

ابشري

ابشري... احنا سندك

دراسة ميدانية

ماذا تواجه المرأة الأردنية في طريق  
الوصول إلى المراكز القيادية؟  
تحديات و حلول



دربزين  
التنمية البشرية  
DRABZEN HUMAN DEVELOPMENT

DEBATE  
THE INTERNATIONAL INSTITUTE OF DEBATE



Hivos  
people unlimited



Ministry of Foreign Affairs of the  
Netherlands

نظام العشائري

تغيير

“

إذا ما أردنا تغيير هذه المعتقدات،

ليس من الحكيم مهاجمة النظام العشائري.

إنما السعي لكسب وده عن طريق ربط التوعية

بخصوص تمكين المرأة

بزيادة رأس المال الاجتماعي."

السعي لكسب

تمكين المرأة

من توصيات الدراسة

## دريزين التنمية البشرية

هي مؤسسة شبابية غير ربحية تهدف إلى تنمية وتمكين المجتمعات المحلية في مجالات الحاكمة الرشيدة و حقوق الإنسان عن طريق إستخدام الأدوات التعليمية والإبداعية مثل المبادرات الشبابية و الإعلام التئموي و إيجاد منبر للحوار والمناظرة، من خلال مساحات شبابية لإطلاق إبداعاتهم.

مشروع **ابشيري** هو أحد المشاريع التي تنفذها مؤسسة دريزين كجزء من برنامج تمكين المرأة للقيادة في مجتمعاتنا العربية، ينطلق المشروع بالتعاون مع مؤسسة هيفوس وبدعم من وزارة الخارجية الهولندية كتعاون إستراتيجي بين **المؤسستين** من أجل توفير الدعم والتمكين للمرأة الأردنية في محافظات المملكة.

**كذلك** يهدف المشروع إلى تفعيل دور المرأة في المجتمع الأردني و المحافظات المستهدفة في المشروع بالتحديد وهي: (المفرق، إقليم البتراء، الأغوار الجنوبية، الأغوار الوسطى، الأغوار الشمالية، الطفيلة، العقبة) تماشياً مع رؤية تمكين النساء، أمر أساسي في أجندة التطوير كما ذكر في رؤية الأردن ٢٠٢٥



## هيفوس الدولية

هيفوس منظمة دولية تسعى لإيجاد حلول جديدة للقضايا العالمية، عن طريق استخدام منهجية ذكية وجديدة تناسب مع المكان الذي طرح فيه الحل. تقوم هيفوس على الوقوف ضد التمييز بأشكاله، عدم المساواة، سوء استخدام السلطة والإستخدام غير الصحيح لموارد الأرض. التركيز الأساسي هو تحقيق تغيير جذري مما شأنه سيفضي إلى تعاونها مع المبادرات المبتكرة والمواطنين/ات والمنظمات. تؤمن هيفوس بحق كل إنسان بالعيش بحرية وكرامة. قامت هيفوس بإطلاق برنامج "تمكين النساء من أجل القيادة" والذي يتم تنفيذه في خمس دول للنهوض بالمستوى القيادي النسائي على الصعيد السياسي في الإدارة العامة وضمن المنظمات المدنية. يركّز البرنامج على المستوى الوطني والمحلي حيث يتم صنع القرارات وتطبيق السياسات، يسعى البرنامج بدوره لبناء بيئة حاضنة للنهوض بالمشاركة النسائية في الحياة العامة.



أطلقت دريزين التنمية البشرية والمعهد الدولي للمناظرات برنامج "حديث قهاوي" Café Talk في الأردن وتونس وبعدها إلى دول أخرى مثل (مصر، المغرب، ليبيا، فلسطين) تحت شعار

## " معاً من أجل شباب فاعل وحوارات خلاقة "

بهدف تنظيم حوارات ونقاشات مفتوحة في المقاهي والأماكن العامة، لخلق إطار محفّز للشباب للتعاون وتبادل الآراء، بهدف إيجاد حلول لمشاكل مناطقهم وأحيائهم.

تم تطوير حديث قهاوي، كأداة تستخدم في كافة المشاريع التي تعمل عليها دريزين التنمية البشرية باعتبارها أداة بحثية، ونوع من أنواع مجموعات العمل المركّزة لجمع المعلومات، من خلال تنظيم حوارات ونقاشات مفتوحة لخلق المساحة الملائمة للشباب للتعبير عن رأيهم بكل عفوية، والتفاعل مع القضايا والمشاكل التي تهم مجتمعاتهم والخروج بحلول واقعية وفعالة تسهم في حل مشاكلهم.



بعد تنفيذ المرحلة الأولى من مشروع **ابشيري** من إختيار السفراء الـ ٢١ من الـ ٧ محافظات الموزعة على الأقاليم الثلاث (بواقع ٣ سفراء لكل محافظة) وبناء قدراتهم على مهارات مختلفة من خلال تدريب مكثف لإستثمار طاقاتهم في التوجه لمحافظاتهم بعد إنتهاء التدريب لعمل دراسة لتقييم الدور القيادي للمرأة في مناطقهم، وذلك لتبني مخرجات الدراسة ومناقشتها من خلال عقد جلسات "حديث قهاوي" بحضور عدد من صنّاع القرار والمؤثرين في المجتمع والشباب من أجل تمكين وتفعيل دور المرأة في مختلف مجالات الحياة والخروج بمبادرات متنوعة للحد من التحديات التي تواجه المرأة في المجتمع.

٥٠٠

مشارك/ة، صانع/ة قرار، قائد/ة رأي، الشباب والمجتمع المحلي

٧

محافظات أردنية

٢١

جلسة حديث قهاوي وعصف ذهني

٧٠

مبحوث/ة من خلال البحث السريع بالمشاركة

## عالجت هذه المخرجات المشكلة الرئيسية:

تتشكل أمام المرأة بعض المعوقات للوصول للمراكز القيادية، ما بين المعيق المجتمعي، التشريعي، السياسي، والإقتصادي، كيف تساهم هذه المعوقات في منع المرأة من الوصول للمراكز القيادية ؟

