



מיטל רוטנברג | 2020 | נוף ופרחים | אקריליק על נייר | 25X18 ס"מ

מגדר | כתב עת אקדמי רב תחומי למגדר ופמיניזם

גיליון שמיני | 2021

---

**אבתסאם ברכאת**

משכילות ומחוללות שינוי: איזון בית-עבודה בקרב נשים דרוזיות

פרופסיונליות בישראל

## תקציר

המאמר מתאר את המשמעויות שנשים דרוזיות משכילות נותנות לתעסוקה בלתי-מסורתית (הנדסה, רפואה ומשפטים) שלהן, ובפרט לאופן שבו תעסוקה זו מעצבת את חלוקת התפקידים במשפחה שלהן הגרעינית. הטענה המרכזית של המאמר היא שנשים דרוזיות, העובדות במקצועות פרופסיונאליים הנחשבים בלתי מסורתיים לנשים - אך גם יוקרתיים, לרוב מצליחות לחולל שינוי בתפיסות ובפרקטיקות הנוגעות לחלוקת התפקידים המגדרית. הנרטיבים של הנשים חושפים שנשים דרוזיות שמועסקות בתפקידים לא מסורתיים ובעלי יוקרה מעורבות בשלושה דפוסים מגדריים. הדפוסים הראשון והשני (כ- 65% ממשתתפות המחקר) מצביעים על השינויים שנשים אלה מחוללות במשפחה, שמתבטאים בחלוקת תפקידים שוויונית יותר מבחינה מגדרית, ואף בהיפוך התפקידים המגדריים בבית. הדפוס השלישי (כ- 35% ממשתתפות המחקר), לעומת זאת, משתקף בנטייה של נשים לוותר על הזדמנויות תעסוקתיות לטובת המשפחה שלהן, והוא מבטא את הקשיים שלהן לשנות נורמות ותפיסות מסורתיות בנוגע לחלוקת התפקידים במשפחה.

כאמור, מהמחקר עולה שהבחירה של נשים דרוזיות ללמוד הנדסה, רפואה, משפטים וכדומה הולכת וזוכה להכרה ולהערכה בחברה ובקרב אנשי הדת הדרוזית, ולרוב היא מחוללת שינוי תפיסתי, הן לגבי תעסוקת נשים והן לגבי חלוקת התפקידים המגדרית במרחב הפרטי.

**אבתסאם ברכאת:** חוקרת פמיניסטית ומרצה במכללה האקדמית צפת ובתוכנית ללימודי מגדר באוניברסיטת בר-אילן. ובנוסף היא פוסט דוקטורנטית במחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה האוניברסיטה העברית בירושלים. כתבה את עבודת הדוקטורט שלה בתוכנית ללימודי מגדר באוניברסיטת בר-אילן בנושא "אסטרטגיות ופרקטיקות פעולה של נשים דרוזיות כנגד יחסי כוח מרובים". כחוקרת סוציולוגית מגדרית, השאלות המרכזיות בהן היא עוסקת בוחנות את אסטרטגיות הפעולה השונים הפועלים ומעצבים את יחסי הכוח באופן דינאמי, בחברות פטריארכליות שמרניות. הסוגיות בהן היא דנה נוגעות בהצטלבות ופירוק יחסי הכוח במרחב הפרטי והציבורי, צורות של דיכוי והתנגדות, מגדר ודת, אסטרטגיות הפעולה ויחסים מגדריים. אבתסאם פרסמה מאמרים בכתבי עת שונים: מגמות, המזרח החדש, Journal of Research in Gender Studies, Gender Issues, ועוד מאמר בשפה הערבית שפורסם כפרק בספר "The Crisis Reality of Arab Society in Israel: The Druze as a Case Study" בעריכת יוסרי ח'זראן.

**מילות מפתח:** נשים דרוזיות, עבודה פרופסיונלית, דפוס חלוקת תפקידים, מרחב פרטי, שינוי

## מבוא

אין ספק שהחיים השתנו... בתקופת ההורים שלי, אמא שלי הייתה עקרת בית עם full time job... אמא הייתה האחראית על משק הבית ואבא לא עזר לה בכלום, אבא לא היה שותף בבית. החיים שלי שונים. אני לא יכולה להיות כמו אמא שלי. אני לא נמצאת בבית, אני יוצאת למשמרת של 26 שעות והילדים שלי בבית, בן הזוג שלי נכנס במקומי לבית באופן אוטומטי הוא צריך לקחת שותפות מלאה (עביר, בת 32, מתמחה ברפואת ילדים, נשואה ואמא לשני ילדים).

עביר היא אחת הנשים שעל החוויות שלהן מבוסס מאמר זה - נשים דרוזיות שמועסקות בעיסוקים פרופסיונליים בלתי מסורתיים בקרב נשים בכלל ונשים דרוזיות בפרט, ואשר כרוכים בשעות עבודה ארוכות מחוץ לבית. במשפחת המוצא של עביר חלוקת התפקידים המגדרית הייתה מסורתית. אמה התרכזת בטיפול בבית ובילדים ואביה היה המפרנס היחיד במשפחה. עביר, לעומת זאת, מדגישה שהמחויבות המקצועית שלה מחייבת שינוי בחלוקת התפקידים בבית - היא צריכה לצמצם את המטלות שקשורות במרחב הביתי-פרטי, ואילו בן-הזוג שלה (שגם לו עבודה תובענית כמהנדס וכמנכ"ל) נדרש להיות מעורב בעבודות הטיפול בבית ובילדים, במיוחד בשעות הרבות שבהן עביר עובדת מחוץ לבית.

עיסוק בלתי מסורתי לנשים מוגדר כתחום עיסוק שבו למעלה מ-75% מהמועסקים הם גברים (Hansen, 2016). זאת בניגוד לעיסוקים שמאוכלסים ברוב נשי ושנחשבים לנשיים-מסורתיים, למשל: סיעוד, מזכירות והוראה. עיסוקים בלתי מסורתיים לנשים מאופיינים לא רק ברוב גברי של מועסקים בתחום, אלא גם בהבניה החברתית שלהם כעיסוקים גבריים. כך למשל, מקצוע ההנדסה מזוהה עם תכונות שנתפסות כגבריות, בהן: תחרותיות, רציונליות, אובייקטיביות, ומומחיות טכנולוגית, ואשר מגבילות את האפשרויות של נשים להשתלב ולהתקדם בו, בהשוואה לעמיתיהן הגברים (Mahajan and Golahit, 2017; Myers, 2010). גם מקצוע הרפואה מאופיין

בתפיסות ארגוניות ובכללי התנהלות, הנאמנים לתפיסה ההיסטורית שלו כגברי, ומקשים על נשים להשתלב בו באופן שווה, במיוחד בתחומי התמחות שנתפסים כיוקרתיים, כמו כירורגיה, ובתפקידי ניהול בכירים (כרמי, 2015). בנוסף לכל אלה, נשים ערביות במזרח התיכון מתמודדות עם התנגדות מצד המשפחה לכך שישהו שעות ארוכות מחוץ לבית, במיוחד בסביבת עבודה גברית, התנגדות המגבירה את הקשיים שלהן להשתלב בתחומי עיסוק בלתי מסורתיים (UNESCO, 2017).

המחקר הנוכחי בוחן את המשמעויות שנשים דרוזיות בישראל נותנות לתעסוקה לא-מסורתית שלהן, ובמיוחד לאופן שבו היא מעצבת את חלוקת התפקידים במשפחה הגרעינית שלהן. טענתי המרכזית היא, שנשים דרוזיות העובדות במקצועות פרופסיונאליים הנחשבים לבלתי מסורתיים לנשים, אך גם ליוקרתיים באופן כללי, לרוב מצליחות לחולל שינוי בתפיסות שנוגעות לחלוקת התפקידים המגדרית, וממוקמות בצומת דרכים היסטורי ומשמעותי בכל הקשור בהשכלה ובתעסוקה של נשים בחברות שנחשבות לשמרניות.

כפי שאראה במאמר, הנשים הדרוזיות המשכילות שמועסקות בתפקידים לא מסורתיים מעורבות בשלושה דפוסים מגדריים מרכזיים. הדפוסים הראשון והשני מצביעים על השינויים שנשים אלה מחוללות במשפחה, שמתבטאים בחלוקת תפקידים שוויונית יותר מבחינה מגדרית, ואף בהיפוך של התפקידים המגדריים בבית. והדפוס השלישי, לעומת זאת, משתקף בנטייה של נשים אלה לוותר על הזדמנויות תעסוקתיות לטובת המשפחה שלהן, והוא מבטא את הקשיים שלהן לשנות נורמות ותפיסות תרבותיות בנוגע לחלוקת התפקידים במשפחה.

מאמר זה מורכב מכמה חלקים, תיאורטיים ואמפיריים. ראשית, אציג את האתגרים שעומדים בפני נשים משכילות פרופסיונליות בעולם, ובמיוחד במזרח התיכון, ובפרט בסוגיית הקונפליקט עבודה-משפחה/בית. בהמשך אסקור מאפיינים רלוונטיים של החברה הדרוזית בישראל, ובמיוחד את השינויים שהתחוללו בעשורים האחרונים בהשכלה של הנשים הדרוזיות. לבסוף, אתמקד בנרטיבים של נשים דרוזיות

פרופסיונליות בישראל, ואציג את הפרקטיקות שהן מפעילות במרחב הפרטי-ביתי כדי להתקדם בעולם העבודה.

