدراسة على مستوى عالٍ من الوعي النسوي والسياسي، ونشطن في السابق من خلال حراك سياسي أو نسائي. السلطة المحلية بالنسبة لهن هي موقع هام للاستمرار في مسيرة التغيير الاجتماعي. الطموح والشغف يبرزان بوضوح في حديث المشاركات عن الرغبة في التغيير، وتنجلي ثقتهن التامة بأن النساء هن الأنسب لهذا الدور، بالإضافة لدور الإطار الذي تجنّد لدعمهن، سواء كان ذلك الحزب، القائمة، الأسرة أو جمعيات.

## الواقع المعطوب وتردي حالة المجتمع العربي

دافع اخر هو الواقع المعطوب وتردي الأوضاع في المجتمع وأعراض ذلك من ظواهر سلبية كالعنف والجريمة وقتل النساء وتدني جودة الخدمات المقدمة للمواطنين. إيماناً منهن بأن تدخل النساء من خلال مواقع قيادية، شرط للحد من هذه الظواهر. تؤمن هذه الفئة بأن القيادات الحالية المؤلفة بالأساس من الرجال لم تثبت قدرتها على إدارة هذه الأزمات الجدية التي تواجه المجتمع العربي، وأن اعتماد هذا النمط من القيادات لا يمكن أن يستمر، لأن هناك حاجة لتغيير جذري. هنا يدخل عامل التحدي الذي ذكرته عدّة نساء. بالنسبة لهذه الفئة تعتبر التجربة تحدياً، وعليهن إثبات قدرتهنّ ليس للرجال فحسب، بل للنساء والفتيات من الجيل الصاعد أيضاً. في هذا السياق قالت إحدى العضوات:

”انا في مجال السياسة من زمان، مهم إلي السياسة والتحدي فيها، كنت فعالة دايمًا جماهيريًا وسياسيًا لأنني امرأة طموحة، ويأمن أن النساء لازم يوخدوا دورهن وهو وتحدي نحو القيادة القائمة وإنه عندي قدرة أعمل الأفضل منهم“

## 5.2 أن أكون امرأة عربية في سلطة محلية

13 امرأة من أصل 15 ممن شاركن في المقابلات الشخصية، ابتدأن حديثهنّ بجملة ”تجربة صعبة“ عندما طلب منهن وصف تجربة العضوية في السلطة المحلية.

هنالك تفاوت كبير بين النساء العضوات بوصفهنّ لتجربة العضوية في السلطة المحلية، فصحيح أن معظم النساء (86%) عبّرن عن صعوبة التجربة، إلا أن 40% وصفنها بأنها تجربة مشوّقة وحافلة بالإثارة رغم صعوبتها، فيما أشارت 50% إلى كونها قاسية وغير مرضية، لدرجة أن 20% من المشاركات يعدن النظر حاليًا في استمرارهنّ بالعمل في السلطة أو الانسحاب.

◦ ”شعرت أنني شفافة خاصة في الفترة الأولى من العمل“ قالت إحدى العضوات. الكثيرات عبّرن عن شعور راودهنّ بأنهنّ غير موجودات في السلطة المحلية، أو أن السلطة لم تعرف كيف تتعامل معهن، فلم يعاملن بجدية. حتى صيغة الكلام لم تتغير. كأن السلطة المحلية للرجال فقط. مثلًا على ذلك كانت الرسائل والدعوات في بعض الأحيان تفتتح بجملة ”حضرة السيد“. لم يكن من الواضح لهنّ كيف يمكنهنّ أخذ دورهنّ في البداية، لكن هذا الشعور تغير كثيرًا لدى نصف العضوات تقريبًا، إذ اكتسبن مع الوقت مكانة عالية ومصادقية كبيرة.

## ◦ التهميش والتسكيت

التهميش والتسكيت كانا من أبرز الممارسات التي تحدّثت عنها النساء في السلطات المحلية المختلفة، خاصة في المرحلة الأولى. ويأتي ذلك بعدة أشكال: اتهامهنّ ”بالتنبيش“ عن كل قضية ممّا يهدر وقت السلطة المحلية ويبعق تقدّم العمل، أو يقال لها ” ليش لازم دايمًا تحملي السلم بالعرض؟“ ردًا على المساءلة أو الاحتجاج، أو أحيانًا دعوة العضوة للاجتماع تأتي في آخر دقيقة من الوقت المتاح بموجب القانون، مما يصعّب على النساء التعاملات تغيير برنامج عملهنّ لحضور الجلسات في آخر لحظة.

## ◦ النساء العضوات منتخبات على أساس موضوعي

الموضوعية هي من أهمّ العوامل التي ساعدت في تعزيز مكانة ومصداقية النساء في السلطات المحلية، كما جاء في شهادات العديد منهنّ ”الرئيس وأعضاء مجلس السلطة المحلية يعلمون أننا الوحيدات المنتخبات على أساس غير عائليّ أو طائفيّ ولسنا في السلطة المحلية لأجل مصالحنا الشخصية أو العائلية. ما نطالب به وناقشه هو من أجل كل البلد، وهذا يعطينا قوّة كبيرة للعمل بموضوعية ومهنية“ لهذا نجد أن النساء في السلطات المحلية شيئًا فشيئًا أصبحن مرجعية للرئيس في عدّة مجالات ومواضيع، والصوت المتحدّث باسم أعضاء مجلس السلطة المحلية الآخرين، كما جاء في مقولات بعض العضوات: ”يعرفوا إني أنا مش بعباية حدا“ أو ”لما أكون أنا بالاجتماع بوخد ساعتين، لما ما أكون بخلص بـ 10 دقائق“

أو مقولات من الزملاء الرجال مثل ”لو في زيك كمان 20 بهاي البلد، كان البلد بألف خير“

في 33% من السلطات التي فرضت العضوة مكانتها، أشارت النساء إلى وجود إحساس بالغيرة والمنافسة من طرف أعضاء مجلس السلطة المحلية الرجال، تنعكس من خلال مقولات تعبّر عن الخوف من انفراد العضوة بالعرفان (الكريديت) في موضوع ما، أو غيرة من كون أهل البلدة لا يذكرون في المجلس سوى اسم العضوة، أو مقولات تتساءل بارتباب عن كيفية وصول العضوة إلى كل هذه الأماكن والعلاقات مع المؤسسات المختلفة.

## ◦ الشعور بالوحدة وصعوبة إيجاد شركاء للعمل

”الإحساس أنني وحدي في السلطة المحلية بدون سند، وذلك ليس بالضرورة بسبب كوني امرأة، إنما لأنني الوحيدة التي أسأل وأناقش، الوحيدة التي أحضّر وأدرس الموضوع قبل دخول الاجتماع وأطالب بتوضيحات وتفسيرات في مواضيع وقرارات، ولا أجد من يشاطرنى الاهتمام والمساءلة. مما يضعني في خانة ”المشككجة“ أو ”اللي بتجيب وجع راس“ وذلك لأنني لا أتساهل ولا أصادق على أي أمر يطرح بدون فهم.“

مع مرور الوقت وخاصة في حالة العضوات في الائتلاف طرأ تغيير في نظرة وتقييم رئيس السلطة المحلية وبعض أعضاء مجلس السلطة المحلية لهن، إذ بدأوا بالتعبير عن تقديرهم لمهنية العضوات واهتمامهن الحثيث بما يناقش على طاولة السلطة المحلية. أصبحت بعض النساء مرجعية مهنية لرئيس السلطة المحلية تدريجياً، فصار يدعوهن للاجتماعات مع شخصيات هامة خارجية ومهنية، لاعتماده عليهن وثقته بأرائهن ومعرفتهن.

◦ الشعور بأنني الوحيدة التي عليها إثبات جدارتها بمنصب عضو مجلس

رغم رصيدهن الكبير في العمل الجماهيري والوظائف المهنية العالية التي شغلنها والشهادات الأكاديمية التي حصلنها، لا تزال النساء في السلطة المحلية يشعرن أن عليهن إثبات كفاءتهن كل مرة من جديد. يتجلى ذلك، على سبيل المثال، من خلال إرسال العضوة لفحص موضوع مع موظف آخر بحجة أنه مختص، قبل أن تتحدث فيه. أو تعامل بالتجاهل ولا تعطى فرصة للكلام، أو حتى يقصر الوقت المخصص لمداخلتها. كما أن معايير تقييم عملها صارمة أكثر من معايير تقييم الرجال. على سبيل المثال في قرية عربية ما تدمر رئيس السلطة من أن عضوة المجلس لا تعقد جلسات كافية للجنة هي مسؤولة عنها، رغم أنها عقدت 3 جلسات منذ توليها المنصب، في حين لم يعقد الرئيس ذاته أي جلسات للجان التي تقع تحت مسؤوليته، وينطبق ذلك على أعضاء السلطة من الرجال رؤساء اللجان الأخرى.