**المفرق** ما الذي يمنح المرأة من اتخاذ قرارات تساهم في وصولها للمراكز القيادية؟

**الأغوار الشمالية** المرأة ومراكز صنع القرار مجرد شكليات بين العادات والقدرات؟

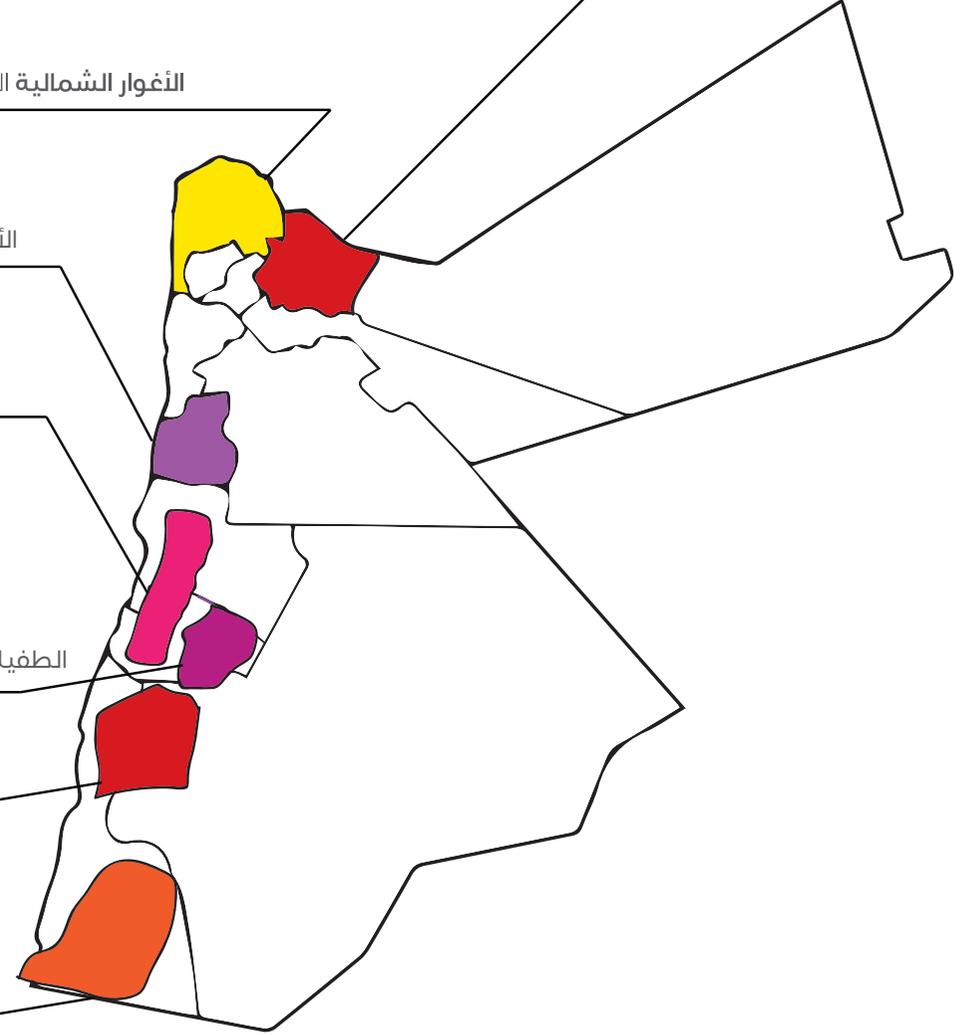
الأغوار الوسطى هل تُشكّل الصورة النمطيّة عن دور المرأة تحدّي لاستلامها مراكز قيادية؟

**الأغوار الجنوبية** يستطيع الرجال الوصول للمراكز القيادية فما الذي يمنح المرأة؟

الطفيلة ما بين المعيق المجتمعي والمعيق التشريعي هل المرأة قادرة على الوصول إلى مراكز صنع القرار؟

**لواء البتراء** ما المانع من تقبّل العشائرية لوصول المرأة لمراكز صنع القرار؟

محافظة العقبة غياب وعي المرأة بحقوقها يحد من وصولها لمراكز صنع القرار؟



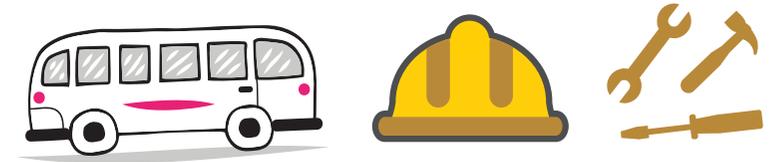
المهنة	مقبول	غير مقبول
المهن الإدارية في المستويات الوسطى (إدارة مدرسة، سكرتارياً ، أعمال مكتبية... الخ)	مقبول في المحافظات التي تكثر فيها مؤسسات المجتمع المدني وينشط فيها قطاع السياحة.	لدى الأسر التي لا تقبل الإختلاط أثناء العمل للفتيات .
الأعمال السياسية ( نائب ، رئيس جمعية )	مقبول نسبياً في المحافظات التي لا تعتبر تولي المرأة مناصب قيادية عيباً.	لدى الأسر التي تتمسك بالدور النمطي للمرأة .
الهندسة	مقبول	لدى الأسر التي لا تقبل الإختلاط أثناء العمل للفتيات .
السياحة ( التسويق ، مضيف سياحي ، مكاتب سياحية ) .	مقبول في المحافظات التي تنشط فيها قطاع السياحة، مع تحفظات.	غير مقبول لدى الأسر التي تعتبر أن هذه المهنة سمعتها غير طيبة .

## معايير تصنيف المهن المقبولة وغير المقبولة:

١- النظرة المجتمعية السائدة عن المهنة وسمعتها.

٢- مدى تماشي كل أسرة مع العادات والتقاليد.

٣- فعالية السياحة والخدمات ومؤسسات المجتمع المدني.



### أولاً المعوقات الإقتصادية :

**الفقر :** يؤدي الفقر بالمرأة إلى الزواج المبكر، والطلاق، الذي يؤدي إلى عدم إعطاء الأولوية للوصول إلى المراكز القيادي وعند خوض المرأة الإنتخابات لا تجد دعم مادي لتمويل حملتها الإنتخابية مما يؤدي الى ضعف إستراتيجي للحملات الإنتخابية بالتالي إخفاق المرأة في الوصول للمناصب.

**المواصلات:** صعوبة التنقل بسبب سوء البنية التحتية والخدمات في قطاع المواصلات يؤدي إلى تخوف الأهل وعدم تشجيع الفتيات وتحدي كبير لتواصلها مع العالم الخارجي.

**البطالة:** شح الوظائف وعدم توفر الفرص الوظيفية يؤدي إلى تضارب المصالح بين الرجل والمرأة، ليعتبار الرجل أن المرأة منافس قوي وخوفه من فقدان وظيفته أو منصبه.