## רקע תיאורטי

### נשים (ונשים ערביות) בשוק העבודה: הזדמנויות וחסמים

הספרות המחקרית שעוסקת בקשיים של נשים בעולם העבודה מדגישה את הקונפליקט עבודה-משפחה (או עבודה-בית) כמרכיב דומיננטי בחוויות של נשים, ובעיקר אימהות, שעובדות בשכר. הטענה המרכזית שמוצגת בהקשר הזה היא שנשים אמנם השתלבו בממדים מרשימים בשוק העבודה, כולל בתפקידים בכירים, אך התפתחות זו לא לוותה בהתאמות ובשינויים בממדים דומים בחלוקת התפקידים המגדרית במרחב הביתי-משפחתי (Bianchi) (Sayer et al., 2009; Milkie, 2010). כתוצאה מכך, נשים תופסות את עבודת הבית כ"משמרת שנייה" שמוטלת בעיקר או רק עליהן והן חוות התנגשות מתמדת בין התפקידים הביתיים לתפקידים התעסוקתיים שלהן (Hochschild and Machung, 1989). עוד נטען בהקשר הזה, שקיימים שלושה טיפוסים של אידיאולוגיות מגדריות ביחסים הזוגיים: מסורתיים, מעבריים ושוויוניים, שכל אחד מהם מבטא מערך של ציפיות, תחושות וכללים שנוגעים לעבודה בבית ולעבודה מחוץ לבית. ככל שהאידיאולוגיה ביחסים הזוגיים מסורתית יותר, כך נשים שמגלות מחויבות לעבודה בשכר מסתכנות בהפרה של מאזן הכוחות במשפחה, בפגיעה באיכות היחסים הזוגיים ואף בגירושין. נראה, אפוא, שבכל הקשור לחלוקת התפקידים במשפחה, המהפכה המגדרית מושהית ורחוקה מלהתממש כל עוד נשים אחראיות, כמעט באופן בלעדי, על עבודות הטיפול בילדים ובבית (שם).

חשוב לציין כאן, שעצם התפיסה שנשים חוות קונפליקט – ומצופה מנשים ולא מהגברים להתמודד עם הצורך לאזן בין בית לקרירה - היא עצמה פועלת כמנגנון הדרת נשים מהמרחב הציבורי. היס (Hays, 1998) מגדירה זאת כמשטר ביות, המסמן את הספירה הפרטית כספירה שבה נשים אחראיות לדאוג לבני המשפחה על פי מיתוס האימהות האינטנסיבית, המחייב את התמסרותה של האם לצורכי ילדיה. התמסרות זו כוללת השקעה של: זמן, מאמץ ומשאבים רגשיים שבעיטה אימהות פעילה אינה יכולה לעלות בקנה אחד עם צרכיו של שוק העבודה בשכר. ובו זמנית, משטר הביות משמר את תפקידם המסורתי של הגברים כמפרנסים שאינם מטפלים בילדיהם (הקר ופרנקל, 2005). כתוצאה מכך נשים מודרות מתפקידים בכירים וגם מסתמן פער בשכר בין המינים, כך למשל, בשנת 2018 השכר הממוצע החודשי של האישה בישראל עומד על 68.4% משכר הגבר (דגן-בוזגלו וחסון, 2021). ובכן אי השוויון

המגדרי מושרש במבנים ובתהליכים, בפרקטיקות של שוק העבודה ומקום העבודה (יזרעאלי, 1999).

בנוסף, הקשרים תרבותיים, כלכליים ואידיאולוגיים משפיעים במידה ניכרת על חוויות השילוב בין עבודה למשפחה בקרב נשים. בחברות שמאופיינות באידיאולוגיה מגדרית מסורתית חזקה (למשל החברה ההיספנית, בהשוואה לחברה האנגלו-אמריקנית, בארצות-הברית) גוברים הקשיים של נשים ואימהות להשתלב בשוק העבודה, והן נוטות שלא להתמיד בתעסוקה בשכר בשל מחויבותן למשפחה (Roehling et al., 2005). יחד עם זאת, ההשכלה של נשים בחברות שמרניות מאיצה את ההשתלבות שלהן בשוק העבודה (איילון ואחרים, 2018; Steiber, et al., 2016; Abu-Rabia-Qedeer, 2017), מצמצמת את אי-השוויון בחלוקת התפקידים המגדרית (Steiber, et al., 2016; Shah & Khurshid, 2019), ומקנה לנשים כוח להתמקח על מעמדן במרחב הפרטי ובמרחב הציבורי כאחד (Barakat, et al., 2018). במלים אחרות, להשכלה של נשים בחברות שמרניות יש פוטנציאל גבוה לחולל שינויים בתפיסות שנוגעות לתפקיד האישה ולמעמדה המשפחתי, החברתי והכלכלי (Crompton & Care, 2005; Herzog, 2009).

לחברות שונות דפוסים מגוונים בנוגע להשכלה ולתעסוקה של נשים. דפוסים אלה מובנים בהתאם להקשרים תרבותיים, חברתיים, כלכליים (Steiber, et al., 2016), לאומיים ואתניים (איילון ואחרים, 2018; Niven, et al., 2013; Abu-Rabia-Queder, 2017), שמכתיבים, בין השאר, את מארג היחסים בין העבודה לבית (Bianchi & Milkie, 2010). כך למשל, ברוב מדינות המזרח-התיכון שיעור הנשים המשכילות גבוה יחסית לגברים, ולמרות זאת גברים משתתפים יותר מנשים בשוק העבודה, ובמיוחד במדרגים הגבוהים שלו (Kemp and Zhao, 2015), כך ששיעור הנשים בתפקידים בכירים נמוך ועומד על 14.8% בתוניסיה, על 12.8% במרוקו, על 9.7% במצרים, על 5.1% בירדן ועל 4.9% באלג'יריה (ILO, 2015). ההסבר לכך נעוץ בהתייחסות החברתית השלילית לתעסוקת נשים, בשל התפיסה שהיא פוגעת בתפקידים העיקריים של נשים, כרעיות וכאימהות (Tlaiss & Dirani, 2015). על אף זאת לא ניתן להתעלם מהשינוי המתרחש במשטרים מהפכניים (כדוגמת תוניסיה, מצרים ומרוקו), שיישמו שינויים חברתיים רדיקליים, שפתחו הזדמנויות חדשות לנשים. לעומת ערב סעודית, תימן וירדן הסדרים החברתיים המסורתי לא עברו שינויים רדיקלים ואף לרוב האביב הערבי פסח מעליהם (Youval & Vered, 2018).

ההשתלבות של נשים בשוק העבודה וחלוקת העבודה המגדרית מושפעות במידה מסוימת גם מהתפיסות הדתיות ששולטות בחברה (Vukovn et. al., 2007). ברוב מדינות המזרח-התיכון אין הפרדה בין דת למדינה, ודת האסלאם משפיעה בצורה ניכרת על המבנה התרבותי במדינה, ובתוך זה גם על שוק העבודה (Rice, 1999). למעשה, ההיבטים המגדריים

של דיני העבודה במדינות האסלאמיות נשענים על הקוראן, החדית' והמנהגים (urf- custom), ושוק העבודה שלהן מאורגן לפי התפיסה הדתית השלטת ותומך בפרקטיקות עבודה ממוגדרות, בהן: העברה של מסים והטבות תעסוקתיות לחשבונות של גברים בלבד והתניית שירותי בנקאות לנשים בכך שהחשבון ינוהל על ידי הבעל או קרוב משפחה אחר ( El-Azhary, 1996; Kandoyti, 2003). גם במדינות המפרץ הפרסי, שתומכות בהפרדה מגדרית במערכת החינוך ובשוק העבודה, נשים סובלות מאפשרויות תעסוקתיות מוגבלות ( Moghadam, 2008; Metcalfe, 2005), והן מועסקות בעיקר בתפקידים מגדריים מסורתיים, כמו חינוך, בריאות ורווחה. בחלק מהמדינות המזרח-תיכוניות נשים אף מודרות במפורש מעבודות פרופסיונליות כמו ארכיטקטורה, רפואה, והנדסה (Bahry and Marr, 2005).

מחקרים טענו שמדינות מזרח-תיכוניות דאגו לעצב את המגזר הציבורי בהתאם לכללים הפטריארכליים התרבותיים והחברתיים, לפיהם הגבר הוא המפרנס הראשי והאישה היא האחראית על הטיפול בילדים ובבית הן מבחינת זמן, מאמץ ומשאבים רגשיים ( Sayre, 2015; Al Gharaibeh, 2011; Common, 2013; and Hendy, 2013). בכך מעודדות מדינות אלה נשים ללמוד מקצועות שנתפסים כמתאימים לנשים, כמו הוראה, שירותי רווחה ובריאות ( Al Assaad, 2014; Metcalfe, 2008; Omair, 2015; Rishani et al., 2015; Kemp and Zhao, 2015; Gharaibeh, 2015), ומשמרות את הייצוג הנמוך מאוד של נשים בתפקידי ניהול בכירים ( Assaad, 2014; Metcalfe, 2008; Omair, 2008).

כמו כן, במדינות אלה נשים רבות נוהגות שלא לחזור לשוק העבודה אחרי שהן יולדות (World Economic Forum, 2017). דפוס זה מבטא את הציפייה מאימהות להתמסר לתפקידן, בהתאם לרעיון הדתי -"قوامه" (qiwama), שמעצב חלוקה מגדרית מסורתית הן במרחב הפרטי והן במרחב הציבורי.<sup>1</sup> יש מי שטוענים שרעיונות דתיים אלה לא מבטאים בהכרח אפליה של נשים, אלא דווקא כבוד והערכה לתפקידן המשפחתי, ורצון למנוע מהן את המעמסה המכבידה של מעורבות בשני תפקידים תובעניים (Metcalfe, 2008).