◦ المصلحة العامة مقابل المصلحة الخاصة

إحدى القضايا المؤلمة التي تحدثت عنها النساء، هي أن العضوات يشهدن مع مرور الوقت كيف أن غالبية أعضاء السلطة المحلية الرجال لا يهتمهم سوى تحصيل الامتيازات أو التزامات التي وعدهم الرئيس بها خلال حملته الانتخابية، ولا يكثرثون لقضايا أخرى تطرح وتناقش. يصادقون على ما يعرض بالجلسة، ما دام الرئيس ملتزماً بتسديد التزاماته نحوهم. فيسود شعور بأن هناك اتفاق غير محكي رغم وضوحه، بأنهم يوافقون على كل قراراته دون جدال ما دامت مطالبهم منقذة. ضيق الأفق والعمل بموجب مصالح شخصية وعائلية هو أكثر ما عبرت المشاركات في الدراسة عن قلقهن منه. حتى المعارضة في بعض الحالات لم تعترض ولم تأخذ دورها بالمساءلة والمحاسبة، من منطلق "هو الرئيس الآن ويحق له أن يفعل ما يشاء وحين نستلم الرئاسة سنفعل ما نشاء ونقدم مصالحنا أولاً". أي أن المعارضة لا ترى مشكلة في ثقافة العمل السائدة، لكن تحفظها الوحيد هو على شخص الطرف الذي يقود هذه الثقافة والمستفيد منها. المشكلة الوحيدة معه أنه "ليس من جماعتنا"

### ◦ الفجوة بين التصريح والتطبيق

من أمثاط التعامل التي تواجهها النساء في بعض السلطات، وخاصة حين تكون علاقتهن بالرئيس ودية نوعا ما، أنه لا يرفض مقترحا يتقدمن به، بل يصرح بموافقته عليه بشكل لا يدع مجالاً للشك، ولكن المقترح أو المشروع يبقى عالقا دون اتخاذ أي خطوة تنفيذية لفترات طويلة، ويتجاهل وينسى بعدها. هذه الظاهرة بدأت تخلق العضوات وتحبط اللواتي يصدمن بها بعد أشهر من المماطلة. يمكن القول إن العضوات في السلطات المحلية العربية تعلمن من التجربة أن الموافقة الكلامية والعلنية لا تضمن تحقيق الوعود أو اتخاذ خطوات عملية، فصارت العضوات أكثر حرصا على التوثيق وكتابة كل شيء والتحدث بالتراسل الإلكتروني من أجل المتابعة واستعمال التراسلات وثنائق للضغط فيما بعد.

### 5.3 أن أكون عضوة سلطة محلية في مجتمع عربي

#### ◦ القلق والمسؤولية

هل أنا على قدر المسؤولية التي أوكلت لي؟“ هذا الهاجس الذي يرافق العضوات في السلطات المحلية، والقلق الدائم من عدم التأثير والإنجاز في هذه المهمة كما يتوقع منهن، ولا كما يتوقعن من أنفسهن، بل إن فكرة الانسحاب من العضوية تراودهن أحيانا، اعتقادا بأنهن بذلك يفتحن المجال لشخص أقدر وأجدر بهذا الدور، ويتفادين المزايدات من نوع ”هياك دخلت ع المجلس. شو عملتينا أكثر من اللي قبلك؟“ التوقعات من النساء أعلى من التوقعات من الرجال، وتقييم المجتمع لأداء النساء أكثر صرامة من زملائهن.

يضاف إلى ذلك أن معظم العضوات يعتبرن أنفسهن قدوة لنساء وفتيات البلدة، وفشلهن في أداء الدور أو انسحابهن هو رسالة صعبة بنظرهن، تهدد الحفاظ على المكتسبات التي تحققت في هذه المرحلة. أي أنهن يحملن إخفاقهن ثقل المعنى الرمزي لإخفاق النساء بشكل جماعي وليس الإخفاق الشخصي فقط.

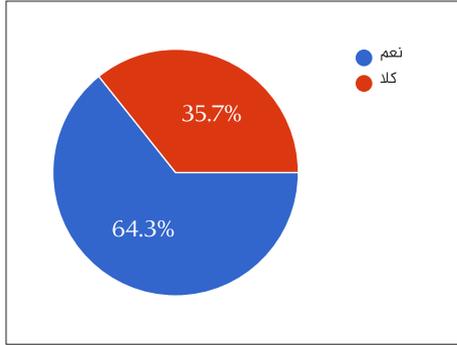
#### ◦ دعم الأهل والعائلة

تحظى معظم العضوات في السلطات المحلية بدعم وتفهم عائلتهن؛ الزوج الأولاد الإخوة والأهل. لكن هذا الإطار المساند، الذي كان الداعم الأول يصبح أيضا نقطة ضعف المرأة في السلطة المحلية، إذ يلجأ المعارضون في السلطة إلى تهديدها بواسطة عائلتها والضغط على أفرادها الرجال. منهن من هددت بواسطة جهات تتواصل مع أفراد عائلتهن لدبّ الرعب بصيغة ”التحذير“ وبحجة أنهم يتكلمون فقط مع رجال العائلة، دون النساء. إقحام العائلة في المعركة السياسية كان له وقع كبير على النساء ومصدر خوف حقيقي.

° العلاقة المباشرة مع الجمهور

أكدت النساء المشاركات في الدراسة على أن أهمّ مصادر القوّة لديهنّ هو التواصل مع الناس. العلاقة المباشرة مع الناس تمنحهنّ الشرعية والمعرفة العميقة باحتياجاتهم وظروفهم. لعلّ كون العمل الجماهيريّ في المجتمع العربيّ يعتبر " نسائيًا" يعطيهنّ أفضليّة في السلطة المحليّة، فمن نتائج الاستبيان نرى أن لدى غالبية النساء تجربة طويلة في العمل الجماهيريّ.

هل كانت لديك تجربة بالعمل الجماهيري قبل العضوية؟



بالإضافة إلى التواصل مع الناس، اعتبرت بعض النساء العلاقة الطيبة مع الموظّفين والتواصل الدائم معهم عاملاً مساعداً لهنّ في السلطة. 33% من العضوات صرّحن بأنّ العلاقة مع موظفي السلطة المحليّة ساهمت في تسهيل عملهنّ وتحسين أدائهنّ.

# 6 جاهزية النساء للعمل في السلطة المحلية وقدرتها على التأثير

## 6.1 القضايا واللجان وقدره العضوات على التأثير

عند التحدث عن اللجان لا بد من الإشارة إلى أن 5 نساء فقط، من أصل 15، كانت لديهنّ مطالب واضحة بشأن اللجان التي يرغبن برئاستها أو الانتساب إليها، إذ أن الرئيس في أغلب الحالات يحدّد كيفية توزيع الأعضاء على اللجان بما يراه مناسباً. كما يتبيّن أن معظم اللجان التي تعيّن فيها العضوات هي لجنة مكانة المرأة أو لجنة التربية والتعليم ولجان غير مركزية أخرى. لم تكن معارضة تذكر لهذا التقسيم، على الرغم من أن لدى معظم النساء كانت مخططات وبرامج مسبقة لقضايا ومجالات تهمهنّ ويرغبن بالعمل فيها، لكن ذلك لم ينعكس في الانضمام للجان عينية أو المطالبة بها. بعد سنة من العمل بدأت تتضح أهمية المشاركة في اللجان المرتبطة بمواضيعهنّ. منهن من تداركت المسألة وانضمت للجان لم تكن فيها من البداية.

أمر آخر لم تتضح أهميته في البداية، وتلاحظه العضوات اليوم ويحاولن تصحيحه، هو الفرق الكبير بين رئاسة اللجنة (أن تكون مسؤولة ملف) مع الصلاحيات الواسعة للمنصب، وبين العضوية في اللجنة ومحدودية التأثير بها. فقط اثنتان من النساء كانت لديهنّ معرفة مسبقة في هذا الموضوع، وأدرجتا مطلب رئاسة اللجان في المفاوضات على اتفاقية الائتلاف شرطاً لانضمامهنّ. تحصيل هذا المطلب عزز مكانتهنّ في السلطة المحلية وقدرتهنّ على التأثير بشكل كبير. إذ أن مسؤول الملفّ يتمتع بمساحة أكبر للتأثير على عمل اللجنة. ولديه الصلاحيّة لتحديد الجلسات وأجندتها، متابعة القضايا مع موظفي السلطة المحلية واتخاذ قرارات معينة. فيصبح هو العنوان لكل ما يتعلّق بموضوع اللجنة. هذه الصلاحيات تعطي رئيس/ة اللجنة أو مسؤول/ة الملف مكانة أعلى وقدره تأثير كبيرة مقارنة بالعضوية في اللجنة.

توزيع النساء على اللجان ودورهنّ فيها هو نقطة ضعف برزت في حديث المشاركات في الدراسة عن تجربتهنّ.

كما ذكر أعلاه "لجنة مكانة المرأة" هي أكثر اللجان شيوعاً بين النساء. حيث ترأسها امرأة، ولجنة التربية والتعليم فيها امرأة عضوة. وبالفعل تمكّنت بعض العضوات من تحصيل ميزانية لمشاريع تخص النساء أو حتى في أماكن معينة تحصيل ميزانية نصف وظيفة لمستشارة مكانة المرأة، بالإضافة للميزانيات البرامجية.

باستثناء اللجنتين أعلاه لم يلحظ حضور نسائي قوي في اللجان المركزية التي سنفصلها لاحقاً، رغم وجودهن في العديد منها؛ لجنة البيئة، لجنة الرفاه الاجتماعي، لجنة العنف، لجنة مظهر البلدة، لجنة التربية اللامنهجية، لجنة الثقافة ولجان أخرى. يعود ذلك أولاً إلى النقص في المعلومات عن اللجان ومجالات وكيفية عملها وصلحياتها وصلحيات العضوة/ فيها والرئيسة، وثانياً حصر اختياراتهن في المواضيع الأقرب إليهن غمطياً؛ شؤون المرأة والتربية والتعليم، الشباب والتربية اللامنهجية، والرفاه والمجالات الاجتماعية. وإبعادهن عن لجان مركزية أخرى كـلجنة المالية، لجنة الإدارة، لجنة المناقصات، لجنة التخطيط والبناء، لجنة المشتريات، لجنة تعيين كبار الموظفين، لجنة المراقبة وغيرها من اللجان التي تعتبر بالغة الأهمية، إذ تتخذ فيها قرارات مصيرية ولها تبعات كبيرة على المجالات التي تهمن. غياب النساء عن لجان هامة كهذه يقلص مساحة التأثير ويصعب عليهن فهم منظومة عمل السلطة المحلية الشمولية.