### ثانياً المعوقات المجتمعية :

#### الدور النمطي المُعطى للمرأة من قبل المجتمع بسبب الفهم الخاطئ للنصوص الدينية :

١- تربية الأطفال في الأسرة على الدور النمطي للمرأة بإعطاء المرأة الدور الخدمي في الأسرة.

٢- تفضيل الرجل على المرأة في الوصول للمراكز القيادية لعدم إلتزامه بالدور النمطي الأسري والأعمال المنزلية.

٣- إنشغال المرأة بالإلتزام بالواجبات الأسرية تحد من حركتها وسهولة وصولها لمراكز صنع القرار .

٤- المعتقدات الخاطئة بأن الرجل أكفأ من المرأة فيما يتعلق بالدور القيادي وهو أقدر على إتخاذ القرارات الصحيحة بسبب الفهم الخاطئ للنصوص الدينية وأجترائها.



## ثقافة العيب والعادات والتقاليد والتمسك بالنظام العشائري :

- ١-التمسك بالنظام العشائري والعادات والتقاليد بسبب الخوف من الإنفتاح الزائد.
- ٢-عدم معاملة المرأة على أنها مكوّن رئيسي من المجتمع بسبب ثقافة العيب والتي تعامل المرأة على أنها جسد فقط .
- ٣-الأهالي لا يقبلون للمرأة أن تمتهن جميع المهن التي لا تعتبر بنظرهم آمنة.
- ٤-خوف الفتيات من نظرة المجتمع لهنّ في حال قيامهنّ بأدوار قيادية.
- ٥-غياب القدوات النسائية التي تشجع باقي الفتيات على القيام بأدوار قيادية.
- ٦-الصورة النمطيّة وإزدواجية المعايير فيما يتعلّق بالإختلاط.
- ٧-قلة الدعم المجتمعي والإيمان بأن الرجل هو من يستطيع أن يوصل الصوت وأنه يتمتع بالحكمة.

## ثالثاً المعوقات السيكولوجية :

- ١-ضعف ثقة المرأة بنفسها وإفتقارها للجرأة وعدم إيمانها بذاتها وقدراتها نتيجة الخوف من الرفض الإجتماعي.
- ٢-ضعف الترويج لقصص نجاح سيدات قمن بأدوار قيادية بنجاح في المجتمع المحليّ ممّا يعزّز النظرة الذكورية بأن المرأة لا تستطيع تولّي المناصب.
- ٣-إنعكاس صورة سلبية عن أداء المرأة، نتيجة لإيصال سيدات لا يمتلكن القدرات والمهارات الكافية.
- ٤-محااربة المرأة للمرأة من مبدأ الغيرة، فلا تساند النساء بعضهنّ البعض وتم مواجهة هذه المشكلة في المجالس النيابيّة ومجلس المحافظات (اللامركزية) .

إذا كانت  
المرأة حامل  
وهي رئيسة وزراء  
وين نروح إحنا؟!

\*الأكثر تكراراً  
في جلسات حديث قهاوي





**ابشري** ترك بصمة في المجتمع، وذلك للطريقة التي تم استخدامها في طرح المشكلة وإدارتها من قبلنا كشباب وهي "جلسات حديث قهاوي" التي كانت تهدف لمناقشة المشكلة والتعمق بكافة أسبابها من مختلف الجوانب ووجهات النظر، وطرح حلول بشكل عفوي ومن غير قيود. المشروع أكد للمجتمع الذي أعيش فيه إهتمامي بقضايا المرأة والنوع الاجتماعي، رغم إهتمامي بها من قبل، لكنّها كانت البصمة التي أتاحت الفرصة أمامي لدراسة المشكلة بشكل أعمق، وبناء قاعدة علاقات واسعة مع المجتمع بكافة أطيافه."

**حياة الدبيس - محافظة المفرق**

**ابشري**  
ابشري... احنا سندك

## أبرز الحلول التي تم إقترحها خلال جلسات حديث قهاوي:

توحيد الخطاب النسوي  
والوطني والإجتماعي  
والتنسيق بين المؤسسات  
لتوحيد الأفكار فيها  
وعدم التشتت.

تصيين  
قطاع المواصلات  
عن طريق إستخدام  
التكنولوجيا وإستقطاب  
الشركات المختصة  
في مجال النقل  
الإلكتروني.

التوعية الأسرية  
بضرورة تربية  
الأبناء على القيادة دون  
تمييز حسب  
النوع الإجتماعي،  
ذكر أو أنثى.

حملات توعوية للرجال  
بأهمية دور المرأة وتسييط  
الضوء على قدراتها وإنجازاتها.

تسليط الضوء على قصص  
نجاح مجموعة من النساء  
في المجتمع حتى يصبحن  
حافزاً للنساء الأخريات.

تغيير  
الصورة النمطية  
عن دور المرأة عن طريق تغيير  
المناهج الدراسية، وإضافة  
الأنشطة اللامنهجية في سياسات  
التعليم التي تخدم تعزيز دور  
المرأة القيادي.

إيجاد فرص للتمكين  
الإقتصادي ودعم المشاريع  
الإنتاجية والريادية التي  
تمكّن المرأة إقتصادياً.  
والقيام بالربط بين النساء  
المنتجات في مشاريع  
تمكّنهم إقتصادياً .

تشكيل  
قوى ضاغطة للقيام  
بتغيير التشريعات  
غير المُنصفة للمرأة  
في القانون.

## توصيات فريق البحث

### أولاً التمكين الإقتصادي هو المفتاح الرئيسي :

الفقر هو المسبب الرئيسي للكثير من المشكلات الاجتماعية وتكمن المشكلة الأكبر في تراكم هذه المشكلات وعدم إفراز حلول من قبل المجتمع نتيجة لإنشغاله بتأمين لقمة العيش فتصبح هي الأولوية، لذا عند التوجه لمخاطبة المجتمع يجب ربط القضية الأساسية أو التغيير الذي نود الوصول إليه بالتركيز على التمكين الإقتصادي كلغة حوار مبدئية مع المجتمع. وحسب نظريات التغيير الاجتماعي وبالأنص نظريات العامل الثقافي ونظرية الإنتشار فإن الإندماج المجتمعي هو أول خطوات التطور والتغيير.