בחברה הפלסטינית בישראל נרשמה בעשורים האחרונים עלייה בשיעורן של הנשים המשכילות והמועסקות, אך מגמות אלה הובילו לשינויים מזעריים בחלוקת התפקידים המגדרית בבית (Abu-Baker, 2002). ההשכלה של הנשים הערביות-פלסטיניות, ההשתלבות שלהן בשוק העבודה, והמפגש שלהן עם החברה היהודית תרמו לכך שהן מאמצות

<sup>1</sup>המושג qiwama (הגנה) מדגיש את חשיבות ההגנה על נשים על ידי גברים. הגבר נדרש להיות אחראי על שמירת כבוד וענוות האישה, כדי להגן עליה מהמבט הגברי במרחב הציבורי. למרות שאין עדות בקוראן לכך שעיקרון זה משקף את עליונותם של גברים, בהתאם ל- qiwama מקובל שאישה תבקש רשות/אישור מהבעל לעבוד במרחב הציבורי (60-59: UNIFEM, 2004).

עמדות שוויוניות יותר ביחס לחלוקת התפקידים המגדרית, תפיסות אלו לטווח הארוך יובילו לשינוי שוויוני בפועל (חאג'י-יחיא אבו אחמד, 2006; Haj-Yahia & Lavee, 2018). בקרב גברים ערבים-פלסטיניים משכילים צעירים עדיין מושרשות תפיסות מסורתיות בנוגע לחלוקת התפקידים המגדרית במשפחה, וגבר שמעורב בעבודות הבית נתפס כ"נשי" על ידי החמולה והחברה, במיוחד ביישובים כפריים שבהם עדיין שוררים דפוסי מגורים פטרילוקליים, כלומר שבהם הזוג עובר לגור לאחר נישואיו בבית משפחת הבעל או בקרבתה (אבו-בקר, 2012; 2007). לעומת זאת במשפחות פלסטיניות בערים מעורבות בישראל הגברים גילו גמישות בחלוקת התפקידים המגדריים, והיו מעורבים ושותפים בגידול הילדים ובטיפול בבית (Herzog, 2009).

וכן, בשנים האחרונות מסתמנים בחברה הערבית-פלסטינית העירונית בישראל מגמות של שינוי בתפקידים המגדריים. מגמות אלה מושפעות, בין השאר, מהמעבר של זוגות צעירים, בעיקר משכילים, לערים מעורבות (יהודים וערבים) - מעבר שמרחיק אותם מהפיקוח המשפחתי והחברתי ומאפשר להם לנהל אורח חיים שוויוני יותר (Herzog, 2009; Meler, 2017). בנוסף סער (Sa'ar, 2017) טוענת שהתרבות מתקיימת בדיאלקטיקה עם הכלכלה הפוליטית. לאחר קום המדינה הפעילה מדיניות הפקעת קרקעות - נישול המיעוט הפלסטיני בישראל מרוב אדמותיהם, חלק ניכר מהאזרחים הפלסטינים בישראל חיפשו מקומות עבודה מחוץ לכפר לצד שימוש בייצור מקומי כמרכיב משלים חשוב בכלכלת הבית. אך מצב זה השתנה עם שינוי פני הכלכלה, כך למשל, ייצור לצריכה עצמית הצטמצם בעקבות השתלטות השוק הקפיטליסטי על כלכלת הקיום הביתי. החוקרת (שם) מציינת שמדינות ניאו-ליברלית שנתה את שיח השוק הכלכלי הפוליטי, ואף הטמיעה ערכים של העצמה אישית ומימוש עצמי בשיח הניאו-ליברלי. ערכים אלה גורמים לנשים להמשיך לשאוף להצלחה אפילו על רקע כישלונות או ניסיונות לא מוצלחים בשוק העבודה כתוצאה ממדיניות הכלכלית הדיפרנציאלית ארוכת הטווח, בהתאם ללאום ואתנית. שינוי זה הוביל לשינוי הסכמה המגדרית של החוזה המגדרי שמגדירה נשים כעצמאיות כלכליות למחצה.<sup>2</sup> בהתאם לחוזה המגדרי הפלסטיני המשתנה מטיל על גברים האחריות כמפרנסים ראשיים, ובמקביל מטיל על נשים האחריות כמפרנסות משניות למען השלמת הכנסה לצד תפקידן כמטפלות במשפחה ובבית. במחקר יותר מאוחר של סער ויונס (בתוך סער, 2019) נשים פלסטיניות בישראל מהמעמד הבינוני

<sup>2</sup> החוזה המגדרי הפלסטיני הקלאסי מטיל על הגברים את האחריות הראשונית על ייצור הכנסת המזומנים, ועל הנשים את האחריות בגידול הילדים והטיפול בבית ובמשפחה לצד עבודה יצרנית המכוונת לצריכה פנימית של משק הבית (סער, 2019)



מצופה מהן לעבוד מחוץ לבית בשביל המשכורת, המימוש העצמי וכפרקטיקה של אימהות כמודל חיקוי לילדים. אך בו זמנית הן משלמות קנס חברתי של היעדרותן שעות רבות מהבית כאימהות וגם קנס לאומי כנשים פלסטיניות בשוק העבודה היהודי בשל המסרים הכפולים וההתנהגות האמביוולנטית על רקע הדומיננטיות היהודית.

ובכן, במבט רחב, נראה שבחברה הערבית-פלסטינית בישראל שוררת עמדה אמביוולנטיות ביחס לחלוקת העבודה המגדרית, ומתגלים בה פערים משמעותיים בין העמדות לבין הפרקטיקות בתחום זה (אבו-בקר, 2007; ח'ורי, 2018; כרכבי-סבאח, 2009; רינאוי, 2003).

ההתפתחות של תפיסות שוויוניות יותר מבחינה מגדרית תלויה ביכולת של הדור הצעיר לאמץ אידיאולוגיה מגדרית מתנגדת ולנהל משא-ומתן מתמשך מול המשפחה והחברה סביב פרקטיקות מגדריות יומיומיות (ח'ורי, 2018). בהקשר הזה נטען שלשינויים בתפיסות ובנורמות חברתיות יש השפעה, על קידום השוויון בחלוקת העבודה המגדרית (קפלן וכרכבי-סבאח, 2020). עוד ראוי לציין בהקשר של דיאלקטיקה בין דת, תרבות ארגונית ומגד נשים עובדות בעלות כוח לשנות הסדרים מגדריים בחברות דתיות ואף שינויים בסביבת ארגון העבודה. כך למשל, מחקר שהתמקד בנשים יהודיות חרדיות שמועסקות בענף ההייטק הראה שהן פועלות באופן אקטיבי וקולקטיבי מול המדינה, מוסד הרבנות וארגון העבודה כדי להשיג הסדרי עבודה גמישים, שכוללים הפחתה של שעות העבודה ועיצוב של החלל הארגוני בהתאם להלכות הדתיות, תוך שמירה גם על מעמדן העצמאי גם בקהילה החרדית (Frenkel and Wasserman, 2020).

נראה אפוא שהשכלת נשים היא גורם חשוב, אך לא בגדר תנאי מספיק, בשינוי הנורמות והפרקטיקות היומיומיות שנוגעות לחלוקת התפקידים המגדרית. שינוי זה תלוי גם במבנה שוק העבודה ובאידיאולוגיות תרבותיות ודתיות. המחקר הנוכחי מתמקד בנשים פרופסיונליות, שהן ברובן גם דור ראשון להשכלה וגם חלק בלתי-נפרד מהחברה הדרוזית הכפרית (הן עדיין מתגוררות בכפרים). הצטלבות זו שופכת אור על המשמעויות המגדריות שמקבלת ההשכלה והתעסוקה המקצועית של נשים בחברות שמרניות, ועד כמה יש בכוחה לשנות אידיאולוגיות ופרקטיקות זוגיות שנוגעות לחלוקת התפקידים המגדרית בבית.

#### מגדר בחברה הדרוזית

בישראל חיים כ-145 אלף דרוזים, והם מתגוררים בעיקר בכפרים באזורי הרי הגליל והכרמל. זוהי חברה קטנה שמהווה 1.6% מכלל האוכלוסייה ו-7.6% מהאוכלוסייה הערבית בישראל (הלמ"ס, 2020). רוב של כ-85% מהדרוזים מוגדרים כמסורתיים, ואילו כ-15% מהם מוגדרים כדתיים. בחברה הדרוזית אין תת-קבוצה חילונית, במשמעותה המערבית, ורובם המכריע של

הדרוזים נשענים על הדת כאמצעי מרכזי לשימור זהותם כקבוצת מיעוט. הדת הדרוזית נחשבת לדת סודית, ורק לדרוזים/ות דתיים/יות מותר לגשת לספרי הדת. חיי הדת מנוהלים על-ידי המועצה הדתית שמורכבת מיושב ראש המועצה, המנהיג הרוחני של העדה, ו-75 אנשי דת שהם הנציגים של כפרים שונים וחמולות ספציפיות בחברה. המועצה הדתית הדרוזית מקבלת את כוחה וסמכויותיה מהמדינה, ואחד מתפקידיה הוא להתוות פרשנות א-פורמלית לדת הדרוזית (Barakat, et al., 2018).