80% من المشاركات في الدراسة أجن بأن قدرتهن على التأثير في السلطة المحلية منخفضة أو منخفضة جداً ويرجع ذلك إلى الأسباب التي ذكرت أعلاه؛ التهميش، التسيكيت، مركزية عمل الرئيس، العدائية، عدم الجاهزية وانعدام الدعم الكافي. ينطبق الأمر حتى على النساء الفعالات نسبياً ويؤدين دوراً جيداً، حيث عزن عن شعورهن بمحدودية التأثير في قرارات وعمل السلطة المحلية. وفي بعض الحالات حتى بوجود تعاون مع الرئيس والعضوات واتفاق على أهمية الموضوع، لا يلتزم بالتنفيذ ولا يتعدى الاتفاق مستوى التصريح.

#### ◦ كيفية اختيار القضايا ومجالات العمل

ترتبط العضوية في اللجان بشكل مباشر ببرامج العمل والقضايا التي تريد العضوة معالجتها. ويتحسن اختيار العضوة للجنة وكيفية تنظيم وقتها وعملها، كلما ازدادت معرفتها المسبقة بعمل اللجان. من خلال المقابلات التي أجريت في الدراسة يبرز عدم توفر آلية واضحة لدى معظم العضوات، تساعدن على ترجمة القضايا التي تهمن إلى برنامج عمل، أو آلية تساعدن على اختيار القضايا العينية التي يرغبن بالعمل عليها. معظم العضوات أشرن إلى أنهن عند اختيار القضايا العينية اعتمدن على رؤيتهن الشخصية للأمور ومراقبة ما يجري في البلدة، أو ما لمسنه من توجهات الجمهور إليهن. وهنا ظهر بشكل بارز غياب الأطر المرجعية للعضوة للتشاور في تحديد الأولويات واختيار القضايا. استقلالية شبه تامة في العمل، لكن وقت الحاجة لا تجد العضوات عنواً للاستشارة والتوجيه. عدد قليل من المشاركات في الدراسة استند إلى مرجعيات أخرى لاختيار القضايا مثل لجان الأحياء. كان هذا نموذج عمل طورته إحدى العضوات، التي بادرت لتشكيل لجان أحياء ووضع خطة عمل تشاركية. كانت هذه المبادرة الأولى من نوعها في المجتمع الفلسطيني في الداخل، ورافقتها في كل مراحلها جمعية كيان-تنظيم نسوي، التي وفرت الدعم المهني والموارد والكفاءات لتمكين العضوة من تشكيل هذه اللجان وإدارتها وتحديد منهجية عملها. وتقول العضوة المبادرة في هذا السياق "لا أعرف كيف يستطيع باقي الأعضاء العمل دون مرافقة ودعم من مؤسسات مهنية، فلولا توفير تلك الموارد من جمعية كيان لما تمكنت من القيام بما أقوم به اليوم".

في بلدة أخرى أنشأت عضوة السلطة المحلية مجموعات واتساب مقسمة حسب الحارات، يتواصل المشاركون من خلالها ويحصلون على المشورة والتحديثات الدائمة فيما يتعلّق بالاحتياجات والقضايا المتجدّدة. في بلدة ثالثة أجرت العضوة مسحًا لاحتياجات السكّان قبل البدء بالعمل، تمكّنت خلاله من التواصل مع الناس وتحديد احتياجاتهم من وجهة نظرهم. وفي حالة أخرى كان تحديد العمل والقضايا من قبل العضوة مستندا بشكل كبير إلى اجتماعات الحزب الذي تمثّله واستشارة أعضائه باعتباره المرجع الرئيسي؛ على خلاف العضوات غير المحزّبات اللواتي اعتمدن على أنفسهنّ في اختيار القضايا وتحديد الأولويات ووضع خطة العمل.

من الواضح أن وجود إطار داعم يساند ويوجّه العضوة بشكل منتظم ومنهجيّ أحدث فرقًا ملحوظًا في إرادة العضوة وقدرتها على العمل بشكل ناجح. من بين العضوات الثلاث اللواتي اعتبرن تجربتهنّ في العضوية إيجابيه، اثنتان يتلقين دعما ومرافقة من جمعيّة كيان، وواحدة تحصل على ذلك من رفاقها في الحزب السياسيّ.

#### ◦ الإنجازات

تأتي هذه الدراسة بعد سنة وأربعة أشهر من انتخاب المشاركات فيها للعضوية في السلطة المحلية، وقرابة سنة عمل كاملة حسب وصفهنّ، وهي فترة قصيرة نسبيا لتقييم الإنجازات ورؤية نتائج العمل على أرض الواقع، لا سيّما أن غالبيةنّ يؤدّين دور العضوية للمرة الاولى. ويبدلن حصّة كبيرة من وقتهنّ في فهم منظومة العمل وتعلّم ما يجري حولهنّ. لذلك نرى أن الإنجازات لدى غالبية العضوات تقتصر على طرح القضايا، الضغط لتحصيل ميزاتٍ، مساعٍ لتغيير بنود ميزانيات ومحاولات لتغيير ثقافة العمل في السلطة المحلية، بينما تقل إنجازاتهنّ العينية. كما أن هناك تفاوت كبير في مستوى ونوعية الإنجاز لدى العضوات المختلفات، مما يصعب عرض خطأ إنجازات مشترك أو متشابه بينهنّ. مع أخذ هذه العوامل بعين الاعتبار، تستعرض الدراسة فيما يلي الإنجازات في المجالات المختلفة:

#### ◦ تعزيز مكانة المرأة ودعم النشاط النسائيّ

تترأس عضوات عديدات لجنة مكانة المرأة في السلطة المحلية وعملن على تفعيلها وتحويلها إلى إطار ناشط له حضور ومقولة واضح، بحيث تكون للجنة برامج ونشاطات سنوية، وتدعم الأطر النسائية الموجودة؛ كالنوادي النسائية أو المجموعات المحلية، وتبادر لإقامة دورات وتدريبات للنساء في مجالات عديدة.

كان المطلب الرئيسي للعضوات في هذا المضمار رصد ميزانيات كافية للجنة تمكّنها من العمل والتأثير والتخلّص من المكانة الصورية الملازمة لها منذ سنين. وبالفعل في إحدى البلديات حصل بند ميزانية

لنصف وظيفة مستشارة لمكانة المرأة. في بلدة أخرى تمكّنت اللجنة بالتعاون مع أطر أخرى من إقامة عدة دورات وتدريبات وفعاليات جماهيرية متنوّعة، مثل تنظيم مهرجانات وأسواق لأشغال يدوية ومنتجات محلية.

على الصعيد العام تكمن أهمية وجودهنّ في إسماع موقف نسائيّ مغاير في قضايا متعدّدة في السلطة المحلية، وهو صوت يعرض احتياجات النساء والجمهور عامّة، ويطالب بتغيير سلّم الأولويات بما يتناسب مع قضايا البلدة، صوت يستند إلى المعطيات ويطلب بالوضوح باتخاذ القرارات، في مجال التربية والتعليم والتشغيل والثقافة وغيرها.

#### ° تعزيز النهج التشاركي والتواصل مع الناس

نحو 60% من المشاركات عبّرن عن الرضى والاعتزاز بالنهج التشاركيّ الذي آمنّ به من البداية واتبعنه مع الناس، بالتشديد على حقّ الناس بالمعرفة حول ما يدور بأروقة السلطة المحلية من مخططات ونقاشات وقرارات، من أجل حقّ الجمهور على التأثير في جدول أعمال السلطة. برزت خلال الدراسة العلاقة القريبة بين العضوات والجمهور، حيث ترتّب العضوة عملها بشكل يضمن دوام وسهولة التواصل معها، وتضع خطة عملها حسب مطالب الناس واحتياجاتهم. في إحدى البلدات اختارت العضوة في أول خطوة لها في العمل، أن تعدّ مسجّاً ميدانياً شاملاً لاحتياجات المواطنين. في بلدة أخرى شكّلت العضوة لجان أحياء ونظّمت لقاءات دورية معها لخلق قناة تواصل مباشر مع الناس، يسمعون صوتهم من خلالها وتولي أهمية للتنظيم الجماهيري وإشراك الناس في العمل البلديّ. في عدّة بلدات أخرى تواصل النساء بواسطة مجموعات الواتساب التي أنشأنها، أو استقبال توجّهات الجمهور بشكل مباشر في مبنى السلطة المحلية ومعالجة قضاياها.

يشار هنا إلى أن هذا نهج جديد لم نعهده من قبل، وهو نتاج رؤية مختلفة تميّز النساء عن باقي الأعضاء، ويعتبر أفضلية وورقة ضغط بيد العضوات، باعتبارهنّ ممثلات الناس وقضاياهم ولنسب منحازات لمصالح عائلية أو فئوية. علماً أن الحفاظ على هذا التواصل مع الناس والحضور الميدانيّ يسنزف الكثير من الوقت ويتطلّب جهوداً مساندة للعضوة، كما في حالة عسفيّا، حيث ترافق جمعية كيان-تنظيم نسويّ عضوة المجلس وتوفّر لها الموارد المهنية اللازمة لتشكيل لجان الأحياء وتفعيلها.

#### ° تحسين الخدمات وإقامة المشاريع

يعمل العدد الأكبر من العضوات في إقامة وتحصيل مشاريع لصالح البلدة، ومحاولة المساعدة في توجّهات الجمهور المباشرة لهن، فعلى سبيل المثال، حقّقت العضوات عدة إنجازات خدمتية هامة؛ كتنظيم بازار بلديّ للتشغيل، فرض الرقابة على أكشاك المدارس، تشجيع الأكل الصحيّ وتنظيم أمسيات ثقافية، مهرجانات ومشاريع لدعم السياحة في البلدة.