### ثانياً السعي إلى دمج النظام العشائري وكسب وده عن طريق التركيز على رأس المال الإجتماعي :

يتميز المجتمع العشائري والقبلي بالتمسك بالنظام والقوانين العشائرية ويفضل حل مشاكله بنفسه ومطالبة كل من يهدد هذا النظام ويحاول تغييره. الرجل في النظام العشائري يسعى دائماً للحصول على القوة وتأتي القوة من تعزيز رأس المال الإقتصادي " القوة الإقتصادية " ورأس المال الإجتماعي، فالفرد عندما ينشئ شبكات إجتماعية أو ينضم إلي أحزاب سياسية أو يستخدم ما لديه من رموز المكانة في ممارسات إجتماعية، فإنما يكوّن لنفسه رصيداً إجتماعياً وثقافياً، يزيد من مصالحه ومن رصيده من القوة والهيبة، ولكسب ود النظام العشائري لابد من ربط التوعية بخصوص تمكين المرأة بزيادة رأس المال الإجتماعي للرجل من خلال الضخ الإعلامي الكبير عن قصص رجال من العشائر يفزون بوصول النساء لمراكز قيادية.

### ثالثاً توجيه الخوف للمجتمعات المحافظة بما يخدم تمكين المرأة :

من خلال دراسة مخرجات جلسات حديث قهاوي والدراسات البحثية التي نفذها السفراء في مناطقهم لاحظنا أن الخوف من الإنفنام الزائد سبب في عدم تقبل المجتمع لوجود المرأة في المراكز القيادية تلقائياً. تكمن المشكلة في أن الخطط والإستراتيجيات غير متوعدة نتيجة لعدم التواصل والمشاركة المكثفة لسيدات المجتمع في وضع أهم بنود الخطط والإستراتيجيات. ولحل هذه المشكلة علينا تشجيع المجتمع على التعاون لفهم مخاوفه وتوجيهها عن طريق التوعية بالفوائد التي سينتفع بها المجتمع، إذا ما تم تطبيق إستراتيجيات وخطط التمكين، بالإضافة إلى إعلام المجتمعات بأن التغيير قادم لا محالة نتيجة للتطور الطبيعي حسب نظريات التغيير الاجتماعي للمجتمعات بما يتناسب مع خصوصية مجتمعاتنا والوصول إلى حلول من رحم المجتمع.

### رابعاً الفهم الخاطي للنصوص الدينية وغياب القدوة :

إن الفهم الخاطي للنصوص الدينية له حصة كبيرة في تقييد المرأة بدورها النمطي وفرض قوانين عليها تصت بند الدين، لذا يتوجب علينا عمل ضخ إعلامي مكثف يُعيد تفسير هذه النصوص بشكلها الصحيح وعدم الخلط بين العادات والتقاليد والنص الديني. النص الديني في المجتمعات المحافظة له سلطة موازية للعادات والتقاليد ، فإذا ما تم إعادة تفسيره بالصورة الصحيحة يؤدي إلى كسر جزء بسيط من الدائرة المغلقة في التفكير والسماح لأفكار جديدة للدخول.

### خامساً عدم إتباع الهرمية في التوعية والتغيير :

إن الأسباب التي تُعيق المرأة من الوصول لمراكز صنع القرار متداخلة جداً بالرغم من وجود أولويات، لذا يتوجب علينا أن لا نتبع الهرمية بالتغيير وأن نقوم بالعمل بشكل متوازي بالتوعية والتغيير لما لذلك من تأثير إيجابي على سيكلوجية الأفراد المتلقين. فالضخ الكبير بأسباب موضوعية ومترنة تُحاكي النظام السائد في المجتمع، يعمل على صدمة فكرية للمتلقي فلا ينشغل بدحض هذه الأطروحات فيتقبلها بشكل أكبر.

### سادساً توحيد الجهود المشتركة بين مؤسسات المجتمع المدني العاملة في تمكين المرأة:

عن طريق عمل منصة موحدة تجمع مؤسسات المجتمع المدني العاملة لتمكين المرأة فيما يخص الفئات المستهدفة.

### سابعاً التعليم :

إن إفتقار المناهج التعليمية لمحتوى يبرز أهمية دور المرأة القيادي في المجتمع والتركيز فقط على الأدوار النمطية للمرأة عوضاً عن فتح آفاق التفكير وبناء دوافع سيكلوجية تعزز من قدرتها على الإختيار، إضافة إلى غياب الأنشطة اللامنهجية التي تُساعد في صقل مهارات المرأة وإكتشاف قدراتها القيادية تعتبر من أهم الأسباب التي تحد من وصولها لمراكز صنع القرار. لذا لا بد من زيادة الأنشطة اللامنهجية المتعلقة بتسليط الضوء على أهمية وجود المرأة في المراكز القيادية وعمل ورشات توعوية داخل المدارس والجامعات.



“

مشروع **ابشري** مشروع مميّز بفكرٍ رائعٍ، يسعى بشكلٍ حقيقيٍ إلى إثبات أهمية دور المرأة في الأردن. وهذا ما أثبتته مشروع **ابشري** في الميدان في كلٍّ من المناطق السبعة المستهدفة.

سيف خليفات - إقليم البتراء

**ابشري**  
ابشري... احنا سنديك



# سفراء مشروع ابشيرة



حلا مزلد السواعير ٢٣ سنة  
الأنوار الوسطى

دبلوم إدارة أعمال، سكرتيرة تنفيذية لدى جمعية تطوير وإعمار وادي الأردن التعاونية. ناشطة في العمل التطوعي، شاركت في العديد من الندوات والمؤتمرات مع مؤسسات مختلفة.



براءة الطحيمر، ٢٣ سنة  
محافظة المفرق

خريجة صحافة وإعلام، إحدى سفراء مشروع **ابشيرة** التابع لمؤسسة دريزين. ضابط إرتباط مع الجمعية الملكية لصماية البيئة البحرية في برنامج المدارس البيئية.



إبراهيم بني خالد، ٢٢ سنة  
محافظة المفرق

متطوع بعدة منظمات ومؤسسات مجتمع محلي، ومنسق محافظة المفرق لشبكة جيل 962. ضابط إرتباط للجان الشبابية في مراكز الأميرة بسمة /المفرق. والتن سفير مشروع **ابشيرة** في محافظة المفرق.



الصالح صدام الصمادي، ٢٧ سنة  
محافظة الطفيلة

تخصّص إقتصاد أعمال. عمل كمدير تنفيذي لمؤسسة ACE، مدرب تنمية بشرية، ومدير لعدة مشاريع (حصّة، UCAN ، STARS) ومتطوع لدى مؤسسة دريزين.