שלא כמו המנהגים החברתיים ששולטים בחברה הדרוזית, הדת הדרוזית מכילה עקרונות וכללים שמבטאים שוויון כמעט מלא בין נשים לגברים. כך למשל, זכויות האישה בתחום המעמד האישי כמעט זהות לזכויות הגבר, והיא רשאית לדרוש ולקבל גט מבעלה וזכאית למחצית מנכסי הגבר במקרה של גירושה ללא סיבה מוצדקת (פרג', 1992). הדת הדרוזית מקנה לנשים זכויות שוות בדיני ירושה, אוסרת על פוליגמיה, על עבדות נשים ועל הרמון, והיא מחילה על הבעל את החובה להתייחס לאשתו כשווה לו, לכבדה, לקבל את דעתה, לזכות בהערכתה, ולסייע לה להשתוות לו, אם הוא עולה עליה בלימודיו (מעדי, 1998). אולם מציאות חייה של האישה הדרוזית רחוקה מלהיות שוויונית, והיא משקפת פער עצום בין ההלכה הדתית לבין הפרקטיקה החברתית. כך למשל, רוב הנשים הדרוזיות לא מקבלות את זכותן לירושה שווה, ואלה שמבקשות לממש זכות זו מסתכנות בחרם חברתי ודתי (אבו-רוקן, 1997). יחד עם זאת, בעשורים האחרונים התחוללו שינויים משמעותיים במשפחה הדרוזית, שמשקפים בירידה בשיעור הפרייון הכולל של האישה הדרוזית (שעמד בשנת 2018 על 2.16 ילדים בממוצע, לעומת 2.47 בשנת 2010 ו-3.07 ילדים בשנת 2000), ובעליית גיל הנישואין הממוצע של נשים דרוזיות, שעמד בשנת 2019 על 25.0, לעומת 21.4 בשנת 2007, והוא גבוה מזה של המוסלמיות (22.4) ונמוך רק במעט מזה של היהודיות (25.8) ומזה של הנוצריות (26) (הלמ"ס, 2020).

שינויים אלה בדפוסי הנישואים והילודה קשורים בכך שהחברה הדרוזית נמצאת בצומת דרכים היסטורי מבחינת ההשכלה והתעסוקה של נשים. אמנם שיעורם של בעלי ההשכלה האקדמית בחברה הדרוזית נמוך יחסית, והוא עומד על 19% בקרב נשים ו-10% בקרב גברים (בהשוואה ל-48% ו-33% בהתאמה בחברה היהודית) (פוקס, 2017). יחד עם זאת, הנשים הדרוזיות משכילות יותר מגברים, ומאז תחילת המאה ה-21 הן אף פונות ללמוד מקצועות מגוונים ולא רק הוראה (כפי שהיה נהוג בעבר), כולל מקצועות שנחשבים בחברה המסורתית הדרוזית לגבריים, כגון רפואה והנדסה. בשלהי שנות השמונים של המאה הקודמת נרשמה הפנייה הראשונה של אישה דרוזית (נאדיה ח'יר) ללימודי רפואה, והיא נתקלה בהתנגדות עצומה מצד אנשי הדת, המועצה הדתית והמנהיג הרוחני של החברה הדרוזית. אנשי הדת ניסו להפעיל לחץ על משפחתה, הטילו חרם דתי על אמה, והרחיקו לכת כשפנו

אפילו לפקולטה לרפואה בטכניון כדי שתדחה את בקשתה של ח'יר ללמוד שם. למרות כל הניסיונות האלה, ח'יר סיימה את לימודיה בהצלחה והפכה למודל חיקוי והשראה עבור נערות דרוזיות. נכון לשנת 2015, קרוב למחצית מהסטודנטים הדרוזים בפקולטות לרפואה בישראל הם נשים.<sup>3</sup>

להתפתחויות בתחום ההשכלה יש השפעה ניכרת על נתוני התעסוקה של הדרוזים, הן בקרב הנשים והן בקרב הגברים. שיעור ההשתתפות של גברים דרוזים בכוח העבודה הגיע ב-2019 ל-68.1%, בהשוואה ל-51.4% בשנת 2011 (ובהשוואה ל-59.0% בקרב המוסלמים ול-63.2% בקרב הנוצרים בשנת 2019). שיעור ההשתתפות של נשים דרוזיות בכוח העבודה הגיע ב-2019 ל-40.2%, בהשוואה ל-23% בשנת 2011 (ובהשוואה ל-26.9% בקרב מוסלמיות, ל-48.8% בקרב נוצריות, ל-80.2% בקרב יהודיות לא-חרדיות, ול-74% בקרב יהודיות חרדיות בשנת 2019) (הלמ"ס, 2020; פוקס ואפשטיין, 2019). כמו כן, חשוב לציין שנשים דרוזיות אקדמאיות עובדות בשיעורים גבוהים משמעותית מנשים בעלות השכלה נמוכה יותר (פוקס, 2017).

רוב של כ-59% מהנשים הדרוזיות המשכילות הצעירות (25-35) עובדות בתחום ההוראה, לעומת שיעור מקביל של 17% בלבד אצל הגברים. שיעור גבוה יחסית של 32% מהגברים הדרוזים המשכילים מועסקים בענף הבריאות (רפואה, רוקחות, סיעוד ומקצועות עזר רפואיים), לעומת שיעור מקביל של 4% בלבד בקרב הנשים הדרוזיות המשכילות. שיעור גבוה מהגברים הדרוזים המשכילים מועסקים בשירותי הביטחון (שם).

שיעור גבוה יחסית מהסטודנטיות הדרוזיות לומדות לתואר כללי במדעי החברה, שאינו נחשב למתגמל מבחינה תעסוקתית. בחירה זו נעוצה כנראה בקרבה של מוסדות לימוד שמציעים מסלול לימודים כזה ליישובי המגורים של נשים דרוזיות. כמו כן, רבות מהנשים הדרוזיות המשכילות (41%) מועסקות בהוראה (שם), ובכך הן מתגברות על החסמים שלהן בשפה העברית ולא מפרות את הציפיות החברתיות מהן להישאר בתוך גבולות הכפר המקומי, להמשיך למלא את תפקידיהן המסורתיים כנשים בבית, ולשמור על כללי המסורת והדת הדרוזית (פוקס, 2017; Barakat et. al., 2018).

על אף ששיעור הנשים הפרופסיונליות בחברה הדרוזית נמוך יחסית לזה בחברה היהודית והנוצרית, הוא נמצא במגמת עלייה, ויש לו השפעה ניכרת על המבנה החברתי-מגדרי בחברה שמרנית ומבודלת כדוגמת החברה הדרוזית. לאור זאת, אני מבקשת להתמקד במאמר

<sup>3</sup> 4% מכלל הסטודנטים הדרוזים לשנת 2015 לומדים רפואה בפקולטות לרפואה בישראל (1.9% נשים, 2.1% גברים). הנתונים עובדו על ידי כותבת המאמר על סמך נתונים משני מקורות (הלמ"ס, ומרכז המחקר והמידע של הכנסת, 2016).

זה במשפחות דרוזיות שבהן נשים פרופסיונליות בעלות תפקידים בכירים בשוק העבודה, כקבוצה שלרוב מסמנת את השינויים המגדריים שמתחוללים בחברה הדרוזית בעת העכשווית.

## מתודולוגיה

מאמר זה מבוסס על השיטה האיכותנית, והוא נשען על התיאוריה המעוגנת בשדה. מאמר זה מבוסס על ראיונות עומק שערכה החוקרת עם 24 נשים דרוזיות פרופסיונליות במהלך השנים 2016 - 2018, כולן אימהות, זה חלק ממחקר רחב יותר, שבו רואיינו גם נשים דרוזיות פרופסיונליות אחרות (רווקות וגרושות). עשר נשים רופאות, שמנה נשים מהנדסות, שתי נשים עורכות דין בתפקידים בכירים (סגנית שגריר, ועובדת במשרד האוצר), שתי נשים פסיכולוגיות, יועצת ארגונית אחת, ומנהלת בנק). 14 נשים עם שני ילדים, 8 נשים עם ילד אחד, 2 נשים עם ארבעה ילדים. הנשים שרואיינו היו בטווח הגילאים 26 — 47. רוב הראיונות התנהלו בשפה הערבית, וחלק קטן מהם התנהלו לסירוגין בעברית ובערבית, כאשר לכל מרואיינת ניתנה האפשרות לדבר בשפה השגורה בפיה. הראיונות נערכו במקומות שונים, בהתאם לבחירה של כל מרואיינת: בבית קפה, בבית שלהן (בשעה ששאר בני המשפחה לא נכחו), במשרד שלהן, או באוניברסיטת חיפה.

את המרואיינות איתרתי באמצעות שיטת "כדור שלג". פניתי למכרות מכפרים דרוזים שונים באזור הגליל והכרמל, וביקשתי מכל אחת מהן לקשר אותי לנשים מתאימות מהכפר שלהן שמוכנות להתראיין למחקר. רוב המרואיינות האלה קישרו אותי לנשים מתאימות נוספות, שהתראיינו למחקר אחריהן.

את הראיונות תמללתי ותרגמתי לעברית בעצמי, כדי לשמור באופן מוקפד על סודיות המרואיינות ומטעמים של צנעת הפרט. הקפדתי על אתיקה מחקרית על ידי הסוואת פרטים מזהים של המרואיינות והעלמת כל מידע שעלול לחשוף את זהותן. במסגרת הראיונות ביקשתי מכל מרואיינת לספר לי על השיקולים בבחירת תחום ההשכלה שלה, על תהליך כניסתה לשוק העבודה וההתקדמות המקצועית שלה, תוך הכוונה לעבר ההתמודדויות המקצועיות והמשפחתיות שלהן, כנשים דרוזיות שמתגוררות בפריפריה הגיאוגרפית. מכאן ואילך כל ראיון התנהל לפי נטיית ליבה של המרואיינת, ורובם התמקדו בקשיים המשפחתיים והתעסוקתיים הכרוכים בהשתלבות של המרואיינות בשוק העבודה.

אחרי שהראיונות תומללו, קידדתי אותם לפי שיטת הקידוד הפתוח, שבמסגרתו איתרתי והגדרתי "קטגוריות ראשוניות" לפי תמות שחזרו ועלו בראיונות. לאחר מכן פניתי לשלב הקידוד המכוון וקודדתי את הראיונות מחדש, תוך תיקון הקטגוריות שעלו בשלב הראשון. בשלב הבא דירגתי את הקטגוריות, איתרתי את קטגוריות הגרעין ושילבתי ביניהן.

לבסוף, חיברתי בין ממצאי המחקר לבין הספרות התיאורטית בתחום וגיבשתי תובנות תיאורטיות שנוגעות לנושא למחקר.