في مجال الضغط والتخطيط للمدى البعيد تبنت بعض العضوات قضايا أوسع للعمل عليها. من الواضح أن هذه الحالات أقل شيوعاً، لكنها موجودة. على سبيل المثال طلبت إحدى العضوات من السلطة المحلية وضع مسار تخطيطي لبحث توسيع مسطح البلدة والعمل على الخارطة الهيكلية، وبناء المرافق العامة لخدمة الجمهور. عضوة أخرى تسعى لوضع سياسات عمل عامة لضمان جهاز تعليمي على مستوى جيد لكافة الطلاب في البلدة. هذه الأمثلة القليلة تعكس فهم العضوة للعضوية في السلطة المحلية ودورها بشكل أشمل، وتدلل على حاجتها لمهارات إضافية. جدير بالإشارة أن هذه كلها مطالب جديدة بالنسبة لغالبية السلطات المحلية العربية، التي لا تستثمر الكثير بالتخطيط المهني بعيد الأمد ووضع السياسات.

كانت هناك أيضاً إنجازات نوعية في الحشد والتنظيم الجماهيري لمواجهة قضايا كبيرة. على سبيل المثال نجحت إحدى العضوات، بالشراكة والتعاون مع أعضاء آخرين، بتجميد أوامر هدم بيوت في حيّ بأكملها، ونجحت أخرى بالضغط من أجل إغلاق مصنع ملوِّث في منطقة سكنية.

#### ◦ تعزيز ثقافة تعميم المعلومات والشفافية

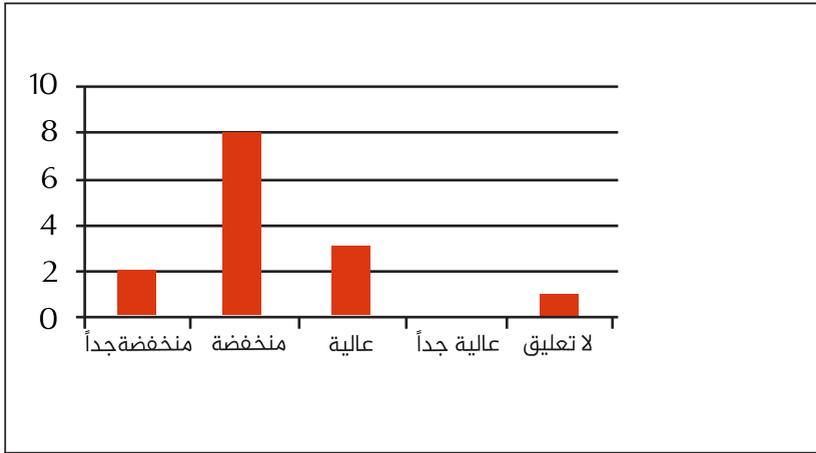
قد يكون طرح وتعزيز ثقافة الشفافية والمحاسبة ضمن عمل السلطة المحلية، من أكثر المواضيع مركزية لدى العضوات، خاصة في ظل محدودية الإنجازات الفعلية حتى الآن. غالبية العضوات في السلطات البلدية العربية مستاءات من عدم وجود آلية واضحة لتعميم المعلومات على أعضاء السلطة المحلية. في حالات كثيرة يسمعن عن تعيينات وقرارات المجلس بالصدفة، دون أن يكون لديهنّ، أو لدى غيرهنّ من الأعضاء الرجال أيضاً، أي علم مسبق بالأمر. يستفزّ هذا السلوك العضوات لأنه يحدّ من إمكانية تأثيرهنّ في العديد من القضايا، لعدم طرحها حتى في اجتماعات السلطة المحلية. طالبت العديد من العضوات بتوثيق اجتماعات المجلس البلدي، والبدء بتحميل محاضر الجلسات على موقع السلطة المحلية في الإنترنت بشكل منتظم. كانت هناك أيضاً من طالبت بتصوير الجلسات وبثها بشكل مباشر، لكن هذه المطالب رُفضت بشكل صريح في بعض الحالات أو تجاهلها وبقيت في أسفل سلم الأولويات في حالات أخرى.

بعض العضوات أشرن إلى أن الرئيس صار يعرض توضيحات للقضايا المطروحة للتصويت، ويرفق مستندات رسمية ولا يكتفي بعرض الموضوع سريعاً. وينسبن هذا الإنجاز إلى أنفسهم، إذ أنه جاء بعد أن أثرن جدالات كثيرة حول إشكالية النقص بالمعلومات وسطحية طرح القضايا التي تصعب عليهن التصويت عليها لانعدام الوضوح.

## 6.2 التهيئة ومدى الجاهزية للعضوية في السلطة المحلية

حول موضوع الجاهزية للعضوية، كان هنالك إجماع كامل على عدم جاهزية العضوات نفسياً أو مهنيًا لأداء دورهن في السلطة المحلية، فقد أظهرت الإجابات في المقابلات والاستبيان أن معظمهن لم يشعرن بأنهن جاهزات لأخذ الدور بالشكل المناسب. رغم التحضير المسبق الذي تلقته بعضهن نظريًا، كانت هناك فجوة بين المعرفة النظرية وما يحصل على أرض الواقع والممارسة الفعلية للمنصب.

إلى أي درجة برأيك التحضير والتجهيز للمرشحات كاف لأداء دورهن



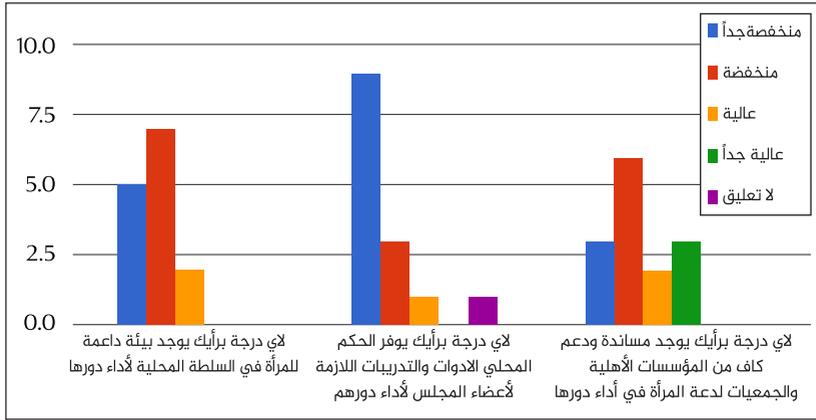
71% من النساء أشرن إلى عدم وجود تحضير كاف لأداء دورهن. فقط 21% منهن خضن تدريباً ومسار تحضير للعضوية. لا بد من الإشارة هنا إلى أن مشاركة عدد صغير من العضوات في برنامج تحضيريّ لخوض الانتخابات، والذي تمحور في كيفية إدارة وقيادة حملة انتخابية والتعامل مع تحديات الترشح، وقُر معلومات ومهارات وموارد ساعدت النساء جدًّا في تلك الفترة، بحسب تقييمهن. إلا أنه ولكون البرنامج بطبيعته معدّ لفترة الترشح، لم يكن كافياً لتهيئتهن للمرحلة التالية، بعد الفوز وممارسة العضوية في السلطة المحلية. ساهم البرنامج التدريبيّ المسبق في توسيع معرفة العضوات بمنظومة السلطة المحلية وتركيبتها مقارنة مع العضوات اللواتي لم يشتركن في برامج شبيهة، مما سرّع تأقلمهن وأخذ دورهن في السلطة المحلية، إلا أنهم أيضاً عبّرن عن شعورهن بعدم الجاهزية الكافية للعمل في السلطة المحلية، لكون الدعم المطلوب لأداء دورها في العضوية مختلف عن الدعم الذي تلقينّه في مرحلة الترشح.

غياب الدورات والبرامج التدريبية التحضيرية له علاقة طردية واضحة مع الصعوبات التي واجهتها العضوات في السلطة المحلية، خاصة في المراحل الأولى. يضاف إلى ذلك نقص الدعم والتدريبات من

قبل السلطة المحلية والحكم المحلي خلال فترة العضوية وانشغال الأعضاء بالمسائل اليومية، الذي لا يترك لهن مجالاً للتعلّم وزيادة المعرفة والتطوّر المهنيّ.

في هذا السياق قالت إحدى المشاركات:

”لا يوجد أي إطار مهنيّ مرافق يعطيني استشارة. لم يفهمني أحد ما هي الميزانية. لم أكن اعرف ماذا يجب ان أسأل، قبل التصويت ذهبت إلى محاسب ودفعت له بشكل شخصي كي أفهم الميزانية“



### 6.3 الإعلام والتواصل مع الجمهور

باستثناء عضوة واحدة تعمل مع مستشار إعلامي لها. وهي ممّن تلقّين تدريبات تحضيرية من كيان، ولا زالت تحصل على المرافقة والدعم منها. جميع العضوات ذكرن أنّهن لا يوظفن الإعلام بشكل مدروس أو مرضٍ لأداء دورهنّ، ولا يروّجن لأنشطتهنّ وانجازاتهنّ بشكل كاف، ومعظمهنّ يتجنّبن النشر في الفيسبوك إما لعدم معرفة العضوة الكافية بهذه المنصة أو تفادياً لتوترات ومشاكل، كالتالي حدثت من قبل بسبب النشر على شبكات التواصل الاجتماعية، وتخشى أن تتكرّر.