إبتهاال الشماسين، ٢٣ سنة  
إقليم البتراء

متطوعة في عدّة فبادرات، لدى مجموعة من الدورات: منها مهارات إدارية، وظيفية وتواصل. مشاركة في برنامج القيادات النسائية التابع للمعهد الجمهوري الدولي. لدى مشاركات سابقة في ورشات كسب تأييد.



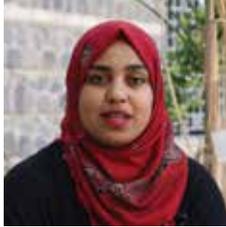
هبة الظهيرات، ٢٤ سنة  
الأنوار الشمالية

تخصّص إذاعة وتلفزيون، عملت معدّة نشرات وتقارير أخبار في إذاعة يرموك إف إم، وفي إذاعة راديو البلد وموقع عمان نت، ومعدّة برامج إذاعية وتلفزيونية ضمن الفرق الطلابية.



ياسمين الرياضة، ٢٤ سنة  
الأنوار الشمالية

مشروع إعلامية، ناشطة إجتماعية ومهتمة في القضايا الشبابية. أسعى لتطوير الذات وتعلّم كل ما ينمي القدرات القيادية للفتاة الأردنية، وتحديدًا الغورانية. أحاول التأثير بمن حولي.



فاطمة الخليفات، ٢٣ سنة  
الأنوار الجنوبية

ناشطة إجتماعية، شاركت بأعمال تطوعية كثيرة منها: مبادرة YPEER، فريق سكتشو كاروهات، في رسم بسمة ومشروع مدرستي، عضو هيئة شباب كلنا الأردن.



طارق باسل الصمادي، ٢١ سنة  
محافظة الطفيلة

ناشط إجتماعي، وأخصائي تربية خاصة، منسق مشروع حصّة، عضو هيئة إدارية في جمعية الجيص. متطوع لدى مؤسسات مجتمع محلي في المحافظة، وشركة ACE.



رندة شحادة مهاوش، ٢٢ سنة  
الأنوار الشمالية

تخصّص تغذية وتصنيع غذائي. لدى الكثير من الأفكار والطموح والأهداف التي قد تعود بالفائدة على المجتمع، لدى القدرة على تعلّم أشياء جديدة وإحداث تغيير في مجتمعي.



راغد احمد الغنميين، ٢٣ سنة  
إقليم البتراء

متطوع في مركز الأميرة بسمة للتنمية / الشوبك ورئيس للجان الشبابية فيه. نائب لرئيس مجلس محافظة معان الشبابي، عضو في لجنة الأمن المجتمعي وقائد للعديد من المبادرات الشبابية.



عيسى أبو زيف الله، ١٩ سنة  
الأنوار الوسطى

ناشط في العمل التطوعي، متطوع في مركز الأميره بسمة/ اللجان الشبابية، متطوع مع اليونيسف ومع المركز الاستشاري للشباب، ومراسل لإذاعة فرم الناس.



شفاء العجرمي، ٢٥ سنة  
الأغوار الوسطى

مساعدة إدارية ومنسقة برامج في جمعية تطوير وإعمار وادي الأردن. متطوعة مع مؤسسة أكشن إيد، عضو في اللجان الشبابية والمجتمعية.



سالي القدومي، ٢٣ سنة  
محافظة العقبة

مدرّبة تنمية بشرية، ممثلة لجان شبابية لمحافظة العقبة. ناشطة إجتماعية مع مؤسسات عديدة، ومتطوعة في إذاعة صوت العقبة.



سوسن العرايمين، ٢٣ سنة  
الأغوار الجنوبية

أحب العمل التطوعي والعمل الجماعي والمشاركة المدنية الفاعلة. بالإضافة إلى إهتماماتي الثقافية، والإطلاع على العادات والتقاليد الغريبة. وكسب المهارات والمعلومات الجديدة.



سماح سالم المرعية، ٢٣ سنة  
محافظة العقبة

بكالوريوس علم حاسوب. مدرّبة متطوعة في مؤسسات مختلفة في القوية، مدرّبة مدربين مع مايكروسوفت. وناشطة إجتماعية.



راية محمد الصيفات، ٢٦ سنة  
محافظة الطفيلة

متطوعة مع أكثر من مؤسسة، دائرة حكومية وجمعية في المحافظة. باحثة ومثقفة صحية بمشروع الصحة الإنجابية. حاصلة على دورات عديدة.



حياة سعد الدببس، ٢٤ سنة  
محافظة المفرق

تخصّص صحافة وإعلام. عملت لدى العديد من مؤسسات الإعلامية ومنظمات المجتمع المدني فيما يتعلق بالنوع الإجتماعي وحقوق الإنسان.



علي بسام العشوش، ٣٤ سنة  
الأغوار الجنوبية

ناشط إجتماعي. رئيس جمعية تفاعل للحقوق والحريات. حاصل على دورات في مجالات مختلفة، ومدرب في مشروع مهاراتي وضابط إرتباط.



سيف الخليفة، ٢٣ سنة  
إقليم البترا

ناشط في مجال صناعة الأفلام القصيرة، كمنسق ومدرب ضمن مهرجان الأفلام القصيرة. رئيس نادي المناظرات في مركز الأميرة بسمة ومدير العلاقات العامة في مركز السيق الثقافي.



مالك المطارنة، ٣٤ سنة  
العقبة

ناشط إجتماعي، عضو في مؤسسات محلية مختلفة، متطوع بالجمعية العلمية الملكية لحماية الطبيعة شارك في دورات تدريبية عديدة في مجالات مختلفة.



# مبادرات سفراء اجتمعي:

## لواء الأغوار الشمالية:

### المبادرة الأولى: شبكة خريجات لواء الأغوار الشمالية

**-المشكلة الرئيسية:** وجود نسبة كبيرة من الخريجات العاطلات عن العمل.

**-الحل:** رفع كفاءة الخريجات من خلال توفير فرص تدريبات مجانية لهم

لتأهيلهن وإعدادهن لسوق العمل والعمل على التشبيك مع مؤسسات المجتمع المدني.

**-مكان تنفيذ المبادرة:** لواء الأغوار الشمالية

**-أعضاء الفريق:** رندة مهاوش، ياسمين حسن، منال، سلام، وعد.

## المبادرة الثانية: وتد

**-المشكلة الرئيسية:** قلة الوعي لدى السيدات في منطقة المشارع في معرفة أبرز حقوقها وإمكانية

مشاركتها في الفعاليات الإجتماعية.