## ממצאי המחקר

### הדפוס המהפכני - היפוך תפקידים

שש נשים, שהן כרבע מאימהות שהשתתפו במחקר, תיארו היפוך של התפקידים המגדריים המסורתיים במשפחה הגרעינית שלהן. אף שדפוס זה נמצא אצל שיעור נמוך יחסית מהמראוינות, יש לו משמעות לא-מבוטלת. זהו ביטוי סימבולי לחברה שנמצאת בצומת דרכים חשוב בהשכלה ובתעסוקה של נשים, והוא מצביע על האפשרות של נשים צעירות משכילות לחולל שינויים דרמטיים בדפוסים המשפחתיים של החברה השמרנית.

דפוס היפוך התפקידים התגלה בעיקר בקרב מראוינות שהן רופאות או מנהלות בכירות. שני עיסוקים אלה נחשבים לתובעניים ולמחייבים במיוחד, עד כדי ביטול האפשרות לשלב אותם עם מחויבות גבוהה גם למשפחה. מכאן שנשים רופאות ומנהלות בכירות שמבקשות להתקדם מקצועית מעורבות בהנעת היפוך התפקידים במרחב הפרטי. הן סיפרו שהן המפרנסות הראשיות במשפחה, ושכן זוגן הוא מפרנס משני שעובד מחוץ לבית לא יותר משמונה שעות ביום, על מנת שהוא יוכל למלא את תפקידי הטיפול בילדים ולתמוך בהתפתחות המקצועית של אשתו. כך למשל סיפרה נבאל, בת 28, רופאה מתמחה ואמא לילד:

לסמי יש תואר במשפטים ובכלכלה, ועובד במרכז במשרד האוצר [...] לאחר שילדתי את הבן, סמי התפטר מעבודתו הממשלתית [...] מישהו צריך לדאוג לבית ולילד ונכון לעכשיו הוא עושה זאת, אין לנו ברירה אחרת, הוא בפנים ואני בחוץ.

וכך גם נדין, בת 36, מנהלת בנק ואמא לשניים:

בגדול רוב הדילמות של הנשים זה הבית והילדים. אני לא שם, כי בן זוגי מטפל בילדים. והוא לא עושה לי טובה, כאילו זה לא נמצא במונחים שלנו בבית, אנחנו שותפים... הוא עובד בנמל חיפה, הוא אחראי על כל ענייני הבית, עשה קורסי בישול גורמה, קורס אפייה, והוא עושה את זה בכיף ובאהבה... הוא מבסוט מזה... בשבוע שעבר אני נכנסתי הביתה כל יום בשעה תשע בערב... כל יום עבדתי משעה שבע בבוקר עד תשע בערב...וגם אני לא מוותרת על האימונים האישיים... יש לי מאמן

אישי שמגיע אלי הביתה פעמיים בשבוע, אני מתאמנת שלוש פעמים בשבוע...  
אמרתי לך, אני 12 שעות בעבודה, אני לא דואגת לבית ולילדים, אני לא בלחץ.

נבאל ונדין הן נשים בעלות יכולות מקצועיות ושאיפות גבוהות להתפתח ולהתקדם בעולם העבודה. לשם כך, הן מבטלות את "החוזה המגדרי" המסורתי, ומציעות חוזה מגדרי מסוג אחר, שהופך על פיה את חלוקת התפקידים המסורתית במשפחה הגרעינית. חשוב לציין שהיפוך התפקידים הזה נעשה במשפחות גרעיניות שמתגוררות בכפרים הדרוזים, בתוך תרבות וחברה שמזוהה עם מבנה משפחתי פטריארכלי שמרני ונוקשה. הערעור על מבנה זה נעשה באופן נקודתי ובמישור הפרטי, ולא באופן קולקטיבי גורף, אך יש לו משמעות לא מבוטלת. הוא בולט ונצפה מבחוץ, ניתן לחשוב שהוא עשוי לתפקד כמודל לחיקוי עבור הדור הצעיר, ולהניע את המשך השינוי המגדרי בחברה השמרנית.

כמו הנשים שמתארות דפוס של שוויון מגדרי בבית, גם הנשים שמספרות על היפוך בחלוקת התפקידים המגדרית המסורתית עשויות להיתקל בלחצים ובהתנגדות מצד קרובי משפחה. יחד עם זאת, כל עוד בן-הזוג מסכים לקחת על עצמו תפקידי הטיפול בילדים, היפוך התפקידים במשפחה הגרעינית נשמר. כך למשל סיפרה לילה, בת 34, מנהלת ביקורת איכות בתעשייה ואמא לילדה:

כל נטל הבית והילדה שלנו על אימן בן-זוגי. בהתחלה אמא שלי עזרה... אך לאחרונה היא התחילה לעבוד אחרי צהריים... בעלי אוסף את הילדה שלנו מהגן בשעה שלוש וחצי, אך לא לוקח אותה לאמא שלי או לאחותו, אלא לוקח אותה הביתה, מכין לה אוכל ודואג לה, עד שאני מגיעה הביתה. הוא לא רק מכין לה ארוחות אלא גם דואג לכל ענייני בית הספר... בנוסף הוא גם דואג לעבודות הניקיון בבית, הוא מבשל את ארוחת הערב. אני כמעט לא עושה כלום בבית. הכול נופל עליו, תמך בי עד הסוף. היו רגעים שהוא היה נשבר אך מיד חוזר ותומך... האחיות שלו כל הזמן מתווכחות איתי ומנסות לשכנע אותי לעשות הסבה להוראה... הן טוענות שמורות מקבלות משכורת טובה, וחופש מזה יושבות בבית ארבעה חודשים במצטבר במהלך השנה... מה ששובר אותי זה החופשות. לעבוד עד שעות מאוחרות אין לי בעיה, יש לי בעיה רצינית עם החופשות של בית הספר. מה אני אמורה לעשות עם הילדה שלי בחופשות?... אין שום סידור, אין מסגרות חינוכיות. אימן מעדיף

שהוא יהיה אחראי עליה והוא יטפל בה והוא אפילו לוקח אותה ביחד אתו לעבודה במשרד שלו. אפילו לא מעדיף להשאיר אותה שעה אחת אצל אמא שלי.

הסיפור של לילה ממחיש את ניצני השינויים שמתחוללים במשפחה הדרוזית. שינויים אלה מלווים בקונפליקטים, במשברים ובהתנגדויות, אך זה לא מונע מהם להמשיך להתהוות. בעוד שנשים מהמשפחה המורחבת (במקרה הזה: האמא והגיסות) נוטות למלא את תפקיד הסוכנות שמשמרות ומשעתקות את המבנה החברתי הלא-שוויוני (אל-מרניסי, 1998/1994; Hoodfar, 2000), לשני בני הזוג במשפחה הגרעינית יש אוטונומיה יחסית לערער על מבנה זה. אומנם הנרטיבים במחקר הנוכחי מציגים חקר מקרה קטן יחסית אך לא ניתן להתעלם מהעובדה שהם מציגים זוגות צעירים משכילים ששואפים לנהל הורות שותפה. אי לכך, סביר להניח שבני הזוג פועלים כסוכנים של שינוי בחלוקת התפקידים המגדרית, ומאפשרים לנשים פרופסיונליות לממש את שאיפותיהן המקצועיות.

#### חלוקת עבודה שוויונית

למעלה מ-40 אחוזים מהאימהות שהתראיינו למחקר זה סיפרו שהמחויבות שלהן לעבודה ושהרצון והבחירה שלהן להתקדם בעבודה תבעו מהן להיעדר מהבית שעות ארוכות. בתגובה לכך, בני-הזוג שלהן נדרשו להיכנס למרחב הפרטי ולהשתתף באופן שוויוני בטיפול בילדים ובבית. מיאר, בת 31, מהנדסת ואמא לילד, מספרת:

אני רוצה להיות מנהלת מחלקה והוא (בן-הזוג) יודע את זה, לכן הוא מכוון אותי לכיוון הזה. הוא תומך הרבה ומעוניין מאוד. [...] לפני שבוע תאמר (הבן) חלה. אני לקחתי חופשת מחלה של ילד של יומיים וחייבתי את כמאל (בן הזוג) לקחת יום חופש. אמרתי לו: אתה אבא ואתה עובד מדינה, הם מסתכלים עליך בדיוק כמו שמסתכלים עלי. [...] הוא כביכול אומר שהם במחלקה משפטית קטנה וכל העול נופל עליו, אבל גם אני נמצאת באותו מקום. אני עובדת בחברה תובענית וגם לי יש מחויבות ואחריות כלפי העבודה. לא יהיה אכפת אם אזלזל בעבודה שלי? אתה תבחר: או שאני מזלזלת בעבודה וזה יעכב את הקביעות שלי, או ששנינו נהיה שותפים בבית ונתקדם בעבודה.

דבריה של מיאר מרמזים על כך שעל מנת לשנות את חלוקת התפקידים המגדרית בחברה המסורתית, נשים צריכות להפנים תפיסות שוויוניות ואף לתבוע ליישם אותן למעשה במשפחה הגרעינית שלהן. מיאר מנהלת משא ומתן עם בן זוגה כדי שחלוקת התפקידים ביניהם תהיה שוויונית. חשוב לשים לב לכך שמיאר מציינת שהיא רוצה להתקדם ולהתפתח בקריירה ושכן זוגה מכוון אותה לכך, ובכך היא מבנה אותו, בהיותו גבר, כמומחה לקידום בשוק העבודה. דברים אלה מרמזים על היעדרו של מודל נשי לחיקוי עבור נשים בחברה מסורתית שהן דור ראשון בשוק העבודה המרכזי.