قراءة نصف النساء أعربن عن عدم الارتياح من مشاركة الجمهور بخبر مشاركتهنّ باجتماع أو جهودهنّ لطرح قضايا، لأجل النشر والظهور فحسب. فهنّ يفضّلن نشر ثمار هذه الجهود والاجتماعات، أي الإنجازات وليس التخطيط. كان الحديث المباشر مع الناس هو الوسيلة الأكثر استعمالاً لدى النساء للتواصل مع الجمهور. وقد أشرن في هذا الموضوع تحديداً إلى أن الرجال يهتمون أكثر في النشر والتعميم، ويهتمون بالظهور في الإعلام بشكل كبير مقارنة مع النساء، حتى لو كان الظهور الإعلامي حول قضايا لم تحلّ أو مخططات لم تنجز على أرض الواقع ولا تزال قيد النقاش والتخطيط.

## 6.4 متغيرات هامة تؤثر على تجربة ومكانة العضوة في السلطة المحلية

### 6.4.1 المعارضة مقابل الائتلاف

“المكان الأصعب هو أن تكوني امرأة عضوة مجلس في المعارضة”

النساء الموجودات في المعارضة، ونسبتهن 26% من النساء اللواتي اشتركن في الدراسة، يعانين الأصعب مقارنة مع زميلاتهن اللواتي في الائتلاف، فمن جهة هناك فوارق شاسعة في التوجهات بينهن وبين رئيس السلطة المحلية، مما لا يتيح لهن التفكير حتى بالانضمام إلى الائتلاف، ومن جهة أخرى خارج الائتلاف لا يحصلن على الفرصة التي تمكنهن من التأثير في عمل المجلس ووضع البلدة الذي ترشحن من أجله، إذ يتعذر عليهن تنفيذ برنامجهن الانتخابي ما دمن في المعارضة. ناهيك عن الشعور بالعدائية تجاه المعارضة في السلطات المحلية العربية، والذي يبرز بوضوح عند طرح أي اقتراح أو فكرة من طرفهن، ففُضّ دون نقاش حتى لو كانت لمصلحة البلدة وأهلها، وقد لا يكون لدى الائتلاف سبب منطقي أو مبدئي لرفض الاقتراح، بل يرفض لكونه من المعارضة. كما جاء في شهادة إحدى النساء الموجودات في المعارضة:

”وجدت نفسي مؤخرًا، بدل أن أتكلم باسم جمهوري وأنقل همومه ومطالبه للمجلس، أصبحت أنصح الناس بالتوجه إلى الائتلاف لتقديم مطالبهم، كي لا أكون السبب بإلحاق الضرر بقضاياهم أو تعطيل مصالحهم لمجرد أنني أنا المتحدثة باسمهم“

هذه الصعوبة التي تواجهها العضوات في المعارضة، تسببت بقسط كبير من الإحباط لديهن، فمن وجهة نظرهن، الكثير من الآمال علقت عليهن، والكثير من التوقعات منهن ما زالت قائمة، وهي أعلى بكثير من التوقعات من الرجال في السلطة. الإدراك والاعتراف بأنهن غير “مفيدات” وليس باستطاعتهن التأثير والتغيير، هو أمر سيء جدًا بنظرهن أولًا وبنظر الآخرين ثانيًا. هذا ما يجعلهن غير مستعدات لمواجهة ومسائلة منتخبين حول الأداء والإنجاز. ويجعلهن يفكرن بجديّة بجدوى بقائهن في العضوية.

كما أن هناك حالات أخطر مرتبطة بوجود النساء في المعارضة في بيئة عنيفة. فقد يتعرضن لعنف كلامي وتهديدات وشتائم، في حال تصويتن ضد ما يريده الرئيس. في بعض الحالات لم يكن التهديد للعضوة مباشرة، بل لعائلتها وأقربائها. الأمر الذي يزيد من أثر التهديد عليها. إذ تدرك أن قرارها بخوض الانتخابات والعضوية في السلطة المحلية لم يعد يعني مجازفة شخصية فقط، بل تجاوز ذلك وأقحم عائلتها في دائرة التهديد والأذى.

من اللافت للنظر أن عددا لا بأس به من النساء يرين أن مكانهن الطبيعي هو المعارضة، إلا أنهن وبسبب تجربتهن وتطلعهن إلى التأثير والتغيير قررن الانضمام إلى الائتلاف. ويعتبرن أنفسهن في

خانة "الائتلاف المعارض" وهو مصطلح استعملته عدّة نساء لوصف هذا الموقع غير الواضح. تتخذ العضوات بذلك موقفاً يقول "وجودنا في الائتلاف لا يعني بالضرورة تأييدنا لكل ما يقترحه الرئيس" وهذه أيضاً رؤية عمل جديدة لم نعهدها من قبل، تغيّر في مفهوم المعارضة والائتلاف الذي اعتدناه في السلطات المحلية.

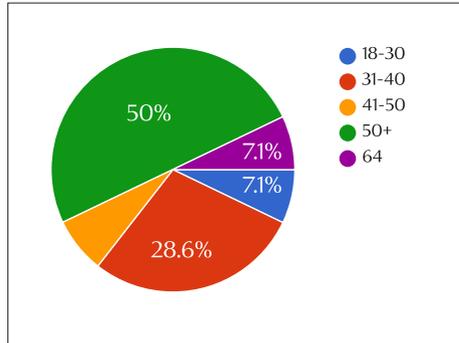
#### 6.4.2 تجربة العمل الجماهيري والمكانة المهنية

مما لا شكّ فيه أن النساء هن صاحبات الرصيد الأكبر في تجربة العمل الجماهيري<sup>(1)</sup> وحاصلات على شهادات دراسة عليا، وهنّ على قدر عال من المعرفة في مجال دراستهنّ وعملهنّ، مما يتيح لهن أداء أفضل لو توقّرت لهن مساحة تأثير أكبر. التجربة المسبقة في العمل الجماهيري تمنحهنّ قوّة ودعم ومعرفة أعمق باحتياجات الناس وظروفهم، إلى جانب شبكة علاقات واسعة تمكّن العضوة من الحصول على معلومات واستشارة وشرعية لاتخاذ مواقف وقرارات في السلطة المحلية. فيمكن القول إن هذه الخبرات المهنية مكّنت العضوات من فرض مكانتهنّ ومصداقيتهنّ داخل السلطة المحلية على أسس موضوعية. إذا أردنا تحديد العوامل الأساسية التي تنبئ بنجاح المرشحات في العضوية فلا شك أن تجربة العمل الجماهيري والخلفية المهنية/أكاديمية هما أبرز هذه العوامل بحسب الدراسة.

#### 6.4.3 الجيل والوضع الاجتماعي

المعطيات التالية متعلّقة بالجيل والوضع الاجتماعي، من تحليل العيّنة التي أجري عليها الاستبيان:

توزيع العضوات حسب الفئات العمرية

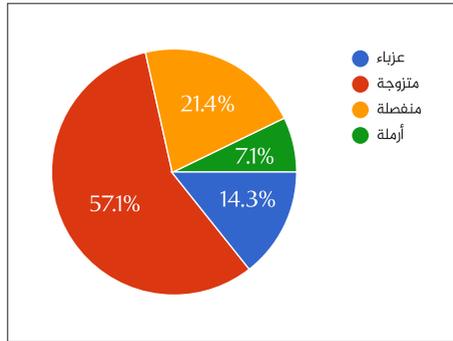


نرى أن أكثر من نصف العضوات تجاوزن سن الخمسين، 90% تجاوزن الثلاثين و64% تجاوزن الأربعين. مما قد يشير إلى تفرّغ النساء وجاهزيتهن للمشاركة السياسية في أجيال متقدّمة أكثر كلّما اقتربنا من الأربعينات والخمسينات من العمر.

1. عمل جماهيري - يقصد به العمل في الحقل في مجال التنظيم المجتمعي ويشمل العمل مع النساء وفئات مجتمعية أخرى

### توزيع العضوات حسب الحالة الاجتماعية:

#### الوضع العائلي



نرى من المعطيات أن معظم العضوات متزوجات، لكن 36% منهنّ عازبات أو منفصلات، وهي نسبة ملحوظة غير هامشية.

لم تلحظ علاقة مباشرة بين جيل العضوات وبين أدائهنّ في السلطة المحليّة، فهناك نساء في جيل صغير نسبياً وأداؤهنّ مميز، وحصلن على مكانة عالية في السلطة المحليّة، وهناك نساء أكبر سنّاً تنسب إلى بعضهن مساهمات كبيرة في تقدّم العمل، فيما مساهمة البعض الآخر منهنّ محدودة للغاية. ينطبق ذلك أيضاً على الحالة العائليّة أو الوضع الاجتماعيّ، حيث لم تلحظ علاقة مباشرة بين هذا العامل وبين الأداء والإنجاز.

#### 6.4.4 المدن المختلطة مقابل البلديات العربيّة

من الفروقات البارزة بين تجربة النساء في البلديات العربيّة وبين تجربتهنّ في المدن المختلطة، أنّ العضوات لا يشعرن بالاعتراّب والتوتّر في بيئة السلطة المحليّة في المدن المختلطة. كما يصفن العلاقة برؤساء البلديات في المدن المختلطة بأنها تعاونيّة وجيدة نسبياً؛ فيما تصف غالبية العضوات في السلطات المحليّة العربيّة علاقة متوتّرة وصعبة مع رئيس السلطة المحليّة.

ظهر أيضاً أنّ في المدن المختلطة شراكات واستشارة متبادلة وتعاون بين أعضاء البلدية من الفئات المختلفة، حسب المواضيع والمجالات والمصالح المشتركة. هذا أمر لم يظهر بهذا الوضوح في المقابلات مع النساء في السلطات العربيّة، التي كانت أقرب إلى سياسة "إما معنا أو علينا".