**-الحل:** خيمة نسائية يتم فيها تثقيف وتوعية النساء، تمكينهن ودعمهن سياسياً، إقتصادياً،

إجتماعياً وثقافياً.

**-مكان تنفيذ المبادرة:** الأغوار الشمالية – المشارع.

**-أعضاء الفريق:** ياسمين حسن، رندة مهاوش، هبة ظهيرات، سلام، هديل، مرام، منذر.

## المبادرة الثالثة: من حقك تعرفي

**-المشكلة الرئيسية:** قلة وعي النساء في لواء الأغوار الشمالية بحقوقهن التي نص عليها الدستور

الأردني.

**-الحل:** تعريف السيدات بحقوقهن التي ضمنها لهن الدستور من خلال زيارات ميدانية لهؤلاء

السيدات وتحديد احتياجاتهن ومن ثم عقد جلسات حديث نسائي ليتم من خلالها مناقشة الحقوق.

**-مكان تنفيذ المبادرة:** الشونة الشمالية (حي المعلقة، حي إسكان معاذ بن جبل) و العدسية.

**-أعضاء الفريق:** هبة ظهيرات، هيا الظهيرات، تسنيم الدلكي، إيلاف هنداوي.

## لواء الأغوار الوسطى:

### المبادرة الأولى: لتتجزأ بأمان

**-المشكلة الرئيسية:** التثقل والمواصلات التي تعيق وصول السيدات إلى مؤسسات المجتمع المحلي التي تقدم خدمات لتمكين السيدات.

**-الحل:** عمل تطبيق على الهواتف الذكية، يسهل توفير وسيلة تنقل آمنة، سهلة وسريعة للسيدات لتسهيل وصولهن إلى المؤسسات التي تبني قدراتهن وتساعدهن للوصول إلى مراكز صنع القرار.

**-مكان تنفيذ المبادرة:** الشونة الجنوبية.

**-أعضاء الفريق:** حلا العجارمة، عيسى أبو ضيف الله، شفاء العجرمي.

### المبادرة الثانية: بؤابة الفرص

**-المشكلة الرئيسية:** عدم مقدرة معظم الفتيات في اللواء على الإلتحاق بالمؤسسات التي تبني قدراتهن لعدة أسباب منها بُعد هذه المؤسسات عن المنطقة، بالإضافة إلى قلة المواصلات والوضع الإقتصادي لهن وعدم معرفتهن بالمؤسسات المحلية المتوفرة في اللواء والتي تقدم خدمات مشابهة.

**-الحل:** عمل تطبيق على الهواتف الذكية يكون حلقة وصل بين مؤسسات المجتمع المحلي التي تقدم خدمات في مجال بناء القدرات وبين هؤلاء الفتيات بحيث يتم ربط المؤسسات وتوضيح قائمة الخدمات التي تتوفر فيها على هذا التطبيق ليسهل على الفتيات الإلتحاق بالبرامج التي تناسبها بأسهل الطرق وأقل التكاليف.

**-مكان تنفيذ المبادرة:** الشونة الجنوبية.

**-أعضاء الفريق:** عيسى ابو ضيف الله، حلا السواعير، معاذ الهلول، محمد حلق.

### المبادرة الثالثة: القائد الصغير

**-المشكلة الرئيسية:** إفتقار المناهج الدراسية لمحتوى يُبرز دور المرأة القيادي في المجتمع، وعدم معرفة الطلبة لأهمية هذا الدور. فتكون هذه المعرفة مقتصرة على من تتوفر له الفرصة للإلتحاق بالجامعات وإندماجهم في محافل مختلفة.

**-الحل:** إختيار عدة مدارس من مناطق مختلفة تابعة للواء وإعطاء الطلبة في هذه المدارس الفرصة لخوض تجربة القيام ببعض الأدوار القيادية داخل المدرسة وتعريفهم بأهمية هذا الدور مستقبلاً.

**-مكان تنفيذ المبادرة:** الشونة الجنوبية، الكفرين، الروضة، الجوفة.

**-أعضاء الفريق:** شفاء العجرمي، حلا السواعير، خليل نصر الله، ضرار محيسن.

“

فكرة مشروع **ابشري** جديدة على مجتمعي، وإستهدافه لمنطقتي كان تحدّي على جميع الأصعدة سواء كثقافة مجتمعيّة أو تقبّل لفكرة المشروع. أتمنّى أن تستهدف أية مشاريع مستقبلية مناطق الجنوب وبالأخص إقليم البترااء لبُعدّها وكونها منطقة مهمّشه في إطار تنمية الموارد البشريّة كمشروع **ابشري**، إدارة المشروع كانت رائعة، والتدريب كان مُلم وغني بالمواد التدريبيّة التي ساهمت في بناء قدراتنا كشباب. كناشطة إجتماعيّة في إقليم البترااء، خضت تجارب واقعيّة سواء أثناء البحث أو خلال إدارة جلسات حديث قهاوي التي أثّرت المخزون المعرفي لدي، ودعمت مهاراتنا وأعطتنا المساحة للتعرّف على صنّاع قرار وتكوين قاعدة علاقات واسعة تضم فئات مختلفة من المجتمع. بالإضافة إلى إكتسابي لمهارات جمع المعلومات لإعداد الدراسة البحثيّة."

إبتهاال الشماسين – إقليم البترااء

**ابشري**  
ابشري... احنا سندك



“

مشروع بشري يهدف إلى تمكين المرأة من أجل الوصول إلى مراكز صنع القرار، وهذا العنوان بحد ذاته رائع. حيث أنّ المشروع يُتيح الفرصة للنساء في المناطق الأقل حظًا وجيوب الفقر. المشروع لمس المشاكل التي تُعاني منها الأغوار الجنوبيّة. كما أنه فتح المجال أمام الشباب وصنّاع القرار لمعرفة أهميّة وجود المرأة في المجتمع، والعمل على الحد من المشاكل التي تمنع المرأة من الوصول للمراكز القيادية، وبذل الجهد لإعطاء المرأة لو حق واحد من حقوقها. فإستمراريّة المشروع سوف تكون لها بصمة كبيرة في تغيير نظرة المجتمع الذكوريّة للمناصب التي يمكن أن تتولّاها المرأة في مجتمعنا كمناصب عمليّة وعلميّة. ونحن كشباب نعمل يد بيد لوصول النساء للمناصب التي تستحقها.”