גם עבלה, בת 40, יועצת ארגונית (תואר שני) ואמא לתאומים, רואה כעניין הכרחי את המעורבות של בן-זוגה בתפקידי הטיפול בילדים, היות שהתפקיד הבכיר שלה דורש היעדרות מהבית לאורך שעות ארוכות:

בחיים שלי לא הייתי בבית בשעה ארבע, מעט מאוד ימים ראיתי את השמש בדרך חזרה הביתה... בשנה הראשונה רציתי לטרוף את השטח... הייתי צריכה לבנות רשת חברתית, להכיר עוד אנשים בעלי תפקידים ולא רציתי לבזבז את הזמן, והיה לי גב תומך בבית, בעלי. לא כמו אמא שלי, שהיא עקרת בית, היא הייתה האחראית הבלעדית על הבית, שניסתה להשפיע עליי לאורך כל הדרך בקריירה: היא רצתה שאני אעבוד כמורה או עובדת סוציאלית כמו אחותי... עצם העובדה שאני נעדרת מהבית יומיים בשבוע ממש הטריף אותה. ולא רק היא, אלא גם עוד שתי נשים דתיות מהמשפחה, שאני מכבדת אותן, גם אמרו לי אותו דבר. הן ניסו לבלום אותי מהמקום הדתי וגם האימהי... אני מבינה את אמא שלי, אבל העידן שלי שונה משלה. אני שואפת ופועלת כדי להתקדם... תקשיבי, להיות במעמד הזה זה עדיין לא מובן מאליו. להיות נציגת משרד ממשלתי זה לא תפקיד שכל יום מישהי זוכה בו. מבחינת בעלי, הייתי עבורו גאווה והוא פרגן. זה לא מובן מאליו מבחינת גבר דרוזי, הוא פרגן ומילא את התפקיד שלי בבית.

בשיח של עבלה אפשר להצביע על ערכים ניאוליברליים, ערכים של מימוש עצמי, שאיפות להתקדם וגם מפרנסת שותפה שווה ואפילו ראשית (סער, 2019). ניתן להניח שהשתלבות עבלה בשוק העבודה המרכזי בתפקיד בכיר פתח צוהר לשינוי בחלוקת התפקידים המגדרית. במסגרת החלוקה השוויונית הזו, עבלה ובן-זוגה החליטו יחד שלא להביא עוד ילד לעולם, בין השאר כדי להמשיך לאפשר לעבלה להתרכז בקריירה ובשאיפות שלה:



התחתנו כשהייתי בשנה השנייה ללימודים, הנדסאית במכללה למנהל. נכנסתי להריון, הייתי תקופה ארוכה בשמירת הריון, נאלצתי לעשות הפסקת לימודים... וזו הייתה התקופה הכי קשה בחיים שלי. אני לא טיפוס שיושב בבית, וגם לא טיפוס של לבקר בשכונה... לאחר לידת התאומים היה ברור לי שאני לא אביא עוד ילדים לעולם ולמזלי גם בעלי היה בדעה שלי.

שינויים בחלוקת תפקידים מגדרית בקרב זוגות משכילים, בנרטיבים המוצגים, אינם מובנים מאליהם, ואף הם נתקלים בביקורת בעיקר מצד האימהות של הנשים הפרופסיונליות. האימהות של הנשים הפרופסיונליות מבטאות בגלוי את השיח החברתי המקובל ואת הדרישה החברתית והדתית מנשים דרוזיות להתרכז בתפקידיהן המסורתיים. בכך דווקא האימהות המבוגרות, במחקר הנוכחי, מתפקדות כסוכנות ששומרות על הסדר החברתי הלא-שווינוי מבחינה מגדרית. מצב זה מזכיר את התפקיד המרכזי שנשים בחברות מזרח-תיכוניות ממלאות בשעתוק המבנה החברתי, מאחר שהן מעורבות באופן עמוק ואישי במשטור של בנותיהן לתכתיבים החברתיים והמגדריים (אל-מרניסי, 1998/1994; Hoodfar, 2000). יחד עם זאת, המרואיינות במחקר זה מצביעות על האפשרות להתנגד לניסיונות של האימהות שלהן לשמר את חלוקת התפקידים המגדרית המסורתית במשפחה. סביר להניח שההשכלה בתחומים בלתי מסורתיים לנשים דרוזיות ממלאת תפקיד חשוב בשינוי התפיסות של גברים בנוגע לחלוקת התפקידים המגדרית במשפחה. לשינויים תודעתיים בקרב נשים ובני זוגם, לצד מדיניות ארגונית תומכת, יש את הכוח לשנות את המבנה הפטריארכאלי של המרחב הפרטי ולקדם שוויון בחלוקת התפקידים המגדרית.

### חלוקת עבודה מסורתית

שתי התימות הקודמות מתארות מגמה של שינוי, על אף זאת, כשליש מהאימהות הדרוזיות הפרופסיונליות שראיינתי סיפרו שבן הזוג שלהן לא מוכן להיות שותף פעיל במרחב הפרטי, ושחלוקת התפקידים המגדרית בבית נשמרת בצורתה המסורתית. נשים אלה נאלצות לוותר על הזדמנויות לפיתוח קריירה ועל התקדמות בשוק העבודה, כדי שיוכלו למלא את התפקידים שמוקצים להן במרחב הפרטי. למרות שנשים אלה כבר הצליחו להשתלב בתפקידים פרופסיונליים בכירים, הן נאלצו, בעיקר אחרי שילדו, לוותר על אותו תפקיד בכיר, להפחית את שעות העבודה שלהן, לצאת לחופשה ארוכה ללא תשלום, או לעשות הסבה להוראה, כדי להיות יותר זמינות בבית עבור ילדיהן. כך למשל סיפרה לורה, בת 29 ואמא לילד שעבדה

בעבר כמהנדסת תוכנה בחברה ציבורית גדולה, ושבזמן הראיון כבר הועסקה כמורה, אחרי שעשתה הסבה מקצועית:

המשפחה שלי הכי חשובה לי, אני שלמה עם ההחלטה שלי. [...] המנהלת הישירה שלי [במקום העבודה הקודם] היתה אגרסיבית ולא מבינה. אחרי שילדתי היה לי קשה מאוד עם זמני הפעוטון. בהתחלה אמא שלי הייתה אוספת את הבן שלי מהפעוטון, ולפעמים חמותי. היה מאוד קשה, לעזוב את הבן שלי הרבה זמן... הנסיעה שלי מהבית לעבודה ארכה שלוש שעות הלך-חזור, ועוד שמונה שעות עבודה, במצטבר זה 11 שעות מחוץ לבית כל יום, וזה המון. בשלב מסוים, בלי לשאול אף אחד, הורדתי שעה מהמשרה שלי, חתמתי את כרטיס העבודה שלי שעה לפני סיום יום העבודה [...] אחרי שבועיים קראה לי מנהלת המחלקה לישיבה ודרשה הסבר. אמרתי לה: "אני מתקשה עם הנסיעות, אני לא רק עובדת שמונה שעות אלא 11 שעות וזה המון זמן, אני עוזבת את הבן שלי, אני אמא מניקה". ומה היא ענתה לי? "את לא האישה היחידה בחברה שבוחרת להביא ילדים ולעבוד כאן". פשוט צפצפתי עליה והמשכתי לעשות מה שאני עושה, לאחר שנה התפטרתי ועברתי להוראה [...] בעלי עובד בתל-אביב, הוא יוצא כל יום לעבודה בשעה שש וחוזר הביתה בשעה שמונה וחצי בערב.

הסיפור של לורה מדגים כיצד ההצטלבות של לאום, אתניות, פטריארכיה ומגדר מבנה תקרת זכוכית עבור נשים דרוזיות בישראל. שוק העבודה מכיל שני מרחבים כלכליים. הראשון הוא מרחב פריפריאלי, מקומי ואתני (שמשרת את המיעוט הערבי), והוא מתפקד כ"פריפריה כלכלית" או כ"כלכלה משנית", שמאופיינת בהיעדר פיתוח כלכלי ובדלות הזדמנויות, במיוחד של תפקידי "צווארון לבן". המרחב השני הוא המרחב הכלכלי המרכזי-ראשי, שמתפקד כ"כלכלה ראשונית", מרובת הזדמנויות תעסוקה מקצועיות (מיעארי, נבואני, וחטיב, 2011). ההדרה של נשים דרוזיות מהמרחב הכלכלי המרכזי-ראשי נעוצה באפליה הפוליטית שמובנית ביישובים הערבים בישראל (כיאן, 2007), שמשתלבת עם הציפיות החברתיות מהן למלא את תפקידיהן הביתיים-משפחתיים המסורתיים. כל אלה מונעים מנשים דרוזיות פרופסיונליות להשתלב בתעסוקה שתואמת את ההשכלה והמומחיות שלהן. מכאן שלתפיסתי, מדיניות

ההעדפה המתקנת צריכה להתייחס גם לדרישות של המרחב הפרטי, כדי לאפשר לנשים דרוזיות לפתח קרירה בהתאם להשכלה ולמקצועיות שלהן. גם דימא, בת 25, מהנדסת תוכנה ואמא לתאומים, מספרת על הוויתורים שעשתה בתחום התעסוקה לטובת המשפחה והבית. במקרה שלה מדובר על הארכת חופשת הלידה בשלושה חודשים נוספים, מעבר לתקופה המקובלת והמשולמת, כדי שתוכל להקדיש את כל זמנה לטיפול בילדיה הקטנים:

כל הזמן הייתי בהתנגשויות, בין האישי לבין העבודה... המשפחה שלי היא בעדיפות ראשונה, וכולם יודעים שהייתק הוא מרחב תובעני... כשהייתי צעירה רציתי "לאכול את העולם"... "לכבוש את העולם", את הכי מצטיינת, ועושה דברים מטורפים, ויש לך שאיפות מפה עד הודעה חדשה. מה שהשתנה אצלי היום זה שאני לא שואפת להיות מנהלת, לא שואפת לעבוד בסטארט-אפ. אפילו לפני שהתחנתי התחלתי להבין שאני רוצה שיהיה לי טוב. אני מוצאת את האושר שלי דווקא יותר במשפחה... לא רוצה הרבה אחריות, כשאני מגיעה הביתה שהפלאפון שלי לא יצלצל...הראיה הזו משותפת לי ולבעלי... הוא שם אותי במקום שאני יכולה לעשות מה שאני בוחרת. לא מהמקום של מה שהחברה מצפה ממני ומה שאני צריכה לעשות, אלא מה אני בוחרת ורוצה לעשות. יכול להיות שבגלל זה הורדתי את המוטיבציה להתקדם בעבודה. יש לי פריבילגיה שאני יכולה להחליט מה שאני רוצה ולבחור מה שאני רוצה...תמיד הוא (הבעל) בודק אותי: למה את בוחרת את זה?; אם את עושה את זה בשביל הכסף, אל תעשי את זה; האם את בטוחה שזה עושה לך טוב?;...אין לך אינטרס, מה האינטרס שלך.