لم تشر أيّ من النساء في المدن المختلطة إلى صعوبة تواجها في السلطة المحليّة لكونها امرأة، لا سيّما في ظلّ وجود نساء أخريات غيرهنّ في السلطة المحليّة. في حيفا مثلاً، هناك 10 عضوات ورئيسة.

## 7 التحديات الرئيسية

### شخصية الرئيس والعلاقة معه

67% من النساء أشرن إلى أن سلوك الرئيس وأدائه يؤثران سلبا على تجربتهن في العضوية، إذ أن كل شيء يدور حوله. هو من يمنح الصلاحيات ويسحبها، يقرر مشاركة المعلومات أو حججها، يبرز نشاط بعض الأعضاء أو يهملهم، يحدد سلم الأولويات في السلطة المحلية وأي المشاريع ينفذ وأياها يجمد. بكلمات أخرى تغلب مركزية شخصية الرئيس منظومة العمل المنهجية التي تستند إلى الأنظمة والقوانين.

### ثقافة الوعود والتزامات الرئيس لمن صوت له ودعمه

غالبا ما يحسم اعتبارات الرئيس باختيار المشاريع وقراراته هو ما وعد به العائلات ومنخبهم من أعضاء في السلطة المحلية. يظهر هذا بوضوح في التعيينات للوظائف وفي البناء والهندسة والبنية التحتية وتشغيل المراكز.

مع مرور الوقت تدرك العضوات أن أعضاء السلطة المحلية الرجال غالبيتهم لا يكتثون سوى بتحصيل وعود الرئيس وما التزم به خلال الحملة الانتخابية، ولا يهتمون بالقضايا الأخرى التي تطرح وتناقش وتهم بالبلدة بشكل عام. فيصادق غالبيتهم تلقائيا على كل ما يطرح في الجلسة، ما دام الرئيس يسدّد التزاماته تجاههم. يسود شعور بأن هناك اتفاق غير محكي ولكنه واضح، ومفاده أننا نوافق على كل قرارات الرئيس دون جدال ما دامت مطالبنا منقّدة. ضيق الأفق هذا والعمل بموجب مصالح شخصية وعائلية هو من أكثر ما يثير استياء وقلق العضوات المشاركات في الدراسة. الكثيرات أعربن عن استيائهنّ من عدم تخصيص موارد للحفاظ على التواصل مع الجمهور، ومن ضمنها عدم توفير مكان في البلدية يلتقن بالجمهور فيه ويعقدن الاجتماعات. هذا أمر يشكو منه الأعضاء الرجال أيضا، إلا أن العضوات بشكل خاص يفضلن مكانا يضمن لهنّ الخصوصية في اللقاءات مع نساء يرغبن بالتحدّث في أمور حسّاسة وخاصة.

### الوقت

من أكثر الملاحظات تكرارا بين المشاركات في الدراسة كانت حول الكم الهائل من الوقت الذي تستهلكه العضوية، على الرغم من كونها وظيفة تطوعية. من يريد أخذ دوره بشكل فعّال وعلى محمل الجدّ يكتشف أن العضوية تعادل وظيفة كاملة من حيث الوقت المطلوب، وهنا لا بدّ من

الإشارة إلى أن معظم المشاركات تفاجأن من المتطلبات والجهد المطلوب في بداية عملهن. كذلك أثرت العضوية في السلطة المحلية سلباً على عملهن الخاص ودخلهن المالي، مما اضطرهن لاتخاذ خطوات عملية للحفاظ على عملهن ودخلهن، على حساب الوقت المخصص للسلطة المحلية.

العبء المالي والالتزامات الاجتماعية

العبء المالي المرتبط بالعضوية في السلطة المحلية هو تحدٍ آخر يشار إليه، بالإضافة إلى الوقت المطلوب على حساب عمل العضوة، كما أشرنا أعلاه، فالحفاظ على العلاقات مع الجمهور يقتضي مشاركة العضوة بالمناسبات الاجتماعية والأفراح والأتراح وتلبية طلبات المحتاجين المتوجهين إليها. وهذه كلها مصاريف إضافية على كاهلها، لا تغطيها أي جهة. قالت إحدى العضوات في هذا السياق "كنا ننزعج انا وجوزي على 10 أعراس بالسنة. اليوم بعد ما دخلت ع المجلس صرنا ننزعج على عشرين عرس بالسنة وهاي غير التبرعات والتوجهات من العائلات المحتاجة"

## دوائر الدعم والتعامل مع الضغوطات النفسية والتوترات

### التعامل مع الضغوطات

تتعامل غالبية النساء مع الضغط والتوتر بشكل ذاتي، أي أنها لا تلجأ إلى جهات خارجية. فقط ثلاث نساء ذكرن الموسيقى والرياضة والتأمل ملامداً لتخفيف التوتر والعودة إلى حالة من الاتزان. من المقلق أن غالبية النساء (87%) ذكرن أنهن لا يخصصن وقتاً للحفاظ على حسن الحال والصحة النفسية والجسدية، رغم زيادة الضغط، التوتر والإرهاق في حياتهن.

### لا مكان لإظهار المرض أو التعب

مرت بعض النساء بأزمات صحية صعبة خلال الحملة الانتخابية وفترة العضوية، واحتجن إلى علاج وراحة في البيت، إلا أنهن قررن الاستمرار في عملهن، وفي بعض الحالات تعمدن إخفاء المرض وعدم الإفصاح عنه، كي لا يؤثر على أدائهن أو مكانتهن في السلطة المحلية والمجتمع المحلي. الشعور بالمسؤولية بأنهن يمثلن جميع النساء وليس أنفسهن فقط طغى على باقي الاعتبارات في اتخاذ العديد من القرارات، ومنها الاستمرار رغم المرض.

### العنف والتهديدات

العنف المستشري في المجتمع الفلسطيني في الداخل يصل السلطات المحلية العربية أيضاً، بل إنه اللغة السائدة في بعض السلطات، ويعاني منه الرجال والنساء على حدٍ سواء، إلا أنه بالنسبة للنساء يشكل الغريبال الأول في مرحلة الترشح. من المهم التذكير بأن هذه الدراسة أجريت على عضوات منتخبات، أي نساء تخطين رادع العنف؛ بينما عشرات النساء اللواتي كنّ يطمحن بالعمل في السلطة المحلية، تنازلن عن الترشح خوفاً من العنف في السلطات. في إحدى البلدات كانت العضوات يطلبن مرافقة من شباب الحزب في كل اجتماع سلطة محلية وحمائتهن، لعدم شعورهن بالأمان. في بلدات

أخرى كان هناك إطلاق للنار على بيوت مؤيدين لمرشحات وتهديدهنّ بالسكاكين. أي أنه حتى لو لم يكن اعتداءً مباشراً، فإن العنف قريب جداً، وفي أي لحظة تجد العضوة نفسها وعائلاتها وأقاربها وداعميها عرضة له. للاطلاع على هذا الموضوع يرجى مراجعة البحث<sup>(2)</sup> الذي أجرته جمعية كيان-تنظيم نسويّ وتناولت فيه هذا الموضوع بشكل مفصّل .

### أطر الاستشارة والدعم

أشارت غالبية النساء إلى عدم وجود أي إطار ثابت داعم لعملهنّ في السلطة المحلية. وقالت 64% من المشاركات إن الدعم الذي تقدّمه مؤسسات أهلية وجمعيات نسوية منخفض أو منخفض جداً. فيما أكّدت 3 نساء فقط على تلقّيهنّ الدعم بشكل كبير ومفيد جداً لعملهنّ. كما أن ثلاثهنّ قيمن عملهنّ بأنه إيجابي، ويشعرن أنهن قادرات على التأثير وتحقيق إنجازات. بعضهن اشترك قبيل الانتخابات ببرامج تدريبية طويلة مقدّمة من مؤسسات أهلية، أحدثت فارقاً كبيراً بجاهزيتهنّ للعمل. يشدّد هنا على الفرق الواضح بين تجربة النساء اللواتي يتلقّين دعماً ومرافقة ثابتة وبين العضوات الأخريات. على سبيل المثال استطعن الاستعانة بمهنيّين لفهم عمل السلطة المحلية بشكل سريع، وتعزيز العمل الجماهيري وتشكيل لجان حارات وإحضر مستشارين ومحاضرين ومشاريح خارجية للبلدة... جاء الدعم الأساسي لهؤلاء العضوات من جمعيات أهلية أو الحزب. للتأكيد على هذا الفرق قالت إحدى العضوات في هذا السياق ” لا أعلم كيف كنت سأستمرّ بعملتي في السلطة المحلية بدون جمعية كيان بجانبتي، فغير كونها الكتف الذي استندت عليه دائماً، استطعت بمساعدتها تعميق عملي في الحارات والتواصل مع سكان البلدة وتمكينهم وإشراكهم، وهو الهدف الذي من أجله انتخبت“

كما ذكرت المشاركات في الدراسة دور ائتلاف ”صوتك قوّة“<sup>(3)</sup> للنساء في السلطات المحلية واللقاءات التي يعقدها، وأهميتها لكونها تجمعهنّ بنساء أخريات يخضن التجربة، مما يتيح المشاركة والتعلّم من التجارب المختلفة، إلا أن اللقاءات كانت على فترات متباعدة ولا تتناسب مع أوقاتها دائماً.

تحدّثت المشاركات أيضاً عن دور المؤسسات الأهلية في مرحلة التحضير والتهيئة لخوض الانتخابات، والمرافقة التي تقدّمها للعضوات في المرحلة التالية وأهميتها، لما فيها من توجيه واستشارة ودعم يساعد العضوة في الحفاظ على البوصلة والدفاعية. كما ذكر سابقاً في شهادة إحدى العضوات التي لا تزال تتلقّى هذا الدعم من جمعية كيان.