ابشري  
ابشري... احنا سنندك



# مبادرات سفراء بشريين



## محافظة الطفيلة:

### المبادرة الأولى: أنتي تستطيعي

**-المشكلة الرئيسية:** النساء في محافظة الطفيلة لم تُمنحن الفرصة لقيادة المؤسسات الحكومية أو الخاصة في المحافظة.

**-الحل:** إعطاء السيدات فرصة تسلّم مراكز صنع القرار لمدة خمسة أيام في المحافظة ونتيح الفرصة لهنّ وللمجتمع رؤية القدرات والطاقات التي لديهنّ.

**-مكان تنفيذ المبادرة:** الطفيلة - القصبة

**-أعضاء الفريق:** الصالح صدام الصمادي، ابراهيم العوران، صهيب العوران.

### المبادرة الثانية: تحليلة

**-المشكلة الرئيسية:** وقوف المرأة عائق بوجه المرأة (غيره) لعدم إيمانهنّ بقدراتهنّ وقدرات زميلاتهن في المحافظة.

**-الحل:** تحالف نسائي مكوّن من ٢٥ سيدة يهدف إلى تمكين السيدات معرفياً وفكرياً في شتى المجالات سياسياً وإقتصادياً واجتماعياً وصحياً من قبل سيدات ذو إختصاص في هذه المجالات لإعطاء السيدات فرصة للتعرف على قدرات بعضهنّ البعض وتبادل الخبرات لتشكيل قاعدة نسوية عريضة تستطيع تمثيل نفسها مستقبلاً لتشكّل مستقبلاً نواة لنادي نسائي يقدم الدعم الفكري والمعرفي والثقافي ينتج قيادات بشكل دوري.

**-مكان تنفيذ المبادرة:** الطفيلة - القصبة

**-أعضاء الفريق:** طارق الصمادي، صهيب العوران، رنا الهواملة.

### المبادرة الثالثة: شاركينا

**-المشكلة الرئيسية:** عدم إبراز إنجازات وتجارب السيدات الناجحات في المحافظة للمجتمع المحلي بالرغم من التحديات التي واجهتهن للوصول للمراكز التي وصلن إليها.

**-الحل:** عمل رسائل مصوّرة لسيدات قيادات ناجحات في المنطقة وبنّها عبر مواقع التواصل الإجتماعي الأكثر رواجاً في المنطقة لتعريف المجتمع بهذه النماذج وتسليط الضوء على الدور الهام الذي تقوم به، إضافة إلى توضيح التلية التي إستخدمتها للتغلب على التحديات التي واجهتهنّ في بداية طريقهنّ.

**-مكان تنفيذ المبادرة:** الطفيلة بمختلف الألوية.

**-أعضاء الفريق:** رايا حنيفات، حذيفة القرارة، ألاء القطاطشة.

## إقليم البتراء:

### المبادرة الأولى: أنت قدما

**-المشكلة الرئيسية:** عدم وجود دعم مجتمعي للمرأة بالرغم من أنها قادرة على الوصول لمراكز صنع القرار.

**-الحل:** إعداد فيديوهات توعوية مصوّرة قصيرة تركّز على التحديات التي تواجه المرأة في وصولها لمراكز صنع القرار ومناقشتها مع المجتمع المحلي للخروج بحلول تحد من هذه التحديات.

**-مكان تنفيذ المبادرة:** إقليم البتراء - مناطق مختلفة

**-أعضاء الفريق:** إبتهاال الشماسين، راغد الغنميين، سيف الخليفات

### المبادرة الثانية: يلا نعبّر يلا نرسم

**-المشكلة الرئيسية:** قلّة وعي المجتمع في لواء البتراء بقدرات وإمكانيات المرأة وتحديداً في المجال الإقتصادي علماً أنها قديماً كانت لها دور أساسي في المجال الإقتصادي.

**-الحل:** رسم جداريات في الأماكن العامة توضح إنجازات

المرأة في المجال الإقتصادي قديماً لتحفيز المجتمع لدعم المرأة في الإقليم وإعادة تفعيل دورها في مجالات عديدة وليس فقط في المجال الإقتصادي وإطلاق هاش تاغ على الفيس بوك.

**-مكان تنفيذ المبادرة:** إقليم البتراء - وادي موسى - الطيبة

**-أعضاء الفريق:** سيف الخليفات، محمد الحميدي، سارة خليفات، عبدالله خليفات، أحمد باسم، محمد الخليفة، بركات الخليفات.

### المبادرة الثالثة: إزرع فكراً واحصد فعلاً

**-المشكلة الرئيسية:** عدم وجود مناهج تعليمية تركّز على أهمية وجود المرأة في المراكز القيادية.

**-الحل:** تطبيق أنشطة لامنهجية وتفاعلية داخل المدارس تتضمّن سكتشات مسرحية، وألعاب، لتحفيز الفكرة عند طلبة المدارس ليدركوا أهمية دور المرأة في المراكز القيادية .

**-مكان تنفيذ المبادرة:** لواء البتراء - الشوبك

**-أعضاء الفريق:** راغد الغنميين، مأمون الهباهبة، محمد الهباهبة، علي الطورة.

## محافظة العقبة:

### المبادرة الأولى: من يعلق الجرس

**-المشكلة الرئيسية:** إنخفاض نسبة مشاركة المرأة في السلك العسكري وذلك بسبب نظرة المجتمع من وجود المرأة في هذا المجال.

**-الحل:** التشبيك مع الشرطة المجتمعية لإيجاد آلية لتشجيع المجتمع لدعم المرأة للإنضمام للسلك العسكري من خلال القيام بحملات توعوية.

**-مكان تنفيذ المبادرة:** العقبة - لواء القويرة - الديسه - رحمه.

**-أعضاء الفريق:** سماح المراعية، فراس نزال، مرام ابو صفية



# مبادرات سفراء بشري:



## المبادرة الثانية: أنا مش هيك

**المشكلة الرئيسية:** وجود نسبة كبيرة من الألفاظ والعبارات التي تؤثر سلباً على المرأة وتقلل من ثقتها بنفسها من قبل الرجال مما يؤدي إلى إنعزالها وعدم تجربتها للترشح لمناصب قيادية.

**الحل:** تسليط الضوء على هذه الألفاظ والعبارات عن طريق نشرها بطريقة إبداعية من خلال عمل تسجيلات وبثها عبر الإذاعة، وعمل سكتشات مسرحية في الجامعات والمراكز المجتمعية، وطباعة منشورات تبين مدى خطورتها على المرأة.

**مكان تنفيذ المبادرة:** العقبة – القصبة.

**أعضاء الفريق:** سالي القدومي، مالك مطارنة، لنا العوادة، إيناس المجالي، لبنى المعاينة، رؤى الخمايسة، مروى القرامسة، مجد الكساسبة، إيثار السنجلوي.