בן-הזוג של דימה בנרטיב שהיא מציגה משתמש בשיח ליברלי לכאורה, נותן לה "לבחור" בין משפחה לעבודה. לעניות דעתי שיח זה לא מגלם בחירה חופשית אמיתית. הוא מניח כמובן מאליו שהעבודה בשכר וההתבססות המקצועית של הגבר קודמות לאלה של אשתו, ולא מטיל על הגבר את אותה דרישה "לבחור" בין עבודה למשפחה, כאשר שניהם במעמד מקצועי שיכולים להיות כמפרנסים ראשיים. דפוס החשיבה של חלוקת התפקידים המסורתית שמגלם בן הזוג מכוסה באצטלה של שיח הבחירה האישית של דימא בין בית לקרירה. על מנת להמשיך להסביר או להצדיק את הוויתור שלה על עבודה לטובת משפחה, דימא מתארת את המאפיינים התובעניים של העבודה בענף ההייטק:

אני רואה את המנהל שלי שהוא חוזר הביתה בשעה תשע בערב, עובד בסוף השבוע, ובבית מתחבר דרך המחשב כדי לסיים את העבודה שלו... אני באמת לא רוצה חיים כאלה. מבחינתי לא רוצה תחום אחריות רחב, רוצה תחום אחריות, אבל גם לא להיות בלתי נוכחת. למשל, באינטל אפשר לעבוד עבודה פשוטה, אם נעדרת חודש אף אחד לא שואל עליך, את בורג... לעבוד בכיוון הזה, אני בורג במערכת את זה אני לא רוצה, רוצה להיות בעלת נוכחות, רוצה שיבחינו בי אם אני נעדרת או לא. רוצה לקחת אחריות אבל לא יותר מדי רחבה... ברגע שאני מגיעה הביתה הטלפון לא יצלצל, לא לפתוח את המחשב בבית.

הסיפורים של דימא ולורה מדגימים כיצד השכלה פרופסיונלית לבדה לא מבטיחה לנשים דרוזיות הצלחה בפיתוח קריירה, וכיצד השילוב בין ציפיות תעסוקתיות גבוהות וציפיות משפחתיות גבוהות מקשה עליהן לשלב בין התחומים. העובדה ששתי נשים אלה רכשו השכלה מקצועית כמהנדסות תוכנה, ואפילו כבר הצליחו להשתלב בתפקידים נחשקים בשוק העבודה המרכזי, לא מספקת ערובה להישרדותן או להתקדמותן בשוק העבודה כאימהות עובדות. זאת מאחר ששוק העבודה לא מכיר בתפקידים האימהיים שלהן, ואילו המבנה המשפחתי ממעיט בחשיבות הזהות המקצועית שלהן. נרטיב זה מתיישב עם הטענה שלפיה ההפרדה בין המרחב הציבורי למרחב הפרטי הנציחה את אי-השוויון המגדרי, מאחר שהיא יצרה "משטר ביות" (Domesticity Regime) שמארגן את שוק העבודה בשכר סביב אותו "עובד אידיאלי" שמסוגל להשקיע את רוב זמנו בעבודה בשכר על פי דרישות מעסיקו (Williams, 2000). במסגרת זו, המחויבות למקום העבודה והתפוקה בעבודה נמדדות, בראש ובראשונה, במונחים של זמן – ככל שהעובד שווה שעות ארוכות יותר במקום העבודה, כך הוא מוערך יותר על ידי המעסיק (Acker, 1990). על כן, נשים שנושאות את האחריות העיקרית או הבלעדית על עבודות הבית והמשפחה, במיוחד אם הן מתגוררות בפריפריה הגיאוגרפית, צפויות להיכשל בניסיונותיהן להתקדם או אפילו לשרוד במרחב הציבורי-תעסוקתי המרכזי.

## דיון

מראשית המאה ה-21 מתחוללים בחברה הדרוזית שינויים משמעותיים, שעיקרם בהשתלבות של נשים דרוזיות בהשכלה גבוהה ובתעסוקה בלתי מסורתית לנשים, ולנשים דרוזיות במיוחד. נשים אלה הן לרוב דור ראשון להשכלה ודור ראשון של נשים שעובדות בשוק העבודה המרכזי,

ולא הפריפריאלי-מקומי. הבחירה של נשים דרוזיות ללמוד הנדסה, רפואה, משפטים וכדומה הולכת וזוכה להכרה ולהערכה בחברה ובקרב אנשי הדת הדרוזית, והיא חוללה שינוי תפיסתי הן אודות תעסוקת נשים והן אודות חלוקת התפקידים המגדרית במרחב הפרטי.

הכניסה של נשים דרוזיות למרחב הציבורי והתקדמותן במעלה שוק העבודה מובילות לרוב לשינויים גם בדפוסי המשפחה הדרוזית. במאמר זה הצגתי שלושה דפוסים של חלוקת תפקידים במשפחות דרוזיות מהסוג הזה. הדפוס המסורתי משתקף בויתור של נשים על הקריירה שלהן למען המשפחה והוא נאמן לתפיסות מסורתיות ולא-שוויוניות באשר לחלוקת התפקידים במשפחה. יחד עם זאת, מרבית הנשים שהשתתפו במחקר זה דיווחו על דפוסים לא-מסורתיים, שמשקפים בשוויון בחלוקת התפקידים המגדרית, ואף בהיפוך של התפקידים המגדריים במרחב הפרטי. בכך נשים דרוזיות משכילות ופרופסיונאליות מסתמנות כבעלות פוטנציאל לחולל שינוי מגדרי במשפחה הדרוזית הכפרית. יחד עם בני-הזוג שלהן, הן מערערות על חלוקת התפקידים המסורתית במשפחה, משנות או הופכות אותה, ולא נכנעות ללחצים מצד האימהות שלהן, כסוכנות המשמרות את הסדר החברתי, או מצד גורמים משפחתיים וחברתיים אחרים, לחזור לתפקידיהן המסורתיים.

האפשרות של נשים לשרוד ולהתקדם בעבודות בלתי מסורתיות ותובעניות תלויה בנכונות של בן-הזוג להיות מעורב במרחב הפרטי ולחולל שינוי בחלוקת התפקידים המגדריים במשפחה הגרעינית. התלות הגבוהה של נשים אלה בבני-זוגן נעוצה בכך שבחברה הדרוזית לא מקובל מבחינה דתית לעשות מיקור-חוץ לעבודות הטיפול בבית ובילדים (למשל לשכור את שירותיה של מטפלת ו/או מנהלת משק בית), ומסתבר שגם האפשרות להסתמך על נשים אחרות במשפחה לא מספקת מענה מלא לצרכים של נשים פרופסיונאליות בתפקידים תובעניים.

מהמחקר עולה שנשים דרוזיות משכילות שמועסקות בתחומים פרופסיונליים בלתי מסורתיים מצליחות לחולל שינויים משמעותיים בחלוקת התפקידים המגדרית במשפחה הגרעינית שלהן. שינויים אלה מתרחשים לצד שינויים תפיסתיים רחבים שמתחוללים בחברה הדרוזית בעשורים האחרונים. בעוד שבעבר השייחים ניסו למנוע מנשים לרכוש השכלה באמצעות הטלת חרם דתי גורף על האימהות שלהן (Barakat et al., 2018; Weiner Levy, ), היום החרם הזה מוטל "רק" על נשים דתיות. כמו כן, החברה הדרוזית הולכת ומקבלת את רעיון המימוש העצמי של נשים, והיא מאפשרת להן, בניגוד לעבר, לנסוע להתמחות מקצועית ארוכה בחו"ל (עם המשפחה), להשתלב בתפקידים מקצועיים רבים, לדחות את גיל הבאת הילדים, להחליט כמה ילדים ללדת, ולהתנהל באופן עצמאי יותר בעבודה ובמשפחה. כאמור, מתקיימת דיאלקטיקה דיאנמית בין התרבות לבין הכלכלה/שוק העבודה (Sa'ar, 2017). אפשרויות אלה כפופות עדיין למגבלות המסורתיות שמוטלות על הנשים דרוזיות (לבוש