2. عنبتاوي، رفاة. (2017). اقضاء النساء الفلسطينيات عن مجالس السلطات المحلية، واقع وتحديات بين قمع الدولة وقمع المجتمع. حيفا: جمعية ”كيان تنظيم نسوي“.

3. ”صوتك قوّة“ ائتلاف من 11 مؤسسة نسوية وحقوقية من أجل رفع صوت النساء، تمثيلهن ووضع قضاياهن على أجندة العمل البلدي- انتخابات 2018 للسلطات المحلية.

بالإضافة إلى ذلك أجرت جمعية "محامون من أجل إدارة سليمة" دورة، خلال فترة المقابلات لهذه الدراسة، شاركت فيها العديد من النساء وأعربن عن استفادتهنّ منها. يشار هنا إلى دور "محامون من أجل إدارة سليمة" أولاً بسبب تحوّل الجمعية إلى عنوان لغالبية العضوات، وثانياً لكونها توفّر خدمة قيّمة في كل ما يتعلّق بفهم القوانين والأنظمة السليمة المفروضة على السلطة المحلية، والإجراءات التي يمكن اتّخاذها في حال مخالفتها. نساء عديدات استفدن من خدمات المؤسسة ودعمها في التعامل مع حالات سوء الإدارة في السلطة المحلية.

## 8 استنتاجات وتوصيات

أظهرت الدراسة من خلال مشاركة النساء حول تجربتهن الحالية في السلطات المحلية، العديد من التحديات والضغوط التي تواجهها النساء خلال تأدية دورهن، وفي ذات الوقت أظهرت حجم المسؤولية والشغف الذي يحرك عملهن وإصرارهن على الاستمرار، من أجل تحسين منظومة عمل السلطة المحلية وتغيير الثقافة السائدة التي باتت حاجزا أمام انضمام وبقاء أشخاص مهنيين وطموحين بالعمل في السلطة المحلية، والتي بدورها تحد من إمكانياتها لتوفير خدمات نوعية وتلبية احتياجات المواطنين بشكل جيد.

يعرض هذا الجزء من الدراسة أهم الاستنتاجات والقضايا التي تواجهها النساء، وتوصيات عملية للتعامل معها. يأتي ذلك أولا، لأهمية مراعاة العمل لتشجيع النساء على الترشح للسلطات المحلية والعمل السياسي، وتوفير الدعم اللازم لهن لتأدية دورهن، بما في ذلك الدعم المهني والسياسي والجهاهري والنفسي؛ وثانيا من باب المسؤولية تجاه النساء اللواتي اخترن خوض تجربة صعبة لأجل خدمة العديد من الفئات المهمشة والمستضعفة في المجتمع. ومن الواضح أنهن يدفعن ثمن هذا الخيار غالبا، على المستوى العائلي، الصحي، المجتمعي والاقتصادي.

بناء على القضايا التي ظهرت في الدراسة والمعلومات التي شاركت بها العضوات، نعرض فيما يلي أهم الاستنتاجات والتوصيات:

◦ تعمل العضوات على تغيير منظومة العمل السائدة في السلطة المحلية لتصبح ناجعة، شفافة، منصفة ومهنية لخدمة جميع المواطنين بشكل متساو وعادل، وليس فقط برفع مكانة المرأة أو زيادة تمثيلها في السلطة المحلية. المشكلة ليست مقتصرة على غياب النساء من السلطة المحلية، إنما غياب أشخاص يحملون رؤية مختلفة. نرى من توجهات العضوات ومطالبهن لتحسين أداء عمل السلطة، فرصة لدمج أشخاص جدد، رجالا ونساء ممن اعتزلوا العمل البلدي في السنوات الأخيرة بسبب الظواهر التي ذكرتها النساء في الدراسة، ومنها مركزية عمل رئيس السلطة المحلية، عدم الشفافية والمهنية في اتخاذ القرارات، تغليب المصالح العائلية والفئوية على المصلحة العامة، أجواء من التسكيت والتهميش وحتى العنف لمن يعارض الائتلاف أو الرئيس. هذا التغيير المنشود يصعب عمل العضوات سواء في الائتلاف أو المعارضة، ويصعب عليهن إيجاد شركاء من أعضاء المجلس لتبني هذا الخطاب وتعزيز مطالبهن، لأنه ببساطة يغير المعادلة التي اعتاد عليها الأطراف، ويلزمهم باتباع منهجية عمل جديدة قد تهدد مصالحهم ومكائنتهم.

**التوصية:** التشديد على ضرورة تغيير منظومة العمل السائدة في السلطة المحلية، في الخطاب العام والحملات للأطر الداعمة والعاملة في تشجيع النساء على المشاركة السياسية والترشح للسلطات المحلية. كما يوصى بإيجاد شركاء وداعمين لهذا التوجّه من خارج وداخل السلطة المحلية في المرحلة التي تسبق دخول السلطة. بناء تحالفات داعمة مسبقة سيسهل عمل العضوة لاحقاً. ولا بدّ من إيجاد أطر خارجية ضاغطة تفرض على السلطات المحلية الالتزام بالقانون والأنظمة المفروضة عليها، كأطر المختصة في مجال الحكم المحلي ودوائر حكومية وأطر الضغط والمساءلة.

○ ظهرت خلال الدراسة حالة العزلة التي تعيشها العضوات في عملهنّ في السلطة المحلية. معظمهنّ أشرن إلى أن الكتل التي كانت مع المرشحة خلال الحملة الانتخابية، اختفت تقريباً بعد الفوز بالانتخابات، وتخوض هي المعركة الآن لوحدها. وهذا ما أكّده الاستبيان بشأن الحاجة الملحة لمرجعية تساندنهنّ في العمل، ويفضّل أن تكون من النساء. فقد أكّدت 86% من النساء على حاجتهنّ إلى مرجعية مهنية نسائية دائمة للاستعانة بها خلال عملهنّ في السلطة المحلية، للتشاور معها والحصول على دعمها مهنيًا واجتماعيًا في مطالبها وفي حال تعرّضها لضغط، تهجم أو تهديد.

**توصية:** تحضير المجموعة أو الحزب أو القائمة لمرحلة ما بعد الانتخابات، والتشديد على أهمية أن تضمّ أناساً ملمّين بالعمل البلدي. من الطبيعي أن يكون الالتفاف حول المرشحة أكبر في مرحلة الترشح، لإدارة الحملة الانتخابية وتشجيع الناس على التصويت، لكن المؤسف أن في الغالب يعود كل إلى حياته بعد الانتخابات، ويتوقّفون من العضوة العمل لوحدها. هنالك حاجة لتقسيم العمل في القوائم بحيث يشمل مرحلة الترشح للانتخابات ومرحلة العضوية، وتبقى المسؤولية مشتركة لنجاح عمل القائمة حتى النهاية.

بالإضافة إلى ذلك، يوصى بتنظيم لقاءات قطرية أو مناطقيّة للعضوات، لتتاح الفرصة لتبادل التجارب مع عضوات أخريات، يشاركنهنّ التخبطات والتساؤلات والتوترات، لا سيّما وقد أكّدت العضوات على أهمية الاستمرار بهذه اللقاءات المشتركة.

○ التطور المهنيّ مقابل الضغط وضيق الوقت-غالبية النساء تفاجأن من كميّة الوقت الذي تتطلبه العضوية، وبذات الوقت أشرن إلى الحاجة الملحة للتعلّم وزيادة المعرفة لتحسين أدائهنّ. رغم قناعتهنّ بأهمية الاستكمالات والتدريبات، يجدن صعوبة في إيجاد الوقت لها والتفويق بين هذين الأمرين.

**التوصية:** توفير مرافقة مهنية شخصية لمن ترغب من العضوات، للتغلب على مشكلة ضيق الوقت وصعوبة الالتزام بلقاءات أسبوعية خارج البلدة، فهن بالكاد يجدن الوقت المطلوب للعمل البلدي، وأيضاً لأن الاستشارات المطلوبة كثيراً ما تخصّ البلدة عينياً، ومن الضروريّ الإطلاع على حيثيات

القضية الموجودة كي تكون الاستشارة قيمة ومفيدة. المعرفة العامة والمعلومات الأساسية هامة بدون أدنى شك، لكنها غير كافية لتوفير آليات التعامل مع القضايا المطروحة أمام العضوات؛ خروقات في الميزانية، تعيينات غير قانونية، كيفية جلب موارد خارجية، التعامل مع المستشار القانوني وغيرها...

○ عائق المعرفة وعائق الحصول عليها-تفاجأت معظم العضوات أيضا من حجم المعرفة وكمية المعلومات المطلوبة، والمغيبية عنهن أحيانا، من أجل فهم منظومة عمل السلطة المحلية والقدرة على التأثير فيها. هنا ميّزت العضوات بين المعلومات والمعطيات التي يجب الاطلاع عليها، وبين القدرة على المطالبة وتحصيل المعلومات التي يحتجنها، المتعلقة بالميزانيات، العقود أو المناقصات وما إلى ذلك. أما المهارات والمعارف التي كان بؤدهن اكتسابها قبل الانتخابات أو بعد الفوز مباشرة من أجل ممارسة دورهن بشكل فعّال وفوريّ، فتتمحور حول اللجان الموجودة في السلطة المحلية وطريقة عملها ومجالات مسؤولياتها وصلاحياتها والمعايير المتبعة لاختيار أعضاء اللجان. كذلك الفرق بين العضوية في اللجان وبين رئاسة اللجنة أو أن تكون مسؤولة ملف، والتعرف على الوظائف الرئيسية في السلطة المحلية ودور وصلاحيات كل منها، وأنسب الطرق للتواصل معها وفهم الميزانيات غير الاعتيادية وكيفية التقديم لها.

**توصية:** عقد تدريبات خاصة خلال فترة الترشح في المواضيع أعلاه مع مختصين وموظفين وأعضاء سلطات محلية سابقين لعرض المعلومات والتشديد على كيفية المطالبة بها، والجهات التي يمكن التوجّه إليها في حالات الرفض. بالإضافة إلى ذلك يوصى بمتابعة دعم العضوة في مجال المعلومات وتحصيلها، خلال فترة العضوية.

○ ضعف الحضور الإعلامي-أشارت العضوات بغالبيتهم إلى أنهم لا ينشرون إنجازاتهم في الإعلام، وقليلًا ما تحتفي العضوة منهن بعملها وإنجازاتها على منصات التواصل الاجتماعيّ. حدث تراجع حادّ في الظهور الإعلاميّ مقارنة مع فترة الترشح. تفسّر بعض العضوات ذلك بأن الإعلام لا يتوجّه إليهنّ، أو بأنهن لا يشعرن بأن إنجازاتهنّ قيمة وتستحقّ العرض في الإعلام. وفي حالات عديدة أصبحن يتجنّبن الإعلام ومنصات التواصل الاجتماعيّ لما تسببه من انتقادات ومشاكل. في جميع الحالات فوّتت النساء فرصة استخدام قوّة الإعلام لتعزيز مطالبتهنّ وكسب الدعم الجماهيريّ لقضاياهنّ، باستثناء عضوة واحدة تعاقدت بشكل خاص مع مستشار إعلاميّ لدعم عملها.

**التوصية:** تطوير مهارات العضوات في التعامل مع الإعلام والظهور في وسائله المختلفة كالراديو والتلفزيون والمواقع الإخبارية، وتوفير إطار استشاريّ وتدريبّي يدعمهنّ في هذا المجال. من ناحية أخرى يوصى بالعمل مع وسائل الإعلام لحثّها على التواصل مع العضوات والتأثير على كيفية عرض قضاياهنّ.

○ التحدي في تلبية احتياجات العضوات العديدة والمتنوعة-عبّرت العضوات عن صعوبة في إيجاد مختصين ومهنيين مرافقتهن في تخبّطات وتساؤلات حول أمور مهنيّة تدور في السلطة المحليّة في مجالات التخطيط، الميزانيات، التوظيف وغيرها، بالإضافة إلى الحاجة لمساعدة في إجراء دراسة معيّنة أو مراسلات أو التواصل مع الجمهور والإعلام. هذه المتطلّبات ضروريّة لتأدية دورهنّ، لكنهن لا يجدن في المقابل الوقت، الميزانيّة، العلاقات أو العنوان المناسب للتوجّه إليه من أجل تحقيقها.

**التوصية:** تسهيل عمل العضوات من خلال تلبية هذه الاحتياجات وتوفير الخدمات تحت عنوان واحد يشمل موارد وأدلة مهنيّة، استشاريين ومهنيين، باحثين وأشخاص مع خبرة وتجربة في عمل السلطات المحليّة، تستطيع العضوات التوجه إلى هذا العنوان والحصول على الاستشارة والدعم بشكل يتلاءم مع وقتها وحاجاتها وطبيعة العمل في السلطة المحليّة التي تعمل فيها.

# 9 الملاحق

## ملحق 1

الاسئلة للمقابلات الشخصية:

التجربة في السلطة المحلية:

1. كيف تصفين تجربتك كعضوة في السلطة المحلية حتى الآن؟
2. ما هي المواضيع والقضايا التي تعملين عليها في السلطة المحلية؟ بأي لجان انت موجودة حالياً؟
3. ما هي الإنجازات والقرارات التي كنت جزءاً منها؟
4. كيف تصفين مكانتك ودورك ضمن أعضاء السلطة المحلية؟
5. برأيك، ما هي مساحة التأثير الموجودة لديك على أداء وقرارات السلطة المحلية؟
6. ما هي الأمور التي تدعم وتساعد بأخذ دورك بشكل فعال وناجح؟ مرافقة؟ معلومات؟ علاقات؟ استشارة؟
7. ما هي الأمور في السلطة المحلية التي تساهم في تسهيل أداك؟ وما هي التي تعيق عملك؟  
تقنية/ معرفية/ مهارتية/ ..
8. هل يوجد آلية واضحة لتعميم المعلومات ولإتخاذ القرارات لأعضاء السلطة المحلية؟
9. ما هي الأصوات والرسائل المعلنة والمبطننة التي تصلك في إطار نشاطك في السلطة المحلية  
من أعضاء السلطة المحلية؟
10. ما هي أهم التحديات التي تواجهك؟
11. ما هي الميزات الشخصية والمهارات لديك التي تشعرين انها هامة وتساهم في نجاحك في العمل؟
12. كيف تحافظين على نفسك من الضغوطات والتوترات؟

الدائرة الخارجية:

1. كيف تحددين ما هي أجندتك والأمور التي تريدين العمل عليها؟
2. ما هي الأطر التي تستشيريها لتوجيه عملك؟ الحزب/ العائلة/ القائمة / مجموعة او نادي النساء؟ جمعيات؟

3. ما هو الدعم التي تتلقينه من الخارج؟ أهل البلد؟ مؤسسات؟ العائلة؟ الصديقات.. وما هي أشكاله واليات؟
4. كيف تروجين لنشاطك في السلطة المحلية في الإعلام وشبكات التواصل الاجتماعي؟ كيف توظفين الإعلام لخدمة عملك؟
5. كيف تحافظين على التواصل مع الجمهور؟ وإشراكه بما يدور في السلطة المحلية؟

الجاهزية والتطور الذاتي:

1. لأي درجة برأيك كنت جاهزة لدخولك لعضوية في السلطة المحلية؟ الرجاء التفصيل
2. ما هي الأمور التي كانت أكثر فائدة لتحضيرك لهذا الدور؟ تدريبات؟ لقاءات؟ محادثات؟ محاضرات؟ قراءات؟
3. ماذا كان ينقصك أو ما زال ينقصك لأداء دورك بشكل أفضل؟
4. بنظرة على السنة التي مرت، ما هي الأمور الهامة وحتى الضرورية التي تعلمتها والمعرفة التي اكتسبتها؟ هل كان بالامكان تعلمها مسبقاً؟

توصيات:

1. ما هي المهارات التي برأيك من الهام العمل عليها وتطويرها لمن ترغب ترشيح نفسها للسلطة المحلية؟
2. ما هي المعلومات/ المعطيات/ المعرفة التي بحاجة المرشحة لمعرفتها؟
3. اي شبكات اجتماعية وعلاقات بحاجة الى تطويرها المرشحة لزيادة نجاح عملها كعضوة؟
4. بأثر رجعي هل كنت تفعلين شيئاً بشكل مغاير في مسار الترشح للانتخابات؟

## ملحق 2

الاستمارة

الاسم:

البلدة:

العمر:

الوضع العائلي:

العمل / المهنة:

سنوات الدراسة: موضوع التعليم:

هل شاركت بمسار تدريبي تحضيري لترشيحك للعضوية:

هل كانت لديك تجربة بالعمل الجماهيري قبل العضوية: نعم / لا

بحالة الاجابة نعم الرجاء التفصيل:

هل كانت لديك تجربة إدارية في العمل قبل العضوية: نعم / لا

بحالة الاجابة نعم الرجاء التفصيل:

ملاحظات	عالية جدا	عالية	منخفضة	منخفضة جدا	
					لأي درجة برأيك يوجد بيئة داعمة للمرأة في السلطة المحلية لأداء دورها
					لأي درجة برأيك يوفر الحكم المحلي الأدوات والتدريبات اللازمة لأعضاء السلطة المحلية لأداء دورهم
					لأي درجة برأيك يوجد مساندة ودعم كاف من المؤسسات الأهلية والجمعيات لدعم المرأة في أداء دورها
					لأي درجة برأيك التحضير والتجهيز للمرشحات كاف لأداء دورهن
					لأي درجة برأيك كونك امرأة بالسلطة المحلية غيّر من سلم الأولويات والقضايا المطروحة في السلطة المحلية
					لأي درجة برأيك هنالك حاجة لوجود مرجعية مهنية نسائية دائمة للاستعانة بها خلال عملك في السلطة المحلية





كايان - تنظيم نسوي  
Kayan - Feminist Organization



كايان- تنظيم نسويّ تمّ تأسيسه عام 1998، ويطمح لمجتمع متنوع آمن وعادل وخالٍ من التمييز الجندريّ، تحظى فيه النساء العربيات الفلسطينيات بتكافؤ الفرص لتحقيق الذات، ويأخذن دوراً قيادياً ومؤثراً في المجتمع من خلال إدراكهنّ وتحقيقهنّ لحقوقهنّ الفردية والجماعية. ولتحقيق هذا، نسعى في كيان لتشكيل حركة نسوية ميدانية فاعلة وممنهجة قطرياً، تؤثر عملياً في المجتمع من خلال مواجهة مسببات وجذور قضايا وظواهر التمييز الجندريّ والدّفاع عن حقوق النساء وضمان انخراطهنّ في دوائر اتّخاذ القرار بشكل عامّ.

cf d

Empowers women.  
Opens up perspectives.

أجري هذا التقييم بفضل الدعم السخي الذي قدّمته  
الجمعية المسيحية النسوية لخدمة السلام- CFD



**Kayan- Feminist Organization**  
118 Arlozorov St. Haifa 33276  
Tel. 972 4 8661890  
Support hotline. 972 4 8641904  
Fax. 972 4 8629731  
[www.kayanfeminist.org](http://www.kayanfeminist.org)