## محافظة المفرق:

### المبادرة الأولى: طموحنا

**المشكلة الرئيسية:** يوجد عدد كبير من النساء القياديات في المنطقة ولكن لا تتوفر المساحة الرقمية التي تتيح لهنّ إيصال صوتهنّ إلى صنّاع القرار ووصولهنّ لمراكز صنع القرار.

**الحل:** عمل منصّة رقمية تتيح للنساء التعرّف على الأنظمة والقوانين وعلى الآليات والإجراءات القانونية التي تؤهلهنّ للوصول إلى مراكز صنع القرار لتشكّل هذه المنصّة مستقبلاً وسيلة ضغط تساعدنّ لتقلّد مناصب قيادية.

**مكان تنفيذ المبادرة:** البادية الشمالية الغربية -الخالدية /البادية الشمالية الشرقية -روضة الأميرة/بسمة/القصبة -ارحاب

**أعضاء الفريق:** إبراهيم الخالدي، أحمد العيسى، زيد الصبيحات، دعاء الموالي.

## المبادرة الثانية: إحنا معك

**المشكلة الرئيسية:** عدم فاعلية دور المرأة في مراكز صنع القرار وإقتصار وجودها بالمشاركة الشكلية.

**الحل:** تشكيل تجمع نسوي يهدف إلى تمكين النساء وتفعيل دورهم في مراكز صنع القرار، بحيث يكون نقطة تجمع للنساء القياديات ليشكّل مستقبلاً جماعة ضغط لزيادة نسبة وجود المرأة وتفعيل دورها في المراكز وما تتخذه من قرارات.

**مكان تنفيذ المبادرة:** المفرق - القصبة

**أعضاء الفريق:** حياة الدبيس، أيمن شعبان، جمانة المساعيد، عماد الزين، أحمد حراشنة، أميمة الصبيحات، لارا المومني.

## المبادرة الثالثة: سنبله

**المشكلة الرئيسية:** عدم وجود مناهج تعليمية وبرامج لافهجية تساهم في صقل شخصية الطلاب والطالبات ليتمكنوا من الوصول إلى المراكز القيادية، بالإضافة إلى عدم إيضاح ونشر أهمية وجود المرأة في مراكز صنع القرار وما يعكسه وجودها من وجود بيئة خصبة للزّقي والتقدم.

**الحل:** عمل شراكة ما بين صنّاع القرار في المحافظة والمراكز الشبابية مع بعض المدارس لتبادل الخبرات بين صنّاع القرار وطلاب المدرسة لصقل شخصيات الطلاب وإعدادهم ليصبحوا قادة.

**مكان تنفيذ المبادرة:** محافظة المفرق-قضاء رحاب-لواء البادية الشمالية -البادية الشمالية الغربية.

**أعضاء الفريق:** براءة الطحيمر، هديل هاني الزيتاوي، أيمن مفلح الحراشنة، إسلام عادل، عبدالعزيز حمدان، إنتظار علي الشرعة، محمد سامي جرار.

## لواء الأغوار الجنوبية:

### المبادرة الأولى: أنتي في الدستور

**المشكلة الرئيسية:** جهل معظم سيدات لواء الأغوار الجنوبية بالأنظمة والقوانين والتشريعات التي تخدم مصالحهنّ.

**الحل:** إنشاء نادي نسوي بالتعاون مع إحدى الجمعيات في لواء الأغوار الجنوبية مكون من 15 سيدة سيتم تدريبهم من قبل أشخاص متخصصين في الدستور لتقمن السيدات بدورهنّ بنقل هذه المعرفة لباقي السيدات.

**مكان تنفيذ المبادرة:** غور الصافي

**أعضاء الفريق:** علي العشوش، بلال الدغيمات، عبد الجواد العشيبيات، ذواتا الخليفات، لبنى الشعار، بسمة العجالين.

## المبادرة الثانية: إبداعي ضمان مستقبلي

**المشكلة الرئيسية:** وجود نسبة عالية من سيدات لواء الأغوار الجنوبية ممن يمتهنن الصرف اليدوية إلا أنه لا يوجد أي دعم أو تسويق لهذه المنتجات.

**الحل:** التسويق الإلكتروني مع إقامة بازار لدعم مشاريعهنّ الصغيرة وزيادة مبيعاتهنّ.

**مكان تنفيذ المبادرة:** غور الصافي – متحف الكهف السياحي

**أعضاء الفريق:** سوسن العرامين، جعفر الشعار، عرابي محمد الهويمل، تأييد الزهران، عودة الخطبا.

## المبادرة الثالثة: أنا أطور

**المشكلة الرئيسية:** إفتقار المرأة لأسلوب الحوار المبني على العقلانية والمعرفة وخوفها من التعبير عن رأيها بشفافية.

**الحل:** تمكين السيدات وبناء قدراتهنّ من خلال إشراكهنّ في الجلسات الحوارية التي تهتم بقضايا المرأة في اللواء.

**مكان تنفيذ المبادرة:** غور الصافي

**أعضاء الفريق:** فاطمة الخليفات، ميساء العشوش،

### الباحثين الميدانيين:

ياسمين حسن، رندة مهاوش، هبة زهيرات، حياة الدبيس، براءة الطحيمر، إبراهيم الخالدي، حلا السواعير، شفاء العجرمي، عيسى أبو ضيف الله، سوسن العرامين، فاطمة الخليفات، علي العشوش، الصالح صدام الصمادي، طارق باسل الصمادي، راية الحنيفات، سيف الخليفات، إتهال الشماسين، راغد الغنميّين، سماح المراعية، سالي القدومي، مالك المطارنة.

### شكر وتقدير لـ:

زياد المساعيد على الجهود التي بذلها لمساعدة السفراء في جمع البيانات.

### فريق الإشراف:

قسم الإنتاج الإعلامي – مؤسسة دربزين للتنمية البشرية.

### فريق مشروع **ابشيري** :

مديرة المشروع – سمر طبلت، منسقة المشروع – روان إستيتية  
منسق الإنتاج الإعلامي – محمد الرياشي.

### تحليل البيانات:

بيان أحمد حامد أبو عوض

### تصميم:

إيليا البيك

### التفريغ النصي:

هبة علي

**تم طباعة هذا الكتيب بالشراكة مع مؤسسة هيفوس وبدعم من وزارة الخارجية**



# بكم يجرى الحلم لمستقره