- חג 'יחיא-אבו אחמד, י'. (2006). *זוגיות והורות במשפחה הערבית בישראל*. חיבור לשם קבלת תואר" דוקטור לפילוסופיה, "אוניברסיטת חיפה.
- ח'ורי, א'. (2018). *אידיאולוגיות ופרקטיקות מגדריות שוויוניות בקרב גברים ערבים-פלסטינים בישראל*. חיבור לשם קבלת התואר "דוקטור לפילוסופיה. אוניברסיטת בר-אילן, רמת-גן.
- יזרעאלי, ד'. (1999). המיגדור בעולם העבודה. בתוך: דפנה יזרעאלי, אריאלה פרידמן, הנרייט דהאן-כלב ואחרות (עורכות), *מין מיגדר ופוליטיקה* (עמ' 167 – 215). תל-אביב, הקיבוץ המאוחד.
- כיאן. (2007). "יחסי רוב מיעוט בישראל והמצב הקולוניאלי", *מדינה וחברה* 7 (1): 141 – 158.
- כרכבי-סבאח, מ'. (2009). בסיס ההתארגנות של החמולה ומעמדה של האשה הערבייה. בתוך פ. עזאיזה, ח'. אבו-בקר, ר. הרץ-לזרוביץ וא. גאנם (עורכים), *נשים ערביות בישראל: תמונת מצב ומבט לעתיד* (עמ' 47-70). תל-אביב: הוצאת רמות.
- כרמי, ר'. (2015). *צוות המשימה לקידום מעמד הנשים ברפואה בישראל דין וחשבון*. הסתדרות הרפואית בישראל, רמת גן.
- מועדי, כ'. (1998). האשה הדרוזית. בתוך: נסים דנה (עורך): *הדרוזים* (עמ' 111 – 118). אוניברסיטת בר-אילן, רמת-גן.
- מיעארי, ס'; נבואני, ע'; חטאב, נ'. (2011). מחליפים על הספסל; המועסקים הערבים בישראל. נדלה בתאריך: 21.06.2013 מאתר: *המכון הישראלי לדמוקרטיה* [/http://www.idi.org.il](http://www.idi.org.il)
- סער, ע'. (2019). אזרחות כלכלית בישראל בעידן חוק הלאום: המקרה של נשים פלסטיניות. *סוציולוגיה ישראלית*, כרך ב: 16 – 18.
- פוקס, ה'. (2017). *השכלה ותעסוקה בקרב צעירים ערבים*. מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

פוקס, ה'; אפשטיין, ג'. (2019). שוק העבודה מבט-על. בתוך אבי (וייס עורך): מצב המדינה (עמ' 124 – 145), מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל. פרג, ס'. (1992). תהליכי התפתחות החברה הדרוזית בישראל. יאנוח (ערבית) רינאווי, ח'. (2003). החברה הערבית בישראל: סדר יום אמביוואלינטי. בית ברל: המרכז לחקר החברה הערבית. קפלן, ע'; כרכבי-סבאח, מ'. (2020). עבודות שקופות. דוח מחקר למוסד לביטוח לאומי, מכון ון ליר, ירושלים.

Abu-Baker, K. (2002). "Career women" or "working women"? change versus stability for young Palestinian women in Israel. *The Journal of Israeli History*, 21(1-2), 85-109.

Abu-Rabia-Queder, S. (2017). The paradox of professional marginality among Arab-Bedouin women, *Sociology*, 51(5): 1084–1100

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, *Gender & Society* 4 (2): 1-23.

Al Gharaibeh, M., F. (2015). An exploration of the evolution of women's roles in societies of the Gulf Cooperation Council, *Social Development Issues*, 37 (3): 22- 44.

Assaad, R. (2014). Making sense of Arab labor markets: The enduring legacy of dualism, *IZA Journal of Labor & Development*, 3(1). <http://ftp.iza.org/dp7573.pdf>.

Bahry, L. and P. Marr. (2005). Qatari women: A new generation of leaders, *Middle East Policy*, 12(2): 104– 130.

Barakat, E.; Jamal, A and Sasson-levy, O. (2018). The consequences of blurred boundaries between private and public spheres in patriarchal societies: Evidence from Druze women in Israel, *Journal of Research in Gender Studies*, 8(2): 64–91.

Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. In *Journal of Marriage and Family* (Vol. 72, Issue 3, pp. 705–725). <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726>.



- Common, R. (2011). Leadership in the sultanate of Oman, in Metcalfe, B.D. and Mimouni, F. (Eds), *Leadership Development in the Middle East* (pp. 152-168). Edward Elgar, Northampton, MA.
- Crompton, R. & Care, L. (2005). The new gender essentialism domestic and family "choices" and their relation to attitudes, *The British Journal of Sociology*, 26 (4): 601- 620.
- El-Azhary, A. (2003). *Women of Jordan, Islam labor and the law* , Syracuse University Press, New York.
- Frenkel, M.; Wasserman, V. (2020). With god on their side gender-religiosity intersectionality and women's workforce integration. *Gender and Society*, vol XX (X):1-26. <https://doi.org/10.1177/0891243220949154>
- Glaser, B., G & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago : Aldine Pub. co.
- Haj-Yahia, N., & Lavee, Y. (2018). Division of labor and decision-making in Arab families in Israel: Processes of change and preservation. *Marriage & Family Review*, 54(1), 15-33.
- Hansen, R. S. (2016). The pros and cons of non-traditional careers: Working in jobs that defy gender stereotypes. *Quintessential Careers*. Retrieved via: <https://www.livecareer.com/quintessential/pros-cons-non-traditional-careers>. Accessed on 15 July, 2020.
- Hays, S. (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven: Yale University.
- Herzog, Hanna. (2009). Choice as Everyday Politics: Female Palestinian Citizens of Israel in Mixed Cities, *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 22 (1): 5 – 21.
- Hochschild, A., Machung, A. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York: Avon Books.
- Hoodfar, H. (2000). Iranin women at the intersection of citizenship and the family code. In S. Joseph (Ed.), *Gender and citizenship in the Middle East* (pp. 278-313). New York, NY: Syracuse University Press.

International Labour Office or ILO. (2015). *Women in business and management: Gaining momentum 2015*. Geneva. [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_316450.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_316450.pdf).

Kandoyti, D. (1996). *Gendering the Middle East*. Syracuse: Syracuse University Press, New York.

Kemp, L., J. & Zhao, F. (2015). Influences of cultural orientations on Emirati women's careers, *Personnel Review*, 45 (5): 988-1009. DOI 10.1108/PR-08-2014-0187

Mahajan, P. & Golahit, S. (2017). Engineering a woman: Marketing opportunities and challenges in India. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2 (1): 11-22. Retrieved via: <http://www.sciencepublishinggroup.com/journal/paperinfo?journalid=101&doi=10.11648/j.ajmse.20170201.12>.

Meler, T. (2017). The Palestinian Family in Israel: Simultaneous Trends. *Marriage & Family Review*, 53(8), 781-810.

Metcalfe, D., B. (2008). Women, management and globalization in the Middle East, *Journal of Business Ethics*, 83:85–100. DOI 10.1007/s10551-007-9654-3.

Moghadam, V. (2005). Women's Economic Participation in the Middle East, *Journal of Middle East Women's Studies*, 1(1): 110–46.

Myers, J. (2010). Why more women aren't becoming engineers. Retrieved via: <https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/career-advice/why-more-women-arent-becoming-engineers/article1216432/>

Niven, J.; Alessandra, F. & Kanchana, R. (2013). Exploring "underachievement" among highly educated young British-Bangladeshi women, *Feminist Economics*, 19(1): 111-136.

Omar, K. (2008). Women in management in the Arab context, *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 1 (2): 107-123.

Rice, G. (1999). Islamic Ethics and Implications for Business, *Journal of Business Ethics*, 18(4):345–58.

Rishani, M.; Mallah, M.; Houssami, S.; Ismail, H. (2015). Lebanese perceptions of the glass ceiling, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34 (8): 678-691.

Roehling, P. V., Jarvis, L. H., & Swope, H. E. (2005). Variations in negative work-family spillover among White, Black, and Hispanic American men and women: Does ethnicity matter? *Journal of Family Issues*, 26: 840 – 865.

Sayre, E. and Hendy, R. (2013). *Female labour supply in Egypt, Tunisia and Jordan*,  
<https://www.aeaweb.org/aea/2014conference/program/retrieve.php?pdfid=398>.

Sa'ar, A. (2017). The gender contract under neoliberalism: Palestinian-Israeli women's labor force participation. *Feminist Economics*, 23 (1): 54-76,  
DOI:10.1080/13545701.2016.1190028  
Sayer, L. C., England, P., Bittman, M., & Bianchi, S. M. (2009). How long is the second (plus first) shift? Gender differences in paid, unpaid and total work time in Australia and the United States. *Journal of Comparative Family Studies*, 40:523 – 545.

Shah, P. & Khurshid, A. (2019). Muslim womanhood, education, and empowerment: ethnographic reflections from Pakistan and India, *Gender and Education*, 31(4): 458-474,  
<https://doi.org/10.1080/09540253.2018.1543859>

Steiber, N., Berhammer, C., & Haas, B. (2016). Contextualizing the education effect on women's employment: A cross-national comparative analysis, *Journal of Marriage and Family*, 78, 246-261

Tlaiss, H. A., & Dirani, K. M. (2015). Women and training: An empirical investigation in the arab middle east. *Human Resource Development International*, 18(4), 366–386. <https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1050315>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization or UNESCO. (2017). *Women still a minority in engineering and computer science*. Retrieved via:  
[http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender-equality/resources/single-viewgender/news/women\\_still\\_a\\_minority\\_in\\_engineering\\_and\\_computer\\_science/](http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender-equality/resources/single-viewgender/news/women_still_a_minority_in_engineering_and_computer_science/)

Vukovn, B. M., Birkelund, G. E., Stulhofer, A. (2007). Between Tradition and Modernization: Attitudes Toward Women's Employment and Gender Roles in Croatia, *International Journal of Sociology*, 37 (3): 32–53.

Weiner Levy, N. (2006). The Flag Bearers: Israeli Druze Women challenging Traditional Gender Roles. *Journal of Anthropology and Education*, vol. 37 (3), 217-235.

Williams, J. (2000). *Unbending Gender: Why family and work conflict and what to do about it*, New York. Oxford University Press

World Economic Forum (WEF). (2017). *The global gender gap report 2017*.  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf)