Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale

in Lingue, Economie e Istituzioni dell'Asia e dell'Africa Mediterranea

Tesi di Laurea

Istruzione e occupazione in Giordania: un'analisi del sistema educativo e della partecipazione delle donne istruite al mercato del lavoro

Relatrice
Ch.ma Prof.ssa Maria Cristina Paciello

Correlatore
Ch. Prof. Andrea Facchin

Laureanda
Alice Todeschini
Matricola 875017

Anno Accademico
2019 / 2020

INDICE

المقدمة 4

INTRODUZIONE GENERALE 8

I. Obiettivi della ricerca e metodologia 8

II. Una rassegna critica della letteratura sulla partecipazione delle donne istruite al mercato del lavoro in Giordania 10

Come è stata spiegata la discrepanza fra istruzione superiore e occupazione femminile dalla letteratura esistente? Uno sguardo alle interpretazioni dominanti 13

Interpretazioni alternative 15

Il contributo del presente elaborato 17

CAPITOLO 1 19

L'ISTRUZIONE SUPERIORE IN GIORDANIA: NASCITA, CRITICITÀ E RIFORME 19

1.1 Introduzione 19

1.2 Presentazione del sistema educativo giordano 21

1.2.1 Dati generali e ruolo del Ministero dell'Istruzione 21

1.2.2 Descrizione del percorso scolastico 24

1.2.3 Il "tawǧīhī" 25

1.3 Il settore dell'istruzione superiore in Giordania 28

1.3.1 Nascita e primi sviluppi 28

1.3.2 Analisi delle statistiche di iscrizione negli anni 1996, 2006 e 2016 30

1.3.3 Le riforme neoliberali e il loro impatto sul sistema universitario giordano 34

1.3.4 Nascita ed espansione delle università private 38

1.3.5 Finanziare il settore dell'istruzione superiore: spesa pubblica e spesa privata 43

1.3.6 Le problematicità principali delle università giordane e le loro implicazioni di genere 46

1.4 Tentativi di riforma del sistema educativo in Giordania 50

1.5 Conclusioni 54

CAPITOLO 2 56

LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO IN GIORDANIA 56

2.1 Introduzione..... 56

2.2 Dinamiche di impiego delle donne dal periodo delle riforme neoliberali ad oggi 59

2.2.1 Il settore pubblico..... 59

2.2.2 Il settore privato 63

2.2.3 L'economia informale 66

2.3 L'aspetto legale: disamina dei testi normativi che regolamentano il lavoro in Giordania 71

2.4 Un'analisi sistematica dei fattori sociali, economici e politici che limitano la partecipazione femminile al mercato del lavoro..... 77

2.4.1 L'elemento culturale: si può ancora parlare di neo-patriarcato? 78

2.4.2 Università e mercato del lavoro: gli input mancanti 81

2.4.3 Salari bassi..... 83

2.4.4 La questione del divario salariale..... 86

2.4.5 Politiche sociali sfavorevoli: alcuni esempi..... 89

2.5 Reinventarsi: storie di *businesswoman* di successo 92

2.6 Conclusioni..... 96

CAPITOLO 3 97

LE DONNE NELL'ACCADEMIA: UN CASO DI STUDIO DALL'UNIVERSITÀ DELLA GIORDANIA 97

3.1 Introduzione..... 97

3.2 Metodologia 99

3.2.1 Pianificazione delle interviste 100

3.2.2 Modalità e contenuto delle interviste 101

3.2.3 Elaborazione dei risultati..... 105

3.3 Analisi del campione e discussione dei risultati..... 105

3.3.1 Il campione: i dati biografici più rilevanti..... 105

3.3.2 I risultati..... 111

3.4 Conclusioni..... 122

CONCLUSIONI GENERALI 125

BIBLIOGRAFIA 129

المقدمة

راودتني فكرة إعداد هذه الأطروحة في يونيو 2019 ، ويمكننا النظر في توليف بعض الاهتمامات التي ميزت طريقي ، الذي مضى عليه الآن ما يقرب من عقد ، مع دراسة اللغة العربية و دراسة البلدان العربية.

أول هذه الاهتمامات هي على وجه التحديد دولة ، يعني المملكة الأردنية الهاشمية: دولة ذات تاريخ سياسي حديث نسبيًا ، ومع ذلك ، تعود أصولها إلى الحضارات الأولى التي ولدت في الشرق الأوسط. سياق لبعض الأحداث الرئيسية التي شكلت هذه المنطقة من العالم ، الأردن دولة تتميز بثروة ثقافية لا تضاهى ، تجد أقصى تعبير عنها في الشعوب التي تعيش في هذه المنطقة: استخدام الصفة "الأردني" لوصف مواطن الأردن يمكن أن يكون غير مناسب في بعض الأحيان ، لأن أغلبية السكان لديهم أصول فلسطينية أو عراقية أو سورية أو مصرية. هذه الاعتبارات تجعل الأردن موضوعًا مثيرًا الهتمام للدراسات الأكاديمية. والدراسات الأكاديمية قد تسهل الظروف السلمية التي تميز المملكة والتي لا يمكن وجودها في أي مكان آخر في المنطقة العربية الشرقية. وبالتالي ، من السهل جدًا الذهاب إلى الإقليم لإجراء دراسات ، تمامًا كما أنه ليس من الصعب العثور على مصادر مؤسسية رسمية والتشاور معها ، والتي يمكن الوصول إليها غالبًا عبر الإنترنت.

بعد رحلتي الأولى إلى المملكة في عام 2018 ، أتيحت لي الفرصة للعودة إليها في سبتمبر 2019 لمدة خمسة أشهر، في إطار برنامج ايراسموس + ICM، تم الترويج له وتمويله بالكامل من قبل جامعة كا فوسكاري في البندقية وبالتعاون مع الجامعة الأردنية في عمان. لذلك ، قبل مغادرتي ، قررت أن تكون الأردن الموضوع الرئيسي لأطروحتي النهائية ، حيث أن فترة طويلة من الدراسة في البلد كانت ستزودني بالأدوات المناسبة لإجراء بحث أطروحة شامل.

العامل الثاني الذي قادني إلى العمل على هذه الأطروحة كان ، دون أدنى شك، الدورة الجامعية في السياسة الاقتصادية للدول الإسلامية الذي حضرته العام الدراسي الماضي: خلال الدروس التي أجرتها الأستاذة Maria Cristina Paciello ، التي قبلت بعد ذلك أن تتابعني كمشرفة على هذه الأطروحة ، اكتشفت أن لدي اهتمامًا كبيرًا بالانضباط وضخامة المواضيع التي يمكن تناولها داخلها. وبوجه خاص ، بدا لي أن القضايا المتعلقة بسوق العمل في الدول العربية ذات صلة وثيقة للغاية بتداعياتها الاجتماعية على الفئات الأكثر ضعفاً ، مثل العمال المهاجرين أو النساء. بالإضافة إلى ذلك ، بعد عمل بحث ودراسة متعمقة لنظام الرفاهية قبل وبعد الإصلاحات النيوليبرالية في الأردن ، والتي أجريت خلال الدورة ، أدركت أنني كنت أرغب في الاستمرار في هذا الاتجاه ، ولكن مع تعزيز وجهة النظر من خلال المزيد من العمل الميداني. على وجه التحديد ، اخترت أن أقترب أكثر من دراسة قطاع الجامعات الأردنية ، لأنه في ضوء إقامتي في البلاد ، كنت بالتأكيد على اتصال بهذه البيئة.

وهكذا ولدت فكرة هذا العمل النهائي: إنه بحث يمكن التعرف عليه ضمن مجموعة واسعة من المواضيع التي تغطيها السياسة الاقتصادية للدول العربية ، بما في ذلك نظام الجامعات الأردنية وديناميات سوق العمل في البلد ، ثم غنى بالمزيد من القضايا الاجتماعية ، وهي دور ومساهمة شخصية الأنثى في المجالات المذكورة للتو. لذلك ، تهدف هذه الأطروحة إلى إثبات أنه على الرغم من أن المعايير الاجتماعية لا تزال تمثل عقبة أمام الإدراك الكامل للمرأة في المجتمع ، إلا أن أسباب انخفاض النسبة المئوية للمشاركة وتوظيف الإناث في سوق العمل في الأردن يمكن أيضًا ربطها بالوضع الاقتصادي والسياسي في البلد ، خاصة فيما يتعلق بالإصلاحات النيوليبرالية التي خضعت لها المملكة من الثمانينيات إلى أوائل القرن الحادي والعشرين.

كما ينبغي إيلاء اهتمام خاص للعلاقة المعقدة بين التعليم وفرص العمل ، بالنظر إلى مستويات الالتحاق المرتفعة للغاية للنساء في الجامعات الأردنية ، في تناقض صارخ مع النسب المئوية المنخفضة لعمل الإناث في البلد. من أجل فهم الأسباب التي تجعل مستويات الالتحاق العالية هذه لا تتحقق دائمًا في فرص العمل للنساء ، من الضروري تحليل كل من أسباب الاقتصاد الكلي (مثل آليات العرض والطلب ، والتزامن بين خطط الدراسة و احتياجات سوق العمل ، ومشاكل القطاعين العام والخاص ، وما إلى ذلك) ، التي غطتها بالفعل الأدبيات السابقة جزئيًا فقط ، وكذلك "الأصوات الدقيقة" للنساء في الشخص الأول ، والتي تعبر عن احتياجات ونقاط ينظر إليها - نادرا ما تتناولها الأدبيات حول هذا الموضوع - والتي في رأيي تجسد تعقيد العلاقة بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية ، نظرا للدور المزدوج للمرأة في المجتمع والأسرة.

سيتم عرض هذه المواضيع في الفصول الثلاثة الرئيسية من الأطروحة. سيتناول الفصل الأول قطاع التعليم العالي في الأردن ، ويحلل على وجه التحديد ولادته وسنواته الأولى ، وإصلاحاته ، وأخيرًا القضايا الحاسمة الرئيسية ذات الآثار الجنسانية ذات الصلة. سيحلل الفصل الثاني قضية مشاركة الإناث في سوق العمل في الدولة ، وسيركز الانتباه على فئة النساء المتعلمات: سيتم دراسة ديناميكيات التوظيف المختلفة في القطاعين العام والخاص وفي الاقتصاد غير الرسمي ؛ سيصاحب التحليل أيضًا فحص للمصادر التشريعية الرئيسية التي تنظم العمل في الأردن ، بالإضافة إلى أمثلة لبعض سيدات الأعمال الناجحات. في نهاية المطاف ، سيحاول الفصل الثالث تكثيف الحجج الرئيسية للقسمين السابقين من خلال عرض دراسة الحالة التي أجريت في الميدان في الأردن: تم تطوير البحث الذي تم بين ديسمبر 2019 ويناير 2020 من خلال العديد من المقابلات التي أجريت للدكتورات والباحثات من الجامعة الأردنية اللواتي كن لطيفات بما يكفي لمشاركة

قصصهن وتجاربهن معي كنساء متعلمات تعليما عاليا وجدن مكانهن في قطاع محدد جدا من سوق العمل في البلد: الأكاديمية . ولكن قبل الوصول إلى قلب المناقشة، سيتم تقديم مراجعة موجزة للأدبيات الموجودة حول هذا الموضوع ، من أجل التقييم النقدي للمساهمات التي قدمتها حتى الآن الأدبيات العلمية.

INTRODUZIONE GENERALE

I. Obiettivi della ricerca e metodologia

L'ispirazione per la stesura del presente elaborato è nata a giugno 2019 e si può considerare la sintesi di alcuni interessi che hanno contraddistinto il mio percorso, lungo ormai quasi un decennio, con lo studio della lingua e dei Paesi arabi. Il primo di questi interessi è proprio un Paese, il Regno Hashemita di Giordania: uno Stato dalla storia politica relativamente recente, le cui origini risalgono però alle primissime civiltà nate in Medio Oriente. Sfondo di alcuni dei principali avvenimenti che hanno plasmato quest'area del mondo, la Giordania è un Paese caratterizzato da una impareggiabile ricchezza culturale, la quale trova la sua massima espressione nei popoli che abitano questo territorio: usare l'aggettivo "giordano" per descrivere un abitante del Paese può risultare improprio, alle volte, poiché buona parte della popolazione è in realtà di origine palestinese, irachena, siriana, o egiziana. Queste considerazioni sull'eterogeneità dell'ambiente giordano fanno del Paese un oggetto interessante anche per gli studi accademici; questi ultimi sono ulteriormente agevolati dalle circostanze pacifiche che caratterizzano il Regno e che non è possibile trovare altrove. Di conseguenza, è molto facile recarsi nel territorio per condurre studi, così come non risulta particolarmente gravoso reperire e consultare fonti istituzionali ufficiali, spesso accessibili online.

Dopo un primo viaggio nel Regno nel 2018, ho avuto l'opportunità di tornarci a settembre 2019 per un periodo di cinque mesi, nel quadro del programma Erasmus+ International Credit Mobility, interamente promosso e finanziato dall'Università Ca' Foscari di Venezia e in collaborazione con l'Università della Giordania di Amman. Prima della mia partenza, dunque, ho deciso che la Giordania sarebbe stato il soggetto principale del mio elaborato finale, poiché un periodo prolungato di studio nel Paese mi avrebbe fornito gli strumenti idonei per condurre una ricerca di tesi approfondita.

Il secondo fattore che mi ha portato alla stesura di questo elaborato è stato, senza alcun dubbio, il corso di Politica economica dei Paesi Islamici che ho frequentato lo scorso anno accademico: durante le lezioni tenute dalla Professoressa Maria Cristina Paciello, la quale ha poi accettato di seguirmi in quanto relatrice di tesi, ho scoperto di nutrire un profondo interesse per la disciplina e per l'immensità di temi che è possibile approcciare al suo interno. In particolare, le questioni relative al mercato del lavoro nei

Paesi arabi mi sono sembrate oltremodo rilevanti per i loro risvolti sociali sulle categorie più vulnerabili, per esempio i lavoratori immigrati o le donne. Inoltre, in seguito a un lavoro di ricerca e approfondimento del sistema di *welfare* prima e dopo le riforme neoliberali in Giordania, condotto durante il corso, ho capito che mi sarebbe piaciuto proseguire in quella direzione, potenziando però il punto di vista attraverso una ricerca più attiva, sul campo. Nello specifico, ho scelto di avvicinarmi maggiormente allo studio del settore universitario giordano, perché, in vista del mio soggiorno nel Paese, sarei stata sicuramente a contatto con questo ambiente.

Così è nata l'idea per questo elaborato finale: si tratta di una ricerca individuabile all'interno dell'ampio spettro di temi trattati dalla Politica economica dei Paesi arabi, precisamente il sistema universitario giordano e le dinamiche del mercato del lavoro nel Paese, arricchita poi da questioni di natura più sociologica, vale a dire il ruolo e il contributo della figura femminile negli ambiti appena citati. Pertanto, il presente elaborato mira a dimostrare che, per quanto le norme sociali e le tradizioni culturali siano ancora considerate dalla letteratura come un ostacolo alla piena realizzazione della donna nella società, i motivi per spiegare le basse percentuali di partecipazione e occupazione femminile nel mercato del lavoro in Giordania siano da ricollegare anche al panorama economico-politico del Paese, specialmente in riferimento alle riforme neoliberali di cui il Regno è stato oggetto a partire dagli anni Ottanta fino ai primi anni 2000.

Particolare attenzione va riservata, inoltre, alla complessa relazione fra educazione e possibilità di occupazione, visti gli altissimi livelli di iscrizione delle donne nelle università giordane, in netto contrasto con le basse percentuali di occupazione femminile nel Paese. Per capire le ragioni per cui livelli di iscrizione scolastica e universitaria tanto alti non si concretizzano *sempre* in possibilità di lavoro per le donne, è necessario prendere in analisi tanto i motivi macro-economici (quali i meccanismi di domanda e offerta, la coincidenza fra i piani di studi e le esigenze del mercato del lavoro, le problematiche del settore pubblico e del settore privato, ecc.), solo in parte già trattati dalla letteratura precedente, quanto le "*micro-voices*" delle donne in prima persona, le quali esprimono esigenze e punti di vista – raramente considerati dalla letteratura sul tema – che a mio avviso esemplificano la complessità della relazione fra fattori economici e fattori sociali, visto il doppio ruolo della donna nella società e nella famiglia.

Questi temi saranno esposti nei tre capitoli principali dell'elaborato. Il primo capitolo si occuperà del settore dell'istruzione superiore in Giordania, analizzandone nello specifico la nascita e i primi anni, le riforme, e infine le principali criticità con relative implicazioni di genere. Il secondo capitolo analizzerà la questione della partecipazione femminile al mercato del lavoro nel Paese e focalizzerà l'attenzione sulla categoria delle donne istruite: verranno prese in esame le diverse dinamiche di impiego nel settore pubblico e privato, e nell'economia informale; l'analisi sarà anche corredata da una disamina delle principali fonti legislative che regolamentano il lavoro in Giordania, nonché da esempi di alcune imprenditrici di successo. In ultima istanza, il terzo capitolo cercherà di condensare le argomentazioni principali delle due sezioni precedenti attraverso l'esposizione del caso di studio condotto sul campo in Giordania: la ricerca, svolta fra dicembre 2019 e gennaio 2020, si è sviluppata attraverso 17 interviste semiaperte, costituite da una decina di domande, e sottoposte a docenti e ricercatrici dei settori scientifici e tecnici dell'Università della Giordania. Queste donne sono state così gentili da condividere con me le loro storie e le loro esperienze, in quanto donne altamente istruite che hanno trovato il loro posto in un settore ben preciso del mercato del lavoro del Paese: l'accademia. Prima di entrare nel vivo della discussione, tuttavia, si presenterà una breve rassegna della letteratura esistente sul tema, al fine di valutare criticamente i contributi sino ad oggi apportati dalla letteratura scientifica.

II. Una rassegna critica della letteratura sulla partecipazione delle donne istruite al mercato del lavoro in Giordania

La correlazione positiva fra l'istruzione superiore e le conseguenti maggiori possibilità di occupazione è già stata esplorata nel dettaglio da alcuni autori, i quali enfatizzano il ruolo che l'educazione assume in quanto capace di trasformare gli studenti in *learners* attivi mediante il rafforzamento delle loro capacità critiche e analitiche[1]. Infatti, secondo Brown e Lauder[2], tali competenze rendono i laureati più appetibili sul mercato del lavoro poiché i datori di lavoro prediligono l'assunzione di persone altamente istruite per aumentare le probabilità di accrescere il loro business in un'economia globale in rapido cambiamento. Allo stesso modo, anche Ball sostiene che una popolazione con un elevato livello di istruzione sia più adatta e preparata per rispondere alle esigenze del mercato e quindi

[1] Harvey, L. (2000). "New Realities: The Relationship Between Higher Education and Employment", in *Tertiary Education and Management*, Vol. 6, no. 1, pp. 3-17.
[2] Brown, P. e Lauder, H. (a cura di) (1992). "Education for Economic Survival." London: Routledge.

stimolare la crescita economica[3]. Per tutte queste ragioni, negli anni Ottanta molti Paesi in tutto il mondo hanno esercitato pressioni affinché il settore dell'istruzione superiore venisse incentivato maggiormente per rendere l'economia più competitiva anche a livello internazionale[4].

Tuttavia, come è facilmente intuibile, il legame fra questi due elementi, istruzione superiore e occupazione, non è scontato e non può essere interpretato come una relazione immediata del tipo causa-effetto. Infatti, una serie di fattori non trascurabili interviene nel processo e gli esiti non sono certamente uguali per tutte le componenti della società (in base all'età, al genere e alla classe sociale di appartenenza): variabili come la struttura economica, l'ordinamento politico, la posizione geografica e così via agiscono direttamente o indirettamente sulle dinamiche del mercato del lavoro di un Paese e sono fra i fattori che ne influenzano i livelli occupazionali. Secondo Buckner[5], questo paradigma è ancora più vero per i Paesi arabi, dove la classe politica vede l'istruzione superiore come un mezzo fondamentale per integrare i propri lavoratori nell'economia globale, ma allo stesso tempo la struttura economica in molti paesi del MENA (Middle East and North Africa) non permette la piena realizzazione del potenziale offerto da una società altamente istruita, e la Giordania è un esempio di questo fenomeno.

Il Regno Hashemita di Giordania si è conformato alla diffusa tendenza di riforma del settore dell'istruzione, implementando già dagli anni Ottanta svariate riforme di ampio respiro con l'obiettivo di eliminare l'analfabetismo, colmare il divario di genere nel settore dell'istruzione e, in misura sempre maggiore, rafforzare il sistema universitario favorendo la fondazione di numerose istituzioni pubbliche e private in tutto il Paese[6]. Nel caso giordano, senza dubbio, le motivazioni che hanno spinto il governo a implementare tali riforme erano ancora più giustificate data la scarsa diversificazione dell'economia nazionale: infatti, la Giordania è caratterizzata da una industria manufatturiera molto debole e la sua economia rimane fortemente ancorata al settore dei servizi che, secondo

[3] Ball, C. (1990). *More Means Different: Widening Access to Higher Education*. London: Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufacturers and Commerce.
[4] Ibidem.
[5] Buckner, E. (2011). "The role of higher education in the Arab state and society: historical legacies and recent reform patterns." *Comparative and International Higher Education*, vol.3, pp.21-26.
[6] Hanssen-Bauer, J. (1998) "Jordanian society. Living conditions in the Hashemite Kingdom of Jordan." Oslo: Fafo Institute for Applied Social Science.

le statistiche della Banca Mondiale[7], nel 2017 rappresentava il 63,9% del PIL[8]. Di conseguenza, come confermano Hantzopoulos e Shirazi[9], progetti di riforme scolastiche su larga scala erano un *sine qua non* per la creazione di una *knowledge economy*, o "economia della conoscenza", ovvero una struttura economica che basa la sua competitività proprio sul livello di istruzione della forza lavoro, non potendo fare affidamento su una base industriale avanzata.

Di questi progressi, incentivati dal Ministero dell'Istruzione e dal Ministero dell'Istruzione Superiore e della Ricerca Scientifica, hanno beneficiato soprattutto le donne: Jansen[10], Galal e Kanaan[11], e Hanssen-Bauer[12] si spingono ad affermare che le ragazze hanno tratto vantaggio da queste riforme persino più dei ragazzi specialmente nel settore dell'istruzione superiore, e i numeri sembrano supportare le loro ipotesi. Infatti, le statistiche ufficiali pubblicate dal Dipartimento di Statistica giordano (DoS) per il 2008 evidenziano che, tra tutti gli studenti iscritti a istituzioni di istruzione superiore in Giordania, le ragazze rappresentavano il 51,3%, mentre i ragazzi il 48,7%[13].

Tuttavia, i numeri e le statistiche relative all'istruzione (superiore e non) offrono una visione parziale, nonché ottimistica, delle dinamiche politico-economiche che caratterizzano la Giordania e il suo mercato del lavoro, come ha già appurato Al Mahadin[14]. Infatti, l'elevato tasso di donne che conseguono titoli universitari è in netto contrasto con la ridotta percentuale di partecipazione femminile al mercato del lavoro giordano, che corrispondeva al 17% secondo le statistiche per il 2016[15]: questo dato è preoccupante poiché la Giordania si posiziona al secondo posto nella classifica globale

---

[7] Si precisa che istituzioni come la Banca Mondiale e il Fondo Monetario Internazionale saranno più volte citate in quanto fonti per i dati quantitativi relativi ad alcuni indicatori utili ai fini del presente elaborato (dati che sovente è difficile reperire altrove). Ciò non implica tuttavia una affiliazione ideologica con le sopracitate istituzioni.

[8] World Bank Data Online (2019). Profilo paese: Giordania. Disponibile al link: https://data.worldbank.org/country/jordan (Consultato a febbraio 2020).

[9] Hantzopoulos, M. e Shirazi, R. (2014) "Securing the state through the production of 'global citizens': analysing neo-liberal educational reforms in Jordan and the USA." *Policy Futures in Education*, vol. 12, no. 3, pp. 370-386.

[10] Jansen, W. (2006) "Gender and the expansion of university in Jordan." In *Gender and education*, vol. 18, n.5, pp.473-490.

[11] Galal, A. e Kanaan, T. (2010) "Financing higher education in Arab countries", *Economic Research Forum*, Policy Report Paper no.34.

[12] Hanssen-Bauer (1998), op. cit.

[13] Jordanian Department of Statistics (DoS), Higher Education and Gender Comparison, Anno 2008. Disponibile al link: http://dosweb.dos.gov.jo/publications/ (Consultato a gennaio 2020).

[14] Al Mahadin, S. (2004) "Jordanian women in education: politics, pedagogy and gender discourses." *Feminist Review*, volume 78, pp.22-37.

[15] Assaad, R., Krafft, C. e Keo, C. (2018) "The composition of labor supply and its evolution from 2010 to 2016 in Jordan." *Economic research forum*, Working Paper no.1183.

dei Paesi con la più bassa partecipazione femminile al mondo del lavoro, preceduta solo dalla Siria, nonostante l'espansione del sistema scolastico e universitario abbia raggiunto livelli considerevolmente maggiori rispetto alla media dei Paesi arabi.

Alla luce di quanto esposto finora relativamente alla correlazione fra istruzione superiore e occupazione, si ritiene necessario investigare più a fondo le ragioni sociali, politiche ed economiche che possono spiegare esaustivamente tale discrepanza. A tal fine, la presente sezione intende offrire una revisione critica della letteratura prodotta fino a oggi e più rilevante a questo proposito. In primo luogo, i prossimi paragrafi proporranno un'analisi critica di alcune pubblicazioni che, con le loro ipotesi, riconducono la questione della bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro in Giordania a fattori quasi esclusivamente sociali, culturali e religiosi. Seguirà poi una revisione di un filone di letteratura alternativo che prende le distanze da quanto scritto fino ai primi anni Duemila, per volgere l'attenzione a fattori anche economici e politici per spiegare il fenomeno in questione.

Come è stata spiegata la discrepanza fra istruzione superiore e occupazione femminile dalla letteratura esistente? Uno sguardo alle interpretazioni dominanti

Quello che è emerso dalla fase di ricerca per la stesura del presente elaborato è che una parte consistente della letteratura accademica pubblicata su questo tema dagli anni Novanta a oggi tende a spiegare la discrepanza fra gli elevati livelli di istruzione superiore raggiunti dalle donne e le bassissime percentuali di partecipazione e occupazione femminile in Giordania come un fenomeno da attribuire alla struttura conservatrice e patriarcale della società, alle rigide norme culturali e religiose, e alle restrizioni imposte alle donne dalla famiglia. Prima di procedere con la revisione di tale letteratura, è importante premettere che, nella società giordana, la famiglia rappresenta l'unità di base alla quale tutti gli individui fanno riferimento e giurano lealtà assoluta; in altre parole, la famiglia è molto più che un mero raggruppamento (più o meno numeroso) di individui: è fonte di mutua protezione e di cooperazione economica, e dalla famiglia derivano i diritti e i doveri dei suoi membri[16].

Come si è detto, molti autori hanno spiegato le dinamiche del mercato del lavoro giordano basando le loro ipotesi sull'analisi delle caratteristiche della società, tipicamente

[16] Al Ramahi, A. (2008) "Wasta in Jordan: A Distinct Feature of (And Benefit for) Middle Eastern Society." *Arab Law Quarterly*, Vol. 22, No. 1, pp. 35-62.

descritta come conservatrice e patriarcale. Hanssen-Bauer[17] sostiene infatti che le attitudini nei confronti delle donne e le restrizioni sociali a loro imposte siano fattori in grado di influenzare l'attività economica delle stesse; anche Clark, Ramsey e Adler[18], pur non limitando le loro considerazioni al caso giordano, fanno riferimento al fatto che le responsabilità famigliari che gravano sulle donne e la loro esclusione dalla vita pubblica contribuiscano largamente a limitare la loro partecipazione economica.

Anche la letteratura pubblicata in tempi più recenti sembra aver proseguito, in parte, sulla stessa scia: infatti, Inglehart e Norris[19] attribuiscono al patrimonio religioso islamico la responsabilità di aver ostacolato il raggiungimento dell'equità di genere tanto nella sfera pubblica quanto in quella privata; inoltre, secondo le loro ricerche, la Giordania figura sempre fra i Paesi del MENA più chiusi e restii ad assicurare l'uguaglianza di genere e la partecipazione delle donne alla vita sociale ed economica, seconda solo all'Egitto. Miles[20] si è espressa orientativamente allo stesso modo, in quanto indaga i modelli di occupazione e disoccupazione femminile in Giordania nell'ottica del *gender system*, presupponendo quindi che tali modelli dipendano intrinsecamente da questioni sociali, e più precisamente da norme di genere, sempre a svantaggio della donna. A tal proposito, l'autrice afferma che "*the gender system continues to differentially affect men's and women's labor market opportunities*"[21].

Anche la Banca Mondiale descrive, nel suo *Country Gender Assessment* per la Giordania nel 2005[22], il *traditional paradigm* che caratterizza la società giordana: secondo questa formulazione, tale paradigma comprenderebbe una serie di elementi che ostacolano la partecipazione delle donne all'attività economica, fra i quali figurano proprio la centralità della famiglia, il ruolo dell'uomo come unico capofamiglia, il "codice di modestia" che determina quali comportamenti sono o non sono socialmente accettabili per una donna, e così via. È interessante notare come, nel *Country Gender Assessment*

---

[17] Hanssen-Bauer (1998), op. cit.
[18] Clark, R., Ramsey, T. e Adler, E. (1991), "Culture, gender and labor force participation." *Faculty Publications Rhode Island College*, Paper 61, pp. 47-66.
[19] Inglehart, R. e Norris, P. (2003) "Rising Tide. Gender equality and cultural change around the world." Cambridge University Press, New York.
[20] Miles, R. (2002) "Employment and unemployment in Jordan: the importance of the gender system." *World Development*, vol. 30, no. 3, pp. 413-427.
[21] Ibidem, p. 413.
[22] The World Bank, Social and economic development group MENA Region, *The economic advancement of Women in Jordan: a country gender assessment*, 2005. Disponibile al link: http://siteresources.worldbank.org/INTMNAREGTOPGENDER/Resources/JordanCGA2005.pdf (consultato a gennaio 2020).

per il 2013[23], non si faccia menzione di tale *traditional paradigm*; infatti, il report presenta una serie di ragioni per cui le percentuali di occupazione femminile in Giordania sono molto basse e, sorprendentemente, le norme sociali (e le restrizioni da queste derivanti) compaiono fra le ultime motivazioni proposte, precedute da altri motivi come la mancata creazione di posti di lavoro, la segregazione occupazionale, e la preferenza dei datori di lavoro di assumere uomini. Tuttavia, nelle spiegazioni dettagliate di *come* questi fattori limitino la partecipazione delle donne, il report fa spesso riferimento, direttamente o indirettamente, alle norme sociali e culturali stesse.

Interpretazioni alternative

Come si è cercato di dimostrare, la letteratura dominante pubblicata su questo tema ha, per anni, riservato scarsa attenzione a precisi fattori economici e politici che potrebbero spiegare le dinamiche di partecipazione, occupazione e disoccupazione femminile in Giordania. Per questa ragione è emerso, in tempi più recenti, un filone di letteratura alternativa più completo, inclusivo di elementi di natura politico-economica, nonché storici, fondamentali al fine di avanzare ipotesi più critiche e approfondite che possano offrire una panoramica più ampia sulla discrepanza fra il conseguimento di livelli educativi sempre maggiori da parte delle donne e la loro modesta partecipazione al mercato del lavoro nel Paese. Gli autori che si collocano in questo nuovo filone di letteratura, fra cui Al Kharouf[24], Allaf[25], e Jansen[26], hanno ripetutamente sottolineato la necessità di investigare più approfonditamente il ruolo e le esperienze delle donne nel settore dell'istruzione superiore, anche in relazione alle loro possibilità di occupazione alla fine del percorso universitario, per comprendere meglio queste dinamiche[27].

È bene quindi fare cenno ad alcuni esponenti del filone di letteratura le cui peculiarità sono appena state delineate. In primo luogo, Al Mahadin[28] sostiene che i numeri

---

[23] The World Bank, Poverty reduction and economic management department, Middle East and North Africa, *Jordan Country Gender Assessment. Economic participation, agency and access to justice in Jordan*, 2013. Disponibile al link: http://documents.worldbank.org/curated/en/503361468038992583/pdf/ACS51580WP0P130ox0379850B00PUBLIC0.pdf (consultato a gennaio 2020).

[24] Al Kharouf, A. (2008), "Women and work in a Jordanian context: beyond neo-patriarchy." *Critical perspectives on international business,* vol. 4, no. 2-3, pp.307-319.

[25] Allaf, C. (2008), "Why don't Jordanian Women Graduate? A theoretical look at gendered experiences in Higher Education in Jordan." *UCLA Thinking gender papers*, pp.1-9.

[26] Jansen (2006), op. cit.

[27] Questo gap nella ricerca è esposto più in dettaglio nell'ultimo capitolo, dove si presenterà il caso di studio relativo all'Università della Giordania basato su interviste da me condotte.

[28] Al Mahadin (2004), op. cit.

incoraggianti per quanto riguarda il progresso delle donne nel settore dell'istruzione non vadano interpretati come un segnale di progresso anche a livello economico e politico, poiché in realtà questi numeri non si sono tradotti in una vera fonte di *empowerment* per le donne in altri campi della sfera pubblica. Tuttavia, l'autore si limita ad asserire ciò senza addentrarsi in spiegazioni più dettagliate a livello economico-politico; in ogni caso, per quanto limitato a interpretazioni relative alle dinamiche di potere in Giordania, si ritiene che il punto di vista dell'autore possa offrire una prospettiva interessante anche ai fini di questa tesi poiché evidenzia come l'avanzamento delle possibilità educative per le donne in Giordania sia stato elogiato da diverse agenzie e report internazionali senza mai prestare la dovuta attenzione ai problemi che caratterizzano il settore dell'istruzione nel Paese, i quali, in seconda battuta, diventano parte integrante delle ragioni per cui le donne lavorano in bassissime percentuali.

Un ulteriore spunto di riflessione e discussione significativo è offerto da Reem Abu Hassan[29] quando afferma che gli aggiustamenti strutturali implementati nel contesto delle riforme neoliberali a partire dagli anni Novanta hanno reso ancora più difficoltoso per la donna conciliare i suoi molteplici ruoli nella comunità; infatti, i tagli alla spesa pubblica e all'impiego nel settore pubblico hanno chiuso molte porte in termini di opportunità di lavoro per le donne, specialmente per quelle istruite, le quali tendevano a preferire questo tipo di impiego per la flessibilità e la sicurezza lavorativa che offriva. Inoltre, la privatizzazione di molti servizi avvenuta in quegli stessi anni ha peggiorato la situazione finanziaria delle famiglie, rendendo la posizione della donna in casa e fuori ancora più complessa e stressante[30].

Anche altri autori, fra cui Assaad et al.[31], si inseriscono nello stesso solco ed enfatizzano il ruolo che le riforme neoliberali hanno avuto nel limitare le possibilità concrete per le donne di trovare un'occupazione stabile e dignitosamente retribuita, visto che la diminuzione dell'offerta di lavoro nel settore pubblico non è stata controbilanciata equamente dall'offerta nel settore privato. Questi stessi autori evidenziano un altro elemento significativo, ossia che il mercato non manda i segnali giusti a chi investe

[29] Abu Hassan, R. (2003), "The laws governing the work of women in Muslim countries today: the Jordanian case." *Hawwa: Journal of Women of the Middle East and the Islamic World*, vol. 1, no. 3, pp. 351-377.

[30] Per una discussione più approfondita delle riforme neoliberali, degli aggiustamenti strutturali e delle relative conseguenze macro e microeconomiche, si rimanda ai capitoli successivi.

[31] Assaad, R. et al. (2016) "Where has all the education gone? Analyzing trends in labor force participation in MENA." *Economic Research Forum* (*paper prepared for the 22nd annual conference*).

nell'educazione, causando un *surplus* di forza lavoro altamente istruita che però non è in grado di soddisfare le esigenze del mercato in continuo cambiamento[32].

Anche Al Kharouf[33] mette in discussione la retorica dominante che enfatizza il ruolo del patriarcato o neo-patriarcato in Giordania attribuendo la scarsa partecipazione delle donne al mondo del lavoro a fattori extra-famigliari; l'autrice sottolinea anche che, per quanto l'influenza della famiglia sia un elemento culturale importante, il termine "influenza" non vada sempre letto nella sua accezione negativa, e quindi repressiva: secondo le sue ricerche, infatti, l'influenza della famiglia si traduce più spesso in supporto e incoraggiamento per le donne, come verrà dimostrato anche dalle interviste presentate nel corso del terzo capitolo.

Analogamente, i risultati degli studi di Haghighat[34] contestano la letteratura precedente, la quale a suo avviso ha posto un'enfasi eccessiva sul ruolo dell'Islam nel limitare la partecipazione delle donne al mondo del lavoro; ritiene infatti che l'analisi dei *pattern* occupazionali femminili in Giordania vadano approcciati da un punto di vista più complesso ed esauriente.

Infine, Moghadam[35] si inserisce uniformemente in questa corrente di pensiero, sottolineando come molte donne mettano in discussione il loro *status quo,* esercitando azioni di resistenza e opposizione, per esempio decidendo autonomamente di studiare più a lungo e rimandare la formazione di una famiglia a dopo la conclusione del percorso universitario e l'inserimento nel mondo del lavoro. Per questo, ritiene che il patriarcato in Medio Oriente sia sempre più debole e compromesso.

Il contributo del presente elaborato

Dalla rassegna critica della letteratura esposta poc'anzi emerge in primo luogo la complessità del tema che si sta affrontando: studiare le dinamiche relative all'istruzione e al mercato del lavoro di un Paese richiede infatti l'analisi di svariati elementi macroeconomici, microeconomici, sociali, politici e legali. Il problema della discrepanza fra istruzione e occupazione femminile in Giordania, come si è visto, è stato affrontato

[32] Ibidem.
[33] Al Kharouf (2008), op. cit.
[34] Haghighat, E. (2005) Neopatriarchy, "Islam and Female Labour Force Participation: A Reconsideration." *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol.25 no.10-11, pp.84-105.
[35] Moghadam, M.V. (2004), "Patriarchy in transition: women and the changing family in the Middle East." *Journal of Comparative Family Studies*, vol. 35, no. 2, pp. 137-162.

più o meno approfonditamente da molteplici punti di vista; tuttavia, nessuno degli autori presi in analisi esamina in modo sistematico, completo ed esauriente *entrambi* i fattori (istruzione e occupazione), le relative problematiche e le relazioni che intercorrono fra i due. Una parte consistente della letteratura, specialmente quella pubblicata fino ai primi anni Duemila, concorda all'unanimità sull'importanza che gli elementi sociali e religiosi rivestono nell'impedire alle donne in Giordania di partecipare attivamente al mondo del lavoro. Tuttavia, per quanto valide, le opinioni di questi autori non sono prive di limiti, limiti che ricercatori in tempi più recenti hanno individuato e solo parzialmente superato per le ragioni su esposte.

È precisamente in questo *gap* della letteratura che si inserisce il presente elaborato, con l'obiettivo di fornire un punto di vista più critico, ampio e aggiornato rispetto a quanto pubblicato finora sul tema, attraverso la disamina di macro-problematiche del sistema dell'istruzione superiore e del funzionamento del mercato del lavoro, nonché delle ragioni più significative per cui le donne giordane non partecipano alle attività economiche del Paese in modo considerevole; tali ragioni sono state individuate attraverso una fase di ricerca e analisi della letteratura precedente unitamente a un lavoro sul campo, durato circa un mese, nel quale l'autrice dell'elaborato ha investigato le esperienze di docenti e ricercatrici nell'ambiente accademico in Giordania, prendendo in considerazione le *micro-voices* di queste donne che sono sovente ignorate o trascurate nella letteratura dominante.

CAPITOLO 1

L'ISTRUZIONE SUPERIORE IN GIORDANIA: NASCITA, CRITICITÀ E RIFORME

1.1 Introduzione

Il presente capitolo intende analizzare nel dettaglio il sistema educativo giordano, presentando in primo luogo una panoramica generale riguardante i vari livelli di istruzione e le relative peculiarità; in seguito, verrà offerta una disamina più specifica sul settore dell'istruzione universitaria dagli anni della sua nascita, fino ad arrivare al periodo chiave delle riforme neoliberali per analizzare gli effetti di quest'ultime sul sistema universitario. Si procederà quindi a spiegare le ragioni che hanno portato alla fondazione delle università private accanto a quelle pubbliche già esistenti, e le conseguenze di questo cambiamento. Verrà poi lasciato spazio a una discussione riguardante la struttura di finanziamento delle istituzioni di istruzione terziaria, per poi concludere con un'analisi delle maggiori problematicità e criticità delle università in Giordania[36]. Prima di addentrarsi in una disamina approfondita del sistema educativo giordano, è bene quindi delineare alcuni dei suoi tratti generali che verranno poi discussi in maggiore dettaglio nei paragrafi a venire.

In primo luogo, è doveroso sottolineare che, tra tutti i Paesi del MENA, la Giordania emerge senza dubbio come esempio positivo per quanto riguarda il sistema scolastico e universitario. Infatti, gli sforzi del Regno per promuovere un sistema educativo più inclusivo, strutturato e di qualità sono stati riconosciuti e lodati tanto dai governi dei Paesi limitrofi, quanto dalla letteratura pubblicata sul tema[37]. Attraverso riforme mirate ad espandere le opportunità educative per tutti i suoi abitanti, il governo giordano è stato in grado di ridurre notevolmente i tassi di analfabetismo a partire dagli anni Cinquanta[38] (ovvero dai primi anni di vita del Regno stesso, nato ufficialmente nel

[36] Il tema delle criticità del settore universitario verrà anche ripreso in ulteriore dettaglio nel capitolo relativo al caso di studio sull'Università della Giordania, attraverso l'analisi delle interviste da me condotte con alcune docenti.
[37] Barsoum, G. e Mryyan, N. (2014) "Incentives structure and accountability in the Jordanian higher education system", *Economic Reserarch Forum*, Working Paper no.835.
[38] Hanssen-Bauer (1998), op. cit.

1946), anche nelle zone rurali più lontane dal centro decisionale del Paese, la capitale Amman, che rappresenta l'area più densamente popolata e più sviluppata di tutta la Giordania. Mediante programmi di alfabetizzazione di massa su larga scala, implementati con l'apertura di scuole e centri di recupero degli anni di istruzione persi per gli adulti nelle aree più remote[39], l'analfabetismo è stato pressoché eliminato in tutto il Paese; infatti, secondo le statistiche più recenti, il tasso totale di alfabetizzazione nel Paese corrispondeva nel 2018 al 98,22% (98,61% per gli uomini e 97,83% per le donne, precisamente)[40].

Naturalmente, l'alfabetizzazione è solo *uno* degli aspetti che caratterizzano il profilo educativo di un Paese e non può essere elevato a indicatore unico per valutarne la qualità effettiva. Tuttavia, è importante notare come la Giordania abbia esercitato sforzi notevoli mirati anche a garantire libero accesso all'istruzione primaria e secondaria: data la crescita demografica molto rapida e i flussi di rifugiati costanti negli anni (palestinesi, iracheni e più recentemente siriani) che hanno storicamente contraddistinto il Paese, la necessità di ampliare la capacità delle scuole si è fatta sempre più impellente. Per esempio, con il *Comprehensive Educational Development Plan* messo in atto dal 1989 al 1995, il Regno si è impegnato a costruire nuovi edifici per ospitare scuole in tutto il Paese o ad acquistare quelli che in precedenza affittava, specialmente al fine di evitare il sovraffollamento delle aule o la suddivisione in turni per permettere a tutti gli studenti di seguire le lezioni[41]. Anche il settore dell'istruzione secondaria è stato ampliato negli anni mediante l'introduzione di curricula sempre più diversificati per permettere agli studenti di seguire il percorso più adatto ai loro interessi e alle loro attitudini[42]. Il percorso di istruzione secondaria si conclude poi con l'Esame Generale per la Certificazione di Educazione Secondaria, in arabo *tawğīhī*[43]. È proprio il punteggio ottenuto nel *tawğīhī* a determinare, in maniera più o meno vincolante, il percorso universitario o vocazionale che lo studente dovrà o potrà seguire.

---

[39] Ibidem.
[40] The World Bank, Literacy rates in Jordan (2018). Source: UNESCO Institute for Statistics. Disponibile al link: https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.FE.ZS?end=2018&locations=JO&start=1979&view=chart (consultato a febbraio 2020)
[41] Hanssen-Bauer (1998), op. cit.
[42] Ibidem.
[43] Al Dakkak, Nafez Mazen (2010) "Obstacles towards curriculum reforms in the Middle East. Using Jordan and the UAE as case studies for understanding education reform", thesis, Yale University.

Anche il settore dell'istruzione superiore, nato fra gli anni Cinquanta e Sessanta, si è ampiamente sviluppato fino ad essere distribuito in maniera capillare su tutto il territorio del Paese e conta oggi dieci università pubbliche e 18 università private[44]. I tassi di iscrizione a queste università crescono di anno in anno e, per una serie di ragioni che verranno presentate più avanti nel capitolo, sono particolarmente elevati per le ragazze.

Senza dubbio, al settore dell'istruzione superiore è stata riservata crescente attenzione da parte delle autorità giordane in termini di investimenti e incentivi[45], poiché, come si è già accennato, avere una forza lavoro altamente istruita è ritenuto un passo fondamentale nel percorso di creazione di una *knowledge economy*, specialmente per un Paese povero di risorse naturali come la Giordania. Tuttavia, nonostante i miglioramenti continui in questo campo, il sistema universitario giordano non è privo di criticità che rischiano di compromettere gravemente la qualità dei servizi offerti agli studenti e le loro future possibilità di occupazione. Come si cercherà di dimostrare, questo discorso risulta essere particolarmente vero per le donne.

È proprio su quest'ultima sezione del sistema educativo giordano, ovvero il settore dell'istruzione superiore, che si concentrerà maggiormente l'analisi presentata in questo capitolo. Infatti, è doveroso approfondirne gli sviluppi e i cambiamenti, così come si ritiene necessario investigare con occhio critico le riforme implementate e, congiuntamente, le porzioni di spesa pubblica che sono state allocate al sistema universitario negli anni, con particolare attenzione al periodo delle riforme neoliberali e degli aggiustamenti strutturali durante il quale la Giordania ha visto mutare significativamente la struttura della sua economia. Tutte queste considerazioni saranno accompagnate da dati e riflessioni sugli esiti che tali sviluppi e i cambiamenti nel settore dell'istruzione superiore hanno avuto per la categoria di cui l'elaborato si interessa maggiormente: le donne.

1.2 Presentazione del sistema educativo giordano

1.2.1 Dati generali e ruolo del Ministero dell'Istruzione

Come si è più volte ripetuto, la Giordania ha sempre considerato lo sviluppo del sistema educativo una priorità nella sua agenda. L'obiettivo di questa sezione è proprio quello di

[44] Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) (2017), "Overview of the Higher Education System: Jordan", European Commission Report.
[45] Barsoum e Mryyan (2014), op. cit.

presentare questo settore, fornendo dati generali e statistiche sul sistema scolastico di base allo scopo di porre le fondamenta per una discussione sull'istruzione superiore successivamente nell'elaborato.

In primo luogo, bisogna premettere che tutte le questioni e le decisioni relative al sistema scolastico giordano sono responsabilità del Ministero dell'Istruzione, il quale comprende numerosi dipartimenti e direttorati suddivisi per area geografica (nord, centro e sud del Paese) in modo da garantire capillarmente la propria presenza su tutto il territorio, comprese le aree desertiche più remote. Per quanto riguarda l'istruzione superiore, l'organo competente è il Ministero dell'Istruzione Superiore e della Ricerca Scientifica[46].

È lo stesso Ministero dell'Istruzione che, sul proprio sito web, evidenzia l'importanza della "filosofia dell'educazione", basata sulla fede in Dio, sulla fede negli ideali panarabi e sui precetti islamici. È da questi valori che scaturisce l'importanza dell'educazione nella formazione dell'individuo e del cittadino, il quale deve conoscere la lingua araba in maniera eccellente, essere in grado di interpretare "*facts, concepts and relations connected with the natural environment*", comprendere appieno l'Islam e pensare criticamente[47].

Inoltre, il diritto all'educazione per tutti è sancito dall'articolo 6 comma 2 della Costituzione giordana, nel quale si legge che "*the Government shall ensure work and education within the limits of its possibilities, and it shall ensure a state of tranquillity and equal opportunities to all Jordanians*". Anche la gratuità del primo ciclo di scuola[48] e l'obbligatorietà della scuola primaria sono garantite dall'articolo 20 della Costituzione, il quale enuncia che "*elementary education shall be compulsory for Jordanians and free of charge in Government schools*"[49].

Nonostante il ruolo fondamentale del Ministero dell'Educazione nella gestione delle scuole, in tutti i governatorati del Paese troviamo anche scuole di proprietà privata

[46] Per una discussione più approfondita sul ruolo di questo Ministero, si rimanda ai paragrafi successivi.
[47] Ministry of Education, Education system in Jordan. Disponibile al link: http://www.moe.gov.jo/en/node/19404 (consultato a febbraio 2020).
[48] Il "primo ciclo" in Giordania, come si vedrà in dettaglio nei prossimi paragrafi, corrisponde alla scuola primaria e alla scuola secondaria di primo grado italiane.
[49] Costituzione del Regno Hashemita di Giordania, disponibile al link: https://www.refworld.org/pdfid/3ae6b53310.pdf (consultato a febbraio 2020).

o di proprietà dell'UNRWA[50]: infatti, secondo le statistiche disponibili per l'anno scolastico 2017/2018, il Ministero dell'Educazione possedeva solo il 52,8% di tutte le scuole, ovvero 3835 scuole su un totale di 7262[51]. Le stesse statistiche mostrano che in Giordania sono 2.051.841 gli studenti iscritti agli istituti di istruzione primaria e secondaria di primo e secondo grado, precisamente 1.036.740 maschi e 1.015.101 femmine[52]. La tabella sottostante (Tabella 1.1) creata *ad hoc* sulla base delle statistiche appena citate mostra chiaramente i dati disaggregati per tipologia di scuola (UNWRA, pubbliche e private), differenziando fra maschi e femmine, con una ulteriore suddivisione fra scuola primaria e secondaria.

	Maschi		**Femmine**		**Totale**	
	Primaria	Secondaria	Primaria	Secondaria	Primaria	Secondaria
Pubbliche	566.485	77.071	625.545	93.713	1.192.030	170.784
Private	249.294	16.723	161.193	13.619	410.487	30.342
UNRWA	61.764	0	58.399	0	120.163	0

Tabella 1.1 Numero degli studenti iscritti alla scuola primaria e secondaria per genere relativo all'anno scolastico 2017/2018

Con una popolazione complessiva di 10.592.656 abitanti[53], la Giordania rientra fra i paesi che stanno vivendo un fenomeno detto *youth bulge,* che la letteratura descrive come una sfida demografica secondo la quale il segmento di popolazione più giovane cresce maggiormente, e più velocemente, rispetto a tutti gli altri[54]. Di conseguenza, i numeri su esposti relativi agli studenti non devono sorprendere, dato il fatto che circa il

[50] L'UNRWA, acronimo di *United Nations Relief and Works Agency*, è l'agenzia delle Nazioni Unite per il soccorso e il sostegno dei rifugiati palestinesi. Questa agenzia è sempre stata particolarmente attiva in Giordania, visti i molteplici flussi di rifugiati palestinesi che si sono poi stabiliti nel Regno; molti (ufficialmente circa due milioni) hanno ottenuto la piena cittadinanza giordana. Fra le attività più importanti svolte dall'UNRWA figurano sicuramente la creazione di campi profughi, l'istituzione di scuole e strutture sanitarie e l'implementazione continua di programmi di sostegno psicologico e per le donne. Fonte: sito dell'UNRWA, disponibile al link: https://www.unrwa.org/where-we-work/jordan (consultato a febbraio 2020).
[51] Ministry of Education, *Al-taqrīr al-iḥṣāʾī li-l-ʿām al-dirāsī 2017/2018* (Rapporto statistico per l'anno scolastico 2017/2018), disponibile al link: http://www.moe.gov.jo/ar/node/60145 (consultato a febbraio 2020).
[52] Ibidem.
[53] Jordanian Department of Statistics (DoS). Disponibile al link: http://dosweb.dos.gov.jo/ (consultato a febbraio 2020).
[54] Galal e Kanaan (2010), op. cit.

34% della popolazione giordana ha meno di 14 anni[55]: ciò significa che, negli anni a venire, anche i tassi di iscrizione scolastica andranno aumentando[56], specialmente se i tassi di fertilità rimangono ai livelli attuali. Infatti, il tasso di fertilità totale nel 2016 era di 3,3 figli per donna, figura che comunque indica un lieve declino dal 2010, quando il valore era di 3,9 figli per donna[57]. Alla luce di queste considerazioni, viene naturale concludere che anche i tassi di iscrizione alle università aumenteranno, esacerbando ulteriormente alcuni problemi strutturali di cui le istituzioni universitarie giordane già sembrano soffrire. Tuttavia, questa discussione sarà ampliata e approfondita nei capitoli successivi.

1.2.2 Descrizione del percorso scolastico

È utile ora descrivere sommariamente il percorso scolastico standard in Giordania, anche con l'aiuto dell'illustrazione sottostante (Figura 1.1). Tale percorso è composto da dieci anni di educazione "di base" (*al-taʿlīm al-asāsī* in arabo) che corrispondono agli anni di scuola primaria e di scuola secondaria di primo grado in Italia; questa parte di percorso è obbligatoria fino all'età di 15 anni e gratuita per tutti (nelle scuole pubbliche), come stabilito dal programma di riforma implementato a partire dal 1988 in collaborazione con l'UNESCO, poiché fino a quel momento era obbligatorio frequentare la scuola solo fino all'età di nove anni[58]. Alla fine dell'ottavo, nono e decimo anno di educazione "di base", vengono calcolati i voti degli studenti per determinare quale percorso di educazione secondaria sia più adatto a loro: gli studenti possono presentare delle candidature per le aree a cui sono più interessati, ma la decisione finale spetta al Ministero dell'Istruzione[59].

---

[55] UNESCO Institute for Statistics. Country: Jordan; general information. Disponibile al link: http://uis.unesco.org/en/country/jo (consultato a febbraio 2020).
[56] Galal e Kanaan (2010), op. cit.
[57] Sieverding, M., Berri, N. e Abdulrahim, S. (2018) "Marriage and fertility patterns among Jordanians and Syrian refugees in Jordan", *Economic Research Forum,* Working paper no.1187.
[58] Al Daami K.K. e Wallace, G. (2007) "Curriculum reform in a global context: a study of teachers in Jordan", *Journal of Curriculum Studies*, vol.39, no.3, pp. 339-360.
[59] Al Habahba, M.M., Pandian, A. e Ali Mahfoodh O.H. (2016) "English language education in Jordan: some recent trends and challenges", *Cogent Education*, vol.3 no.1, pp. 1-14.

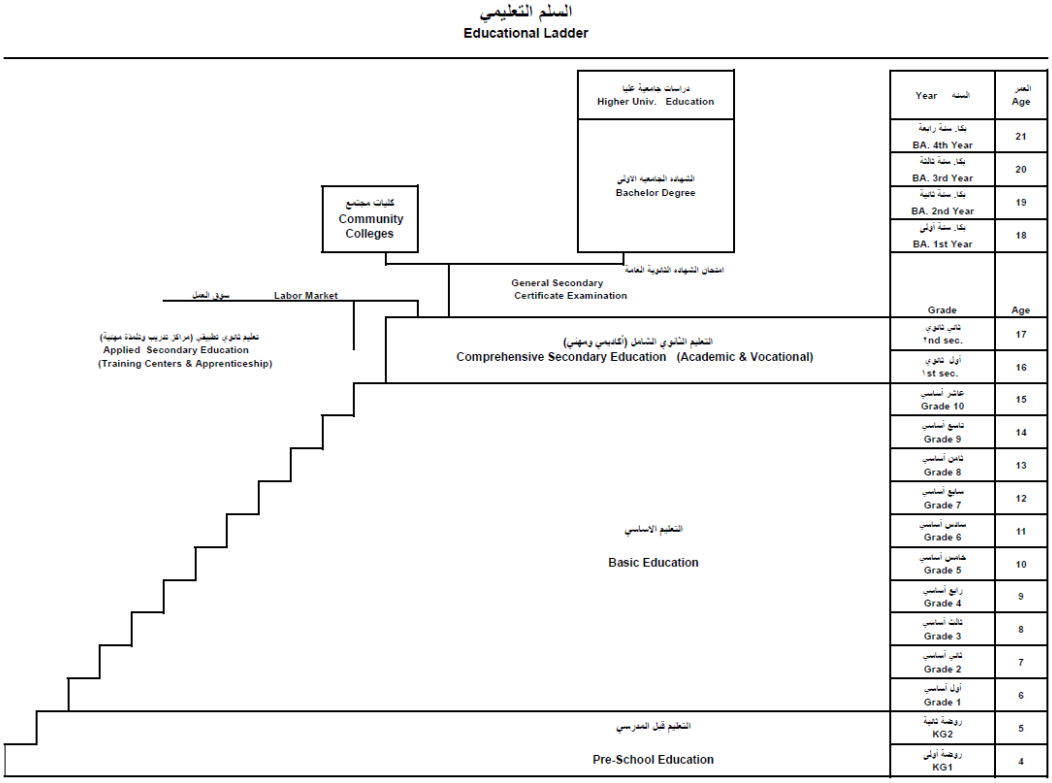

Figura 2.1 Il sistema educativo in Giordania. Fonte: Ministry of Education (2018). Disponibile al link: http://www.moe.gov.jo/ar/node/60145

Seguono quindi due anni di educazione "secondaria" che corrispondono agli anni di scuola secondaria di secondo grado in Italia; la continuazione del percorso scolastico fino a questo livello non è obbligatoria. In questo caso, gli studenti che desiderino continuare devono scegliere fra educazione secondaria comprensiva (accademica o professionale) o educazione secondaria applicata. Mentre il secondo percorso offre un accesso più diretto e immediato al mondo del lavoro attraverso una preparazione pratica e un apprendistato, il primo percorso porta gli studenti verso una scelta quasi ovvia: l'università. Tuttavia, come accennato poc'anzi, l'accesso all'università è consentito soltanto a coloro che hanno superato l'Esame Generale per la Certificazione di Educazione Secondaria, il noto *tawǧīhī*.

1.2.3 Il "tawǧīhī"

L'obiettivo dei paragrafi che seguono è chiarire l'importanza del *tawǧīhī* nel sistema educativo giordano, attraverso la spiegazione delle modalità d'esame e delle maggiori critiche rivolte a questo metodo di valutazione.

Come si è detto, questo esame determina le possibilità dello studente di iscriversi all'università: infatti, il ventaglio di scelte che si apre allo studente dopo aver sostenuto il *tawǧīhī* si restringe se il voto finale non soddisfa i requisiti imposti dalle varie facoltà. Il voto minimo per passare l'esame è 60%, ma l'accesso alla facoltà di medicina, per esempio, richiede un voto pari o superiore al 95%[60] nelle università pubbliche e poco meno nelle università private[61]; per le facoltà di ingegneria la percentuale richiesta è dell'85%; seguono poi altre facoltà scientifiche come farmacia, fisica, chimica e via dicendo. La votazione richiesta per l'accesso alle facoltà umanistiche è considerevolmente minore.

Come è facilmente intuibile, il sistema del *tawǧīhī* è stato spesso criticato poiché si ritiene che, da una parte, limiti troppo la libertà di scelta dello studente e, dall'altra, incoraggi un metodo di studio basato solo su abilità mnemoniche e non di analisi critica. Anche i contenuti dell'esame finale e le modalità di preparazione e svolgimento dello stesso sono stati oggetto di critica[62], ma ad oggi non sembrano aver subito variazioni particolarmente significative. Infatti, il test si compone di numerose sezioni che mirano a valutare le conoscenze degli studenti in matematica (20%, la parte più corposa del test), lingua araba, lingua inglese, scienze sociali e religione. Le altre discipline, fra cui quelle relative alle scienze naturali, sono scelte dagli studenti e valgono meno punti[63]. Il governo e il Ministero dell'Istruzione si sono anche impegnati a più riprese per inserire una parte di analisi critica nel *tawǧīhī*; tuttavia, tutte le modifiche apportate in questo senso portavano allo stesso risultato, ovvero un declino drammatico nelle percentuali di studenti che passavano l'esame. Per questa ragione, il Ministero ha fatto passi indietro per evitare che i risultati portassero a dissensi da parte degli studenti e delle loro famiglie nei confronti del suo operato[64].

Alla luce di ciò, come si è accennato, questo esame è stato sovente descritto come datato e totalmente inadeguato per valutare le conoscenze e le competenze degli studenti; anche l'intero sistema che gravita intorno al *tawǧīhī* è stato criticato duramente poiché si

---

[60] Si tenga presente che le percentuali richieste possono subire variazioni da università a università e da anno in anno in base alle novità introdotte dal Ministero dell'Educazione.
[61] Per una discussione più approfondita sulle differenze fra le università pubbliche e private, si rimanda ai paragrafi successivi.
[62] Al Dakkak (2010), op. cit.
[63] "What's the Tawjihi?", *Collateral Repair Project*, 28 agosto 2018. Disponibile al link: https://www.collateralrepairproject.org/whats-the-tawjihi/ (consultato a febbraio 2020).
[64] Al Dakkak (2010), op. cit.

ritiene che la formazione fornita nelle scuole sia troppo improntata sulla somministrazione di test al fine di preparare gli studenti per sostenere la certificazione finale, causando una mancanza di attenzione verso altri obiettivi educativi, come lo sviluppo di capacità critiche e di analisi, fondamentali per la formazione degli studenti anche in vista del loro inserimento nel mondo del lavoro. Anche la qualità dell'insegnamento, e quindi degli insegnanti, è stata messa in discussione e usata come motivazione per giustificare la scarsa preparazione degli studenti[65]. A questo proposito, infatti, si registrano gravi lacune su più livelli per gli studenti che si accingono ad iscriversi all'università, come ha affermato nel 2015 l'allora Rettore dell'Università della Giordania[66] dopo che, quello stesso anno, nessuno studente in 349 scuole giordane aveva raggiunto la votazione minima per passare il *tawǧīhī* durante la sessione estiva[67].

Cionondimeno, il momento di sostenere il *tawǧīhī* rimane un evento senza pari in tutto il Paese, nonché un motivo di preoccupazione per i genitori che incoraggiano i propri figli a dare il meglio di sé, poiché un voto alto nel *tawǧīhī* porterà a un percorso universitario brillante in una facoltà prestigiosa, e ciò è fonte di orgoglio per tutte le famiglie giordane. È interessante notare come le ragazze, statisticamente, ottengano punteggi più alti nel *tawǧīhī* rispetto ai loro colleghi maschi, aumentando così notevolmente le loro possibilità di essere ammesse all'università nelle facoltà che richiedono una votazione elevata per l'accesso[68]. Tuttavia, bisogna sottolineare che non sempre le ragazze con un voto di *tawǧīhī* elevato sono veramente interessate ad iscriversi alle facoltà più ambite, ovvero medicina, ingegneria e simili: molto spesso, come si discuterà più in dettaglio altrove in questo elaborato, sono i genitori che fanno pressioni sulle figlie affinché queste si iscrivano a tali facoltà, pur non avendo una vocazione o una passione per queste discipline. In altre parole, spesso le aspettative dei genitori per il

[65] Ibidem.
[66] L'Università della Giordania è la prima università fondata nel Regno nel 1962 ed è, da allora, la più prestigiosa e importante del Paese; per queste ed altre ragioni, la competizione per accedervi è estremamente elevata.
[67] "Ineffective education policies to blame for weak Tawjihi results – UJ President", in *Jordan Times*, 6 agosto 2015. Disponibile al link: http://www.jordantimes.com/news/local/ineffective-education-policies-blame-weak-tawjihi-results-%E2%80%94-uj-president (consultato a febbraio 2020).
[68] Jansen (2006), op. cit.

futuro occupazionale dei figli influenzano le loro scelte, indirizzandoli potenzialmente verso percorsi non del tutto in linea con le loro ambizioni[69].

In conclusione, per quanto non privo di criticità, il sistema del *tawǧīhī* rimane tuttora in atto pressoché invariato: le uniche modifiche apportate recentemente riguardano l'apertura della possibilità di sostenere l'esame in due sessioni durante lo stesso anno (una estiva e una invernale), così da permettere anche agli studenti che non hanno mai completato il loro percorso scolastico di poter ricevere la certificazione in tempi relativamente brevi. Tuttavia, anche su questo punto, il Ministero ha nuovamente modificato il regolamento nel 2018 per tornare alla modalità in vigore precedentemente, concedendo quindi una sola possibilità all'anno di sostenere l'esame[70]. Anche quando confrontato con l'opzione di inserire criteri di valutazione alternativi come presentazioni e *portfolio* individuali degli studenti, il Ministero dell'Istruzione ha declinato la proposta, poiché il metodo attualmente in vigore per testare gli studenti è ritenuto essere l'unico sostenibile per evitare problemi di nepotismo e *wasta* (il termine arabo usato per indicare la corruzione in Giordania e più in generale in tutto il mondo arabo)[71]. Di conseguenza, il *tawǧīhī* continua a incidere fortemente sulle possibilità di studio, e quindi di occupazione, dei giovani in Giordania, precludendo loro l'accesso a determinate facoltà universitarie sulla base di un punteggio numerico che, spesso, non è sufficientemente obiettivo per giudicare la preparazione dello studente.

1.3 Il settore dell'istruzione superiore in Giordania

1.3.1 Nascita e primi sviluppi

Dopo aver descritto le modalità di accesso alle università giordane, è importante presentare il sistema universitario in sé, sin dai primi anni della sua istituzione, per tratteggiarne le caratteristiche più salienti. Come si è detto, il sistema universitario giordano è considerato uno dei più efficienti, meglio finanziati e di qualità fra tutti i Paesi del MENA; ciononostante, svariati autori hanno evidenziato alcuni aspetti che ne limitano le potenzialità[72], sottolineando come la performance complessivamente migliore rispetto

[69] Intervista da me condotta con una docente della Scuola di Farmacia presso l'Università della Giordania.
[70] Renad Al Jadid (2018) "Tawjihi changes are 'final' – official", in *Jordan Times*, 4 ottobre 2018. Disponibile al link: https://www.jordantimes.com/news/local/tawjihi-changes-are-%E2%80%98final%E2%80%99-%E2%80%94-official (consultato a febbraio 2020).
[71] Al Dakkak (2010), op. cit.
[72] Galal e Kanaan (2010), op. cit.

ad altri Paesi non equivalga a dire che tale performance non possa essere ulteriormente affinata e potenziata.

Il settore dell'istruzione superiore nel Regno è nato in tempi relativamente recenti, ovvero negli anni Cinquanta, con la fondazione di un collegio superiore per la formazione degli insegnanti nel 1951, il quale offriva un programma di *training* di un anno. Solo undici anni dopo, nel 1962, viene fondata la prima università nel Paese: l'Università della Giordania, con sede ad Amman[73], seguita nel 1976 dall'Università dello Yarmouk, nel nord del Paese. Ad oggi, come si è detto, in Giordania si contano dieci università pubbliche e 18 università private, ma l'Università della Giordania rimane la più prestigiosa e competitiva nel Paese, poiché offre 94 programmi di laurea triennale, 111 programmi di master e 33 di dottorato, oltre a 16 programmi di specializzazione per le facoltà di medicina e odontoiatria[74].

Nel 1981 viene creata anche un'ulteriore ramificazione del settore dell'istruzione superiore, i cosiddetti *community college*. Queste istituzioni, circa 40 in tutto il Paese (metà di proprietà pubblica e metà di proprietà privata), sono state affiliate alla Al-Balqa Applied University[75] dopo la sua fondazione e offrono programmi di due anni orientati alla specializzazione professionalizzante in discipline di amministrazione, scienze agricole, scienze sociali, turismo, e via dicendo. Al momento della loro creazione, i *community college* erano 50; tuttavia, dal 2015, il Paese ha assistito alla progressiva chiusura di alcuni *community college*[76] e ciò può essere attribuito alla preferenza che gli studenti mostrano di avere nei confronti del percorso universitario, piuttosto che continuare con un percorso più tecnico come quello offerto da tali *community college*. Senza dubbio, questa tendenza è motivata anche dal fatto che avere un'educazione universitaria conferisce uno status di prestigio nella società giordana: infatti, secondo Jansen[77], l'espansione delle università in Giordania è un risultato di questa percezione,

---

[73] Ibidem.
[74] Presentazione dell'Università della Giordania. Disponibile al link: http://www.ju.edu.jo/Pages/AboutUJ.aspx (consultato a febbraio 2020).
[75] La Al-Balqa Applied University è un'università pubblica fondata nel 1997 con sede nella città di Salt, nel governatorato di Al-Balqa.
[76] Laila Azzeh (2015) "Public, private community colleges 'on verge of vanishing' as student numbers drop", in *Jordan Times*, 27 ottobre 2015. Disponibile al link: http://www.jordantimes.com/news/local/public-private-community-colleges-verge-vanishing%E2%80%99-student-numbers-drop (consultato a febbraio 2020).
[77] Jansen (2006), op. cit.

ovvero che il valore dell'educazione aumenta perché si traduce in possesso di cultura, ed essere *mu<u>t</u>aqqaf*, ovvero "acculturato", è estremamente importante.

La gestione e la supervisione del settore universitario e dei *community college* sono responsabilità del Ministero dell'Istruzione Superiore e della Ricerca Scientifica, fondato nel 1985. Anche se in linea teorica le università giordane godono di relativa autonomia, in pratica le direttive del Ministero sono vincolanti e restrittive: infatti, le università formano i curricula e gestiscono il loro budget autonomamente, ma dipendono ancora largamente dal governo, e quindi dal Ministero, poiché i fondi destinati alle università non sono fissi[78], bensì variano di anno in anno[79]. Questo Ministero include anche il Consiglio dell'Istruzione Superiore e la Commissione per l'Accreditamento. Quest'ultimo organo riveste un'importanza cruciale poiché svolge controlli mirati a conferire un accreditamento istituzionale e un accreditamento di programma: mentre l'accreditamento istituzionale permette all'università, in primo luogo, di iniziare le sue attività come istituzione di insegnamento, l'accreditamento di programma valuta l'adeguatezza di ogni programma proposto dalle singole facoltà in relazione alle conseguenti possibilità di esercitare una professione in un determinato campo sulla base delle conoscenze acquisite grazie a quel programma[80].

1.3.2 Analisi delle statistiche di iscrizione negli anni 1996, 2006 e 2016

L'analisi quantitativa delle statistiche relative ai tassi di iscrizione nelle università e nei *community college* è utile ai fini di questa tesi poiché i numeri forniscono spunti di riflessione e discussione interessanti per condurre, in seconda battuta, un'analisi qualitativa della distribuzione degli studenti e delle studentesse nei vari livelli di istruzione superiore: *community college* da un lato, e università dall'altro, con la suddivisione in laurea triennale, laurea magistrale/master e dottorato. Nei prossimi paragrafi si intende quindi passare in rassegna le statistiche degli anni 2006 e 2016 (rispettivamente, le più datate e le più recenti disponibili) per commentare e contestualizzare le eventuali differenze; tali statistiche sono fornite dal Ministero dell'Istruzione Superiore e della Ricerca Scientifica e sono consultabili sul sito web[81]. Si

---

[78] Galal e Kanaan (2010), op. cit.
[79] Questo fattore ha ripercussioni anche sulla pianificazione delle tasse che gli studenti versano all'università, come si vedrà nei paragrafi che seguono.
[80] Barsoum e Mryyan (2014), op. cit.
[81] Ministry of Higher Education and Scientific Research, Statistics. Disponibili al link: http://www.mohe.gov.jo/en/pages/Statistics.aspx (consultato a dicembre 2019).

accennerà anche alle statistiche disponibili per l'anno 1996/1997 facendo riferimento a Hanssen-Bauer[82].

Hanssen-Bauer, appunto, riferisce che nell'anno scolastico 1996/1997, circa 1.3 milioni di cittadini giordani erano iscritti ad un livello del sistema educativo nazionale. Di questi 1.3 milioni, il 7% era iscritto a un programma di istruzione superiore: il 5% a lauree triennali, circa l'1 o il 2% ai *community college* e meno dell'1% a master o dottorati. Secondo i numeri disponibili per questi anni, le donne erano leggermente sottorappresentate nelle università poiché costituivano meno del 45% del totale degli studenti; in compenso, costituivano più della metà degli iscritti totali nei *community college*. Hanssen-Bauer attribuisce questa preponderanza a due ragioni principali: in primo luogo, al fatto che i *community college*, ai tempi, fossero distribuiti più estensivamente sul territorio nazionale rispetto alle università; in secondo luogo, sostiene che, essendo l'educazione universitaria molto più costosa rispetto ai *community college*, le famiglie dessero la precedenza ai figli maschi quando non potevano permettersi di iscrivere anche le figlie all'università.

Indubbiamente, le ipotesi avanzate da Hanssen-Bauer hanno grande rilevanza ma vanno contestualizzate meglio: le motivazioni che spiegano la preferenza delle famiglie di far studiare il figlio maschio vanno sicuramente ricercate nella concezione delle gerarchie nelle famiglie giordane, secondo cui i ruoli (e i diritti) della donna e dell'uomo nella società differiscono fortemente. Tuttavia, come si tenterà di spiegare nei prossimi paragrafi, questa norma sociale, all'apparenza molto radicata, sembra vacillare in anni più recenti, portando diversi autori a metterne in dubbio la rigidità: infatti, le statistiche per il 2016 mostrano tendenze molto diverse relativamente ai tassi di iscrizione delle donne alle università giordane, che costituiscono la maggioranza degli iscritti. Alla luce di queste considerazioni, si è portati a pensare che negli anni Novanta ci fossero anche *altri* motivi che non permettevano alle famiglie di iscrivere sia i figli che le figlie a scuola, ovvero motivi economici: è importante ricordare che negli anni Novanta, agenzie internazionali quali la Banca Mondiale e il Fondo Monetario Internazionale hanno imposto alla Giordania una serie di pacchetti di aggiustamenti strutturali nel contesto di più ampie riforme neoliberali[83], le quali hanno peggiorato considerevolmente gli standard

[82] Hanssen-Bauer (1998), op. cit.
[83] Tali riforme verranno discusse più approfonditamente nei prossimi paragrafi.

di vita della popolazione e aumentato i livelli di povertà[84], provocando danni alle famiglie nel breve termine (come quelli appena descritti) e nel lungo termine, specialmente in relazione ai trend occupazionali. Queste misure potrebbero quindi aver influito sulle possibilità delle famiglie di sostenere le spese universitarie per i figli, dato il fatto che le tasse nelle università (anche pubbliche) sono quasi completamente a carico delle famiglie e non sono coperte da sussidi statali[85].

Sicuramente più interessante può essere il confronto fra le statistiche del 2006 e del 2016[86]: come si può notare dalla tabella sottostante creata *ad hoc* (Tabella 1.2), in dieci anni il numero delle studentesse iscritte alle università giordane è aumentato sensibilmente, arrivando persino a superare il numero degli studenti. Tuttavia, notiamo un'inversione di tendenza nelle iscrizioni ai *community college*, che nel decennio sopramenzionato hanno visto diminuire notevolmente il numero degli iscritti per entrambi i generi.

Istituzione/Anno	**2006**				**2016**		
	M	**F**	**Tot.**		**M**	**F**	**Tot.**
Community college	10.011	15.732	25.734		7.801	7.130	14.931
Università (tutti i livelli, sia pubbliche che private)	16.773	6190	22.963		34.644	37.847	72.491
Università LAUREA TRIENNALE	15.258	5796	21.054		30.393	33.698	64.091
Università LAUREA MAGISTRALE/MASTER	1258	330	1615		3463	3318	6781
Università DOTTORATO	230	64	294		647	542	1189

Tabella 1.2 Numero degli studenti iscritti per genere e livello di istruzione terziaria, relativo agli anni 2006 e 2016.

La progressiva riduzione delle iscrizioni ai *community college* e il contemporaneo aumento delle iscrizioni alle università sono due fenomeni che necessitano di essere

[84] Baylouny, A.M. (2008) "Militarizing welfare: neo-liberalism and Jordanian policy", *Middle East Journal*, vol. 62 no. 2, pp.277-303

[85] Fatta eccezione per lo Student Aid Fund, mirato ad aiutare gli studenti più poveri provenienti dalle aree più remote del Paese.

[86] Ministry of Higher Education and Scientific Research, Statistics. *Summary Data of Students Admitted at the Jordanian Universities by Degree for the year 2015/2016*. Disponibili al link: http://www.mohe.gov.jo/en/pages/Statistics.aspx (consultato a dicembre 2019).

studiati insieme, poiché profondamente relazionati: infatti, la pressione demografica degli anni Novanta, unitamente ai livelli di disoccupazione in forte crescita, ha causato un aumento nella richiesta di ammissioni alle università nel primo decennio del 2000. Questa conseguenza mostra quindi quale fosse la percezione dei giovani nei confronti dell'importanza dell'istruzione terziaria: infatti, possedere un titolo di studio di questo tipo iniziava ad essere considerato il nuovo requisito imprescindibile per aumentare le probabilità di trovare lavoro[87], specialmente nel settore privato. Questo si deve al fatto che il settore pubblico, dai primi anni Duemila, non è più la prima fonte di occupazione nel Paese, e anche questa è una diretta conseguenza delle riforme neoliberali che hanno imposto considerevoli tagli alla spesa pubblica e hanno bloccato le assunzioni in questo settore[88]. Tuttavia, l'istruzione universitaria è considerata un prerequisito essenziale per ottenere più mobilità verticale, più possibilità di fare carriera e uno *status* sociale riconosciuto, anche se i ritorni in termini economici rimangono incerti[89].

Inoltre, sempre a causa della crisi economica nel Paese, poche famiglie avevano la possibilità di mandare i figli all'estero per studiare: questo è un altro elemento che ha contribuito ad intensificare la pressione sulle università giordane per aumentare i posti disponibili, in modo da soddisfare l'ampia richiesta[90]. Come si è accennato in precedenza, le donne sembrano aver beneficiato dell'espansione del settore dell'istruzione superiore più degli uomini: il numero delle ragazze iscritte all'università nel 2016 era sei volte maggiore rispetto alle iscritte nel 2006, passando da 6190 a 37.847 in soli dieci anni. Questo aumento esponenziale dimostra come le norme sociali di cui si è parlato, le quali sono state descritte da molti autori come gli elementi che impedivano alle donne di partecipare alla vita pubblica, si sono probabilmente ammorbidite in tempi più recenti. Ciò ha permesso a più donne di iscriversi all'università, aumentando tanto la loro mobilità spaziale (molte ragazze, provenienti da aree meridionali o desertiche, si trasferiscono nei dormitori universitari una volta ammesse, per esempio, all'Università della Giordania ad Amman), quanto quella sociale, poiché studiare e immergersi in un ambiente dinamico e

[87] Buckner (2011), op. cit.
[88] Prima delle riforme neoliberali, il modello di sviluppo statalista su cui su basava la Giordania faceva sì che il settore pubblico assorbisse tutti i neolaureati, offrendo posti di lavoro nei settori amministrativo e burocratico.
[89] Adely, F. et al (2018), "Getting in and getting through: navigating higher education in Jordan", *Comparative education review*, vol. 63, no. 1, pp. 79-97.
[90] Reiter, Y. (2002) "Higher Education and Sociopolitical Transformation in Jordan", *British Journal of Middle Eastern Studies*, vol.29 no.2, pp. 137-164.

multiculturale[91] come quello di molte università giordane consente alle donne di allontanarsi dalla sfera famigliare per diventare parte integrante della sfera pubblica.

Tutti i fenomeni appena illustrati danno alle ragazze giordane più potere di contrattazione e negoziazione anche all'interno della famiglia, e permettono loro di coltivare passioni, avere delle ambizioni e perseguire degli obiettivi che differiscono molto da quelli perseguiti dalle donne della generazione precedente[92]. A dimostrazione di ciò, alcuni studi hanno evidenziato come l'età del primo matrimonio[93] per le ragazze sia molto più alta ora rispetto agli anni Novanta: una serie di fattori spiegano questo fenomeno, e fra questi compare anche il livello di educazione della donna[94]. Molte donne scelgono di posticipare il momento del matrimonio per concentrarsi sulla carriera universitaria o sulla ricerca di un lavoro.

Tuttavia, come dimostrano sempre Gebel e Heyne[95], spesso il periodo che le donne decidono di dedicare allo studio o alla ricerca di un'occupazione si traduce in un periodo di attesa (*waithood*) in cui sono ancora economicamente dipendenti dalle famiglie e durante il quale non è concesso loro di abitare al di fuori del nucleo famigliare proprio perché non sono sposate, scoraggiando quindi alcune donne dall'intraprendere percorsi accademici molto lunghi per il desiderio impellente di trovare indipendenza – o una forma di dipendenza diversa, che deriva dal matrimonio. Questa ipotesi spiegherebbe, in parte, anche perché le percentuali di ragazze iscritte a lauree triennali sono considerevolmente maggiori rispetto alle percentuali delle iscritte a corsi di laurea magistrale o di dottorato.

1.3.3 Le riforme neoliberali e il loro impatto sul sistema universitario giordano

Dopo aver delineato alcune delle caratteristiche generali più rilevanti del sistema universitario giordano, è bene contestualizzare anche storicamente il suo sviluppo,

---

[91] Bisogna ricordare che la società giordana, composta per buona parte da cittadini giordani di origine palestinese, ospita anche iracheni, siriani, egiziani, nonché giovani dagli stati del Golfo che scelgono di studiare nel Regno.

[92] Tuttavia, come si dimostrerà nel capitolo relativo al caso di studio, il background culturale e la disponibilità economica della famiglia influenzano ancora fortemente le decisioni delle figlie e il loro percorso formativo.

[93] Si ricorda che il matrimonio è ancora uno degli eventi più significativi nella vita di una donna in tutto il mondo arabo e la Giordania, in quanto Paese a maggioranza musulmana, non fa eccezione. Il matrimonio è la condizione fondamentale per avere rapporti sessuali leciti e, più in generale, una relazione, poiché i rapporti al di fuori di questo vincolo non sono concepiti (né socialmente accettati) nella visione islamica della società.

[94] Gebel, M. e Heyne, S. (2016) "Delayed transitions in times of increasing uncertainty: school-to-work transition and the delay of first marriage in Jordan", *Research in Social Stratification and Mobility*, no.46, pp.61-72.

[95] Ibidem.

specialmente in relazione al periodo delle riforme neoliberali, già spesso citate nei paragrafi precedenti. Infatti, seppur in maniera indiretta, questi sforzi di riforma neoliberali implementati a partire dagli anni Novanta hanno influenzato profondamente alcuni aspetti del sistema universitario giordano che conosciamo oggi. Le conseguenze più notevoli sono state, indubbiamente, la creazione delle università private e i cambiamenti nella struttura finanziaria delle università pubbliche: le prossime sezioni del presente elaborato (cfr. § 1.3.4, 1.3.5 e 1.3.6) si occuperanno più nel dettaglio di tali questioni. Tuttavia, prima di procedere a una disamina più specifica, è necessario presentare per sommi capi i cambiamenti principali che hanno avuto luogo nel contesto delle riforme neoliberali e degli aggiustamenti strutturali a livello economico e sociale, poiché tale contestualizzazione sarà utile anche per comprendere i temi trattati nel capitolo seguente, relativo al mercato del lavoro giordano.

Come in molti altri Paesi arabi, entrati in una fase di grave crisi economica alla metà degli anni Ottanta[96], una serie di riforme neoliberali è stata attuata anche in Giordania sotto l'egida del Fondo Monetario Internazionale (FMI) e della Banca Mondiale (BM). Infatti, in seguito a un periodo di relativa stabilità politico-economica durato dagli anni Sessanta agli anni Ottanta e favorito dal boom petrolifero negli stati del Golfo, il debito estero accumulato dal governo giordano iniziò a crescere. Aumentò inoltre l'inflazione a causa della presenza cospicua di valuta estera, originata dalle rimesse dei lavoratori negli stati produttori di petrolio, le quali fanno della Giordania un *rentier state* non produttore di petrolio[97]. Infine, seguì anche una pesante svalutazione del dinaro giordano[98].

A causa dell'ormai insostenibile debito internazionale, la Giordania dichiarò lo stato d'insolvenza. Nel 1989, dopo diverse pressioni da parte delle agenzie internazionali, il governo firmò il primo accordo con il FMI al fine di ottenere una riduzione del proprio debito oltre che ulteriori crediti. Gli accordi con il FMI comportarono l'imposizione di Programmi di Aggiustamento Strutturale (PAS), in particolare politiche di austerità e liberalizzazione commerciale[99]. In una prima fase (1989-1992) si videro in particolar modo attuate diverse misure di liberalizzazione del settore finanziario, a cui seguirono,

[96] Paciello, M.C. (2010) "Introduzione all'Economia del Mondo Arabo". Roma, La Sapienza Orientale.
[97] Knowles, W. (2005) "Jordan since 1989. A study in political economy", Londra, L.B. Tauris.
[98] El Said, H. e Harrigan, J. (2014) "Economic Reform, Social Welfare, and Instability: Jordan, Egypt, Morocco, and Tunisia, 1983–2004", *Middle East Journal*, vol.68, no.1, pp.99-121.
[99] Baylouny (2008), op. cit.

fra il 1992 e il 1999, numerose riforme relative alla privatizzazione dei servizi pubblici, l'eliminazione dei dazi doganali, il congelamento dei salari e un blocco delle assunzioni nel settore pubblico, nonché una parziale sospensione dei sussidi per i beni di prima necessità[100], i quali erano stati garantiti fino agli anni Ottanta, e un considerevole taglio alla spesa pubblica destinata all'istruzione e alla sanità[101]; queste misure andarono a colpire duramente i segmenti più poveri della popolazione[102]. Dopo la morte del Re Hussein nel 1999 e la successione del figlio Abdullah II si aprì una nuova fase di riforme, volte ad aumentare ulteriormente le misure di liberalizzazione e privatizzazione.

In seguito a tali riforme, il FMI e la BM hanno spesso descritto la Giordania come modello sia per quanto riguarda il processo di attuazione delle stesse, sia per i risultati ottenuti[103]. Tuttavia, un'analisi più approfondita della crescita registrata durante il periodo delle riforme dimostra come questa non sia mai stata all'altezza dei programmi di aggiustamento strutturale guidati da FM e BM e come i risultati ottenuti si discostino notevolmente da quelli attesi[104]. Infatti, la crescita economica in Giordania dai primi anni Duemila è stata estremamente volatile: dal 2000 al 2014 il PIL è cresciuto, in media, del 5,2%; tuttavia, bisogna evidenziare come questa crescita sia attribuibile principalmente a fattori esterni, come il boom petrolifero, le rimesse dei lavoratori nei Paesi del Golfo e gli aiuti internazionali ricevuti (specialmente statunitensi), e non all'efficacia delle riforme neoliberali implementate.

A dimostrazione di ciò, vale la pena menzionare alcune implicazioni di tali riforme a livello sociale. Infatti, come si è detto, una delle misure più ampiamente adottate nell'ambito dei PAS è stata l'austerità fiscale, la quale prevedeva tagli importanti alla spesa sociale[105]. Questi tagli non risultano essere stati drastici in Giordania, ma furono sufficientemente ampi da aumentare il costo della vita in generale, e i prezzi per l'accesso all'istruzione e alla sanità in particolare. Infatti, le tasse per l'educazione (specialmente terziaria) aumentarono sensibilmente; inoltre, molte famiglie non possedevano i mezzi per accedere a servizi di assicurazione medica; questo spinse lo Stato a creare nuovi

[100] Ibidem.
[101] International Monetary Fund (2004) "Development of social protection institutions", in "Jordan: selected issues and statistical appendix", Country Report no.04/121.
[102] Baylouny (2008), op. cit.
[103] El-Said, H. e Harrigan, J. (2006) "The IMF and the World Bank in Jordan: A case of over optimism and elusive growth", *The Review of International Organizations*, vol.1, no.3, pp.263-292.
[104] Ibidem.
[105] Paciello (2010), op. cit.

programmi di welfare che fornivano sussidi monetari alle famiglie, i quali venivano aggiunti al salario mensile o che potevano essere ritirati in banca. Tuttavia, questi programmi sono stati giudicati come insufficienti o comunque non in grado di raggiungere tutte le famiglie bisognose[106]. Anche le conseguenze sui *trend* occupazionali furono disastrose, poiché lo Stato non poteva più permettersi di assumere tutti i neolaureati nella sua ampia struttura burocratica, causando così livelli di disoccupazione che continuano a preoccupare fino a questi giorni. Questo fenomeno ebbe, e continua ad avere, forti ripercussioni specialmente sui livelli di occupazione femminile, i quali saranno oggetto del capitolo successivo.

Come si è accennato, gli sforzi neoliberali esercitati negli anni Novanta hanno portato a una pesante privatizzazione dei servizi pubblici e al taglio della spesa pubblica e sociale in diversi settori. Naturalmente, ciò ha avuto ripercussioni anche sul sistema universitario. Infatti, il sistema universitario pubblico ha risentito del taglio dei fondi da parte dello Stato: questi tagli hanno costretto le poche università statali esistenti ad aumentare le tasse di iscrizione per sostenere i loro costi; ciò, conseguentemente, ha causato un incremento della spesa privata per le famiglie con figli iscritti all'università. Un'altra conseguenza diretta delle riforme neoliberali è stata l'introduzione dei *parallel programs*[107], di cui si parlerà più approfonditamente nella prossima sezione: questi programmi permettono agli studenti che non si qualificano per l'ammissione di accedere comunque all'università, versando somme di denaro maggiori rispetto agli altri ammessi. Anche il fenomeno della privatizzazione ha influito notevolmente sulla struttura del sistema universitario, poiché fu proprio durante gli anni degli aggiustamenti strutturali che il Regno assistette alla nascita e all'espansione di numerose università private: la maggior parte di queste sono in tutto e per tutto istituzioni a scopo di lucro e, generalmente, sono accessibili soltanto dagli studenti provenienti da famiglie molto benestanti, escludendo così una fetta importante della popolazione giordana[108].

In conclusione, come si è evidenziato, i due aspetti più significativi da tenere in considerazione quando si analizzano le conseguenze delle riforme neoliberali sul sistema educativo giordano sono la struttura di finanziamento delle università statali, da una parte,

---

[106] Baylouny (2008), op. cit.
[107] Buckner (2011), op.cit.
[108] Badran, S. e Badran, A. (2018) "Who Pays What for Public & Private University Education in the Arab Region Compared with the Rest of the World: Context of Jordan", in Badran, A. et al (a cura di) "Universities in Arab Countries: An Urgent Need for Change. Underpinning the Transition to a Peaceful and Prosperous Future", pp. 225-248. Cham, Springer International Publishing AG.

e la nascita delle università private, dall'altra. Per questo, le prossime sezioni del presente capitolo si concentreranno su questi due elementi per approfondirne gli sviluppi e le peculiarità.

1.3.4 Nascita ed espansione delle università private

Come accennato nel paragrafo precedente, la nascita di numerose università private in Giordania è un fenomeno da considerare quando si studia il profilo educativo del Paese, poiché il numero di queste istituzioni (18) supera quello delle università pubbliche (10); inoltre, l'intervento massiccio del settore privato nel sistema di istruzione superiore è indice del fatto che la domanda da parte dei giovani per i posti nelle varie facoltà del Paese è in crescita, e il settore privato investe aprendo nuove università quando il settore pubblico non riesce a rispondere adeguatamente a questa domanda. È bene quindi analizzare la nascita di tali università private, i requisiti d'accesso e alcune caratteristiche in confronto alle università pubbliche.

Il governo giordano concesse la licenza per la fondazione di università private nel 1989 nel contesto dell'ampio programma di liberalizzazione economica e privatizzazione di servizi pubblici[109], di cui si è parlato sopra. Questa concessione fu, sostanzialmente, la risposta del governo alla sua stessa incapacità di fornire fondi sufficienti al settore dell'istruzione superiore per soddisfare la grande domanda di giovani che volevano iscriversi a un corso universitario[110]. Allo stesso tempo, l'istituzione di nuove università private arrivava in risposta anche alle speranze dei genitori che auspicavano un futuro brillante per i propri figli, e il primo passo era iscriverli all'università.

Tuttavia, visti i tagli sulla spesa pubblica attuati a partire dai primi anni Novanta, il settore pubblico non era più in grado di finanziare l'espansione delle università statali mentre le domande di ammissione continuavano a crescere; per questo motivo, il governo si è visto costretto ad accettare più studenti di quanti potessero effettivamente essere ospitati nelle strutture esistenti: le università pubbliche iniziarono infatti i cosiddetti *parallel programs*, che sono ancora in vigore oggi, i quali consentono agli studenti meno brillanti (coloro che hanno ottenuto un voto di *tawǧīhī* inferiore al necessario per accedere a una determinata facoltà) di iscriversi comunque alla facoltà desiderata, pagando però

[109] Buckner (2011), op. cit.
[110] Jansen (2006), op. cit.

tasse di immatricolazione e iscrizione decisamente superiori alla media. Reiter[111] spiega questo fenomeno a chiare lettere: "*The government's position was that if young people wanted to study despite the fact that the labour market could not absorb them, they should at least do so at their own expense and not at that of the government's*".

Allo stesso tempo, si ritiene che il sistema dei *parallel programs* sia poco equo e vada a minare la struttura competitiva delle università pubbliche e l'oggettività del loro sistema di ammissione: il voto di *tawǧīhī*, infatti, è generalmente considerato un criterio di ammissione imparziale (cfr. § 1.2.3), ma, permettendo agli studenti più benestanti di iscriversi alle università pubbliche semplicemente pagando di più, il governo supporta indirettamente un sistema di privilegi, e non uno di diritti. Inoltre, come risultato, il sovraffollamento delle università ha causato un sensibile peggioramento della qualità dell'insegnamento[112], spesso alle spese degli studenti che si sono guadagnati l'ammissione con un voto di *tawǧīhī* elevato[113]. Le università pubbliche hanno quindi dovuto limitare, a partire dai primi anni Duemila[114], i posti disponibili imponendo requisiti di accesso più rigidi; questa svolta riflette, potenzialmente, il desiderio di non compromettere la qualità da una parte, e l'impossibilità finanziaria di sostenere i costi per un numero così elevato di studenti, dall'altra[115].

Gli imprenditori privati hanno quindi approfittato di questa situazione, alleviando la pressione sul settore pubblico e trovando un nuovo settore molto profittevole per gli investimenti: l'istruzione terziaria. È così che sono nate le università private in Giordania, istituzioni pronte ad assorbire gli studenti che venivano esclusi dalle università pubbliche e dai *parallel programs* (perché già al completo) e che accolgono circa un terzo di tutti gli studenti giordani secondo le ultime statistiche disponibili (anno accademico 2015/2016)[116]. È interessante sottolineare che i ragazzi costituiscono la maggioranza degli iscritti nelle università private, una tendenza contraria rispetto a quanto succede nelle università statali. Secondo le statistiche appena menzionate, infatti, i ragazzi iscritti

---

[111] Reiter 2002, op. cit.; p.143.
[112] Adely, F. et al (2018), op. cit.
[113] È bene evidenziare che, oltre alle ammissioni standard e ai *parallel programs*, le università pubbliche riservano una percentuale di posti ai figli dei membri dell'esercito e ai figli dello staff accademico universitario.
[114] Galal e Kanaan (2010), op. cit.
[115] Ibidem.
[116] Ministry of Higher Education and Scientific Research, Statistics. *Summary Data of Students Admitted at the Jordanian Universities by Degree for the year 2015/2016*. Disponibili al link: http://www.mohe.gov.jo/en/pages/Statistics.aspx (consultato a dicembre 2019).

per l'anno accademico 2015/2016 erano 12.056, due terzi del totale, mentre le ragazze costituiscono circa un terzo degli studenti, con 7430 iscrizioni per l'anno preso in considerazione. Questo *trend* si deve in larga parte ai successi delle ragazze durante la scuola secondaria e, soprattutto, nel *tawǧīhī*; con voti superiori rispetto alla media di quelli dei ragazzi, le ragazze hanno molte più probabilità di essere ammesse alle prestigiose università statali, dove costituiscono più della metà degli iscritti.

Un altro aspetto interessante delle università private è la loro struttura finanziaria: infatti, queste istituzioni e le loro attività dipendono quasi completamente dalle donazioni dei benefattori e dalle tasse versate dagli studenti, le quali possono quindi essere modulate in base alle necessità per ogni anno accademico. Inoltre, anche se formalmente dovrebbero mantenere il principio di competitività come le università pubbliche, molto spesso le università private abbassano il voto di *tawǧīhī* richiesto per l'accesso in modo da aumentare i profitti[117], poiché gli investitori sono ben consci del valore sociale dell'istruzione e sanno che anche le famiglie meno abbienti vogliono iscrivere i loro figli meno brillanti all'università.

Infatti, i genitori non sembrano essere scoraggiati dalle tasse molto elevate richieste da queste università e sono disposti a fare grossi sacrifici, come vendere case o terreni[118], pur di far studiare i figli presso università private, anche quando la disponibilità economica risulta limitata: questa attitudine palesa ulteriormente il prestigio del titolo universitario, da ottenere, letteralmente, a qualunque costo. A conferma di ciò, si ritiene interessante presentare il punto di vista di una docente della Scuola di Farmacia, da me intervistata presso l'Università della Giordania nel contesto del caso di studio che si presenterà nell'ultimo capitolo del presente elaborato[119]. La docente ha affermato che alcune famiglie, qualora non abbiano a disposizione case o terreni da vendere, sono disposte ad indebitarsi con altri membri della famiglia pur di consentire ai figli di iscriversi all'università. Secondo la docente, questo fenomeno rivela una sorta di "ossessione" dei genitori di far studiare i figli, perché, a loro avviso, il titolo di studio universitario garantirà un lavoro e una vita dignitosa; per dirlo con le sue parole: "*When someone has a child and it is two days old, they start saying that they want him or her to study engineering, they say 'he is my little engineer!', and this applies both to women and*

[117] Burke D.L. e Al Waked A.A. (2005) "On the threshold: private universities in Jordan", *Private Higher Education*, vol.2, pp.261-265.
[118] Jansen (2006), op. cit.
[119] Intervista (n.4) con R.H., Amman, 15 dicembre 2019.

men"[120]. Tuttavia, la professoressa ha sottolineato anche che, sovente, non tutti i giovani ambiscono necessariamente a diventare medici, ingegneri o insegnanti; ancora, in altri casi, i giovani non hanno le capacità per frequentare determinati percorsi di studio che risultano essere particolarmente impegnativi; questa "ossessione" dei genitori fa sì che molti neolaureati, anche altamente qualificati, non riescano a trovare un lavoro che li soddisfi in termini di condizioni e salario, mentre il Paese è obbligato ad importare manodopera a basso costo dai Paesi asiatici per supplire alla mancanza di forza lavoro locale non qualificata. Anche il già citato studio di Jansen[121] conferma le stesse tendenze: i genitori si lamentano delle prestazioni scolastiche dei figli sin dagli anni della scuola primaria perché questi non studiano abbastanza duramente per poter accedere all'università pubblica, e dicono che le università private sono molto costose.

Da questa disamina, seppur breve, è possibile intuire quindi che la costruzione di una *knowledge economy*, come si è accennato, è senz'altro un progetto ambizioso e gli sforzi del Paese sono stati lodevoli; tuttavia, come vedremo nel capitolo successivo, le attuali condizioni del mercato del lavoro non permettono a tutti i neolaureati di trovare un'occupazione. Ciò rende la concretizzazione del progetto della *knowledge economy* più difficoltoso.

Inoltre, appare chiaro da quanto esposto sino ad ora che gli studenti e le famiglie preferiscono le università pubbliche alle università private per ovvi motivi economici. Tuttavia, la letteratura evidenzia che la maggior parte delle università private, anche in termini di qualità dell'offerta formativa, non sono al livello delle università statali e la loro immagine è spesso connotata negativamente nell'opinione pubblica dati i requisiti di accesso meno rigidi, in contrasto al grande prestigio attribuito alle università statali[122]. Infatti, anche secondo la letteratura, queste istituzioni private non si sono trasformate in centri di eccellenza accademica dopo la loro fondazione[123]: ciò si deve primariamente al fatto che molti docenti e ricercatori preferiscono, quando possibile, lavorare nelle

[120] Intervista (n.4) con R.H., Amman, 7 gennaio 2020.
[121] Ibidem, p.476.
[122] Burke e Al Waked (2005), op. cit.
[123] Galal e Kanaan (2010), op. cit.

università pubbliche[124] poiché queste assicurano più stabilità lavorativa (e, di conseguenza, salariale), orari flessibili e regole di promozione imparziali[125].

Anche la struttura amministrativa delle università pubbliche è considerata generalmente più funzionale, efficiente e trasparente grazie alla presenza di numerosi organi che concorrono a garantire gli standard di qualità richiesti dal Ministero, nonché ad assicurare condizioni di lavoro in linea con i regolamenti. Per contro, il più alto corpo amministrativo nelle università private è il Consiglio di amministrazione composto dai membri fiduciari e non ci sono precisi regolamenti che stabiliscono le condizioni di assunzione e di lavoro. Le normative esistenti sono fornite dal Consiglio dell'Istruzione Superiore, un organo statale, il quale si occupa di stabilire i criteri di ammissione, approva i finanziamenti e le donazioni e verifica il budget annuale[126].

A tal proposito, un'altra docente da me intervistata presso la Scuola di Ingegneria dell'Università della Giordania ha confermato quanto è stato appena esposto[127]: infatti, dopo aver insegnato per anni in un'università privata di Amman, questa docente ha poi deciso di trasferirsi all'Università della Giordania (pubblica), nonostante il salario offertole fosse inferiore rispetto a quello che guadagnava presso l'università privata. Raccontandomi della sua esperienza, si è soffermata su quanto il processo di assunzione presso tale università privata fosse stato molto semplice e rapido, con un solo colloquio; diversamente, per essere assunta dall'università pubblica, l'iter di selezione è stato molto più lungo e complesso dal punto di vista burocratico. Inoltre, alla mia domanda circa la motivazione per cui aveva deciso di cambiare università, la docente ha affermato che, così facendo, lei avrebbe avuto la certezza di un lavoro per tutta la vita, dato che il contratto viene rinnovato automaticamente di anno in anno. Inoltre, i suoi figli avrebbero avuto più possibilità di essere ammessi a quell'università poiché, in quanto figli di staff accademico, avrebbero partecipato ad una selezione a loro riservata, in competizione con

[124] Questo aspetto verrà approfondito nel caso di studio, attraverso le esperienze delle donne da me intervistate.
[125] Jansen (2006), op. cit.
[126] Burke e Al Waked (2005), op. cit.
[127] Intervista (n.15) con L.Q., Amman, 7 gennaio 2020.

molti meno studenti, e avrebbero anche ricevuto agevolazioni finanziare sulle tasse universitarie[128].

Sulla base di quanto esposto, si può affermare che le università private sono nate come una "soluzione rapida"[129] all'impossibilità del sistema educativo statale di rispondere alla moltiplicazione delle richieste di ammissione alle università, dando così al settore privato una nuova area in cui investire per ricavare profitto ma senza che venisse migliorata la qualità dell'offerta formativa. Tuttavia, la nascita di queste università non ha introdotto cambiamenti significativi nel settore dell'istruzione superiore e non ha presentato innovazioni a livello curriculare e accademico; queste università rimangono quindi sostanzialmente ancorate alle modalità di insegnamento esistenti e si limitano ad assorbire gli studenti che escono da un percorso di scuola secondaria, senza offrire percorsi di inserimento nel mondo del lavoro significativamente migliori rispetto alle università pubbliche.

1.3.5 Finanziare il settore dell'istruzione superiore: spesa pubblica e spesa privata

Il numero di bambini e giovani in età scolare in Giordania è in forte crescita, come si è detto, per una questione di pressione demografica. Questa condizione ha creato nuove preoccupazioni per il settore pubblico, il quale, negli anni, ha dovuto riaggiustare le proporzioni di spesa pubblica riservate al settore dell'istruzione primaria, secondaria e terziaria per rispondere alla domanda in aumento. In questo paragrafo si opererà un confronto fra le percentuali di PIL e di spesa pubblica riservate ai vari livelli educativi nel 2007 e nel 2018; a partire da questi numeri, seguirà quindi una discussione sull'adeguatezza della spesa pubblica e sul ruolo della spesa privata delle famiglie nel finanziamento dell'istruzione, specialmente terziaria.

Secondo Galal e Kanaan (2010), la spesa pubblica per tutti i livelli educativi nel 2007 è aumentata rispetto al 2002, ma ad un tasso inferiore rispetto all'aumento della spesa pubblica complessiva[130]. Questo è particolarmente vero per il settore dell'istruzione terziaria, al quale viene riservata la percentuale minore di spesa pubblica fra tutti i livelli di istruzione. I dati della Banca Mondiale per il 2007 mostrano chiaramente questa tendenza: infatti, la percentuale della spesa pubblica totale riservata all'istruzione

[128] Intervista (n.15) con L.Q., Amman, 7 gennaio 2020.
[129] Ibidem, p.265.
[130] Galal e Kanaan (2010), op. cit.; p.31.

superiore era dell'1,96%; questa stessa spesa costituiva lo 0.77% del PIL totale, mentre la spesa pubblica totale per tutti i livelli di istruzione corrispondeva circa al 4% del PIL[131].

I dati più aggiornati per il 2018 mostrano valori abbastanza simili, ma vale la pena analizzarli comunque più in dettaglio. La spesa pubblica totale per tutti i livelli di istruzione corrispondeva al 3,56% del PIL[132], un valore lievemente inferiore rispetto a quello per il decennio precedente. Tuttavia, la percentuale della spesa pubblica totale dedicata all'istruzione superiore era del 2,64% nel 2018, un aumento importante rispetto al decennio precedente, ma corrispondeva solo allo 0,66% del PIL[133]. Quest'ultimo valore risulta essere considerevolmente inferiore rispetto alla spesa pubblica in percentuale al PIL per i settori dell'istruzione primaria e secondaria, i cui valori sono, rispettivamente, 1,56% e 1,36%.

La spiegazione della differenza fra i valori su esposti va ricercata nella struttura del sistema educativo nel suo complesso. Infatti, come si è già spiegato, la Giordania è riuscita ad eliminare quasi completamente l'analfabetismo, raggiungendo un livello di alfabetizzazione totale di oltre il 98%. Per ottenere questo risultato, il governo ha incrementato l'istituzione di scuole in tutto il Paese, arrivando a registrare un tasso di iscrizione netto dell'80,8% alla scuola primaria e del 62,6% alla scuola secondaria secondo gli ultimi dati disponibili[134]. Questi progressi hanno richiesto l'investimento continuativo di somme ingenti nel sistema educativo nazionale e ciò spiegherebbe i numeri appena esposti. Inoltre, mentre, come si è detto, i settori dell'istruzione primaria e secondaria sono in larga parte gestiti e finanziati dal governo (con l'eccezione di alcune scuole private e di quelle di proprietà dell'UNRWA), il sistema universitario ha visto crescere sempre di più la partecipazione del settore privato, con la fondazione di numerose università private che, per natura, non sono depositarie di sussidi governativi.

Di conseguenza, è naturale che le percentuali di spesa pubblica riservate ai due livelli della "scuola dell'obbligo" siano più consistenti rispetto al settore dell'istruzione terziaria (pubblico), che è opzionale. Quest'ultimo, infatti, si auto-finanzia quasi completamente e dipende più da fonti interne di finanziamento che da fonti esterne: si

---

[131] Ibidem.
[132] UNESCO Institute for Statistics. Country: Jordan; education expenditures (2018). Disponibile al link: http://uis.unesco.org/en/country/jo (consultato a febbraio 2020).
[133] Ibidem.
[134] UNESCO Institute for Statistics. Country: Jordan; participation in education (2018). Disponibile al link: http://uis.unesco.org/en/country/jo (consultato a febbraio 2020).

stima che, nel lasso di tempo dal 2009 al 2013, il 77% delle entrate delle università pubbliche provenisse dalle tasse imposte agli studenti, mentre solo il 13% delle suddette entrate fosse costituito da sussidi pubblici[135]. Tuttavia, i limitati aiuti pubblici rivolti alle università statali compromettono l'erogazione di servizi ottimali, perché le risorse finanziarie possono cambiare di anno in anno diventando così instabili e imprevedibili. Ciò presenta delle sfide non indifferenti alle istituzioni, fra cui il finanziamento di attività di ricerca, l'assicurazione della qualità dell'insegnamento e l'estrema insostenibilità di un sistema di tasse universitarie così vulnerabile che grava molto sulle famiglie[136]. Come si è tentato di spiegare in precedenza, il sistema di finanziamento del settore universitario è ritenuto, quindi, generalmente inadeguato: le sue criticità sono da attribuirsi principalmente alle riforme neoliberali di cui si è parlato, poiché la responsabilità di un sistema educativo profondamente modificato dalla privatizzazione, e caratterizzato da una qualità in declino, è da ricondursi alle decisioni prese in quegli anni[137].

Come risultato di quanto esposto, è stata necessaria l'implementazione di politiche di *cost-sharing* per sostenere i costi delle università: ciò significa che la spesa privata delle famiglie giordane per l'istruzione superiore è aumentata considerevolmente ed è statisticamente maggiore rispetto ai valori di altri Paesi del MENA[138]. Per esempio, tale spesa costituiva in media il 4,9% del totale della spesa privata nel 2003, il 6,6% nel 2006 e il 5,6% nel 2014[139]: per quest'ultimo anno[140], il valore più basso (3,2%) si registra all'interno delle famiglie il cui capofamiglia ha fra i 30 e i 39 anni, mentre il valore più alto si registra all'interno delle famiglie il cui capofamiglia ha un'età compresa fra i 50 e

[135] Al Hamadeen, R. e Al Sharairi, M. (2014) "Financing Higher Education Institutions: Experience of the Jordanian Public Universities", *Research Journal of Finance and Accounting*, vol.5 no.8, pp.185-194

[136] Il costo annuale medio delle tasse universitarie nelle università pubbliche dipende largamente dal tipo di facoltà. Per esempio, le facoltà di medicina e farmacia sono fra le più costose e una tassa annuale può arrivare a 2000 dinari giordani, corrispondenti a circa 2500 euro. Per le facoltà di lingue, invece, il costo annuale è molto minore, pari circa a 500 dinari giordani, ovvero 650 euro. I dati fanno riferimento all'Università della Giordania. Fonte: University of Jordan, Statistics, "Kulliyyāt wa taẖaṣṣuṣāt al-ǧāmiʿa al-urduniyya li-muʿaddalāt al-qubūl / ʿadad sāʿāt al-ẖaṭṭa / al-rusūm al-ǧāmiʿyyia / furūʿ al-ṯānawiyyia", Anno 2017.

[137] Massadeh, N. (2012) "Policies governing admissions to Jordanian public universities", *Higher Education Policy*, vol.25, no.4, pp.535-550.

[138] Kanaan, T.H., Al Salamat M.H. e Hanania M.D. (2011) "Political economy of cost-sharing in higher education: the case of Jordan", *Prospects*, no.41, pp.23-45.

[139] Non risultano disponibili altre statistiche ufficiali per anni più recenti (dopo il 2014).

[140] Jordanian Department of Statistics (DoS), "Mashṇ nafaqāt wa daẖl al-usra. Average Annual Household Expenditure on Groups of Commodities and Services by Age Group of Head of Household", Anno 2014. Disponibile al link: http://dosweb.dos.gov.jo/wp-content/uploads/2017/08/Household2013-2014.pdf (consultato a febbraio 2020).

i 59 anni, le quali spendono ben l'8,5% della spesa domestica totale per l'istruzione dei figli[141].

Sulla base di questi dati è possibile trarre alcune considerazioni importanti: infatti, nella maggior parte delle famiglie giordane, il capofamiglia è l'uomo e, in media, il 49,5% del totale delle famiglie nel Regno sono composte da marito e moglie aventi, al momento del matrimonio, rispettivamente 25-29 anni e 19-24 anni[142]. Da ciò si può dedurre che, quando il capofamiglia ha fra i 50 e i 59 anni, i figli rientrano nella fascia d'età in cui si possono potenzialmente iscrivere all'università (intorno ai 20 anni). Si potrebbe concludere quindi che la spesa domestica è significativamente più elevata nelle famiglie il cui capofamiglia rientra nella fascia d'età appena menzionata, proprio perché i figli frequentano l'università.

Dall'osservazione dei dati statistici si evince che la spesa pubblica riservata all'istruzione terziaria in Giordania non è sufficiente per coprire i costi di gestione delle università statali[143], richiedendo l'attuazione di politiche di *cost-sharing* molto consistenti che spostano sulle famiglie una parte importante del finanziamento delle università. Nonostante i costi di gestione elevati e le tasse richieste alle famiglie, la qualità delle università giordane (seppur generalmente lodate nel contesto dei Paesi del MENA) non è priva di gravi criticità, che verranno esposte nella sezione successiva al fine di presentare un quadro completo del sistema universitario, sotto tutti i punti di vista.

1.3.6 Le problematicità principali delle università giordane e le loro implicazioni di genere

Un problema comune a molti sistemi di istruzione terziaria nel mondo arabo riguarda la qualità dei servizi erogati dalle università. Parte delle criticità è facilmente individuabile ad un primo sguardo, poiché si tratta di problematiche relative alle strutture fisiche dei centri di insegnamento e alle attrezzature di cui sono dotati. Altri problemi si riscontrano, invece, a posteriori, per esempio studiando i modelli occupazionali nei vari Paesi e

---

[141] Ibidem.

[142] Jordanian Department of Statistics (DoS), Registered Marriages by Age of Bride and Groom, Anno 2014. Disponibile al link: http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/vitality/Marriage_and_Divorce/2014/Marriages8.pdf (consultato a febbraio 2020).

[143] Ciò risulta essere particolarmente vero se si prendono in esame i numeri relativi allo staff non accademico che lavora nelle università pubbliche. Infatti, secondo alcuni studi (Galal e Kanaan 2010: 35) la maggior parte di tale staff è poco produttivo e sottrae una quantità non indifferente di risorse ad altri ambiti universitari che andrebbero invece finanziati e incentivati maggiormente.

soprattutto i livelli di disoccupazione fra i giovani istruiti, che esacerbano criticità a livello della qualità dell'insegnamento e dell'adeguatezza dei programmi di studio[144].

Anche la Giordania non è immune da queste problematiche relative alla qualità. Per questo motivo, si ritiene necessario discutere più in dettaglio di alcune criticità delle università, a partire dalla letteratura esistente sul tema (seppur limitata); si tenterà poi di arricchire il punto di vista offerto attraverso le testimonianze di alcune docenti intervistate nel contesto del caso di studio presentato nell'ultimo capitolo. Alcune tematiche, come la questione degli input alle università da parte del mercato del lavoro, verranno ulteriormente approfondite nel capitolo successivo per capire le loro implicazioni sulla partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

La prima problematica da discutere è l'approccio di insegnamento tradizionale, e sostanzialmente datato, che viene adottato nella maggior parte delle università giordane. Infatti, si riscontra che gli sforzi da parte dei docenti di modernizzare il metodo di insegnamento siano molto modesti e si registra ancora una forte preferenza per la memorizzazione acritica dei contenuti dai libri, insieme a una tendenza generalizzata fra i docenti a tenere lezioni frontali non supportate da strumenti integrativi come presentazioni e materiali audio-video[145]. Tale prediletto apprendimento mnemonico non permette agli studenti di sviluppare capacità critiche e di analisi, *in primis* proprio perché i docenti non incoraggiano ricerche individuali o lavori di gruppo né l'utilizzo della tecnologia per arricchire l'esperienza educativa degli studenti[146]. Naturalmente, questo discorso non si può applicare a tutte le università giordane e a tutte le facoltà; tuttavia, sia la letteratura, sia l'esperienza diretta di chi scrive, possono confermare che le caratteristiche esposte poc'anzi sono molto diffuse nelle università pubbliche e in particolar modo presso l'Università della Giordania ad Amman. Come si discuterà più approfonditamente nel capitolo successivo, i metodi di insegnamento adottati dai docenti hanno forti ripercussioni sulla preparazione degli studenti che si accingono a cercare un'occupazione, poiché alla fine del percorso di studi non possiedono le competenze

[144] Badran, A. e Muwalla, M. (2019) "Quality assurance and relevance for competitive higher education: context of Jordan" in Badran, A., Baydoun, E. e Hillman, J.R. (a cura di) "Major challenges facing higher education in the Arab world: quality assurance and relevance", pp.257-276, Cham, Springer International Publishing AG.
[145] Saymeh, A., Ariqat, H. e Aqel, S. (2014) "Higher Education and Scientific Research of Third World Countries Need Professional Support: Case of Jordan", *Education Journal*, vol. 3, no. 4, pp. 245-255.
[146] Ibidem.

chiave richieste da molti datori di lavoro[147], come la capacità di riflettere criticamente, di *problem-solving* o di lavorare in un team. Questi risultati mettono in dubbio l'efficacia complessiva di un sistema educativo che è ritenuto il punto di partenza per la creazione di una *knowledge economy*.

In secondo luogo, individuiamo un'ulteriore problematica sicuramente più comune fra le università pubbliche, ovvero la qualità delle strutture nei campus[148]: molti edifici versano in condizioni decadenti tanto all'esterno quanto all'interno. Anche nelle facoltà scientifiche, dove è imprescindibile la presenza di laboratori avanzati e aule computer, si riscontra una grave mancanza di attenzione verso questi spazi, i quali sono fondamentali ai fini dell'apprendimento delle più importanti discipline di alcuni corsi di studi.

Una terza criticità risiede nella limitata offerta formativa delle università: da alcune interviste condotte con delle docenti delle facoltà scientifiche presso l'Università della Giordania, oltre ai problemi già esposti e da esse confermati, è emersa anche la preoccupazione relativa all'assenza di numerosi programmi di dottorato presso tale università. Questo problema si riscontra anche in altre università, specialmente private (che, come si è detto, costituiscono la maggioranza delle università in Giordania), e sembra interessare le facoltà scientifiche più di quelle umanistiche. Il motivo di questa discrepanza risiede probabilmente nel fatto che offrire numerosi programmi di dottorato nelle facoltà scientifiche richiede fondi non trascurabili per il loro finanziamento e per la creazione di laboratori di ricerca.

Secondo le testimonianze delle intervistate, le implicazioni di questa offerta formativa ridotta sono più gravi per le donne. Infatti, molte donne in Giordania, come si è già dimostrato, sono iscritte fino ai livelli più alti di istruzione terziaria e sono interessate a perseguire una carriera in ambito accademico anche più dei loro colleghi uomini[149]. Per questa ragione, un'offerta esigua di programmi di dottorato (e, soprattutto, di borse di

---

[147] Badran, A., Baydoun, E. e Hillman, J.R. (a cura di) (2019) "Major challenges facing higher education in the Arab world: quality assurance and relevance", Introduction, Cham, Springer International Publishing AG.

[148] Ministry of Higher Education and Scientific Research (2015) "Education for prosperity: Delivering results – A national strategy for human resource development 2016–2025", Overview, Amman. Disponibile al link: http://www.mohe.gov.jo/en/Documents/National-HRD-Strategy.pdf (consultato a marzo 2020).

[149] Ensour, W., Al Maaitah, H. e Kharabsheh, R. (2017) "Barriers to Arab female academics' career development. Legislation, HR policies and socio-cultural variables", *Management Research Review*, vol.40, no.10, pp.1058-1080.

studio all'interno di questi programmi) fa sì che alcune donne non siano in grado di proseguire gli studi in un determinato ambito di ricerca in Giordania (è il caso, per esempio, dei corsi di odontoiatria) e siano costrette ad iscriversi a programmi di dottorato all'estero. Questa decisione, tuttavia, non è alla portata di tutte le famiglie e diversi elementi concorrono a rendere la situazione ancora più complessa.

Infatti, alcune donne potrebbero non avere la disponibilità finanziaria per permettersi di pagare gli studi e la permanenza all'estero; anche nel caso in cui l'università offra delle borse di studio per coprire parzialmente o totalmente i costi degli studi per le candidate più brillanti, molte donne si trovano costrette a rifiutare l'opportunità poiché sono già sposate e, in molti casi, hanno figli a carico, e ciò non permette loro di spostarsi senza la certezza di un appoggio economico stabile. Si ritiene importante sottolineare tale questione poiché molte università giordane offrono borse di studio totali, comprensive delle spese di viaggio, alloggio e dell'assicurazione sanitaria per il depositario della borsa e per tre membri famigliari, nel caso in cui il vincitore della suddetta borsa sia un uomo[150]. Per contro, quando il depositario della borsa è una donna, la borsa di studio copre le spese sopramenzionate soltanto per lei e non per altri componenti della famiglia[151], scoraggiandola fortemente dall'intraprendere questo percorso.

Un'ultima questione che si ritiene importante sollevare riguarda la procedura di assunzione presso le università pubbliche. Infatti, dalle numerose interviste da me condotte è emerso un elemento interessante, ovvero che l'Università della Giordania assume, nella maggior parte dei casi, ricercatori che hanno ottenuto il titolo di dottorato all'estero, poiché ciò è considerato indice di una migliore preparazione rispetto a coloro che hanno conseguito il titolo nel Paese. Date le implicazioni di genere della paucità di programmi di dottorato offerti, la questione appena descritta rende le cose ancora più complesse per una donna che desideri diventare ricercatrice e professoressa e non abbia la possibilità di completare gli studi all'estero.

Le argomentazioni appena esposte valgono a riprova del fatto che la qualità delle università giordane, per quanto queste siano generalmente considerate fra le migliori in

[150] International Labour Organization (2015) "Stories of discrimination in the workplace in Jordan", booklet. Beirut, ILO Regional Office for Arab States.
[151] Ibidem.

Medio Oriente[152], è altamente discutibile sotto molti punti di vista; nello specifico, la performance complessiva potrebbe essere migliorata se il sistema di finanziamento delle università, come discusso in precedenza, fosse più efficiente e strutturato[153], in modo da permettere l'implementazione di meccanismi di assicurazione della qualità più validi rispetto a quelli esistenti oggigiorno. Ciò porterebbe a un generale miglioramento della qualità, nonché a una più forte corrispondenza fra la preparazione dei laureati e le esigenze del mercato del lavoro, tema che verrà ulteriormente approfondito nel capitolo successivo.

1.4 Tentativi di riforma del sistema educativo in Giordania

Come appare chiaro da quanto esposto sino ad ora, l'approccio pedagogico obsoleto, insieme a fondi pubblici insufficienti per l'università, hanno portato ad altissimi livelli di disoccupazione giovanile nel mondo arabo, specialmente fra i giovani altamente istruiti; tale questione verrà approfondita nel capitolo successivo. Tuttavia, è doveroso segnalare qui come questo problema sia stato sicuramente uno dei catalizzatori delle riforme implementate da diversi Paesi arabi a partire dai primi anni Duemila, e la Giordania non fa eccezione.

Ciononostante, bisogna sottolineare che i tentativi di riforma nel settore dell'istruzione (non solo terziaria) sono anche "inerentemente politici" [154] e portano con loro implicazioni che vanno ben oltre la sfera educazionale. Infatti, la maggior parte delle riforme implementate in molti Paesi arabi sono state sì guidate dai governi dei Paesi stessi, ma anche ampiamente finanziate da terze parti come il gruppo della Banca Mondiale e da altri Paesi (per esempio dagli Stai Uniti attraverso l'Agenzia per lo Sviluppo Internazionale, o USAID) e agenzie internazionali. Queste hanno approfittato del periodo di grave crisi economica in cui versavano i Paesi arabi negli anni Ottanta per incentivare

---

[152] Si ricorda che nella classifica delle migliori università del Medio Oriente, stilata dal *Times Higher Education* per il 2019, la Jordan University of Science and Technology si posiziona quarta, la Al Balqa Applied University venticinquesima, seguita dalla University of Jordan. Fonte: "Best universities in the Arab World", *Times Higher Education,* 11 dicembre 2019. Disponibile al link: https://www.timeshighereducation.com/student/best-universities/best-universities-arab-world (consultato a marzo 2020).

[153] Kanaan, T. (2019) "The political economy of higher education in Jordan: cost-sharing revisited", in Badran, A. et al (a cura di) "Universities in Arab Countries: An Urgent Need for Change. Underpinning the Transition to a Peaceful and Prosperous Future", pp. 249-286. Cham, Springer International Publishing AG.

[154] Waterbury, J. (2019) "Reform of higher education in the Arab world" in Badran, A., Baydoun, E. e Hillman, J.R. (a cura di) "Major challenges facing higher education in the Arab world: quality assurance and relevance", pp.133-166. Cham, Springer International Publishing AG.

riforme del sistema educativo superiore di stampo neoliberale[155], mirate a privatizzare tale sistema e a trasformarlo in una *commodity* da cui trarre profitti[156]. Ciò detto, vale la pena menzionare alcuni dei tentativi di riforma più importanti attuati in Giordania e le loro conseguenze, poiché a prescindere dagli sponsor, le riforme rimangono lo strumento più capace di creare cambiamento, di incentivare lo sviluppo e di stimolare un miglioramento della qualità necessario per innovare il mercato del lavoro[157].

Senza dubbio, il tentativo di riforma educativa più notevole è stato il progetto nominato *Education Reform for a Knowledge Economy* (ERfKE), implementato a partire da luglio 2003. Questo progetto quinquennale è stato lanciato dal governo in collaborazione con la Banca Mondiale e l'agenzia statunitense USAID, che hanno stanziato fondi per un totale di 380 milioni di dollari, la qual cosa fa del progetto uno dei più ambiziosi mai realizzati nel Medio Oriente nel contesto educativo[158]. Tuttavia, è importante notare che furono oggetto di riforma solo i sistemi di istruzione primaria e secondaria; in altre parole, questo ampie misure di riforma (25 misure in totale)[159] non hanno coinvolto il sistema universitario, poiché le agenzie internazionali mirano a privatizzare interamente il sistema universitario e a lasciare al pubblico solo le cosiddette scuole dell'obbligo. Si ritiene tuttavia importante farne menzione poiché ci aiuta a comprendere appieno i meccanismi di implementazione delle riforme in Giordania in generale, nonché a riconoscere che il Paese si sta effettivamente impegnando su questo fronte.

Gli obiettivi dell'ERfKE sono senz'altro ambiziosi e toccano diversi aspetti del percorso educativo: attraverso un più ampio e diffuso accesso alla tecnologia, la riforma si impegnava a: "*to accelerate learning, strengthen pedagogy, increase access to the latest information, implement e-learning components of the curriculum, strengthen links between schools and the world of work, improve the physical environment in schools and promote early childhood education, upgrade teacher training and skills*"[160]. Questi

[155] Hantzopoulos e Shirazi (2014), op. cit.
[156] Waterbury (2019), op. cit.
[157] Badran e Muwalla (2019), op. cit.
[158] Akour, M. e Shannak, R. (2012) "Jordan Education Reform for the Knowledge Economy Support Project – A case study", *Journal of Management Research,* vol.4, no.1, pp. 116-130.
[159] The World Bank (2008) "The road not travelled. Education reform in the Middle East and North Africa", MENA Development Report. Disponibile al link: http://documents.worldbank.org/curated/en/305951468277186676/The-road-not-traveled-education-reform-in-the-Middle-East-and-North-Africa (consultato a dicembre 2019).
[160] Akour e Shannak (2012), op. cit.; p.120.

tentativi si sono in parte concretizzati anche grazie alle numerose partnership pubblico-private stabilite con alcune grandi aziende quali Intel e Microsoft[161] nell'ottica di potenziare l'accesso alla tecnologia a fini educativi in tutte le aree del Paese.

A più di dieci anni dall'implementazione di questo grande progetto di riforma, i risultati tangibili sono ancora incerti e i miglioramenti effettivamente avvenuti sono molto timidi[162]. Inoltre, la letteratura ha messo in dubbio l'adeguatezza di riforme scolastiche su larga scala finanziate e ideate quasi esclusivamente da agenzie internazionali e donatori esterni[163]; ciò potrebbe, infatti, aver imposto all'ambiente giordano un modello di sviluppo educativo proprio di altri Paesi e non necessariamente applicabile a livello globale, poiché non del tutto inclusivo della cultura e delle tradizioni locali, specialmente per quanto concerne i contenuti dei nuovi curricula proposti.

Come si è anticipato, il modello di riforma per i livelli di istruzione primario e secondario è simile a quelli di riforma del sistema universitario poiché anche quest'ultimo è, di norma, cospicuamente finanziato da sponsor esterni. È il caso, per esempio, delle riforme attuate fra il 2013 e il 2018 nel contesto del *National Strategic Plan*: buona parte delle misure adottate sono state finanziate dall'Arabia Saudita e dagli Emirati Arabi Uniti, per un totale di quasi 30 milioni di dollari[164]. L'obiettivo di queste riforme era lo sviluppo di spazi per ospitare laboratori informatici nelle università che offrono percorsi di studio tecnico-informatici; queste riforme, sotto forma di incentivi, sono andate quindi a colmare una carenza importante già individuata nella sezione relativa alle criticità (cfr. § 1.3.6), ossia la qualità dei laboratori e delle strutture informatiche nelle università.

Ancora, alcuni tentativi di riforma si sono concretizzati sotto forma di progetti per incentivare la comunicazione fra le imprese attive sul territorio, e gli studenti e/o neolaureati. La Giordania ha lanciato il primo di questi progetti nel 2003 con un programma denominato *Faculty for Factory* presso l'Università della Giordania[165], il quale è stato poi ripetuto negli anni successivi e allargato fino ad includere nove università del Paese. L'obiettivo era il seguente: "*engage academia and industry in structural assistance programs for their mutual benefit*"[166]. L'attenzione era rivolta principalmente

[161] Ibidem.
[162] Kupo, V.L. (2010) "The 'Jordan' Education Reform?: Questioning Cultural Relevance and Educational Fit", *World Studies in Education*, vol.11, no.1, pp.71-83.
[163] Ibidem.
[164] EACEA (2017), op. cit.
[165] Waterbury (2019), op. cit.
[166] Ibidem, p. 148.

alle piccole-medie imprese operanti sul territorio nazionale; il programma consisteva nella creazione di progetti *ad hoc* aventi come oggetto problemi reali relativi all'azienda; questi progetti erano poi da sottoporre agli studenti, che con le loro abilità avrebbero trovato soluzioni praticabili, anche grazie alla guida dei docenti e dei rappresentanti delle aziende[167]. Per quanto ambizioso, stando alla letteratura e alle interviste da me condotte, questo progetto non ha portato i risultati auspicati: da una parte, ciò si deve al fatto che le aziende non sempre erano disposte ad assumere i neolaureati che partecipavano al programma[168], e dall'altra parte perché il contributo dei docenti non era abbastanza solido; risulta infatti che molti professori aderissero al programma solo per ottenere un aumento di salario o per incrementare le loro possibilità di pubblicare nuovi articoli accademici e assicurarsi, di conseguenza, una promozione[169].

Nella presente sezione si è voluto presentare alcuni dei più importanti tentativi di riforma educativa attuati in Giordania, tanto per l'istruzione primaria e secondaria, quanto per l'istruzione universitaria. Quello che appare chiaro alla fine di questa analisi è che gli sforzi di riforma nei settori della scuola dell'obbligo sono stati più consistenti e strutturati, nonché commisurati alle reali necessità di un sistema scolastico in continua evoluzione come quello giordano, con una forte attenzione rivolta alle carenze tecnologiche nelle scuole e alla quasi completa assenza di abilità informatiche negli studenti. Per converso, non sono mai state implementate riforme su larga scala nel settore dell'istruzione terziaria: il governo e le università stesse si sono limitate a offrire una serie di programmi isolati che, seppur validi, non hanno mai concretizzato tutto il loro potenziale per le ragioni su esposte.

L'approccio del governo giordano nei confronti dell'istruzione universitaria è ritenuto quindi opinabile: quanto detto è dimostrato anche dal fatto che il settore dell'istruzione terziaria non è contemplato nell'*Education Strategic Plan 2018-2022* che il Ministero dell'Istruzione sta implementando in questi anni per contrastare il declino della qualità registrato nel sistema educativo nazionale[170]; questa decisione di escludere

---

[167] Una docente della facoltà di Ingegneria meccanica, da me intervistata a dicembre 2019, ha avuto l'accortezza di spiegarmi nel dettaglio il funzionamento di questo programma che lei ha monitorato in prima persona.
[168] Intervista (n.15) con L.Q., Amman, 7 gennaio 2020
[169] Waterbury (2019), op. cit.
[170] Ministry of Education, "Education Strategic Plan 2018-2022". Disponibile al link: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Amman/pdf/ESP_English.pdf (consultato a marzo 2020).

il sistema universitario è legata, di fatto, alla logica neoliberale che affida l'istruzione universitaria al settore privato, lasciando in mano al pubblico solo la cosiddetta scuola dell'obbligo. In conclusione, se si vuole creare in Giordania una *knowledge economy*, il settore universitario nel suo complesso meriterebbe più attenzione e sforzi di riforme, al fine di creare una forza lavoro che sappia rispondere adeguatamente alle richieste del mercato del lavoro, specialmente nel settore privato. Inoltre, come si evidenzierà nel capitolo successivo, il problema intrinseco della creazione di una *knowledge economy* in Giordania risiede proprio nel fatto che l'economia giordana non necessita di forza lavoro qualificata.

1.5 Conclusioni

Con il presente capitolo si è voluto presentare il sistema educativo giordano attraverso una panoramica quanto più completa e dettagliata possibile, per metterne in luce tanto i punti di forza quanto le criticità. A questo fine, si è ritenuto importante esporre sia il sistema di scuola primaria e secondaria, sia il sistema universitario, ancora più nello specifico. L'analisi condotta ha dimostrato che il Paese ha registrato notevoli progressi nell'eliminazione dell'analfabetismo e, soprattutto, nell'espansione delle opportunità educative per i bambini e giovani in età scolare su tutto il territorio nazionale. Inoltre, a partire dagli anni Duemila, si sono registrati aumenti importanti nelle iscrizioni delle donne alle università, che ad oggi costituiscono ben più della metà degli iscritti in quasi tutte le istituzioni pubbliche.

Tuttavia, dal capitolo si evince anche che la qualità dei servizi erogati dalle università è stata in costante declino nell'ultimo decennio; ciò si deve primariamente al sovraffollamento delle istituzioni, causato da un aumento generale delle iscrizioni; in secondo luogo, è stato riscontrato che la struttura di finanziamento delle università, specialmente pubbliche, è inadeguata, poiché le percentuali di spesa pubblica ad esse destinate è calata considerevolmente negli anni, andando così a gravare maggiormente sulla spesa privata delle famiglie. A tal proposito, la presente analisi ha attribuito alle riforme neoliberali implementate a partire dalla fine degli anni Ottanta, sotto l'egida di agenzie internazionali quali la Banca Mondiale e il Fondo Monetario Internazionale, parte della responsabilità per le condizioni di decadenza in cui versano molte università giordane, a causa delle numerose misure di taglio alla spesa pubblica attuate in quegli anni. Inoltre, anche la creazione delle università private nel Paese si può considerare un

effetto delle riforme neoliberali: come si è spiegato, queste non offrono un insegnamento di qualità e contribuiscono, invece, ad acuire le disuguaglianze sociali. A queste stesse riforme è riconducibile il problema della disoccupazione, specialmente giovanile, che, come si vedrà nel capitolo successivo, ha registrato percentuali molto elevate negli ultimi vent'anni.

Infine, ulteriore obiettivo di questo denso capitolo era porre le basi per la discussione che seguirà: il capitolo successivo, infatti, esporrà le ragioni per cui fra le donne in Giordania, specialmente quelle istruite, si registrano percentuali molto basse di partecipazione al mercato del lavoro. Come si vedrà in dettaglio, le motivazioni di questo fenomeno vanno ricercate anche in alcune delle problematiche appena esposte.

CAPITOLO 2

LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO IN GIORDANIA

2.1 Introduzione

Il mercato del lavoro in Giordania è caratterizzato da tassi di disoccupazione molto alti (19% nel 2019)[171] e in continua crescita dagli anni Duemila[172]; ciò è particolarmente evidente fra i giovani istruiti, il cui numero, come si è detto, è in aumento per via dell'espansione del sistema universitario in tutto il Paese: si stima che il tasso di disoccupazione fra i giovani istruiti in Giordania ecceda il 36%[173]. Il problema della disoccupazione ha sempre toccato da vicino l'economia del Regno, ma ha subito un ulteriore peggioramento dalla fine del primo decennio degli anni Duemila, in concomitanza con la crisi finanziaria globale del 2008, quando anche l'economia giordana ha sofferto dei rallentamenti nella crescita del PIL (una crescita annua del 2% nel 2009 contro l'8,5% nel 2007)[174] influenzando gravemente i modelli occupazionali ed in particolare i lavoratori istruiti, i quali si sono trovati disoccupati o più esposti a condizioni lavorative precarie[175]. Gli attuali neolaureati, infatti, si devono confrontare con un'economia che continua a creare posti di lavoro (spesso informali) che necessitano di manodopera non qualificata nei settori dei servizi e delle costruzioni. Tale domanda è principalmente soddisfatta dalla presenza di numerosi lavoratori stranieri non qualificati, specialmente asiatici, disposti a lavorare per salari nettamente inferiori rispetto alla

[171] Jordanian Department of Statistics (DoS), Unemployment Rate for Jordanians, 2019. Disponibile al link: http://dosweb.dos.gov.jo/ (consultato a marzo 2020).
[172] È doveroso sottolineare che i tassi di disoccupazione potrebbero essere largamente sottostimati dalle fonti governative ufficiali.
[173] Jordanian Department of Statistics (DoS), Unemployment Rate for Jordanians, 2019. Disponibile al link: http://dosweb.dos.gov.jo/ (consultato a marzo 2020).
[174] Assaad, R. (2014) "The Structure and Evolution of Employment in Jordan", in Assaad, R. (a cura di) *The Jordanian Labour Market in the New Millennium*. Oxford, Oxford University Press.
[175] Ibidem.

popolazione locale[176]. Tutte le dinamiche appena presentate hanno le loro ripercussioni più critiche sull'occupazione delle donne.

Infatti, secondo le statistiche ufficiali per il 2016, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Giordania corrispondeva solo al 17%, un dato preoccupante che posiziona il Paese al secondo posto nella classifica globale dei Paesi con i più bassi tassi di partecipazione femminile[177], seconda solo alla Siria[178]. La percentuale registrata nel 2010 era la stessa (17%)[179], indicando una stagnazione nei livelli di partecipazione femminile negli anni. Questi dati sono ancora più allarmanti se confrontati con le statistiche di iscrizione scolastica delle donne fino ai più alti livelli di istruzione, esposte in dettaglio nel capitolo precedente. Infatti, i tassi delle donne che conseguono titoli universitari superano quelli rilevati per gli uomini già dagli anni Novanta. Mentre, generalmente, un maggiore livello di istruzione fra le donne porta ad un incremento nei valori di partecipazione e occupazione femminili[180], questo non avviene in Giordania, dove tali valori rimangono estremamente bassi rispetto agli standard internazionali anche per le donne istruite.

Inoltre, contrariamente a quanto è accaduto in altri Paesi arabi, la Giordania non ha registrato aumenti significativi nella partecipazione femminile al mercato del lavoro neanche durante gli anni Settanta, quando si verificò il primo boom petrolifero nei Paesi del Golfo: infatti, la letteratura ha dimostrato che la forza lavoro maschile locale, che si era trasferita nel Golfo dove le opportunità e i salari erano migliori, fu temporaneamente

[176] Ibidem.
[177] Per la definizione degli indicatori del mercato del lavoro si fa riferimento al documento esplicativo "Key Indicators of the Labour Market: ninth edition" (2016) pubblicato dalla International Labour Organization (ILO). Per "partecipazione" si intende "[…] a measure of the proportion of a country's working-age population that engages actively in the labour market, either by working or by looking for work; it provides an indication of the relative size of the supply of labour available to engage in the production of goods and services" (p.14). Il termine "disoccupazione" si riferisce a "all those of working age who were not in employment, carried out activities to seek employment during a specified recent period [four weeks] and were currently available to take up employment given a job opportunity" (p.95). Per la definizione di "occupazione" si fa riferimento a ILO (2013), "Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization", che descrive l'indicatore come segue: "Employment comprises all persons of working age who during a specified brief period, such as one week or one day, were in the following categories: a) paid employment (whether at work or with a job but not at work); or b) self-employment (whether at work or with an enterprise but not at work)," (p.53).
[178] Assaad, Krafft e Keo (2018), op. cit.
[179] Ibidem.
[180] Ibidem.

sostituita da lavoratori provenienti principalmente dall'Egitto e dalla Siria; ciò comportò solo un modesto aumento nella partecipazione femminile nel settore manufatturiero[181].

In altre parole, il Paese ha allargato notevolmente le opportunità di studio per le donne, con i limiti esposti poc'anzi, nell'ottica di creare una *knowledge economy* proprio grazie alla forza lavoro altamente istruita. Infatti, secondo le statistiche ufficiali per il 2018[182], il 57,3% delle donne giordane con un'occupazione aveva un titolo di studio equivalente alla laurea triennale: ciò indica che, senza dubbio, ad un maggiore livello di istruzione corrispondono maggiori probabilità di occupazione. Tuttavia, il dato preoccupante è che, nello stesso anno, di tutte le donne disoccupate nel Regno, il 74,9% era in possesso di una laurea triennale[183]: ciò significa che quasi otto donne su dieci, dopo aver conseguito tale titolo, non trovano (o non cercano) lavoro. Queste percentuali sembrano segnalare che il mercato del lavoro giordano non sia particolarmente ospitale nei confronti delle donne, e specialmente nei confronti di coloro che possiedono tale *knowledge* grazie al livello di istruzione raggiunto. In molti casi, infatti, le donne istruite risultano essere *troppo* qualificate per le opportunità di lavoro che vengono loro presentate: questo fenomeno, come si vedrà in dettaglio, esacerba dinamiche delicate del mercato del lavoro giordano che meritano di essere approfondite.

Tuttavia, bisogna sottolineare che anche fra gli uomini (istruiti e non) i livelli di partecipazione e occupazione sono bassi sia rispetto alla media globale, sia alla media dei Paesi arabi: questi tassi sono ulteriormente calati nel lasso di tempo dal 2010 al 2016, passando dal 70% al 63%, contro una media globale dell'81% e una media per i Paesi arabi del 78%[184]. Questi *trend* rivelano che, probabilmente, la struttura del mercato del lavoro giordano presenta problematiche che hanno sì un impatto più gravoso sulla partecipazione delle donne, ma che sono deleterie anche nei riguardi della partecipazione maschile.

A partire da quanto appena esposto, l'analisi condotta nel presente capitolo cercherà di dimostrare come le dinamiche di impiego delle donne siano cambiate profondamente dopo l'implementazione delle riforme neoliberali a partire dalla fine degli

---

[181] Beitler, R.M. e Martinez, A.R. (2010) "Women's roles in the Middle East and North Africa", Santa Barbara, ABC-CLIO/Greenwood.
[182] Jordanian Department of Statistics (DoS), Percentage Distribution of Jordanian Females Aged 15 Years and above by Economic Activity Status and Education Level for Kingdom, 2018. Disponibile al link: http://dosweb.dos.gov.jo/publications/ (consultato a febbraio 2020).
[183] Ibidem.
[184] Assaad, Krafft e Keo (2018), op. cit.

anni Ottanta, causando livelli di disoccupazione femminile estremamente elevati specialmente fra le donne istruite che, in precedenza, facevano affidamento sul settore pubblico per essere assunte direttamente dopo il conseguimento del titolo.

La discussione, tuttavia, non si limiterà alla disamina di tali dinamiche, bensì includerà anche un'analisi delle politiche sociali in atto, le quali sembrano scoraggiare fortemente la donna dal cercare un'occupazione. A questo proposito, il capitolo presenterà inoltre alcune iniziative e campagne sociali promosse dallo Stato e dalle associazioni femministe, con lo scopo di cancellare le discriminazioni sul posto di lavoro in termini di opportunità e di salario.

Ancora, l'analisi sarà accompagnata da un'indagine relativa alle leggi che (non) regolamentano le politiche di impiego delle donne nel Paese e che dovrebbero invece tutelare i diritti delle lavoratrici. L'obiettivo complessivo è quindi fornire una panoramica completa delle dinamiche di occupazione femminile in Giordania in tutti i settori (pubblico, privato e informale), con una particolare attenzione rivolta alla categoria delle donne istruite, per esporre le ragioni per cui molte donne non lavorano nonostante l'elevato livello di istruzione: si dimostrerà che le norme sociali, molto frequentemente ritenute responsabili dei bassi livelli di occupazione femminile nel Paese, non sono gli unici elementi che impediscono alle donne di realizzarsi professionalmente; le motivazioni di matrice economica, politica e legale sembrano invece avere molta più rilevanza e meritano di essere analizzate più in dettaglio.

2.2 Dinamiche di impiego delle donne dal periodo delle riforme neoliberali ad oggi

2.2.1 Il settore pubblico

Come si è spiegato nel capitolo precedente, l'implementazione di numerose riforme di stampo neoliberale a partire dalla fine degli anni Ottanta ha avuto conseguenze deleterie per l'economia giordana, sia nel settore dell'istruzione sia nel mercato del lavoro. Particolare attenzione va riservata alle dinamiche di impiego delle donne istruite nel settore pubblico a partire da quegli anni, allo scopo di individuare i motivi che possano spiegare le basse percentuali di partecipazione al mercato del lavoro che rileviamo oggi nel Paese.

Prima delle suddette riforme neoliberali, nella maggior parte dei Paesi arabi vigeva un modello di sviluppo denominato "statalista": dopo l'indipendenza, molti Paesi

espansero il loro apparato statale e il settore pubblico acquisì un ruolo fondamentale in questa strategia di sviluppo[185]. In particolare, lo Stato divenne la fonte principale di occupazione e questo elemento interessò notevolmente le donne. Infatti, anche in Giordania, buona parte delle neolaureate delle università statali poteva contare su un posto di lavoro stabile presso una delle numerose ramificazioni della struttura burocratica governativa. Come si vedrà, il settore pubblico è tornato ad assumere donne istruite dai primi anni Duemila, ma in percentuali nettamente minori rispetto al passato. Tuttavia, le statistiche per il 2010 indicano che, in media, la percentuale di lavoratrici statali in possesso di un titolo universitario fosse del 57%, contro il 21% delle dipendenti donne senza un titolo universitario[186]; ciò dimostra come possedere un titolo di istruzione superiore costituisca requisito preferenziale per assicurarsi l'assunzione nel settore pubblico[187]. Possiamo dedurre che le percentuali fossero simili anche prima delle riforme, ma per quegli anni non risulta essere disponibile alcuna statistica specifica a riguardo.

Ad ogni modo, questo tipo di occupazione nel settore pubblico era particolarmente appetibile – e continua ad esserlo – per le donne che desideravano e necessitavano un impiego che permettesse loro di continuare a svolgere tanto il loro lavoro produttivo, quanto quello riproduttivo, ovvero prendersi cura dei figli. Infatti, il settore pubblico offre, generalmente, condizioni di lavoro più adatte alle esigenze di una donna (moglie e madre, nella maggior parte dei casi), rispetto al settore privato. Per esempio, un impiego nel settore pubblico garantiva a una donna, e garantisce ancora, orari di lavoro più brevi e flessibili; la possibilità di stipulare un'assicurazione sanitaria gratuitamente per se stessa e, qualora lei sia il capofamiglia, anche per gli altri membri della famiglia[188]; un periodo di maternità di 90 giorni (rispetto ai 70 giorni previsti nel settore privato) e altre agevolazioni particolarmente favorevoli. Inoltre, l'ambiente di lavoro nel settore pubblico è generalmente percepito come più sicuro per le donne, le quali non corrono il rischio di essere esposte a molestie come potrebbe invece accadere in altri ambiti lavorativi[189].

Secondo le norme sociali giordane, i settori dell'istruzione e della sanità sono tradizionalmente considerati i più adatti per le donne; infatti, la segregazione

---

[185] Paciello (2010), op. cit.
[186] Assaad, R., Hendy, R. e Yassine, C. (2014) "Gender and the Jordanian Labour Market", in Assaad, R. (a cura di) "The Jordanian Labour Market in the New Millennium". Oxford, Oxford University Press.
[187] Ibidem.
[188] Amawi, A. (2000) "Gender and citizenship in Jordan", in Suad, J. (a cura di) "Gender and citizenship in the Middle East". Syracuse, Syracuse University Press, p.179.
[189] The World Bank (2005), op. cit.

occupazionale, ovvero il fenomeno per cui alcune categorie di individui sono più rappresentate di altre in determinati ambienti lavorativi, caratterizza ampiamente il mercato del lavoro giordano. Per esempio, un'insegnante della scuola primaria o secondaria lavora in un ambiente *gender-segregated*, circondata principalmente da altre donne (la qual cosa le garantisce, in primo luogo, l'approvazione da parte della famiglia). Inoltre, gli orari di lavoro sono tendenzialmente più brevi rispetto ad altri impieghi, e in quelle stesse ore l'insegnante, che è anche moglie e madre, può stare vicina ai suoi figli; ciò le permette anche di essere a casa con loro durante le feste e le vacanze. In breve, essere un'insegnante permette alla donna di conciliare perfettamente i due ruoli ai quali vuole adempiere e ai quali la società si aspetta che lei adempia: essere una lavoratrice salariata a cui, tuttavia, il lavoro non sottrae tempo prezioso per dedicarsi al suo ruolo primario, quello "domestico" di moglie e madre[190]. Quindi, il settore pubblico in generale permette alle donne di godere di alcuni benefici che, come si vedrà, il settore privato non offre.

Tuttavia, in seguito alle riforme neoliberali di cui si è parlato nel capitolo precedente, le dinamiche di impiego nel settore pubblico hanno subito profondi cambiamenti a causa delle misure di austerità adottate nel contesto dei Programmi di Aggiustamento Strutturale. Come si è già esposto, a partire dagli anni Novanta, ci furono importanti tagli alla spesa pubblica, mirati proprio a ridimensionare il ruolo dello Stato come fonte primaria di occupazione, con l'obiettivo di andare poi a rafforzare il ruolo del settore privato. Di conseguenza, l'apparato statale non ha potuto più assorbire tutti i neolaureati come accadeva in passato[191]: si stima che, prima delle riforme, lo Stato assumesse più del 60% dei neolaureati; con l'attuazione delle riforme, questa percentuale si è dimezzata fino ad arrivare a meno del 30%[192].

Tutte le condizioni appena esposte sono fra i fattori che fecero vacillare il più ampio "contratto" (o "patto") sociale esistente fra lo Stato e i cittadini[193]: infatti, anche oggi, questo "patto" implicito regge fintanto che lo Stato continua ad essere la fonte primaria di tutti i servizi di welfare (come sanità, istruzione, sussidi alimentari,

---

[190] Break, W.D. (2010) "Mustawayāt al-raġba fī al-inḍimām ilā quwwa al-ʿamal: muḥaddadātu-ha, wa ʿalāqatu-ha bi-ṣiḥḥat al-mar'a al-ʿāmila", *Dirāsāt al-ʿulūm al-insāniyya wa al-iğtimāʿiyya*, vol.37, no. 3, pp. 551-573.
[191] Tuttavia, a cavallo fra il primo e il secondo decennio degli anni Duemila, si è registrata una lieve ripresa delle assunzioni nel settore pubblico, seppur a livelli non comparabili con quelli precedenti le riforme.
[192] Assaad (2014), op. cit.
[193] Baylouny (2008), op. cit.

occupazione); con lo smantellamento di buona parte delle politiche sociali negli anni Novanta, il regime[194] si è trovato senza una stabile base sociale di supporto, visto che la popolazione non riceveva più i benefici economici di cui aveva goduto fino a quel momento[195].

Le conseguenze di queste politiche economiche sono state particolarmente pesanti per le donne istruite e continuano a condizionare le loro scelte lavorative: molte non sono disposte a cercare lavoro nel settore privato e preferiscono, piuttosto, aspettare che si liberino posizioni nel settore pubblico, anche a patto di non lavorare per diversi mesi. Alternativamente, le donne istruite si sentono sempre più costrette a unirsi alla schiera delle donne disoccupate o, in molti altri casi, ad uscire dalla forza lavoro del tutto e rinunciare a cercare un'occupazione[196].

Forze di diverso tipo concorrono a rendere la situazione molto complessa per la donna: infatti, come è già stato esposto, l'importanza della famiglia nella società giordana è un elemento da tenere sempre in considerazione quando si conduce un'analisi socioeconomica sul Paese. Le donne, istruite e non, avvertono la necessità di trovare un'occupazione che permetta loro di ricoprire entrambi i ruoli (lavoratrice da una parte, e madre dall'altra) senza dover necessariamente rinunciare ad uno per dedicarsi all'altro, e ad oggi solo il settore pubblico rende possibile questo compromesso.

Si ritiene utile sottolineare che l'importanza della famiglia nella società giordana non è da interpretarsi come un vincolo, una restrizione o un ostacolo alla realizzazione anche professionale di una donna: sono le donne stesse a desiderare un'occupazione che permetta loro di raggiungere determinati obiettivi professionali e, al contempo, avere una famiglia[197]. Il ruolo "domestico" della donna non è (sempre) un'imposizione del marito o del padre: molto spesso, le donne giordane hanno più potere decisionale e di negoziazione all'interno della famiglia di quanto la letteratura non voglia ammettere[198].

---

[194] Il Regno Hashemita di Giordania è una monarchia costituzionale. Dall'ascesa al trono del Re Abdullah II nel 1999, l'esperimento di liberalizzazione politica iniziato dal padre è stato sospeso e nei decenni non è stato attuato alcun reale sforzo di democratizzazione. Re Abdullah II ha preservato il suo potere autoritario non tanto attraverso strumenti di coercizione, quanto piuttosto mediante manipolazioni legali, limitando le espressioni dell'opposizione politica e delle mobilitazioni sociali. Fonte: Yom, S.L. (2009) "Jordan: ten more years of autocracy", *Journal of Democracy*, vol.20, no.4, pp.151-166.
[195] Ibidem.
[196] Assaad et al. (2016), op. cit.
[197] Questa attitudine è stata largamente confermata da tutte le donne che ho personalmente intervistato presso l'Università della Giordania.
[198] Al Kharouf (2008), op. cit.

Piuttosto, sarebbe compito dei datori di lavoro prendere in considerazione tutti questi elementi, al fine di creare opportunità eque per le donne, specialmente istruite, che rappresentano un potenziale "asso nella manica" per la crescita economica del Paese.

Come si è detto, il problema delle dinamiche di impiego nel settore pubblico è stato il rapido declino nell'offerta di lavoro in seguito alle riforme neoliberali. Gli esiti auspicati per queste riforme includevano anche un allargamento sostanziale del settore privato per supplire la carenza di offerta nel settore pubblico. Tuttavia, ciò non si è realizzato: il settore pubblico ha smesso di essere un potenziale motore di crescita economica e ha bloccato le assunzioni; dall'altra parte, non c'è stato un aumento notevole nella percentuale di assunzioni nel settore privato, che non è mai trasformato nel catalizzatore di crescita economica come speravano i fautori delle riforme. Gli aspetti delle dinamiche di impiego nel settore privato saranno oggetto della prossima sezione, con lo scopo di spiegare le implicazioni di un'occupazione in un ambiente molto poco ospitale per una donna istruita.

2.2.2 Il settore privato

Come si è visto, la restrizione delle opportunità lavorative per le donne istruite nel settore pubblico non è stata equamente compensata da un commisurato allargamento delle possibilità nel settore privato, e ciò ha causato elevati livelli di disoccupazione femminile in tutto il Paese, specialmente nei primi anni dopo l'implementazione delle riforme neoliberali. Nel corso dei decenni, il settore privato è riuscito comunque ad espandersi, senza però diventare un vero motore di crescita economica.

Infatti, la letteratura ha evidenziato che il settore privato, fra gli anni Ottanta e Novanta, costituiva la fonte della prima occupazione dei neolaureati solo per il 10-12% della forza lavoro totale, mentre questo valore è triplicato secondo le statistiche per il 2010, arrivando al 36-38%[199]. Ciò dimostra come, prima delle riforme neoliberali, il settore pubblico fosse *sempre* la prima fonte di occupazione per i neolaureati che si accingevano ad entrare nel mondo del lavoro, i quali valutavano di migrare al settore privato qualora si presentassero occasioni particolarmente profittevoli[200].

[199] Assaad, R. (2014), op. cit.
[200] Ibidem.

Con il repentino restringimento delle opportunità nel pubblico, si è verificata una netta inversione di tendenza: infatti, è diventato molto più frequente per i nuovi giovani lavoratori cercare inizialmente un'occupazione nel settore privato, che cerca di espandersi dagli anni delle riforme seppur a ritmi lenti, per poi spostarsi al settore pubblico qualora si presenti l'occasione. Questo fenomeno non interessò e non interessa tuttora così largamente le donne che, come si è detto, preferivano ritirarsi dalla forza lavoro piuttosto che andare incontro a condizioni di lavoro poco accoglienti nei loro confronti[201].

Tuttavia, nonostante il modesto aumento delle opportunità presentate dal settore privato formale, bisogna sottolineare come le condizioni di lavoro offerte da questo settore siano considerevolmente inferiori in termini di qualità e stabilità, rispetto al settore pubblico. Come si vedrà in dettaglio, il settore privato rimane ancora oggi caratterizzato da una grande precarietà, specialmente nella forma di contratti di lavoro temporanei: secondo le statistiche, se in media il 97% dei lavoratori statali può vantare oggi un contratto a tempo indeterminato, meno del 70% dei lavoratori nel settore privato può dire lo stesso[202].

L'ambiente di lavoro nel settore privato è particolarmente inospitale nei confronti delle donne che desiderano poter conciliare le loro responsabilità lavorative e domestiche: il mercato del lavoro dovrebbe agevolare, invece che ostacolare, questa possibilità per le donne, specialmente per coloro che hanno intrapreso percorsi di studio molto lunghi e hanno ritardato la formazione di una famiglia proprio con la speranza di trovare un'occupazione all'altezza della loro preparazione intellettuale. Per queste donne, la necessità di ricoprire entrambi i ruoli si fa ancora più impellente, ma il settore privato non è in grado di rispondere adeguatamente a questa urgenza. Come vedremo successivamente, contratti precari, salari bassi, molestie, vessazioni e discriminazioni sul posto di lavoro sono solo alcuni degli elementi che spiegano perché le percentuali di disoccupazione femminile sono così alte, specialmente fra le donne che possiedono un livello di istruzione elevato. Infatti, secondo le statistiche ufficiali per il 2018, le donne con un titolo di studio universitario triennale rappresentavano, come si è detto, quasi il 75% del totale delle donne disoccupate in tutto il regno[203].

---

[201] Assaad, Hendy e Yassine (2014), op. cit.
[202] Ibidem.
[203] Jordanian Department of Statistics (DoS), Percentage Distribution of Jordanian Females Aged 15 Years and above by Economic Activity Status and Education Level for Kingdom, 2018. Disponibile al link: http://dosweb.dos.gov.jo/publications/ (consultato a febbraio 2020).

Un altro problema comune al mondo arabo e che caratterizza anche il mercato del lavoro giordano è l'importanza delle connessioni e delle conoscenze per trovare un'occupazione. Nonostante queste dinamiche caratterizzino ampiamente il settore pubblico, bisogna sottolineare che anche il settore privato non ne è immune. Il background famigliare e altri meccanismi di favoritismo (*wasta* in arabo) fanno sì che molti datori di lavoro non cerchino candidati dotati di conoscenze e competenze specifiche, bensì si limitino ad assumere personale che viene loro raccomandato[204].

Le donne si trovano in una posizione svantaggiata anche per questo, poiché per loro, trovare persone che le possano aiutare nella ricerca di un lavoro è spesso molto più arduo di quanto non lo sia per gli uomini[205]. Con ciò non si intende dire, naturalmente, che un'occupazione vada cercata per mezzo di connessioni. Al contrario, l'implicazione importante di questa assenza di trasparenza è che le selezioni di lavoro non sempre vengono portate a termine secondo principi di equità: infatti, grazie alle loro conoscenze interpersonali, per gli uomini risulta più semplice essere assunti in determinate posizioni lavorative. Ciò comporta, tuttavia, un'esclusione indiretta della donna dal processo di selezione, anche se le sue qualifiche si sarebbero potute rivelare più adatte al profilo ricercato di quelle della sua controparte maschile.

In conclusione, pare chiaro dall'analisi condotta che le riforme neoliberali di cui si è ampiamente discusso abbiano generato una catena di serie problematiche relativamente ai modelli occupazionali nel Paese, limitando fortemente le assunzioni nel settore pubblico e senza fornire veri incentivi al settore privato in modo che assorbisse tutta la forza lavoro, specialmente istruita. Queste dinamiche sono andate a colpire maggiormente le donne, le quali hanno spesso dovuto scegliere di ritirarsi dalla forza lavoro perché le condizioni lavorative offerte dal settore privato non rispondono adeguatamente alle loro necessità, o, comunque, non tanto adeguatamente come il settore pubblico.

In altre parole, se il settore privato vuole diventare il motore di crescita economica per il Paese, questo dovrebbe ridimensionarsi, rivedere le sue politiche di assunzione e, elemento non meno importante, ampliare, laddove già esistenti, i *benefit* offerti alle

[204] Assaad, R., Krafft, C. e Salehi-Isfahani, D. (2014) "Does the type of higher education affect labour market outcomes? A comparison of Egypt and Jordan", *Economic research forum*, Working paper 826.
[205] Loewe, M. et al (2007) "The impact of favouritism on the business climate. A study of *wasta* in Jordan", *Studies*. Bonn, German Development Institute (DIE).

lavoratrici, le quali desiderano conciliare il loro ruolo produttivo con quello riproduttivo: ciò consentirebbe a molte più donne istruite di entrare (o entrare nuovamente) nella forza lavoro e prendere parte all'attività economica del Paese, potenziandone così la capacità produttiva[206].

2.2.3 L'economia informale

Nonostante l'attenzione di questo elaborato sia principalmente rivolta alla categoria delle donne istruite, vale la pena menzionare anche i modelli occupazionali nella cosiddetta economia "informale" o "sommersa", nella quale le donne istruite hanno meno probabilità di lavorare. Infatti, questo settore riguarda, più spesso, attività economiche che richiedono manodopera non qualificata. Tuttavia, l'informalità continua a caratterizzare l'economia della Giordania: alcuni studi ritengono che sia la seconda fonte di impiego nel Paese dopo il settore pubblico, e prima di quello privato formale[207]. Per questo si ritiene sia utile delinearne le peculiarità.

Paciello descrive l'economia informale come:

> "[…] generalmente costituita da un insieme eterogeneo di attività produttive di beni e servizi che vengono svolte in forme illecite o irregolari e che, non osservando le norme che disciplinano i rapporti di lavoro, la concessione di licenze, gli oneri fiscali e parafiscali, sfuggono alla rilevazione statistica."[208]

Si tratta quindi di lavoratori generalmente poco remunerati ed esclusi da qualsivoglia pacchetto di sicurezza sociale. L'economia informale coinvolge molti braccianti agricoli, lavoratori domestici (spesso donne straniere, specialmente asiatiche), ma include anche le categorie dei lavoratori autonomi e dei lavoratori impiegati in attività economiche a conduzione famigliare, nonché coloro che sono impiegati in svariati altri ambiti del

[206] A questo proposito, la Banca Mondiale stima che l'attuale partecipazione femminile al mercato del lavoro in Giordania rappresenti soltanto metà del suo reale potenziale. Fonte: The World Bank (2013); op. cit.
[207] Ezzat, A., Nazier, H. e Ramadan, R. (2018) "Do institutions matter for informal employment in Jordan, Egypt and Tunisia?", *The Euro-Mediterranean Network for Economic Studies (EMNES),* Working paper no.3.
[208] Paciello (2010), op. cit.; p.14.

settore privato (servizi come ristorazione, industria alberghiera, vendite, industria manufatturiera, eccetera)[209].

È chiaro quindi che stiamo parlando di un panorama estremamente variegato che, proprio in virtù di questa eterogeneità, è difficile approcciare ed analizzare con dati certi. Infatti, qualsiasi discussione sull'economia informale di qualsiasi Paese presenta dei limiti: un problema che si riscontra spesso quando si studiano i tassi di occupazione nell'economia informale è proprio la mancanza di dati affidabili a riguardo. Di conseguenza, i dati disponibili sono più spesso frutto di studi che si limitano a fornire delle stime più o meno approssimative degli indicatori in esame, talvolta in cooperazione con gli organi ufficiali deputati a fare rilevazioni statistiche sul territorio nazionale, come il Dipartimento di Statistica del governo giordano in questo caso. Un esempio importante di questi tentativi di raccogliere e sistematizzare i dati sull'economia informale in Giordania è dato dal *Jordan Labour Market Panel Survey (JLMPS)*, condotto dall'*Economic Research Forum* nel 2010 e nel 2016[210] con l'appoggio del già citato Dipartimento di Statistica.

Secondo il JLMPS, l'occupazione informale rappresentava, nel 2010, il 44% dell'occupazione totale in Giordania[211]: questo dato sembra essere in forte contrasto con quanto generalmente riconosciuto dagli *Employment and Unemployment Survey (EUS)* condotti annualmente dal Dipartimento di Statistica, i quali sostengono che il contributo dell'economia informale all'economia giordana complessiva sia solo del 12%[212]. Inoltre, l'analisi dei dati disaggregati ci mostra che, nello specifico, l'occupazione nel settore privato informale rappresentava il 26% dei lavoratori totali (contro il 22% nel settore privato formale), seguito dai lavoratori informali in proprio (17%) e, in ultima istanza, i

[209] United Nations Development Programme (UNDP) e Ministry of Planning and International Cooperation (MoPIC) (2013) "The informal sector in the Jordanian economy", report. Amman, United Nations University.
[210] I dati rilevati nel 2016 non sono accessibili pubblicamente e sono stati solo parzialmente investigati e analizzati criticamente dalla letteratura. Per queste ragioni, nel presente elaborato si farà più spesso riferimento ai dati disponibili per il 2010 e, ove possibile, si integrerà con quelli più recenti del 2016.
[211] UNDP e MoPIC (2013), op. cit.
[212] Peebles et al. (2005) "Factors affecting women's participation in the private sector in Jordan". Amman, National Centre for Human Resources Development.

lavoratori informali non salariati impiegati in attività economiche a conduzione famigliare (1%)[213].

È importante notare come, fra i lavoratori salariati nell'economia informale nel 2010, soltanto il 9% del totale fosse in possesso di un titolo di laurea triennale o superiore; più precisamente, il JLMPS stima che il 71% dei lavoratori salariati nell'economia informale non avesse neanche sostenuto l'Esame Generale per la Certificazione di Educazione Secondaria (il già menzionato *tawǧīhī*)[214] e ciò denota un livello di istruzione tendenzialmente basso della forza lavoro coinvolta nell'economia informale. Inoltre, di tutti i lavoratori nell'economia informale, si stima che nel 2010 solo l'11% fosse costituito da donne[215].

Tuttavia, il JLMPS per il 2010 non differenzia fra uomini e donne quando presenta le percentuali di lavoratori informali istruiti; di conseguenza, è possibile fare delle deduzioni relative alla categoria delle donne sulla base dei dati disponibili, solo con cautela. Possiamo presupporre quindi che le probabilità di lavorare nell'economia informale si riducano notevolmente per coloro che hanno un livello di istruzione universitaria. Ciò può essere giustificato dal fatto che molti neolaureati, specialmente donne, non accetterebbero un'occupazione di questo tipo e piuttosto si ritirerebbero dalla forza lavoro, poiché il settore privato informale offre condizioni e tutele lavorative ancora più scarse rispetto al settore privato formale[216] (specialmente per quanto riguarda la copertura assicurativa medica e la protezione sociale in generale). Infatti, seppur in percentuali molto ridotte rispetto al passato, le donne con un titolo universitario hanno ancora discrete probabilità di trovare un'occupazione nel settore pubblico, come si è esposto in precedenza.

Ciononostante, si ritiene importante evidenziare che, nonostante le donne, specialmente quelle istruite, abbiano di norma meno probabilità di ritrovarsi occupate nell'economia informale, questo è stato il caso subito dopo le prime riforme neoliberali, in concomitanza con il restringimento delle opportunità lavorative nel settore pubblico (precisamente fra il 1985 e il 1993)[217]. In quegli anni si verificò, appunto, un aumento della partecipazione delle donne nell'economia informale: questo fenomeno è da

[213] Ibidem.
[214] Ibidem.
[215] Ezzat, Nazier e Ramadan (2018), op. cit.
[216] Assaad, Hendy e Yassine (2014), op. cit.
[217] Ibidem.

attribuirsi, indubbiamente, alla necessità delle donne di trovare un'occupazione salariata di qualsiasi tipo pur di avere un'entrata, dato che il costo dei beni di prima necessità era in aumento a causa dei tagli previsti dai PAS.

Comunque, nonostante questa tendenza negli anni appena menzionati, le analisi statistiche per periodi più recenti indicano che le donne occupate nell'economia informale tendono a lasciarlo molto presto, spesso entro dieci anni dall'inizio dell'impiego[218]. È questo il caso, per esempio, delle donne che iniziarono a lavorare nell'economia informale nel 2000: nel 2005, meno del 15% di tali donne era ancora in quell'occupazione[219]. Tuttavia, per queste donne lasciare l'economia informale non significa migrare verso altri ambienti lavorativi – i.e. il settore formale – ma piuttosto ritirarsi del tutto dalla forza lavoro, poiché in generale la mobilità dall'economia informale a quello formale è molto limitata.

Tuttavia, vale la pena specificare che in quegli stessi anni (1985-1993) la Giordania è stata in grado di evitare la vasta informalizzazione dell'occupazione che è invece avvenuta, per esempio, in Egitto, dopo che simili riforme neoliberali furono applicate nel Paese[220]. Fu possibile ottenere questo risultato mediante incentivi rivolti al settore privato formale che, nonostante fosse cresciuto in maniera molto modesta, offriva contratti di lavoro temporanei e precari ma che includevano un certo livello di previdenza sociale per i lavoratori. Nel tempo, ciò ha permesso alle piccole e medie aziende giordane di crescere gradualmente, mantenendo modelli di occupazione flessibili, ma senza dover ricorrere all'informalizzazione dell'intero settore privato[221]. In molti casi, le aziende sono poi riuscite a garantire contratti a tempo indeterminato ai lavoratori che, inizialmente, avevano contratti temporanei[222].

In ultima istanza, si ritiene importante accennare brevemente al caso delle cosiddette "imprenditrici informali" che operano nelle aree e nei contesti più conservatori: anche se le donne istruite non rientrano generalmente in questa categoria, è interessante farvi cenno per completare la panoramica sul settore dell'economia informale

[218] Assaad, Hendy e Yassine (2014), op. cit.
[219] Ibidem.
[220] Assaad (2014), op. cit.
[221] Ibidem.
[222] Ibidem.

in Giordania[223]. Stiamo parlando di donne, in prevalenza di origine palestinese o irachena, che si inventano il proprio business casalingo, hanno entrate instabili ed esigue, e non sono tutelate da alcun tipo di protezione sociale[224]. L'esperienza di queste donne nasce dalla necessità di conciliare il ruolo produttivo e il ruolo riproduttivo senza allontanarsi da casa: si tratta, molto spesso, di donne che creano piccola oggettistica fatta a mano (come lavori di ricamo) o prodotti alimentari artigianali, allo scopo di rivenderli all'interno della comunità locale o del quartiere, per assicurarsi un'entrata e, in molti casi, alleviare la condizione di indigenza della famiglia[225].

Allo stesso tempo, è certamente notevole come le esperienze di queste donne contribuiscano ad incrementare il loro grado di autonomia e di *empowerment*, pur continuando a vivere in casa sotto lo stretto controllo del marito: infatti, è stato rilevato che la maggior parte di queste piccole imprese informali siano gestite solo ed esclusivamente da donne, le quali si occupano di tutte le fasi di produzione e vendita del prodotto, dall'ideazione fino al contatto con il cliente, senza il consiglio o la supervisione di altri membri della famiglia[226]. Nonostante si tratti di progetti non particolarmente ambiziosi in termini commerciali, il mero fatto di creare qualcosa e di gestire gli affari autonomamente conferisce più libertà a queste "*stay-at-home businesswomen*"[227].

Tuttavia, anche in questi casi le opportunità di mobilità dall'economia informale a quello formale sono rare, se non inesistenti. L'esperienza di queste donne differisce, però, da quella di altre donne che sono nate come imprenditrici autonome nel settore formale e hanno creato, nel tempo, piccoli imperi nel campo dell'abbigliamento, della

---

[223] Per eventuali approfondimenti sul tema, si consiglia la lettura integrale dei seguenti articoli accademici: (1) Al Dajani, H. e Marlow, S. (2010) "Impact of women's home-based enterprise on family dynamics: Evidence from Jordan", International Small Business Journal, vol.28, no.5, pp.470-486; (2) Methap, S., Ozmeneske, L. e Caputo, A. (2018) "*I am a stay at home businesswoman*: an insight into informal entrepreneurship in Jordan", *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, vol.11, no.1, pp.44-65; (3) Al-Dajani, H., Carter, S. e Williams, C. (2016) "Women's Resourcefulness in the Informal Economy: Evidence from Jordan", in Gervais R. e Millear P. (a cura di) "Exploring Resources, Life-Balance and Well-Being of Women Who Work in a Global Context". Cham, Springer International Publishing AG; (4) Mustafa, M. (2011) "Potential of sustaining handicrafts as a tourism product in Jordan", *International Journal of Business and Social Science*, vol.2, no.2, pp.145-152.

[224] Al Dajani, H. e Marlow, S. (2010) "Impact of women's home-based enterprise on family dynamics: Evidence from Jordan", International Small Business Journal, vol.28, no.5, pp.470-486.

[225] Ibidem.

[226] Methap, S., Ozmeneske, L. e Caputo, A. (2018) "*I am a stay at home businesswoman*: an insight into informal entrepreneurship in Jordan", *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, vol.11, no.1, pp.44-65.

[227] Ibidem.

cura della persona, o della tecnologia: l'esempio di alcune di queste donne sarà analizzato più avanti nell'elaborato.

2.3 L'aspetto legale: disamina dei testi normativi che regolamentano il lavoro in Giordania

La presente sezione si propone di revisionare sinteticamente le fonti principali delle leggi relative al lavoro in Giordania: si tratta, *in primis*, della Costituzione del Regno (1952), poi del Codice del Lavoro (versione del 1996) e infine dell'Ordinanza del Servizio Civile (versione del 2007). Si ritiene utile passare in rassegna questi testi poiché tutti, in misura più o meno larga, contribuiscono a definire e, talvolta, limitare, l'apporto che la donna può dare al Paese attraverso la sua partecipazione al mercato del lavoro.

Vale la pena chiarire a titolo informativo che il *corpus* odierno di leggi in Giordania affonda le sue radici in molteplici fonti ed è stato influenzato fortemente da codici di altri Paesi. Il diritto contemporaneo del Regno può quindi considerarsi una fusione di legge tipicamente shariatica[228], legge tribale (il cosiddetto *ʿurf*) e moderni codici europei, specialmente francesi[229]. Bisogna inoltre ricordare che le leggi di ogni Paese riflettono, in parte, anche le norme sociali e i valori culturali, e la Giordania non fa eccezione[230]. Alcune leggi hanno potenzialmente una doppia funzione: da una parte, vogliono regolare concretamente un determinato aspetto della vita della donna per tutelarla; dall'altra parte, in modo meno manifesto, puntano a preservare certe strutture sociali che esistono da sempre, allo scopo di contribuire all'abilità dello Stato di presentarsi come "culturalmente autentico"[231] e, di conseguenza, legittimo. Ciò potrebbe quindi giustificare, se non spiegare, il fatto che alcune leggi relative al lavoro della donna in Giordania cerchino intenzionalmente di limitarne o, quantomeno, scoraggiarne, la partecipazione.

---

[228] Le fonti del diritto shariatico sono il Corano, la Sunna (i detti, fatti e silenzi del Profeta Muhammad), il consenso dei giurisperiti ed infine l'analogia. Per una trattazione più completa e precisa del tema si veda: Donini, M.V. e Scolart, D. (2015) "La shari'a e il mondo contemporaneo. Sistemi giuridici dei Paesi islamici". Roma, Carocci Editore.

[229] El Azhary Sonbol, A. (2003) "Women of Jordan. Islam, labour and the law". Syracuse, Syracuse University Press.

[230] Warrick, C. (2009) "Law in the Service of Legitimacy. Gender and Politics in Jordan". London, Routledge.

[231] Ibidem, p.7

La prima fonte del diritto da prendere in considerazione è, indubbiamente, la Costituzione[232]. La Costituzione del Regno Hashemita di Giordania garantisce, di norma, equi diritti e doveri per tutti i cittadini, e nei suoi articoli non figurano chiare discriminazioni di genere. Per esempio, viene sancito all'articolo 6, comma 1, che: "*Jordanians shall be equal before the law. There shall be no discrimination between them as regards to their rights and duties on grounds of race, language or religion*". Viene quindi assicurata piena equiparazione dei diritti a prescindere dalla razza, dalla lingua o dall'orientamento religioso: curiosamente, però, non c'è alcuna disposizione che contempli esplicitamente l'uguaglianza di genere di fronte alla legge e nell'esercizio di diritti e doveri. Il termine "*Jordanian*" può essere interpretato nella sua accezione più ampia che comprende quindi sia uomini che donne, perché la traduzione in lingua inglese non differenzia fra maschile e femminile nell'aggettivazione, ma secondo alcuni autori un chiarimento anche a livello linguistico sarebbe necessario[233].

Questa correzione pare doverosa nel momento in cui si consulti la versione originale del documento in lingua araba che, a differenza dell'inglese, presenta forme grammaticali diverse per il maschile e il femminile[234]. Infatti, il termine utilizzato nella versione originale è solo al plurale maschile (*al-'urduniyyūn*); come in italiano, anche in arabo è comune l'uso del maschile plurale per indicare una moltitudine di oggetti e/o persone di genere diverso. Tuttavia, in un documento scritto ufficiale come quello della Costituzione, gli esperti ritengono che sarebbe corretto menzionare anche la versione al femminile (*al-'urduniyyāt*) o, alternativamente, prevedere l'equo trattamento dei cittadini senza discriminazioni di genere in termini più espliciti all'interno dell'articolo 6[235]. Un ragionamento analogo si potrebbe applicare all'articolo 22, nel quale si enuncia che tutti i cittadini giordani godono del diritto ad essere nominati per cariche pubbliche sulla base del merito e delle qualificazioni.

La Costituzione giordana non si esprime a lungo su questioni relative al tema del lavoro, bensì si limita a predisporre alcune condizioni di base per garantire la dignità e il rispetto del lavoratore, all'articolo 23. Queste predisposizioni, elencate al comma 2, prevedono che le ore di lavoro svolte siano adeguatamente ricompensate, che il lavoratore

---

[232] Costituzione del Regno Hashemita di Giordania, disponibile al link: https://www.refworld.org/pdfid/3ae6b53310.pdf (consultato a febbraio 2020).
[233] Ensour, Al Maaitah e Kharabsheh (2017), op. cit.
[234] Government of Jordan (Mağlis al-umma), "Al-dustūr al-urdunī". Disponibile al link: http://www.parliament.jo/node/137 (consultato a febbraio 2020).
[235] Ibidem.

goda di giorni di riposo, che "*special compensation*" sia data ai lavoratori che devono sostenere famiglie in difficoltà e, infine, che "*special conditions shall be made for the employment of women and juveniles*". Tale ultima questione, tuttavia, non viene approfondita.

Cionondimeno, le disposizioni più precise che regolamentano il lavoro dei cittadini in Giordania sono contenute in due normative dedicate che si procede ad analizzare: il primo è il Codice del Lavoro, che si occupa di regolamentare il lavoro nel settore privato, e il secondo è l'Ordinanza del Servizio Civile, la quale disciplina il lavoro nel settore pubblico[236]. Il Codice del Lavoro[237] è stato pubblicato per la prima volta sulla Gazzetta Ufficiale nel 1960, ma questa versione, con tutti i suoi emendamenti, è stata abrogata e sostituita da quella più recente del 1996. Ad oggi, il Codice conta 142 articoli ed è ancora oggetto di revisione da parte dei giurisperiti, i quali continuano ad emendare le leggi in favore di una maggiore estensione delle tutele nei confronti dei lavoratori. È innegabile che siano stati fatti numerosi progressi in tal senso: sono infatti garantiti estensivamente tutti i diritti di base del lavoratore relativamente al salario, agli orari di lavoro, ai permessi di ferie e di malattia; sono altresì assicurati il diritto di associazione, di avere un contratto in regola, nonché precise regole per la risoluzione dello stesso.

Ciononostante, alcune disposizioni rimangono ambigue, incomplete o inadatte a garantire pienamente i diritti del lavoratore e, specialmente, della lavoratrice. Ad ogni modo, l'obiettivo dei paragrafi a venire è solo di presentare in breve le leggi relative al trattamento delle donne contenute nel Codice, per tracciarne il contorno: un'analisi più approfondita dei contenuti e delle loro implicazioni verrà presentata nella sezione successiva del presente elaborato, insieme con le altre problematiche (non solo derivanti dalle leggi) riscontrate dalle donne nel mercato del lavoro.

---

[236] L'analisi integrale dei testi normativi che regolamentano il lavoro in Giordania costituisce, secondo il parere di chi scrive, un campo di ricerca di grande interesse e primaria importanza, specialmente per le conseguenze che testi normativi incompleti possono avere sulla tutela dei diritti dei lavoratori più vulnerabili. Tuttavia, l'approfondimento della materia esula dall'obiettivo del presente elaborato, pertanto si consiglia la consultazione della seguente letteratura supplementare: (1) El Azhary Sonbol, A. (2003) "Women of Jordan. Islam, labour and the law". Syracuse, Syracuse University Press; (2) Frantz, E. (2008) "Of maids and madams. Sri Lankan domestic workers and their employers in Jordan", *Critical Asian Studies*, Vol. 40, no.4, pp.609-638.

[237] Ministry of Labour, *Jordanian Labour Code, Law No. 8 of 1996* (Traduzione ufficiale in lingua inglese). Disponibile al link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/45676/65048/E96JOR01.htm (consultato a marzo 2020).

In primo luogo, il Codice del Lavoro stabilisce all'articolo 3 che le disposizioni non si applicano ai lavoratori del settore pubblico, ai lavoratori che non percepiscono alcun salario in attività a conduzione famigliare, ai lavoratori domestici (cuochi, giardinieri, collaboratrici domestiche) e ai lavoratori agricoli se non diversamente specificato dalle leggi. Fatta eccezione per i lavoratori del settore pubblico, che sono soggetti a una regolamentazione *ad hoc*, le categorie escluse dalle tutele del Codice del Lavoro includono sovente molte lavoratrici donne.

Una serie di articoli regolamentano poi i diritti della donna relativamente al periodo di maternità che le spetta prima e dopo la nascita del figlio. Per esempio, l'articolo 27 vieta al datore di lavoro di imporre la risoluzione del contratto alla lavoratrice dopo l'inizio del suo secondo trimestre di gravidanza (quindi dopo il sesto mese), o quando questa è in maternità. Questo articolo è considerato fortemente discriminatorio poiché non vigono altre restrizioni per il datore di lavoro, il quale è libero di licenziare la donna, o obbligarla a rassegnare le dimissioni, fino all'ultimo giorno del quinto mese di gravidanza.

Per quanto riguarda i tempi della maternità, il Codice del Lavoro si esprime a riguardo nell'articolo 70. Qui si afferma che la donna ha diritto ad un periodo di maternità pagato al 100%, di massimo dieci settimane (70 giorni) consecutive, da distribuire a propria discrezione a patto che il periodo dopo il parto sia di almeno sei settimane. Durante questo periodo è strettamente vietato chiedere alla donna di effettuare qualsivoglia tipo di lavoro. L'articolo successivo, il 71, concede alla donna che abbia terminato il periodo di maternità, il diritto di prendersi un'ora di permesso pagato al giorno al fine di allattare il figlio, per tutto l'anno successivo alla nascita. Un diritto simile viene enunciato all'articolo 67: la donna che lavora in un'azienda di almeno dieci dipendenti ha diritto a godere di un permesso non pagato di un anno (al massimo) per prendersi cura dei figli, senza perdere il posto di lavoro.

L'articolo 72 è particolarmente rilevante, nonché al centro di numerosi dibattiti femministi in Giordania. Si riporta di seguito una citazione integrale dell'articolo in questione, prima dell'emendamento del 2010:

"*The employer who employs not less than twenty married women shall prepare a suitable place under the supervision of a qualified nursemaid for the children of the working women whose ages are less than four years provided that their numbers shall not be less than ten children*."

È interessante notare che, con l'emendamento del 2010, il termine "*married*" è stato cancellato. Ciò rappresenta indubbiamente un passo avanti per la legislazione, poiché con l'eliminazione di questa condizione viene riconosciuto dal legislatore che specifici diritti, come quello di avere un asilo sul posto di lavoro, devono essere garantiti a prescindere dallo status maritale della donna; ciò è particolarmente vero se si considera che oggigiorno sempre più donne rimandano la formazione di una famiglia per dedicarsi prima all'avanzamento di carriera. Ciononostante, le ricerche delle associazioni femministe in Giordania hanno evidenziato il meccanismo per cui molti datori di lavoro assumono appositamente meno di 20 donne proprio per evitare di dover garantire la presenza di un asilo, poiché ciò rappresenta inevitabilmente un costo non indifferente per il datore di lavoro. Una discussione più dettagliata del tema sarà presentata nelle sezioni successive dell'elaborato.

L'ultimo articolo relativo alle donne individuato mediante la lettura e l'analisi del Codice del Lavoro è il numero 69. Questo articolo stabilisce la competenza del Ministero del Lavoro a specificare le industrie e le occupazioni in cui è proibito assumere donne, nonché gli orari in cui è vietato far lavorare le donne. Nonostante l'articolo, come molti altri, sia stato pensato ed inserito per proteggere la donna, in svariati casi queste disposizioni non fanno altro che limitare la libertà di una donna di scegliere autonomamente la professione da svolgere.

È bene ora volgere l'attenzione all'Ordinanza del Servizio Civile, ovvero l'equivalente del Codice del Lavoro per tutti gli impiegati nel settore pubblico[238]. Questa Ordinanza si compone di 190 articoli e, già ad una prima lettura, pare essere formulata con dovizia di particolari in ogni suo aspetto: infatti, le norme dell'Ordinanza contemplano più casistiche rispetto al Codice del Lavoro e chiariscono più in dettaglio

[238] Jordanian Civil Service Bureau, *Civil Service Bylaw. Year 2007* (Traduzione ufficiale in lingua inglese). Disponibile al link: http://csb.gov.jo/csb/Legislations/bylaw (consultato a febbraio 2020).

diritti e doveri dei lavoratori. Risulta quindi facile intuire *perché* il settore pubblico sia, da sempre, la sfera di occupazione più ambìta dalle donne.

In primo luogo, è interessante notare come l'articolo 4 garantisca eque opportunità a tutti i lavoratori e affermi di lavorare secondo un principio di non discriminazione basata su qualsivoglia differenza di genere, razza, religione o status sociale. Né la Costituzione, né il Codice del Lavoro contemplano esplicitamente nei loro articoli l'uguaglianza di trattamento fra uomini e donne, che pare invece essere un pilastro fondamentale dell'Ordinanza del Servizio Civile. Tuttavia, come si vedrà, questo principio non è sempre pienamente rispecchiato nelle leggi del testo normativo.

Anche l'Ordinanza del Servizio Civile, come il Codice del Lavoro, chiarisce le tempistiche della maternità all'articolo 105: il settore pubblico garantisce una maternità di 90 giorni da ripartire a piacimento della donna prima e dopo il parto; si tratta quindi di 20 giorni di maternità in più rispetto a quanto concesso dalla legislazione per il settore privato. L'articolo appena menzionato specifica, inoltre, che questo diritto della donna non influisce sul suo diritto di godere anche delle ferie in un secondo momento. Successivamente, l'articolo 108, comma *a*, punto 5, aggiunge che la donna ha diritto a due anni di permesso non pagato per prendersi cura del figlio dopo la sua nascita. Infine, l'articolo 183 impone che la donna incinta non sia incaricata di portare a termine lavori pesanti o dannosi per lei o per la sua gravidanza.

L'articolo 25 approfondisce la tematica delle agevolazioni finanziarie garantite alle famiglie dei dipendenti pubblici: nello specifico, l'articolo 25 concede all'impiegato sposato di ricevere un assegno famigliare mensile di 20 dinari giordani, anche nel caso in cui fosse vedovo, divorziato o avesse ancora figli minori di 18 anni a carico. Tuttavia, l'articolo specifica nella sua seconda parte che questo assegno viene pagato alla donna *solo* se suo marito è deceduto, disabile o se è lei a "prendersi cura dei figli": il significato preciso di quest'ultima condizione non viene chiarito. Questa eccezione deriva dal presupposto che una donna non abbia bisogno di un'agevolazione finanziaria quando è sposata, perché il reddito del marito dovrebbe provvedere a coprire le spese per la famiglia – questo, tuttavia, non è il caso di tutte le famiglie giordane. Si ritiene quindi che questa legge continui a rafforzare lo stereotipo di genere secondo cui l'uomo è il solo capofamiglia. Il Comitato di esperti presso il *National Steering Committee on Pay Equity*, del quale si parlerà in dettaglio nei paragrafi che seguono, ha condotto un'analisi del testo

normativo e ha proposto al governo specifici emendamenti per apportare dei cambiamenti a questa legge nel 2013, ma ad oggi non si è concretizzata nessuna delle proposte avanzate dal Comitato[239].

In conclusione, si è visto come tutti e tre i testi normativi fondamentali per la regolamentazione del lavoro concorrano, a vario titolo, a porre le fondamenta per garantire un ambiente di lavoro dignitoso, tanto nel settore privato quanto in quello pubblico. Ciononostante, le leggi specifiche relative al trattamento delle donne si limitano ad amministrare poche questioni, come la maternità, senza addentrarsi in spiegazioni particolareggiate delle condizioni per l'applicazione di determinate regole. Inoltre, come si avrà modo di constatare meglio nelle sezioni a venire, molti articoli sono ancora oggi fonte di accesi dibattiti fra le autorità e le organizzazioni femministe, le quali si battono per un più equo trattamento della donna sul posto di lavoro.

2.4 Un'analisi sistematica dei fattori sociali, economici e politici che limitano la partecipazione femminile al mercato del lavoro

Prima di addentrarsi in una discussione dettagliata sui motivi per cui le donne in Giordania, specialmente istruite, partecipano al mercato del lavoro in percentuali estremamente ridotte, è bene soffermarsi nuovamente su alcune premesse importanti esposte fino a qui. Sebbene il presente elaborato si occupi nello specifico della situazione occupazionale delle donne istruite, pare ormai chiaro come la condizione delle donne istruite, per quanto peculiare, non si discosti in tutto e per tutto da quella delle donne con un livello di educazione inferiore. Con ciò si intende dire che le motivazioni che spingono le donne istruite a non cercare lavoro, a smettere di cercare lavoro o a lasciare il proprio lavoro sono, talvolta, assimilabili a quelle addotte dalle donne non istruite, ma con alcune variabili che verranno prese in considerazione e affrontate in questa sede, al fine di fornire un'analisi approfondita del problema.

I motivi per cui le donne partecipano al mercato del lavoro in percentuali così basse in Giordania sono, come si è detto, di natura sociale, economica e politica – non necessariamente in quest'ordine di importanza. Nessuno di questi tre aspetti è trascurabile, e pertanto si reputa incompleta un'analisi dei trend occupazionali che tenga conto soltanto delle determinanti sociali, come è stato il caso di molta letteratura

[239] International Labour Organization (2013) "Towards pay equity. A legal review of Jordanian national legislation". Beirut, ILO Regional Office for Arab States.

pubblicata sul tema fino ai primi anni Duemila (cfr. Introduzione generale). I paragrafi che seguono vogliono quindi essere una sintesi, quanto più completa ed esaustiva possibile, di tutte le variabili che influenzano il lavoro della donna nel Regno: l'analisi che verrà condotta si appoggia altresì largamente su quanto esposto sino ad ora, specialmente in relazione al sistema universitario giordano (cfr. § 1.3 e seguenti) e, in egual misura, agli avvenimenti delle riforme neoliberali (cfr. § 1.3.3).

2.4.1 L'elemento culturale: si può ancora parlare di neo-patriarcato?

Al-Kharouf offre, nel suo "*Women and work in a Jordanian context: beyond neo-patriarchy*"[240], una discussione interessante sulla presunta esistenza di una rinnovata forma di patriarcato nel mondo arabo, riprendendo le tesi di Hisham Sharabi per discostarsene e dimostrare quanto l'ipotesi di un neo-patriarcato nel ventunesimo secolo sia datata e inadatta al contesto arabo e specialmente giordano[241]. Al-Kharouf approccia la questione da un punto di vista femminista; sostiene, infatti, che la retorica del ruolo subalterno della donna nelle società arabo-islamiche, così come la necessità della letteratura di continuare a studiare la supposta "inferiorità" della donna nel mondo arabo, siano l'espressione tangibile dei preconcetti di una ricerca ancora troppo "*western-centered*"[242] e che non fa abbastanza affidamento sulla ricerca più aggiornata e dettagliata condotta sul campo.

Si ritiene che la ricerca di Al-Kharouf sia di fondamentale importanza in relazione ai temi trattati nel presente elaborato: in particolare, dell'autrice si ammira la capacità di identificare i punti di "criticità" di una società, quella giordana, innegabilmente legata alla tradizione ma altrettanto protesa verso un processo *bottom-up* di vasta modernizzazione sociale; allo stesso tempo, è interessante vedere come l'autrice riesca a discernere i casi in cui può essere accettabile parlare ancora di inferiorità, subordinazione e patriarcato, dalle situazioni in cui questi termini vengono invece accostati a "società giordana" senza alcun valido fondamento.

Queste considerazioni, a loro volta, rappresentano le fondamenta del discorso a cui si è già accennato e che si vuole approfondire in questa sede. Il retaggio culturale giordano ha la sua inevitabile e inconfutabile ripercussione sulla vita delle donne oggi,

---

[240] Al Kharouf (2008), op. cit.
[241] Per un approfondimento si consiglia la lettura del seguente volume: Sharabi, H. (1988) "Neopatriarchy: a theory of distorted change in Arab society". New York, Oxford University Press
[242] Al Kharouf (2008), op. cit., p.308

ma questa influenza non è da interpretarsi sempre come un vincolo alle libertà della donna o come una negazione dei suoi diritti[243]. Eccezion fatta per alcune aree remote e poco sviluppate del Regno, il ruolo delle donne nelle grandi città come Amman, Aqaba, Al-Karak, Al-Tafilah e così via, è in continuo cambiamento e assistiamo già dallo scorso decennio a un fenomeno per cui le donne hanno sempre più autonomia decisionale e operativa dentro e fuori casa, sempre più potere di contrattazione e negoziazione con le loro controparti maschili, e sempre più opportunità di realizzazione al di fuori del contesto famigliare[244]. Diversi studi hanno inoltre approfondito le esperienze di donne (istruite) che hanno raggiunto posizioni manageriali nel settore privato, indicando proprio il supporto della famiglia come uno dei fattori che le ha aiutate a realizzarsi[245]. Tutto ciò accade, appunto, in un quadro d'insieme in cui, come si è ribadito altrove (cfr. § 2.2), la famiglia continua a rappresentare il punto di riferimento fondamentale per qualsiasi donna.

Sulla base di quanto appena esposto, è possibile considerare criticamente alcuni fattori verso cui la letteratura ha spesso puntato il dito cercando una risposta al quesito che si pone anche questo elaborato: perché le donne studiano, ottengono titoli di istruzione molto elevati, per poi non lavorare? Le motivazioni che sono state sovente presentate da alcuni autori attribuiscono alle norme sociali la responsabilità per questo fenomeno: si ritiene utile passare in rassegna alcune di queste argomentazioni, ricordando che tutte vanno contestualizzate nel quadro d'insieme su esposto. Inoltre, tenendo in considerazione i numeri analizzati nel capitolo precedente relativamente alle iscrizioni nelle università e ai tassi di occupazione e disoccupazione, è facile intuire come i fattori culturali da soli non possano in alcun modo spiegare perché percentuali così alte di donne laureate non trovino o non cerchino un'occupazione: ciò implica necessariamente l'esistenza di altri elementi che influiscono pesantemente sulle possibilità della donna di partecipare attivamente al mercato del lavoro, come dimostreranno i paragrafi 2.6.2 e seguenti.

Come si è detto, una parte consistente della letteratura sul tema sostiene che molte donne perseguano percorsi scolastici e universitari solo perché il possesso di cultura è

---

[243] Kawar, M. (2000) "Gender and generation in household labour supply in Jordan", part of PhD thesis, London School of Economics.
[244] Moghadam (2004), op. cit.
[245] Al-Ḫarūf, A. e Al-Qudāh, M. (2005) "Al-ḫaṣā'iṣ al-dīmūġrāfiyya wa al-sammāt al-qiyādiyya ladā saīdāt 'aʿmāl al-qiṭāʿayn al-ṣināʿī wa al-tiǧārī wa al-ʿawāmil al-mu'attira fī niǧaḥi-hinna fī ʿAmmān / al-'Urdun", *Dirāsāt al-ʿulūm al-'insāniyya wa al-'iǧtimāʿiyya*, vol.32, no.1, pp.45-60.

simbolo di prestigio per la donna stessa e per la sua famiglia: stiamo parlando della retorica dell'istruzione come un "*golden bracelet*", ossia un accessorio pregiato da sfoggiare senza alcuna utilità o risvolti pragmatici[246]. Secondo questa teoria, è opportuno che la ragazza riceva un'istruzione elevata, non tanto per avere un ritorno economico quando troverà un'occupazione, ma piuttosto per dimostrare alla comunità che è di "buona famiglia", e ciò a sua volta incrementa il valore sociale della ragazza e la rende degna di un partner facoltoso.

Analogamente, i sostenitori di questa tesi ritengono che il titolo di studio venga considerato da molte famiglie come una sorta di riserva finanziaria: l'istruzione viene temporaneamente accantonata e, eventualmente, rispolverata, nel momento in cui si presentassero necessità economiche inderogabili[247]. In tal caso, anche il titolo di studio della donna potrebbe costituire una fonte di reddito per la sua famiglia o per se stessa (per esempio nel caso di un divorzio). In altre parole, il presupposto è che avere un titolo di studio garantirà alla donna più possibilità occupazionali in futuro, ma solo se dovesse averne bisogno. Tuttavia, come è già stato ampiamente dimostrato dalle statistiche, il mero fatto di possedere una o più lauree non significa che una donna abbia la garanzia di trovare lavoro facilmente. Ad ogni buon conto, comunque, questi preconcetti non prendono in considerazione la possibilità che una donna *voglia* realizzarsi professionalmente, e non solo per essere economicamente indipendente dalla sua famiglia o da suo marito.

Secondo il punto di vista di chi scrive, queste interpretazioni del valore dell'istruzione sono difficilmente estendibili a *tutta* la società giordana. Si potrebbe ipotizzare che una retorica di questo tipo sia leggermente più diffusa tanto fra i segmenti della popolazione più svantaggiati, quanto fra quelli più benestanti, a seconda delle casistiche: purtuttavia, questa interpretazione è sicuramente lungi dal corrispondere alla realtà dei fatti. Dalle idee appena presentate pare chiaro che la ricerca si sia concentrata molto poco sull'analisi della considerazione che la società ha della donna e dei suoi traguardi oggi, e ciò è dimostrato dal fatto che la retorica del ruolo "domestico" della donna sia reiterata in buona parte della letteratura accademica consultata durante la fase di ricerca per il presente elaborato (cfr. Introduzione). Si ritiene che interpretazioni di questa portata non facciano altro che confermare idee non più attuali, che mal si adattano

[246] Jansen (2006), op. cit.
[247] Ibidem.

e, soprattutto, appiattiscono, le dinamiche complesse che caratterizzano invece la vita delle donne giordane oggi. È necessario quindi prendere in analisi anche le altre ragioni, economiche e politiche, per cui molte donne scelgono di ritirarsi dalla forza lavoro o si sentono costrette a farlo perché le possibilità offerte loro sono estremamente esigue.

2.4.2 Università e mercato del lavoro: gli input mancanti

Quando si prendono in considerazione le esperienze delle donne istruite nel mondo del lavoro, emerge con chiarezza una criticità nella comunicazione fra le istituzioni di istruzione superiore e i principali attori del mercato del lavoro giordano. Si ritiene che una delle distorsioni di mercato più critiche in Giordania sia proprio la discrepanza fra gli *output* del sistema universitario e i requisiti (o "*input*") del mercato del lavoro in perenne evoluzione, la qual cosa continua ad ostacolare la partecipazione attiva delle donne a tale mercato del lavoro.

Buona parte della letteratura esistente su questo tema ha tentato di giustificare la mancata partecipazione della donna istruita al mercato del lavoro spiegando come le ragazze fossero più inclini a scegliere di studiare presso specifiche facoltà, come ad esempio lingue straniere, scienze della formazione e infermieristica[248]. Ciò perché un'istruzione di questo tipo permetteva loro di lavorare in ambienti *gender-segregated*, quindi dominati da forza lavoro femminile, che rappresentavano una sorta di estensione del ruolo "domestico" della donna anche fuori casa. Alcuni autori hanno quindi ipotizzato che in questi settori non ci fosse un'offerta di lavoro abbastanza ampia da assorbire tutte le neolaureate delle facoltà umanistiche sopramenzionate[249].

Tuttavia, per quanto questo discorso rappresenti potenzialmente la realtà dei fatti degli anni Novanta[250], basta consultare le statistiche di iscrizione alle facoltà scientifiche degli anni accademici più recenti per comprendere come la tendenza sia cambiata. Infatti, se prendiamo a modello l'Università della Giordania, vedremo che il numero di ragazzi iscritti alle facoltà scientifiche nel 2015 coincideva, approssimativamente, a quello delle ragazze[251]. Ciò indica che l'ambito di specializzazione accademica delle donne non si limita agli studi umanistici, bensì comprende in grosse percentuali anche gli studi

[248] The World Bank (2005), op. cit.
[249] Ibidem.
[250] Assaad, Krafft, e Salehi-Isfahani (2014), op. cit.
[251] Ministry of Higher Education and Scientific Research, Statistics, "Distribution of B.A / B.Sc. Graduate Students from Universities by Field for the year 2015/2016". Disponibile al link: http://www.mohe.gov.jo/en/pages/Statistics.aspx (consultato a marzo 2020).

scientifici. Pertanto, intuiamo che, probabilmente, la ragione per cui le donne laureate non lavorano non risiede tanto nel sovraffollamento di alcuni settori, quanto piuttosto nell'incapacità del sistema universitario di comunicare efficacemente con il mercato del lavoro per coglierne le necessità e, di conseguenza, formare studenti adeguatamente preparati in vista dell'inserimento nell'ambiente lavorativo.

La supposizione di base è la seguente: le università dovrebbero ricevere dal mercato del lavoro dei segnali relativamente alla sua evoluzione, ai suoi requisiti e alle figure professionali di cui avvertono la necessità. È nell'interesse delle università, a loro volta, rispondere a questi segnali creando nuovi programmi di studio e aggiornando quelli esistenti, per fornire un'istruzione di alta qualità che possa garantire un'occupazione, idealmente, a tutti gli studenti. Purtroppo, la situazione delle università giordane, e in generale delle università del mondo arabo, differisce molto da questo quadro concettuale: la maggior parte delle università in Giordania, specialmente pubbliche, sono nate quando il settore pubblico poteva ancora permettersi di garantire un'assunzione diretta di buona parte dei neolaureati all'interno della sua ramificata struttura burocratica.

Di conseguenza, la preparazione fornita nelle università era principalmente volta a formare pubblici ufficiali, e non figure professionali per gli altri settori dell'economia. Le limitate riforme del sistema universitario nel Regno (cfr. § 1.4) ha fatto sì che questo standard di formazione rimanesse invariato. Cionondimeno, dalle interviste condotte nel contesto del caso di studio presso l'Università della Giordania è emerso che le studentesse di alcune specifiche facoltà, come odontoiatria e farmacia, normalmente trovano lavoro a pochi mesi dall'ottenimento del titolo, poiché le loro figure sono ampiamente richieste dal mercato locale, specialmente nei dintorni della capitale, Amman. Le docenti intervistate, inoltre, hanno confermato che l'accreditamento dei programmi di studio e la recente (seppur parziale) modernizzazione di alcune strutture e laboratori hanno permesso alle studentesse – le quali, per inciso, rappresentano la maggioranza degli studenti nelle facoltà menzionate – di completare più ore di praticantato rispetto alla media. Per una studentessa, il vantaggio di studiare in una facoltà scientifica presso l'Università della Giordania risiede proprio nell'avere a disposizione l'ospedale universitario: si tratta di una struttura frutto di una partnership pubblico-privata che offre servizi medici di base al personale dell'università e consente l'utilizzo dei suoi spazi per i tirocini degli studenti.

Ciò permette, indubbiamente, di arricchire i curricula delle studentesse rendendole di conseguenza più appetibili sul mercato del lavoro grazie alle loro competenze.

Tuttavia, è doveroso segnalare che l'inadeguatezza del sistema universitario a formare i futuri lavoratori costituisce un problema anche per le opportunità occupazionali degli uomini: ciononostante, i meccanismi di favoritismo e di sfruttamento delle conoscenze giocano a favore degli uomini, i quali, come si è spiegato in precedenza, hanno più possibilità di trovare lavoro attraverso le loro connessioni interpersonali. La letteratura ha dimostrato che, purtroppo, il ruolo del background famigliare in Giordania è ancora estremamente predominante rispetto alle modalità classiche di selezione delle figure professionali e questa tendenza pregiudica le opportunità delle donne che non hanno accesso ad ampie reti sociali di conoscenze[252].

2.4.3 Salari bassi

Un ulteriore fattore che scoraggia le donne, istruite e non, a cercare o mantenere un'occupazione è la questione dei salari, i quali risultano essere tendenzialmente molto bassi per tutte le figure professionali, a meno che non si tratti di posizioni manageriali di elevata responsabilità. I prossimi paragrafi cercheranno di chiarire i motivi per cui i salari sono così bassi, e le conseguenze che questo fattore implica per l'occupazione delle donne.

Naturalmente, l'adeguatezza di un salario va commisurata in relazione al costo medio della vita in un Paese, e si stima che la Giordania sia uno degli stati più costosi del Medio Oriente[253]: infatti, il reddito medio annuo pro-capite nel Regno si aggira intorno ai 4300$ soltanto, una cifra estremamente bassa se la si compara al costo dei beni alimentari, degli affitti, della sanità e dell'istruzione che ogni famiglia deve sostenere. La letteratura che ha investigato questo problema ha individuato alcune delle cause principali per gli stipendi bassi; in primo luogo, si ritiene che le riforme neoliberali implementate dagli anni Novanta abbiano avuto un forte impatto sugli stipendi, specialmente su quelli

[252] Assaad, Krafft, e Salehi-Isfahani (2014), op. cit.; Al Ramahi (2008), op. cit.
[253] Sweidan, O.D. (2013) "The effect of exchange rate on exports and imports: the case of Jordan", *The International Trade Journal,* vol.27, no.2, pp.156-172.

del settore pubblico, i quali vennero temporaneamente congelati senza possibilità di promozioni e/o aumenti durante tutta l'applicazione delle riforme[254].

In secondo luogo, emerge che l'evoluzione dei salari, sia nel settore pubblico che in quello privato, non sia stata commisurata all'evoluzione degli standard e del costo della vita nel Paese. Infatti, la Giordania è un cosiddetto "*non-oil rentier state*"[255] e le rimesse dei lavoratori giordani nel Golfo hanno sempre costituito e costituiscono tutt'oggi una parte importante del reddito delle famiglie. Tuttavia, le entrate considerevoli sotto forma di rimesse dall'estero causano un fenomeno conosciuto in economia come "*Dutch disease*": questa teoria spiega la relazione fra lo sfruttamento intensivo di una risorsa naturale e il declino del settore manufatturiero o di altre attività produttive nell'economia di un Paese[256]. Ciò perché tale sfruttamento genera, di norma, considerevoli profitti per l'economia, i quali contribuiscono a rendere più forte la valuta nazionale e, di conseguenza, rendono le esportazioni più costose. Secondo lo stesso ragionamento, il flusso consistente di rimesse dai Paesi del Golfo verso la Giordania rappresenta lo sfruttamento, seppur indiretto, della risorsa naturale in questione – il petrolio grezzo del Golfo. La letteratura ha quindi concluso che le rimesse causano un incremento significativo della domanda aggregata da parte dei cittadini giordani che ricevono tali entrate, la qual cosa di conseguenza provoca una riduzione nella competitività delle esportazioni e, soprattutto, un aumento nel costo della vita nel Paese[257].

Partendo da questa premessa, è possibile ora procedere all'analisi delle implicazioni di genere della questione salariale. Infatti, uno stipendio molto basso scoraggia una donna dall'intraprendere un processo di ricerca attiva del lavoro, specialmente una donna istruita, poiché la sua preparazione e le sue qualifiche non saranno appropriatamente ricompensate in termini di retribuzione. Si ritiene utile riportare un esempio concreto di questo fenomeno: la categoria degli insegnanti delle scuole elementari e medie è, dopo quella dei braccianti agricoli e degli operai nel settore delle costruzioni, la categoria di lavoratori con lo stipendio più basso in tutto il Paese (parliamo di una retribuzione mensile che oscilla fra i 200 e i 400 dinari giordani, equivalenti a poco più di 250 e 500 euro rispettivamente, in base agli anni di esperienza).

---

[254] Moghadam, V. (2005) "Women's economic participation in the Middle East: what difference has the neoliberal policy turn made?", *Journal of Middle East Women's Studies,* vol.1, no.1, pp.110-146.
[255] Per "*non-oil rentier state*" si intende un Paese non produttore di petrolio che, tuttavia, "deriva una parte sostanziale delle sue entrate da trasferimenti esterni o rendite esogene" (Paciello 2010; op. cit.; p.26).
[256] Sweidan (2013), op. cit.
[257] Ibidem.

Come si è detto, i settori della sanità e dell'istruzione sono tradizionalmente i prediletti da parte delle donne per via della flessibilità degli orari di lavoro; tuttavia, quando ad una donna istruita che voglia intraprendere la carriera di insegnante viene offerto uno stipendio tanto trascurabile, interviene un meccanismo di valutazione di tale offerta in relazione alle necessità economiche della lavoratrice e della sua famiglia. Infatti, a prescindere dalla flessibilità garantitale dalla professione, quando una donna lavora deve tenere in considerazione alcuni aspetti e pensare, per esempio, a trovare una persona fidata che possa occuparsi dei figli, se piccoli e non in età scolare, mentre lei lavora. Alternativamente, dovrà considerare un'iscrizione ad un asilo nido fintanto che il figlio non avrà raggiunto l'età per iscriversi a scuola. Entrambe le opzioni presentate non sono praticabili se non si dispone di un salario sufficientemente elevato, dato che un'iscrizione all'asilo nido può costare dai 150 ai 300 dinari giordani al mese.

Pare quindi ovvio che, in termini puramente economici, sarebbe più conveniente che la donna non lavorasse e si prendesse cura dei figli senza ricorrere ad aiuti esterni, quanto meno nei primi anni di vita dei bambini, poiché il suo stipendio coprirebbe, a stento, le spese per il *baby-sitting* o per l'asilo nido. Naturalmente, la discussione presentata vale soltanto a titolo d'esempio, ma potrebbe essere allargata fino a comprendere diverse casistiche comuni.

Un altro fenomeno interessante riguarda principalmente le donne non istruite, ma si ritiene sia utile farvi cenno nonostante esuli leggermente dal *focus* principale dell'elaborato. La letteratura ha dimostrato che uno dei problemi del mercato del lavoro in Giordania, come si è detto, non risiede tanto nella mancanza di offerta di lavoro, quando piuttosto nella riluttanza di certe categorie sociali locali ad accettare lavori che richiedono manodopera non qualificata; di conseguenza, queste posizioni vengono più spesso ricoperte da lavoratori provenienti dal subcontinente indiano, disposti ad accettare salari decisamente bassi che i locali rifiuterebbero[258]. Inoltre, alcune professioni sono tutt'oggi stigmatizzate: si tratta del fenomeno che uno studio della Banca Mondiale definisce "*the culture of shame*"[259], secondo cui alcune occupazioni sono del tutto incompatibili con il background e con le aspettative della forza lavoro, la quale sembra

[258] Rahahleh, H. (2012) "Discrepancies in public and private sector pay in Jordan, Qatar and the UAE. A comparative study of their impact on the labor market in Jordan, the United Arab Emirates and Qatar", *Research Papers,* Arab Center for Research & Policy Studies.
[259] The World Bank (2007), World Bank Social and Economic Development Group, Middle East and North Africa Region, "Resolving Jordan's Labor Market Paradox of Concurrent Economic Growth and High Unemployment"; p.46.

prediligere le professioni da "colletto bianco". Tuttavia, è stato dimostrato che se i salari offerti in determinati settori, come quelli nei settori alberghiero, della ristorazione e delle costruzioni venissero incrementati, insieme anche alla garanzia di condizioni di lavoro più soddisfacenti, diminuirebbe la percentuale di giordani che rifiuta opportunità lavorative oggi ancora considerate "inferiori"[260].

2.4.4 La questione del divario salariale

Dopo aver esposto le problematiche relative agli stipendi, è doveroso discutere anche la questione del *paygap*, ossia il divario retributivo di genere calcolato come differenza tra il salario annuale medio delle donne e quello percepito dagli uomini a parità di istruzione o di carriera professionale. Il problema del *paygap* sembra essere estremamente sentito in Giordania, e ciò è dimostrato anche dall'abbondanza di letteratura a riguardo, nonché dalle campagne sociali condotte da alcune organizzazioni femministe locali e, infine, dall'impegno dimostrato da parte dell'Ufficio Regionale per i Paesi Arabi (ROAS) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) per gestire questa problematica.

Infatti, secondo le stime ufficiali divulgate dall'ILO, il divario medio fra il salario di un uomo e di una donna in Giordania è del 21% nel settore pubblico e raggiunge anche il 29% nel settore privato: in media, lo stipendio di una donna è di circa 314 dinari giordani, mentre quello di un uomo arriva anche a 364 dinari giordani. La situazione più critica si registra nel settore dell'istruzione privata: il Dipartimento di Statistica giordano stima che, nel 2009, una donna occupata in questo settore percepisse un salario medio di 273 dinari giordani, mentre il salario di un uomo ammontava a circa 523 dinari giordani, a parità di livello di istruzione ed esperienza professionale[261].

Il Paese ha sicuramente compreso la gravità del problema ed è precisamente per questo che sono nate alcune organizzazioni che da anni si impegnano per incentivare il governo a varare nuove leggi che possano regolamentare più da vicino la questione. Un esempio è il già citato *National Steering Committee on Pay Equity* (NSCPE): nato nel 2011, è presieduto dal Ministero del Lavoro e dalla *Jordanian National Commission for Women* (JNCW). Si compone di due sottocomitati: uno legale, responsabile di proporre raccomandazioni legislative al governo, e l'altro di ricerca, impegnato a condurre ricerche

[260] Rahahleh (2012), op. cit.
[261] Khreishah, M. (2010) "Pay Equity in Jordan", on behalf of the Department of Statistics. Presentation given on October 8th, 2010. ILO Dead Sea workshop on Gender Pay Equity in Jordan.

approfondite sul tema della discriminazione salariale nel settore educativo, e lavora in larga parte in collaborazione con l'ILO per promuovere l'idea di "*equal remuneration for work of equal value*"[262] e per migliorare la condizione di marginalizzazione occupazionale di cui le donne sono oggetto in Giordania.

Si ritiene importante evidenziare che, anche in tema di parità salariale, la legislazione giordana è piuttosto reticente. La revisione legale condotta dall'ILO nel 2013 ha individuato svariate contraddizioni e lacune nel quadro normativo attualmente in vigore. Infatti, come si è già sottolineato altrove (cfr. § 2.5), né la Costituzione né il Codice del Lavoro contemplano esplicitamente l'uguaglianza di genere e la parità di diritti fra donne e uomini; solo l'Ordinanza del Servizio Civile vi accenna, senza tuttavia applicare estensivamente il principio alle norme contenute nel testo. Lo stesso vale per la questione dell'equità salariale, che non viene affrontata in nessun testo normativo: di conseguenza, non è nemmeno contemplata, ad oggi, alcuna norma che preveda sanzioni nel caso in cui un datore di lavoro non rispetti il principio di equità salariale. Inoltre, la Giordania risulta aver ratificato due significative convenzioni dell'ILO a riguardo: si tratta della *Equal Remuneration Convention (no.100)*, sottoscritta nel 1966, e della *Discrimination (Employment and Occupation) Convention (no.111)*, sottoscritta nel 1963; alla luce di ciò, potrebbe stupire che a distanza di più di quarant'anni non siano stati presi provvedimenti a livello legislativo e governativo per regolamentare il problema del divario salariale.

Le implicazioni concrete sulla vita quotidiana delle donne non sono indifferenti. La campagna sociale promossa dall'ILO dal nome "*People's voices. Campaigning for pay equity and childcare in Jordan*" riporta le esperienze di alcune donne che hanno subito discriminazioni in termini di equità salariale, così come le opinioni sul tema di alcuni esperti e osservatori[263]. Questa campagna ha evidenziato l'esistenza di una dinamica piuttosto preoccupante diffusa, specialmente, nel settore privato: alcune donne, in particolare insegnanti, hanno denunciato il fatto che i datori di lavoro dichiarassero sulla carta di pagare un certo stipendio alla lavoratrice, quando in realtà questa percepiva una somma nettamente inferiore. Secondo Buthaina Freihat, membro del *National Committee for Pay Equity* e direttrice del *Vulnerable Groups Department* presso il

[262] International Labour Organization (2013), op. cit.; p.3.
[263] International Labour Organization (2017) "People's voices. Campaigning for pay equity and childcare in Jordan". Beirut, ILO Regional Office for Arab States.

National Centre for Human Rights, il problema risiede primariamente nell'interpretazione discriminatoria del valore del lavoro femminile presso la maggior parte dei datori di lavoro; Freihat spiega:

> "*There is a traditional view among many employers that there is nothing wrong with giving a woman lower wages, because she is not the primary breadwinner of the family, unlike the man, who, in their view, is responsible for supporting a wife and children. In reality, this is not true, because working women [...] contribute to supporting the family exactly as men do. Generally, regardless of any other considerations, it is the right of a woman, who performs work, to be paid equally to a man who performs the same work.*"[264]

La diffusione di questo fenomeno ha portato anche alla nascita della figura dell'ispettore del lavoro in diversi governatorati del Regno. Mounira Nayef, ispettrice del direttorato di Irbid, nel nord del Paese, si è espressa a riguardo evidenziando come molte donne siano molto spesso restie a denunciare o a lamentarsi di discriminazioni sul posto di lavoro per il timore di perdere il posto. Ciò inevitabilmente rende più arduo il lavoro dell'ispettorato, il quale non può intervenire concretamente su una situazione fintanto che i registri sono giuridicamente integri e non presentano difformità relativamente al salario percepito dalla lavoratrice[265].

L'obiettivo della presente sezione era quindi presentare il problema del divario salariale nel Paese, individuandone cause e conseguenze. Tuttavia, è anche doveroso sottolineare come la Giordania stia compiendo numerosi passi in avanti rispetto a questa problematica, con più successo se si confrontano gli sforzi del Regno con quelli di altri Paesi arabi. Un esempio di ciò è l'impegno continuo verso una più capillare digitalizzazione dei pagamenti degli stipendi: infatti, questa modalità permette di garantire più trasparenza relativamente alla remunerazione delle donne, evitando che si verifichino situazioni discriminatorie come quelle descritte poc'anzi[266]. La più importante promotrice e sostenitrice di questa pratica è il Ministro della Pianificazione e della

[264] Ibidem, p. 15.
[265] Ibidem, p.16.
[266] International Labour Organization, "Equal pay through digital payments in Jordan. Jordan pledges to promote pay equity between women and men through digital payment of salaries", 1 ottobre 2018. Disponibile al link: https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_645986/lang--en/index.htm (consultato ad aprile 2020).

Cooperazione Internazionale Mary Kawar, nota anche per la sua ricerca sui modelli occupazionali delle giovani donne in Giordania.

2.4.5 Politiche sociali sfavorevoli: alcuni esempi

La ricerca condotta per la stesura del presente elaborato ha permesso di individuare numerosi fattori che, potenzialmente, scoraggiano la donna giordana dal cercare o mantenere un'occupazione. Alcuni di questi fattori sono stati esposti, come la questione dei salari bassi e del divario salariale sulla base del genere, insieme anche all'analisi di alcune normative che sembrano tendere verso una concezione discriminatoria del ruolo lavorativo della donna. Tuttavia, rimangono da discutere ulteriori elementi che non vengono adeguatamente regolamentati dalle leggi, come le frequenti molestie sul posto di lavoro, nonché alcune precise politiche sociali che sono lungi dal garantire alla donna il diritto di lavorare in condizioni di tranquillità e sicurezza.

Come si è anticipato, la questione delle molestie subite dalle donne sul posto di lavoro è molto sentita in Giordania. Le forme di molestia, che sono generalmente perpetrate dal datore di lavoro o da altri colleghi uomini, sono di diversa natura: può trattarsi di abuso psicologico della lavoratrice, di abuso sessuale, o di eventi riconducibili a pratiche intimidatorie tipiche del bullismo. In tutti i casi, le conseguenze sulla vita lavorativa e privata della donna sono deleterie, poiché causano evidenti danni fisici e psicologici che spesso si manifestano nella volontà della lavoratrice di lasciare il posto di lavoro. La letteratura che ha investigato il fenomeno ne ha confermato l'incidenza tanto nel settore pubblico quanto nel settore privato; tuttavia, stime o statistiche precise sulla frequenza di tali molestie non sono ad oggi disponibili, pertanto le casistiche riportate dalla letteratura sul tema riguardano esperienze individuali di lavoratrici che potrebbero essere condivise da più donne, oppure esperienze di più donne in un preciso settore o ambiente lavorativo: come si è accennato per la questione del *paygap*, molte donne sono restie a denunciare vessazioni o discriminazioni per il timore delle conseguenze a livello lavorativo, ma anche per paura di macchiare la reputazione e l'onore della famiglia.

È necessario evidenziare in primo luogo che le attuali normative sul lavoro in Giordania non vietano né esplicitamente, né implicitamente, gli abusi contro la donna sul posto di lavoro; di conseguenza, non esistono neanche sanzioni pecuniarie o penali volte a punire il colpevole, sia esso il datore di lavoro o un collega. Per questa ragione, l'ILO, in collaborazione con la JNCW, ha proposto degli emendamenti e delle raccomandazioni

al governo al fine di ampliare lo scopo del Codice del Lavoro per includere la casistica delle molestie sulla lavoratrice. Nello specifico, l'ILO avanza l'idea di modificare l'articolo 29 del Codice del Lavoro – nel quale si chiariscono le casistiche per cui il lavoratore gode del diritto di lasciare il lavoro senza notificare il datore di lavoro, nonché del diritto di ricevere la somma corrispondente al trattamento di fine rapporto – aggiungendo un comma che contempli anche la casistica delle molestie fra i motivi validi per lasciare l'occupazione. Ciononostante, questo rappresenterebbe solo un primo passo per apportare migliorie alla legge: il vero cambiamento potrebbe verificarsi solo inserendo specifiche norme per *vietare* le molestie e per sanzionarle adeguatamente.

A titolo di esempio, si ritiene interessante riportare qui il caso di una categoria di donne istruite sovente oggetto di discriminazioni e abusi sul posto di lavoro: si tratta delle infermiere che lavorano negli ospedali pubblici. Una ricerca del *The West East Institute* del 2016 ha messo in luce come questa categoria di lavoratrici sia estremamente vulnerabile perché sempre a stretto contatto tanto con colleghi e supervisori, quanto con i pazienti e i parenti che li accompagnano in ospedale[267]. Questo studio, che si basa su un campione di 562 infermiere, è stato condotto mediante l'uso di questionari e interviste presso diversi ospedali nel Nord, Centro e Sud del Paese. I risultati dimostrano che circa il 70% delle infermiere intervistate ha subito atti di bullismo o molestia fisica o verbale; di queste, il 73% ha affermato che a tali molestie hanno assistito anche altri colleghi, senza intervenire[268]. La tipologia di molestie, anche qui, varia: si tratta di *avances* di natura sessuale non desiderate, insulti e osservazioni offensive sulla persona o sul lavoro svolto e minacce di violenza o abuso sul posto di lavoro. Pare quindi chiara ed urgente la necessità di implementare nuove politiche sociali, nonché pratiche legali, per assicurare il diritto della donna di lavorare in un ambiente confortevole e in piena sicurezza, non solo fisica ma anche psicologica.

Un altro elemento che merita di essere approfondito riguarda la necessità di creare strutture per l'infanzia e per la custodia dei bambini all'interno degli ambienti di lavoro. SADAQA, un'organizzazione non governativa giordana nata nel 2011 da una campagna sociale con lo stesso nome, si occupa proprio di questo e da anni si impegna per mobilitare gruppi di attivisti al fine di vedere implementata, in primo luogo, l'applicazione

[267] Al Muala, I.M. e Ali, H. (2016) "Exploring workplace bullying in public hospitals: a study among nurses in Jordan". Vienna, *The 2016 WEI (West East Institute) International Academic Conference Proceedings*.
[268] Ibidem.

dell'articolo 72 del Codice del Lavoro, e, più in generale, per promuovere la partecipazione economica delle donne nel Paese[269].

Come è già stato discusso al paragrafo 2.5, l'articolo 72 del Codice del Lavoro richiede a qualsiasi datore di lavoro del settore privato che assuma almeno venti donne di garantire la presenza di una *nursery* per i figli delle dipendenti: tuttavia, è pratica comune fra i datori di lavoro aggirare questa disposizione, limitando il numero delle donne assunte a 18 o 19 per sottrarsi dall'obbligo di investire somme nella creazione di una struttura per l'infanzia e, di conseguenza, evitare di incorrere in sanzioni per non aver rispettato la norma. Un altro problema relazionato all'articolo 72 è che le donne, molto spesso, non sono a conoscenza dell'esistenza di tale norma: di conseguenza, quando non sanno di essere nella posizione di godere di uno specifico diritto, non alzeranno la voce per richiederne l'applicazione[270]. È proprio su questo fronte che l'organizzazione SADAQA ha voluto sensibilizzare il pubblico.

Diverse ricerche di SADAQA hanno messo in luce i vantaggi, per le donne, di avere una struttura per bambini sul posto di lavoro: è stato riscontrato che il mero fatto di sapere che i figli siano nelle mani di personale qualificato nelle vicinanze del posto di lavoro renda le donne molto più produttive e concentrate sulla mansione da svolgere, e contemporaneamente diminuisca i livelli di stress e preoccupazione fra le madri[271]. Tutti questi elementi portano a più possibilità di crescita e promozione per la donna, nonché alla creazione di un ambiente lavorativo più confortevole e a un sentimento di appartenenza all'azienda. Inoltre, per i motivi esposti sopra relativamente ai salari, la garanzia di poter affidare i figli a una struttura a loro dedicata, senza peraltro incorrere in spese aggiuntive insostenibili, funge da enorme incentivo per le donne a non lasciare il posto di lavoro[272].

Ciononostante, la maggior parte dei datori di lavoro è restia ad applicare la norma, e giustifica la scelta di non assumere donne spiegando come la creazione di un asilo, insieme all'assunzione di personale qualificato per prendersi cura dei bambini, comporti

---

[269] Shomali, Y. (2016) "Value of daycare services at the workplace. Case study on the telecommunications sector in Jordan". Amman, SADAQA Case Studies.
[270] Al Jidara Investment Services (2017) "Lessons learned for the pay equity & childcare facilities initiative in Jordan", final report submitted to the ILO.
[271] Ibidem.
[272] A questo proposito, lo studio di SADAQA in questione ha evidenziato che la maggior parte delle donne del campione preso in considerazione sarebbe disposta a pagare una cifra compresa fra i 50 e i 100 dinari giordani al mese, se venisse assicurata la presenza di una *nursery* vicina al posto di lavoro.

spese ingenti per l'azienda. Per quanto le motivazioni avanzate dai datori di lavoro possano essere condivisibili, è necessario valutare questo tipo di investimento in prospettiva: infatti, secondo le ricerche di SADAQA, il PIL della Giordania potrebbe aumentare di 2 miliardi di dollari l'anno se la partecipazione femminile al mercato del lavoro aumentasse, e garantire la presenza delle cosiddette "*childcare facilities*" sul posto di lavoro potrebbe incrementare tale partecipazione anche del 45%[273]. Inoltre, gli imprenditori e i datori di lavoro sembrano non considerare altri aspetti che, a lungo termine, potrebbero portare benefici all'azienda: infatti, come si è detto, l'incremento della produttività delle donne sul posto di lavoro porterebbe, indirettamente, a una performance aziendale complessivamente migliore e, idealmente, a maggiori guadagni. Ancora, il contributo mensile da parte delle dipendenti per il funzionamento del servizio coprirebbe quasi interamente, nel corso di pochi anni, le spese sostenute per la creazione della struttura dell'infanzia.

Sulla base di quanto esposto è possibile dedurre che, ancora una volta, il motore del cambiamento può essere una riforma legale che preveda condizioni più stringenti per la creazione di asili, nonché meccanismi di controllo capillari sull'attuazione delle norme. In altre parole, imporre l'obbligo di offrire un asilo sul posto di lavoro creerebbe una situazione che in inglese viene descritta con l'espressione "*win-win*": benefici per la lavoratrice, guadagni per il datore di lavoro, e un incremento non indifferente della partecipazione economica femminile nel Paese.

2.5 Reinventarsi: storie di *businesswoman* di successo

Il fenomeno dell'auto-imprenditorialità è stato largamente studiato dalla letteratura ed è stato riscontrato che la Giordania è, attualmente, fra i Paesi del Medio Oriente più improntati verso progetti di questo tipo[274]. Nello specifico, i protagonisti di questo fenomeno sono in larga misura donne, ed è per questo motivo che si ritiene importante approfondire l'argomento per presentare alcune "*success story*" di donne che sono riuscite

[273] Shomali (2016), op. cit.
[274] Caputo, A. et al. (2016) "Supporting opportunities for female entrepreneurs in Jordan", *International Journal of Entrepreneurship and Small Business"*, vol.27, no.2, pp.384-409.

a mettersi in gioco per costruire una carriera su misura per le loro necessità e i loro interessi.

In primo luogo, è necessario chiarire le implicazioni di genere dell'auto-imprenditorialità. Infatti, in molti Paesi del MENA dove i tassi di disoccupazione femminile sono in continua crescita, ricorrere a progetti di auto-imprenditorialità costituisce spesso una sorta di "via di fuga" per le donne che non riescono a trovare lavoro o che, in molti casi, non sono nella situazione di poter conciliare le responsabilità professionali con quelle personali. Di conseguenza, decidere di aprire un'attività autonoma fa in modo che la donna si trasformi da "*job-seeker*" a "*self-employed*"[275] o, addirittura, a datore di lavoro per altre donne. Ciò permette alla donna, a sua volta, di generare un reddito personale significativo che le garantisce un certo grado di indipendenza e contribuisce, inoltre, ad assicurare un miglioramento delle condizioni di vita sue e della sua famiglia. In altri casi, invece, il percorso dell'auto-imprenditorialità non è soltanto un'alternativa o un ripiego: la letteratura ha raccolto svariate testimonianze di donne giovani, intraprendenti e con elevati livelli di istruzione che hanno fondato innovative *start-up* grazie all'esperienza maturata precedentemente in altri settori, specialmente in quello dell'IT (*Information Technology*).

Ciononostante, il percorso di carriera di una donna nella sfera dell'auto-imprenditorialità non è privo di ostacoli. Di norma, il primo problema da affrontare è la necessità di capitale per iniziare l'attività; per far fronte a questa priorità, una donna è, nella maggior parte dei casi, costretta a rivolgersi a una banca per chiedere un prestito[276]. Tuttavia, le imprenditrici giordane (e arabe in generale) non godono di completa autonomia sotto questo punto di vista: infatti, per richiedere un finanziamento, una donna dovrà assicurarsi prima di avere il nulla osta da parte del marito o del padre, i quali dovranno poi autorizzare la transazione bancaria. Data la potenziale difficoltà nell'ottenere il permesso da parte della famiglia, la letteratura ha rilevato che molte donne nel mondo arabo investono i propri risparmi come capitale per le *start-up*[277], oppure ricorrono a operazioni di micro-credito ove disponibili. Pertanto, oltre a difficoltà di natura economica e finanziaria, un'imprenditrice autonoma deve considerare anche

[275] Ibidem, p. 389.
[276] Alakaleek, W. e Cooper, S. (2017) "The female entrepreneur's financial networks: accessing finance for the emergence of technology-based firms in Jordan", *Venture Capital. An International Journal of Enrepreneurial Finance*, vol.20, no.2, pp.137-157.
[277] Ahmad, S. Z. (2011) "Evidence of the characteristics of women entrepreneurs in the Kingdom of Saudi Arabia", *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol.3, no.2, 123–143.

l'eventuale opposizione da parte della sua comunità prima di cominciare l'attività, e ponderare l'idea di trovare fonti alternative di finanziamento. In ultima analisi, una donna potrebbe non avere le qualifiche e le competenze per fondare una *start-up*: per questo si sono rivelati molto efficaci i programmi guidati dai cosiddetti "*business incubator*", presenti e attivi anche sul territorio giordano per aiutare lo sviluppo di progetti di micro-imprenditorialità femminile e non[278].

Cionondimeno, la letteratura ha dimostrato che le storie di donne d'affari di successo in Giordania sono numerose e ciò prova l'esistenza di una tendenza molto diffusa, nonché promettente, di auto-imprenditorialità femminile nel Paese[279]. Inoltre, la ricerca ha evidenziato che la maggior parte delle donne imprenditrici giordane è in possesso, almeno, di un titolo di studio triennale (il 43%): ciò indica che avviare un'azienda è più facile per coloro che hanno un livello di istruzione superiore[280].

Sono esempi di questo orientamento donne come Afnan Ali: laureata in ingegneria delle comunicazioni dall'Università Hashemita di Giordania nel 2008, ha lavorato in alcune aziende del settore privato per qualche anno prima di lanciare la sua start-up, *Eureka Tech Academy*. Si tratta di una piattaforma di apprendimento digitalizzato rivolta ai bambini: si propone come strumento per fornire conoscenze ingegneristiche e informatiche di base ai più piccoli, per permettere loro di sviluppare le loro idee e concretizzarle in progetti materiali. *Eureka* è stata la prima start-up di questo tipo sul territorio giordano e ha registrato un enorme successo; oggi l'azienda conta più di 20 dipendenti, e la maggior parte sono donne[281].

Anche Eman Haylooz è un altro esempio interessante di giovane *businesswoman* di successo: laureata in Computer Science dalla Princess Sumaya University for Technology di Amman, ha poi conseguito, nel 2008, un MBA (Master in Business

---

[278] Per un interessante approfondimento sul tema, si consiglia la lettura del testo seguente: Abu Jalil, M.M. (2017) "The Role of Technological Business Incubators in Supporting and Developing Marketing Capabilities for Entrepreneurship Business and Small Projects in Jordan", *International Business Research,* vol.10, no.2, pp.82-94.

[279] Purtroppo, lo studio sul tema più esaustivo risale al 2007. Ad oggi non sembrano essere stati ulteriori condotti studi mirati ad identificare le storie individuali delle donne d'affari in Giordania; pertanto, tale studio verrà comunque tenuto in considerazione, ma si evidenzia la necessità di approfondire la ricerca a riguardo.

[280] Jordan Forum For Business and Professional Women (JFBPW) e University of Jordan Center for Women Studies (2007) "Women Business Owners in Jordan: Characteristics, Contributions and Challenges", report.

[281] Per approfondimenti relativi all'azienda e alla fondatrice, si consiglia la visita al sito web: http://eurekatechacademy.com/home/#About

Administration) presso l'Università della Giordania. Dopo aver maturato un'esperienza pluriennale in compagnie leader del settore IT nel Regno, nel 2012 ha lasciato il lavoro per concentrarsi sullo sviluppo del suo progetto, *Abjjad*. *Abjjad* è un *social network* (il primo di questo tipo) che si rivolge alla *community* degli amanti della lettura in tutto il mondo arabo, e mira a riunire lettori e scrittori su un'unica piattaforma online di condivisione e incontro[282].

Elham Zeiadat, altra imprenditrice giordana di successo, può essere considerata una delle pioniere dell'auto-imprenditorialità femminile nel Paese. Laureata in ingegneria chimica dall'Università della Giordania nel 1984, decide di aprire la propria azienda dieci anni dopo, con il nome *Bloom – Dead Sea Gift Enterprise*: ha iniziato producendo soltanto tre articoli di cura della persona a base di sali e fango del Mar Morto, e oggi la sua azienda offre una varietà di 52 prodotti, conta più di 50 dipendenti (più di 30 sono donne) e *Bloom* è diventato uno dei marchi più riconosciuti a livello locale e internazionale nel settore della produzione di cosmetici con ingredienti derivati dal Mar Morto. L'avvio dell'impresa fu possibile grazie ad un prestito bancario: a questo proposito, la stessa Elham ha dichiarato in alcune interviste che l'ottenimento e la restituzione del prestito non furono facili, specialmente perché all'inizio della sua carriera come imprenditrice desiderava crescere autonomamente ed essere economicamente indipendente. Ad ogni buon conto, comunque, la sua azienda è cresciuta in fretta e Elham si è impegnata per supportare la componente femminile della sua comunità: a questo scopo, ha creato una linea di prodotti che possono essere confezionati a mano in casa e ha fondato una piccola cooperativa che si impegna ad assumere solo donne, con contratti di lavoro regolari, le quali si occupano della produzione *home-based* di questi prodotti.

Pare chiaro da questa discussione che le esperienze di micro e auto-imprenditorialità rappresentino, per molte donne, un'alternativa estremamente valida e proficua alla carriera tradizionale di lavoratrice dipendente. Tuttavia, secondo i dati per il 2014, le imprenditrici donne in Giordania costituivano soltanto il 3,9% di tutto il tessuto imprenditoriale nel Paese: come si è detto, infatti, l'accesso a strumenti di finanziamento non è sempre scontato e immediato per le donne[283]. È ragionevole ipotizzare, sulla base delle considerazioni sociologiche e culturali esposte in precedenza, che la tendenza ad

[282] Si veda il sito web (in arabo): https://www.abjjad.com/
[283] Alakaleek e Cooper (2017), op. cit.

iniziare un'attività autonoma tutta al femminile possa diffondersi ulteriormente negli anni a venire.

2.6 Conclusioni

L'obiettivo del presente capitolo era quello di delineare le caratteristiche del mercato del lavoro giordano, specialmente in relazione alle dinamiche di assunzione delle donne istruite nel settore pubblico, privato e informale. L'analisi dei testi normativi come la Costituzione, il Codice del Lavoro e l'Ordinanza del Servizio Civile è stata poi fondamentale per comprendere come, e in che misura, le leggi attuali tutelino il lavoro femminile nel Paese. In ultima istanza sono state presentate alcune delle ragioni principali per spiegare i tassi molto bassi di partecipazione femminile al mondo del lavoro in Giordania: queste motivazioni hanno natura legale, economica e sociale in egual misura. Infine, si è ritenuto interessante esporre le storie di alcune donne e imprenditrici di successo, le quali indicano un'inclinazione, sempre più diffusa fra le giovani donne, a creare il proprio business.

Attraverso i contenuti di questo capitolo, indubbiamente il più corposo e significativo dell'elaborato, si è cercato di fornire una visione imparziale ed obiettiva delle dinamiche principali del mercato del lavoro femminile in Giordania e delle relative problematiche. Inoltre, la speciale attenzione rivolta alla condizione delle donne istruite fa sì che questa disamina si inserisca in un filone di letteratura di controtendenza che mira a presentare un punto di vista aggiornato e attento alle più recenti trasformazioni sociali di cui le donne sono protagoniste in Giordania.

CAPITOLO 3

LE DONNE NELL'ACCADEMIA: UN CASO DI STUDIO DALL'UNIVERSITÀ DELLA GIORDANIA

3.1 Introduzione

Lo status della donna nell'accademia è stato oggetto di svariati studi ad oggi pubblicati; tuttavia, la maggior parte di questi si è concentrata sulla figura della ricercatrice accademica in Europa e in Nord America. Scarsa attenzione è stata riservata alle sfide, alle frustrazioni ma anche ai successi delle donne nell'accademia nei Paesi in via di sviluppo, e ancora più nello specifico, nei Paesi arabi, come hanno sottolineato Karam e Afiouni[284]. Anche Ensour, Al Maaitah e Kharabsheh[285], il cui lavoro si concentra proprio sulla Giordania, hanno evidenziato la necessità di svolgere ricerche più ampie nel contesto accademico del Paese per investigare empiricamente i fattori che, potenzialmente, influenzano od ostacolano l'avanzamento di carriera delle ricercatrici accademiche nei Paesi arabi.

La presente ricerca sul campo vuole inserirsi precisamente in questo solco: dato lo scopo più ampio dell'elaborato – ovvero studiare le ragioni che spiegano la limitata partecipazione delle donne istruite al mercato del lavoro giordano oggi –, e il *gap* nella letteratura a questo proposito, si è ritenuto potesse essere interessante approfondire la presenza e il contributo femminili nel mondo accademico in Giordania. A questo proposito, è doveroso ricordare che il contesto universitario è tradizionalmente uno degli ambienti di lavoro prediletti dalle donne, necessariamente istruite, per via della sua flessibilità di orari, di mansioni e di carico lavorativo. Le caratteristiche appena elencante rendono il settore dell'accademia anche relativamente più agevole da investigare rispetto

[284] Karam, M. e Afiouni, F. (2014) "Localizing women's experiences in academia: multilevel factors at play in the Arab Middle East and North Africa", *The International Journal of Human Resource Management*, vol.25, no.4, pp.500-538.
[285] Ensour, Al Maaitah e Kharabsheh (2017), op. cit.

ad altri[286], in virtù dell'abbondanza di donne al suo interno e della facilità con cui è possibile stabilire contatti con esse.

Al netto di queste riflessioni, si è deciso di limitare il caso di studio all'ambiente universitario che ho frequentato maggiormente durante il mio soggiorno in Giordania: quello dell'Università della Giordania. Infatti, l'accesso all'ambiente accademico è stato agevolato dalla mia conoscenza del campus, delle strutture e delle persone, in seguito ad una permanenza nell'università e nel Paese di più di tre mesi al momento dell'inizio della ricerca (dicembre 2019). Un altro elemento che conferisce ulteriore rilevanza allo studio è che l'Università della Giordania è generalmente considerata la più prestigiosa università pubblica del Paese: per questa ragione, la maggior parte degli studi riguardanti il sistema universitario giordano partono o si concentrano proprio su questa istituzione.

Con questo lavoro sul campo, pertanto, si è deciso di studiare più approfonditamente l'ambiente accademico giordano al fine di raccogliere testimonianze dirette di donne che, dopo percorsi di studio molto lunghi, hanno trovato il loro posto nel mercato del lavoro del Paese. L'obiettivo primario era quello di reperire quante più informazioni possibili dalle esperienze e dalle storie personali di queste donne, a partire dalle difficoltà eventualmente incontrate durante il percorso di studi, o durante i primi anni della carriera accademica, fino ad arrivare alle criticità che caratterizzano il sistema universitario oggi e che potenzialmente minano le possibilità di crescita delle donne al suo interno. Come è stato già spiegato, l'accademia è uno dei contesti lavorativi più ospitali e aperti nei confronti delle ricercatrici donne perché offre condizioni di lavoro quasi ottimali: ciononostante, questo ambiente non è, naturalmente, del tutto esente da problematiche, specialmente in termini di politiche sociali poco vantaggiose. Queste ultime colpiscono in misura maggiore la componente femminile, pertanto si è voluto scavare più a fondo per comprendere, interpretare, e in seguito presentare, le difficoltà che le donne devono fronteggiare oggi quando scelgono di intraprendere una carriera accademica.

Nello specifico, si è deciso di includere nel campione ricercatrici provenienti solo da facoltà in campo tecnico e scientifico, e di escludere le docenti del settore umanistico. Chiaramente, questa scelta non è stata casuale: da una parte, è stato necessario limitare lo

[286] Con ciò si intende dire che un lavoro sul campo nel settore privato per investigare un determinato ambito, per esempio, aziendale, avrebbe presentato senza dubbio più sfide e ostacoli.

scopo del caso di studio per questioni pragmatiche di tempi e praticabilità dello stesso. Dall'altra parte, c'è anche una ragione più teorica: alcuni autori che si sono espressi in merito alle numerose opportunità di studio per le ragazze in Giordania, hanno sottolineato come la maggior parte di esse prediligesse l'iscrizione alle facoltà umanistiche poiché queste vengono tradizionalmente collegate a ruoli lavorativi in ambienti più *gender-segregated* e "protetti"[287]. Tuttavia, come si è accennato al paragrafo 2.6.2, le statistiche ufficiali di diverse università sembrano indicare una tendenza piuttosto diversa: infatti, il numero dei ragazzi e delle ragazze iscritti alle facoltà tecniche e scientifiche molto spesso coincide; in alcuni casi, quello delle ragazze arriva persino a superare quello dei ragazzi.

Alla luce di queste considerazioni, si è ritenuto potesse essere interessante approfondire la conoscenza degli ambienti come ingegneria, medicina, farmacia, e via dicendo, per cercare di dimostrare che la presenza femminile in questi ambiti è piuttosto attiva e significativa nonché, alle volte, preponderante rispetto a quella maschile, quanto meno in termini di studenti iscritti. Infatti, lo stesso discorso non è sempre applicabile anche allo staff accademico: attraverso le fasi iniziali della ricerca è stato possibile constatare che il corpo docente nella maggior parte delle facoltà tecniche e scientifiche è composto da un numero considerevole di uomini. Anche quando le donne superano in numero le loro controparti maschili, spesso quest'ultime ricoprono ruoli più importanti o hanno qualifiche accademiche più elevate: tuttavia, è doveroso riconoscere che nell'ultimo decennio la presenza femminile nell'accademia in Giordania è andata aumentando, e si può ipotizzare che questo sarà il *trend* anche per gli anni a venire. Questo verrà confermato da alcune delle donne intervistate, e attraverso la discussione dei risultati al paragrafo 3.3 si tenterà di presentare anche le ragioni che possono spiegare questi fenomeni.

3.2 Metodologia

Nella presente sezione si procederà a chiarire la metodologia adottata prima, durante e dopo l'indagine per il caso di studio, al fine di presentare tutte le diverse fasi del percorso di ricerca, individuazione dei contenuti e rielaborazione degli stessi.

[287] Jansen (2006), op. cit.; The World Bank (2005), op.cit.

3.2.1 Pianificazione delle interviste

In primo luogo, dopo aver identificato l'università e le facoltà di riferimento secondo l'approccio esposto in precedenza, è stato necessario individuare più nello specifico le docenti a cui sottoporre l'intervista. Secondo alcune considerazioni relative al tempo a disposizione per condurre i colloqui (circa un mese e mezzo), si è pensato di prendere in esame un campione di, al massimo, 20 docenti. Questa scelta è stata dettata dal desiderio di svolgere la ricerca sul campo potendo godere di tempi relativamente estesi, e, contemporaneamente, dalla necessità di processare gradualmente i risultati ottenuti dopo ogni colloquio con le docenti. In particolare, limitare il campione da analizzare è servito per valutare in tempo reale, ovvero dopo ogni singola intervista, l'efficacia delle domande: a seconda delle reazioni, dei contenuti delle risposte, nonché delle difficoltà di comunicazione e mutua comprensione incontrate, sono state apportate lievi modifiche ogni qualvolta lo si è ritenuto necessario. Questo approccio è stato facilitato dalla possibilità di registrare le interviste, che ho personalmente ascoltato nuovamente e trascritto in un secondo momento per raccogliere le testimonianze ed elaborare i risultati.

Concretamente, non è stato possibile scegliere del tutto liberamente gli elementi del campione da analizzare, ossia le docenti e ricercatrici. Nonostante fossero state individuate alcune personalità femminili di primaria importanza all'interno del contesto accademico dell'Università della Giordania, non è sempre risultato possibile prendere contatti con loro. Di conseguenza, si è ritenuto utile adottare, ove possibile, un approccio meno selettivo e più aperto, e si è proceduto come segue: in primo luogo, sono state individuate, attraverso il sito web dell'Università, tutte le docenti e ricercatrici donne delle principali facoltà tecniche e scientifiche sopramenzionate, per un totale di 207 persone. Di queste, circa 50 sono state escluse a priori dalla ricerca, per due motivi: il primo, più pragmatico, è stata l'impossibilità di reperire un indirizzo e-mail per contattare la docente. Il secondo, più concettuale, corrisponde alla scelta di non includere nel campione in analisi docenti la cui qualifica accademica fosse "*lecturer*" o inferiore, poiché per il sistema giordano questo grado accademico può essere garantito anche a quanti non abbiano ancora completato il dottorato di ricerca.

Per le donne rimanenti, è stato possibile risalire abbastanza agevolmente agli indirizzi e-mail attraverso il portale dell'Università e si è quindi proceduto a prendere contatti con esse. Per ovvie ragioni pratiche, è stata preparata una e-mail unica da mandare

a tutte le docenti, la quale includeva una presentazione personale, nonché del mio percorso universitario e delle ragioni che mi hanno portata in Giordania, insieme, naturalmente, alla spiegazione del progetto di ricerca e all'invito a partecipare al caso di studio. Le risposte non hanno tardato ad arrivare, ed entro 10 giorni dall'invio della prima mail ho ricevuto 28 feedback da parte delle docenti. Il tasso di risposta complessivo è stato del 30%, approssimativamente; tuttavia, dati gli impegni accademici delle ricercatrici, era già stata presa in considerazione l'ipotesi che, con ogni probabilità, meno della metà delle candidate avrebbe risposto all'e-mail.

Delle risposte ricevute, 20 erano da parte di docenti interessate al mio progetto di ricerca ed entusiaste di partecipare e poter contribuire con un'intervista appena possibile. Le restanti otto docenti, seppur incuriosite dalla mia proposta, si sono dette impossibilitate a partecipare perché in quel momento si trovavano all'estero per un periodo sabbatico; di queste, alcune si sono offerte di essere intervistate via e-mail o telefonicamente, ma dati gli obiettivi del caso di studio, si è preferito adottare una modalità che consentisse gli incontri di persona. Si è proceduto quindi a preparare un'agenda di incontri con le docenti a partire dal 15 dicembre 2019; il lavoro si è concluso con l'ultima intervista il 13 gennaio 2020. In totale sono state condotte 17 interviste, poiché tre incontri sono stati annullati dalle docenti per motivi personali e/o accademici.

3.2.2 Modalità e contenuto delle interviste

Una volta fissati tutti gli appuntamenti con le docenti, è stato necessario definire nello specifico il contenuto delle domande da porre alle intervistate. A questo fine, si sono tenuti in considerazione diversi elementi: in primo luogo, naturalmente, lo scopo dell'indagine come esposto nell'introduzione al presente capitolo. In secondo luogo, si è ritenuto necessario impostare le interviste in modo che durassero, in media, circa 20 minuti. Infine, si è deciso di somministrare interviste con una modalità semi-aperta, vale a dire flessibile, per permettere alle donne intervistate di esprimersi in completa libertà: è stata stilata una lista di otto domande per circoscrivere lo scopo della ricerca, ma si è voluto lasciare intenzionalmente largo spazio di elaborazione alle intervistate. Questo approccio è stato presentato chiaramente alle docenti all'inizio dell'intervista, le quali sono state anche invitate a rispondere solo alle domande relative ad argomenti che

volevano condividere, e a sentirsi completamente libere di declinare una domanda in caso lo ritenessero necessario.

L'approccio appena descritto si è rivelato estremamente efficace, poiché molte docenti hanno infatti elaborato a lungo le loro risposte, approfondendo alcuni aspetti interessanti, presentando esperienze personali anche quando non era esplicitamente richiesto dalle domande. Inoltre, questa scelta ha permesso di far emergere numerosi aspetti di cui non si era a conoscenza precedentemente, in relazione tanto al ruolo della donna nella società giordana, quanto alle dinamiche principali dell'accademia nel Paese e, in generale, al sistema universitario locale. Come risultato, alcune interviste hanno avuto una durata di 15 minuti, altre di 20, e altre ancora di 45: con alcune docenti è stato infatti possibile instaurare un dialogo molto aperto e fecondo, come si vedrà dall'esposizione dei risultati nella prossima sezione.

Alcune considerazioni per quanto riguarda gli aspetti pratici delle interviste: tutti i colloqui si sono svolti negli uffici personali delle docenti e in lingua inglese. La scelta di non utilizzare la lingua araba come lingua veicolare deriva dalla consapevolezza che una ricerca scientifica debba essere condotta in maniera quanto più meticolosa e chiara possibile: l'arabo levantino nella variante giordana, ossia la lingua madre di tutte le intervistate, non avrebbe agevolato la conversazione per il semplice fatto che la mia conoscenza dello stesso si limita a situazioni più colloquiali della vita quotidiana. Peraltro, non sarebbe stato possibile condurre le interviste neanche in arabo moderno standard (MSA) poiché, al contrario, le intervistate si sarebbero potute trovare in difficoltà dato che il MSA non è mai la prima lingua di un arabofono: di conseguenza, le influenze dialettali sul MSA avrebbero reso la conversazione poco scorrevole e la buona riuscita del lavoro sarebbe stata pregiudicata da eventuali incomprensioni o fraintendimenti linguistici. In conclusione, si è deciso di optare per la lingua inglese come lingua franca proprio perché questa non era la lingua madre né mia né dell'intervistata e ciò ha contribuito a mantenere il giusto equilibrio linguistico durante tutti i colloqui. Le docenti non hanno espresso alcuna riserva rispetto all'uso dell'inglese; anche alla luce del fatto che tutte le intervistate hanno studiato all'estero per il dottorato (e, peraltro, una buona parte in Paesi anglofoni), l'inglese risultava essere l'opzione più agevole anche per

loro. Una sola intervista si è svolta in italiano, la n.8 con O.A., poiché l'intervistata è nata e cresciuta in Italia da genitori giordani di origine palestinese.

Come si è già accennato, la prima parte dell'intervista consisteva in una spiegazione, da parte mia, del contenuto delle domande, della durata del colloquio e di eventuali chiarimenti relativamente allo scopo del progetto di ricerca. Ad eccezione dell'ultima, tutte le conversazioni sono state registrate, previo consenso verbale dell'intervistata. Tuttavia, le partecipanti sono state invitate ad avvisarmi nel caso in cui volessero aggiungere delle considerazioni o dei commenti in via più confidenziale: in questi casi, seppur rari, si è provveduto ad interrompere la registrazione per permettere alle docenti di esprimersi come preferivano. Infine, è stato garantito a tutte le partecipanti che i loro contributi sarebbero stati trascritti e inseriti nel presente elaborato in forma anonima.

È ora opportuno presentare per sommi capi il contenuto delle domande poste alle intervistate. In prima istanza, si è chiesto alle interessate di fornire una breve presentazione di loro stesse che comprendesse le seguenti informazioni: nome, cognome, qualifica accademica, Paese in cui è stato conseguito il dottorato, e infine facoltà e dipartimento di appartenenza presso l'Università della Giordania. Dopo le prime tre interviste, su consiglio della professoressa Paciello, si è deciso di aggiungere alcune domande per delineare più chiaramente il *background* dell'intervistata, nonché il suo status coniugale: alle successive 14 partecipanti, di conseguenza, è stato anche chiesto di specificare se fossero sposate, se avessero figli, se i genitori fossero istruiti e se provenissero da un contesto benestante o meno. È stato fondamentale raccogliere informazioni di questo genere per contestualizzare, nella fase successiva, la provenienza sociale delle donne, e per capire come quest'ultima possa avere influenzato o determinato le scelte delle intervistate.

Una volta tratteggiato il profilo personale della ricercatrice, si è cercato di esplorare più nel dettaglio l'esperienza accademica dell'intervistata: la maggior parte delle partecipanti ha raccontato nello specifico il proprio percorso di studi, avendo cura di illustrare gli eventuali trasferimenti, nel Paese o all'estero, al fine di conseguire un titolo. Attraverso le domande successive, le intervistate sono state invitate a riflettere ed elaborare su eventuali opposizioni incontrate da parte della famiglia o della comunità relativamente alla loro decisione di intraprendere un percorso accademico lungo molti

anni. Le domande seguenti hanno invece voluto investigare la percezione dell'ambiente accademico da parte delle intervistate in quanto *donne*, dall'inizio della loro carriera da ricercatrici fino ad oggi: a questo proposito, è stato chiesto loro di condividere eventuali difficoltà incontrate quando hanno cercato di affermarsi come accademiche, specialmente rispetto alle loro controparti maschili, o se avessero mai subito discriminazioni da parte di colleghi o superiori.

Vale la pena fare una precisazione a proposito delle domande relative a questioni di genere: prima dell'intervista, come si è detto, tutte le partecipanti sono state debitamente informate dei contenuti delle domande e dello scopo del progetto di ricerca. Si è ritenuto appropriato, poi, chiarire che l'obiettivo del caso di studio era presentare un'interpretazione *neutra* della posizione della donna nella società giordana, proprio per discostarsi dalla retorica dominante del suo supposto ruolo intrinsecamente subalterno. Si temeva, infatti, che molte donne sarebbero state restie dal partecipare al caso di studio se quest'ultimo fosse stato presentato sin dall'inizio in termini più semplici e superficiali, poiché ciò l'avrebbe fatto passare per l'ennesima ricerca sul campo utile a dimostrare l'inferiorità femminile in un paese arabo e a maggioranza musulmana. Questo, naturalmente, non era l'obiettivo del presente lavoro: attraverso le interviste si è voluto dare una voce e uno spazio a queste donne che sempre più rappresentano la normalità nel Paese, ma che, ciononostante, la letteratura degli ultimi anni ha scarsamente preso in considerazione. Una volta illustrato a chiare lettere il taglio che si è voluto dare al caso di studio, tutte le partecipanti si sono dette molto contente di poter raccontare e condividere le loro esperienze presenti e passate, per aiutarmi a mettere in luce l'inadeguatezza di studi scientifici che continuano a proporre interpretazioni inattuali e anacronistiche del ruolo della donna in Giordania.

Le restanti domande che si è deciso di sottoporre alle intervistate riguardavano in larga parte le condizioni di lavoro presso l'Università della Giordania, intese come esistenza di specifici *benefit* per le donne, eventuali criticità da evidenziare, e commenti sulla qualità dell'istruzione. L'obiettivo di questa parte dei colloqui era raccogliere quante più informazioni possibili sulle problematiche del sistema universitario attraverso le testimonianze delle ricercatrici in prima persona.

Infine, tutte le interviste si sono concluse con una domanda relativa alle politiche governative degli ultimi vent'anni: le partecipanti al caso di studio sono state invitate a

riflettere su quali fossero stati gli interventi più significativi del governo in termini di politiche economiche e sociali dai primi anni Duemila, in particolare relativamente alla partecipazione delle donne istruite al mercato del lavoro.

3.2.3 Elaborazione dei risultati

Come si è già accennato, tutte le interviste registrate (16 sulle 17 totali) sono state riascoltate e trascritte direttamente dopo ogni colloquio. Questa procedura si è rivelata molto utile quando è giunto il momento di elaborare il materiale raccolto per poi trarre delle conclusioni. Tutti i dati raccolti dalle interviste sono stati estrapolati dalle trascrizioni e trasferiti in un foglio Excel in maniera più concisa: così facendo è stato possibile confrontare facilmente e velocemente le risposte delle diverse ricercatrici sui medesimi temi.

Successivamente, a partire da questi dati, sono stati creati anche dei grafici per rappresentare visivamente le risposte alle domande "standard", ovvero quelle più personali, nella prima parte delle interviste. Ciò è stato d'aiuto, a posteriori, per confrontare i risultati avendo sempre a disposizione le informazioni relative all'età delle partecipanti, alla facoltà di appartenenza, allo status coniugale, alla presenza di figli, e via dicendo, perché si ritiene che questo tipo di dati sia indispensabile anche per comprendere e contestualizzare le risposte delle intervistate. A partire dall'analisi incrociata dei dati ottenuti, e con il supporto dei grafici, verrà sviluppata la discussione oggetto della prossima sezione.

3.3 Analisi del campione e discussione dei risultati

3.3.1 Il campione: i dati biografici più rilevanti

Come si è detto, il campione di donne intervistate è costituito da 17 ricercatrici e docenti delle principali facoltà tecniche e scientifiche dell'Università della Giordania, ad Amman. La presentazione dei dati biografici delle partecipanti al caso di studio sarà supportata dall'inserimento di alcuni grafici.

La maggior parte delle partecipanti è di origine giordana o palestinese (15); le restanti due ricercatrici sono nate, rispettivamente, in Italia e in Arabia Saudita, ma sono cresciute e hanno studiato fra la Giordania e il paese d'origine. Inoltre, il campione comprende ricercatrici e docenti appartenenti a range di età (Grafico 3.1), e quindi aventi qualifiche accademiche (Grafico 3.2), piuttosto diversi: ritroviamo pertanto ricercatrici più giovani, all'inizio della loro carriera accademica, così come donne a metà carriera (professoresse associate) e infine una docente con una carriera ben consolidata che ricopre il ruolo di professoressa ordinaria[288]. Vale la pena sottolineare che due partecipanti al caso di studio ricoprono anche ruoli di ulteriore responsabilità nell'ambiente universitario: l'intervistata n.1, che chiameremo D.T., oltre ad essere professoressa associata, è anche Capo del Dipartimento della facoltà in cui insegna; analogamente, l'intervistata n.13, K.J., è professoressa ordinaria nonché Vicepresidente delle Facoltà Scientifiche. L'età precisa delle intervistate non è nota, ma si può ipotizzare che le due docenti appena citate abbiano, rispettivamente, 35 e 60 anni.

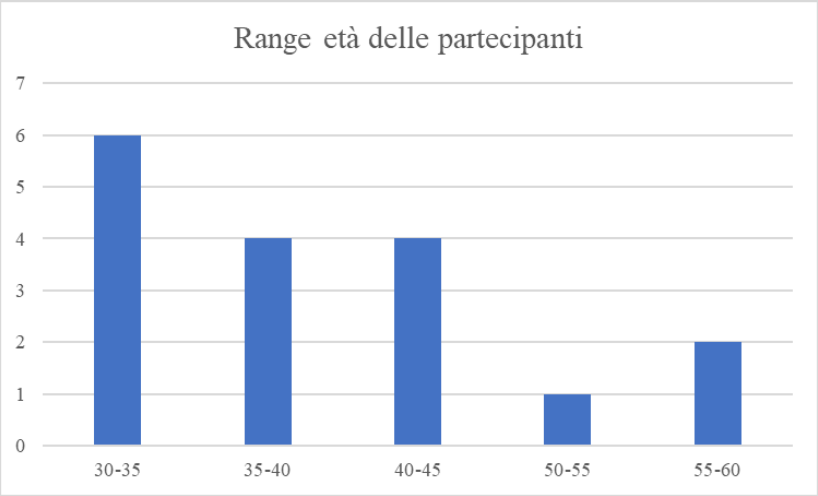

Grafico 3.1: rappresentazione grafica del range di età delle partecipanti.

[288] Gli step della carriera accademica in Giordania sono pressoché identici a quelli italiani. Le cariche accademiche si suddividono come segue: ricercatore (*Assistant Professor)*, professore associato (*Associate Professor*), e professore ordinario (*Professor*). Tutti e tre i gradi sono accessibili dopo aver conseguito il dottorato. Il ruolo di *Lecturer*, invece, può essere ricoperto anche da chi è in possesso di una laurea magistrale o specialistica.

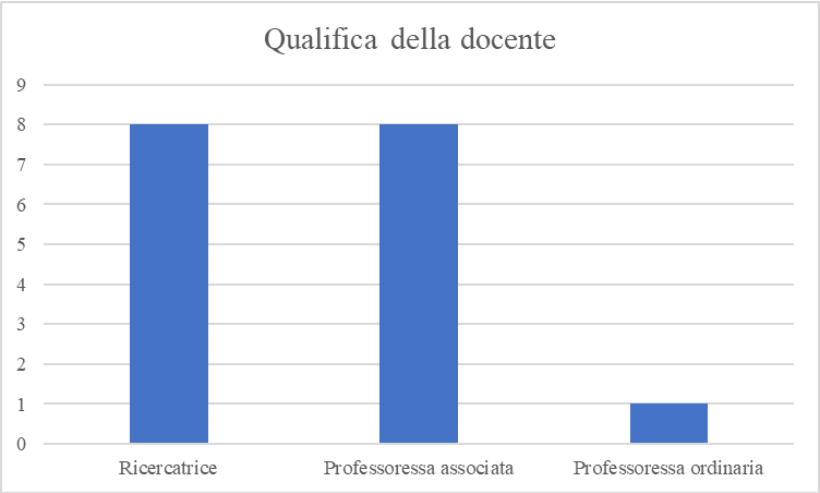

Grafico 3.2: rappresentazione grafica della qualifica accademica delle docenti.

Il grafico a torta sottostante (Grafico 3.3) raffigura la divisione delle intervistate a seconda della facoltà in cui insegnano. Questa rappresentazione è una chiara espressione dell'eterogeneità che caratterizza il caso di studio, in quanto ritroviamo almeno *una* docente per ogni Scuola tecnica o scientifica presente nel polo di Amman dell'Università della Giordania (il polo di Aqaba, nel sud del Paese, non è stato preso in esame). Sovente è stato possibile entrare in contatto anche con più docenti di una stessa Scuola, ma appartenenti a Dipartimenti diversi, come è stato il caso per la Scuola di Farmacia, di Information Technology, di Odontoiatria, di Medicina, di Ingegneria e di Scienze agrarie: a mio avviso, ciò ha reso il caso di studio ancora più ricco e variegato nonostante il limitato numero di partecipanti, poiché le esperienze all'interno di dipartimenti diversi della medesima Scuola possono essere molto diverse.

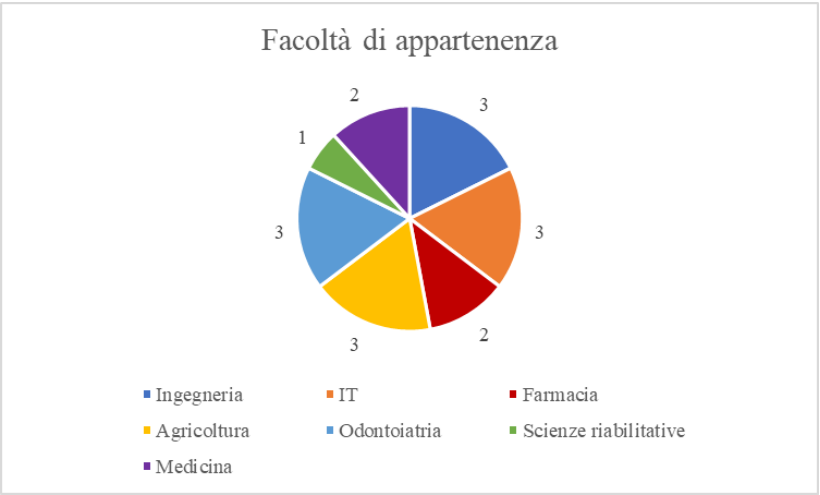

Grafico 3.3: rappresentazione grafica della divisione delle intervistate in base alla Scuola di appartenenza.

Per quanto riguarda lo *status* coniugale delle partecipanti, è stata creata *ad hoc* la tabella sottostante (Tabella 3.1), la quale rappresenta anche l'eventuale presenza di figli. Dai dati disponibili emerge inoltre che almeno quattro delle partecipanti hanno avuto figli prima di terminare gli studi, tendenzialmente durante il dottorato. I dati disponibili segnalano che la maggioranza delle intervistate ha figli; è stato possibile notare infatti che, durante le interviste con le docenti che hanno già figli, sono stati discussi temi e problematiche rilevanti a questo proposito. Queste docenti hanno sollevato riflessioni in merito alla questione della mole di lavoro da conciliare con il lavoro di cura dei figli, così come hanno espresso il desiderio di avere un asilo di qualità sul posto di lavoro per potersi dedicare alla ricerca senza preoccupazioni per la famiglia durante gli orari di lavoro. Tuttavia, è doveroso sottolineare che anche le donne che non hanno figli o che non sono sposate si sono espresse in questo senso e hanno mostrato solidarietà nei confronti delle colleghe che quotidianamente incontrano difficoltà nel *time management* fra famiglia e lavoro.

Status coniugale e presenza di figli	**Intervistate**
Sposata, senza figli	3
Sposata, con figli di cui hanno avuto figli prima di terminare gli studi	9 4
Non sposata	2
Dato non disponibile	3

Tabella 3.1: status coniugale ed eventuale presenza di figli fra le intervistate.

I due grafici seguenti sono utili per contestualizzare il *background* e la provenienza delle intervistate: il Grafico 3.5 rappresenta visivamente le risposte alla domanda "Ritiene di provenire da un ambiente benestante?", mentre il Grafico 3.6 mostra se i genitori delle intervistate fossero istruiti o meno; se sì, viene anche specificato se fossero entrambi istruiti oppure solo uno dei due. Per "istruiti" si intende in possesso di un titolo di laurea almeno triennale.

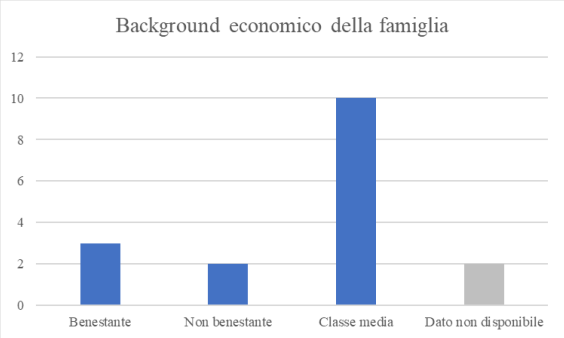

Grafico 3.5: rappresentazione grafica del background economico della famiglia.

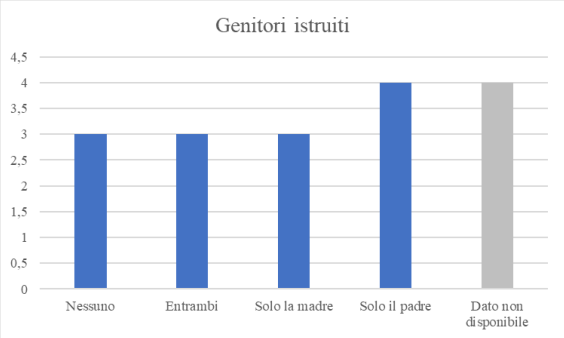

Grafico 3.6: rappresentazione grafica delle intervistate con genitori istruiti.

Le due informazioni appena esposte sono rilevanti se consideriamo due presupposti di partenza: il primo riguarda la correlazione fra il provenire da un ambiente agiato e le conseguenti maggiori opportunità di studiare. Tuttavia, come si è già dimostrato attraverso la discussione nel Capitolo 1, anche le interviste hanno confermato che studiare, in Giordania, è raramente una questione che dipende dalla disponibilità economica della famiglia. Anche le intervistate che si sono descritte come provenienti dalla "classe media" o che hanno affermato di essere cresciute in contesti non benestanti, hanno sottolineato con forza che questo fattore non ha mai influenzato veramente la scelta di far studiare loro stesse o i loro fratelli: frequentare l'università non era solo un'opzione, era quasi un obbligo morale per la famiglia, a prescindere dalla spesa che quest'ultima avrebbe dovuto sostenere. Il secondo presupposto riguarda invece la relazione fra il livello di istruzione dei genitori e le possibilità di studio dei figli e delle figlie: si potrebbe avanzare l'ipotesi che un genitore sia più incline ad iscrivere i figli all'università quando egli stesso l'ha frequentata e ha ottenuto un titolo di studio, perché ne riconosce il valore. Tuttavia, questo non è sempre il caso in Giordania, anche se la maggioranza delle partecipanti proviene da famiglie in cui almeno uno dei genitori ha studiato: le tre intervistate i cui genitori non sono istruiti hanno evidenziato come questi fossero fermamente convinti dell'importanza di ottenere un titolo di studio, senza alcuna discriminazione fra figli maschi e figlie femmine, ad indicare la centralità che l'istruzione ricopre per tutte le famiglie, indipendentemente dalla classe di appartenenza ed istruzione dei genitori.

L'ultimo dato che è utile prendere in considerazione per completare il quadro biografico delle partecipanti al caso di studio è quello riguardante il Paese in cui queste

hanno conseguito il dottorato. Come si noterà dal grafico sottostante (Grafico 7), tutte hanno ottenuto il titolo al di fuori della Giordania e, curiosamente, fuori dal mondo arabo.

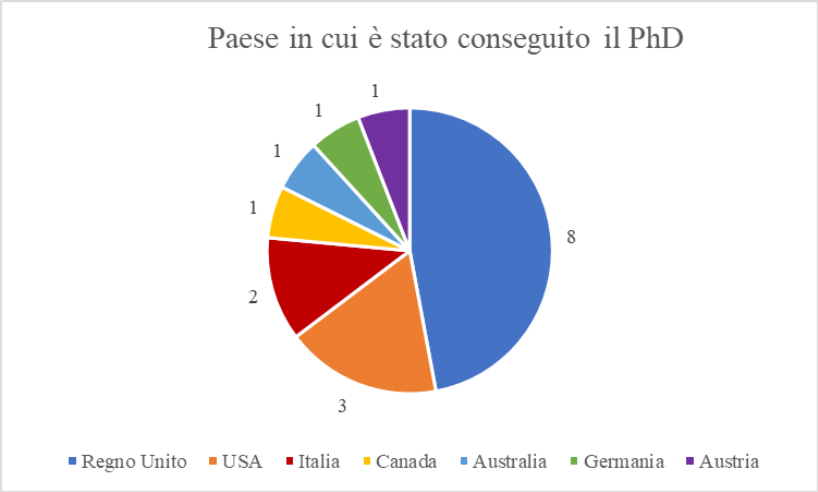

Grafico 3.7: rappresentazione grafica dei Paesi in cui le intervistate hanno conseguito il dottorato.

Infatti, attraverso le interviste stesse è stato possibile apprendere che, generalmente, tutti i docenti dell'Università della Giordania hanno conseguito il dottorato all'estero: ciò è dovuto a una diffusa politica universitaria per cui i ricercatori che hanno studiato all'estero sono considerati, sostanzialmente, più validi e più idonei a ricoprire incarichi di docenza. Per questo motivo, l'Università della Giordania si prende carico del costo dell'istruzione di molti studenti brillanti alla conclusione della laurea magistrale o specialistica, e finanzia, attraverso diverse borse di studio sulla base del merito, il periodo di studio all'estero per conseguire il dottorato: l'intenzione sembra essere quella di portare un valore aggiunto all'università permettendo al suo corpo docente di fare esperienza di sistemi universitari esteri. Una volta concluso il percorso di studi, tuttavia, il ricercatore è obbligato a tornare in Giordania e insegnare presso l'Università per un periodo di tempo pari al doppio degli anni passati nell'università straniera. Naturalmente, questa dinamica può rappresentare un impedimento per chi oggi consegue il dottorato nel Paese, poiché dovrà escludere a priori la possibilità di lavorare nella più prestigiosa istituzione universitaria giordana, o, comunque, dovrà affrontare una competizione piuttosto accesa con i dottorandi dall'estero per ottenere l'incarico[289]. In particolare, questa dinamica può

[289] Non si hanno a disposizione dati concreti relativamente a coloro che decidono di conseguire il dottorato in Giordania. Tuttavia, stando alle parole di alcune intervistate, sembrerebbe che questa opzione sia più comune fra le donne e fra i segmenti della popolazione meno abbienti.

costituire un ulteriore fattore discriminante per le donne relativamente all'accesso alla carriera universitaria poiché, come si è evidenziato in precedenza, le donne tendono a studiare all'estero meno rispetto alle loro controparti maschili; inoltre, le borse di studio per gli uomini coprono le spese del viaggio e del soggiorno all'estero anche per gli altri membri della famiglia, mentre per le donne solo per lei, scoraggiandone così la partenza.

3.3.2 I risultati

La discussione dei risultati verrà strutturata a partire da alcuni macro-temi individuati attraverso lo studio delle trascrizioni delle interviste. Si ritiene che questo approccio sia il più adeguato vista la natura qualitativa, e non quantitativa, dell'analisi qui presentata. La discussione sarà anche corredata e supportata da alcune citazioni estrapolate dalle interviste.

1) *Il ruolo della famiglia o della comunità*

L'analisi della domanda "Ha mai incontrato forme di opposizione o resistenza da parte della sua famiglia o della sua comunità quando ha deciso di intraprendere un percorso di studi molto lungo?"[290] ha portato all'identificazione di tre categorie, di cui una preponderante rispetto alle altre due. Nella prima categoria, infatti, si inseriscono le risposte di ben 13 donne, le quali affermano di aver sempre ottenuto pieno supporto psicologico ed emotivo, nonché un forte incoraggiamento, da parte della famiglia e della comunità.

> "*I got full support from the community around me, especially from my husband who drove me to the university to apply for jobs and even when I was fed up he used to be supportive. Actually in my family all the women work and the only one that doesn't work was blamed by the members of my family because work gives you freedom and dignity and they all want you to find a job. In Jordan if you work in the academic field you are very respected because you are a doctor, everybody dreams of having this position.*" H.G., n.6

> "*Both my parents are well-educated and they admired studying very much, they liked their daughters to be well educated with high degrees. So, we used to get high marks*

[290] Con il termine "comunità" si intende la famiglia in senso lato, fino a comprendere zii, cugini, e nonni paterni e materni; la "comunità" può inoltre includere la famiglia dell'eventuale marito, se la donna è sposata, nonché altri membri del quartiere o della città di provenienza.

in school and in university as well and that's why I got a scholarship to pursue my master and my PhD. My master was in the UJ and the PhD was in the UK, Bristol. All my siblings studied, one of them has a Master and one other a PhD and the third only *a Bachelor's* [ride mentre pronuncia quest'ultima frase]." R.Y., n.11

"*I have always had a dream that I was a doctor since I was a baby. I was brilliant. My family encouraged me to move to Amman, I stayed at the dorms during my studies and my family was really supportive. So even when I went to Toronto I had my husband with me and my twins and he was really supportive so I could do my sub-specialty.*" L.H., n.17

La seconda categoria individuata è composta dai feedback di tre intervistate, le quali sostengono di non aver incontrato alcuna opposizione da parte della famiglia intesa come genitori o fratelli, ma sono state ostacolate dalla famiglia del marito oppure da alcuni membri della comunità. Per esempio, W.A. (n.16), che ha preferito non essere registrata, afferma di aver riscontrato una certa ostilità da parte della sua comunità quando ha deciso di studiare ingegneria industriale perché questo settore è generalmente dominato dagli uomini e non è considerato adatto per una donna; tuttavia, ciò non l'ha fermata dal concretizzare la sua ambizione. Segue inoltre la testimonianza di un'altra docente che, grazie al sostegno della famiglia, decise di divorziare poco dopo aver sottoscritto un contratto di matrimonio con un uomo che le chiese di scegliere fra la vita insieme e il proseguimento degli studi:

"*I was engaged to be married and I earned five scholarships to do my PhD in the UK, all of them in prestigious universities and as I said I was engaged but my fiancé made me decide between either study or continue my life with him. So, I had an open and understanding family (and this is something that not every girl is lucky to have) and my father was very supportive [...] and he was like "choose your studies, be wise" and I was divorced by then. So basically this is what happened, I got divorced by that age and then it was more motive for me to continue my studies.*" D.T., n.1

L'ultima categoria comprende la risposta di una donna sola del campione, la quale afferma di non aver ricevuto il pieno supporto da parte della madre prima di intraprendere il percorso di dottorato poiché questo l'avrebbe portata a studiare all'estero, da sola. Tuttavia, purtroppo non è possibile stabilire se questo fatto sia ricollegabile al livello di

istruzione dei genitori o al *background* più o meno benestante della famiglia, poiché questi due dati non sono disponibili per l'intervista in questione.

> "*It's a very interesting question because this issue is very controversial. When I did my Bachelor it was an easy thing, nobody objected to it. And it was dominated by girls. But when I did my Master's I saw a huge decrease in numbers. When you go to your PhD, you see almost none. It's a very challenging subject to study, it's very hard to go on in this field, especially computer science because it needed a lot of dedication. My mother was a little bit objective because of me traveling alone, my father was extremely ok with it and he was very supportive of the whole process*." D.Q., n.3

In altre parole, i dati appena esposti sulla base di questo campione ci portano a concludere che la maggioranza delle ricercatrici che oggi ricoprono incarichi di docenza presso l'Università della Giordania non ha incontrato particolari resistenze di naturale sociale, culturale, o religiosa da parte della famiglia o della comunità. Al contrario, quasi tutte le partecipanti hanno evidenziato il ruolo fondamentale del supporto emotivo e finanziario da parte dei famigliari nel percorso verso la realizzazione delle loro ambizioni professionali. Si ritiene che i risultati sino a qui esposti siano in linea con quanto si è cercato di dimostrare nel corso della trattazione: come riporta anche Al Kharouf[291], l'influenza della famiglia sulle decisioni delle figlie femmine è tendenzialmente positiva e si concretizza in sostegno psicologico ed economico, contravvenendo all'idea diffusa che siano le norme sociali e culturali ad ostacolare l'accesso delle donne al mercato del lavoro.

2) Difficoltà ad affermarsi e/o discriminazioni di genere nell'ambiente accademico

È interessante soffermarsi sulle risposte ricevute alle due domande seguenti: "Ha mai avuto difficoltà ad affermarsi come ricercatrice in questo contesto?" e "Ha mai avuto la sensazione di essere oggetto di discriminazioni di genere sul posto di lavoro?". In molti casi, la prima domanda portava l'intervistata a rispondere anche alla seconda senza che fosse esplicitamente richiesto, perché i due quesiti sono fortemente interconnessi. Per questa ragione, si è deciso di presentare i risultati congiuntamente. L'obiettivo è quello di valutare le eventuali implicazioni di genere e le difficoltà che una donna può incontrare quando si accinge ad inserirsi ed affermarsi nell'ambiente accademico, dovendo, al contempo, sopportare anche responsabilità di natura famigliare e personale, oltre alle

[291] Al Kharouf (2008), op. cit.

mansioni richieste dalla professione di ricercatrice. Anche in questo caso, le risposte sono state abbastanza variegate ed è possibile individuare alcune casistiche particolarmente rilevanti: in primo luogo, alcune docenti hanno semplicemente evidenziato il supporto ricevuto da tutti i colleghi e dai superiori. La maggior parte delle intervistate ha descritto, a titolo di esempio, qualche situazione in cui dei colleghi si sono resi disponibili per una supplenza perché la docente in questione aveva qualche impegno inderogabile o problemi di natura personale.

> "*Probably in industry it was more difficult, but we were a lot of females at the industry although the working atmosphere in the private sector is different from academia because you are always in close contact with male operators talking about big machines so it's not very obvious. But I think that for males in industry it might be easier but I didn't face any problems. In academia I think it's easier because all the colleagues are well-educated and their background is probably better than operators in the industry*." R.H., n.4

> "*Non è stato difficile, non ho mai percepito discriminazione. È un ambiente confortevole per una donna. Forse in altre facoltà è più difficile ma qua a farmacia siamo come una grande famiglia e si sta bene, ci sono molte donne. So di per certo che in altre facoltà puoi avere più difficoltà, so di amiche che hanno avuto problemi anche a livello personale con altri colleghi, ma non è il caso per farmacia*. […] N*ella nostra facoltà c'è anche molta flessibilità e cooperazione, non è il mio caso perché non ho figli ma se qualche collega ha bisogno di uscire prima o arrivare dopo perché deve accompagnare i figli a scuola io posso tranquillamente prendere le sue lezioni e agevolarla, c'è molto sostegno fra colleghi*." O.A., n.8

> "*In our environment here in the faculty I don't think that anyone faces that problem. There is a personal issue that's happened with me that I had some health issues while pregnancy so I couldn't be present at all time in that period. You have only allowance for the sick leave so I exceeded all the sick leaves and they were very cooperative here in the department and they covered for me. They were very supportive and covered my lectures. I got support from both men and women here in the faculty*." S.F., n.2

Altre intervistate, invece, hanno portato alla mia attenzione alcuni eventi spiacevoli, seppur isolati, verificatisi sul posto di lavoro all'inizio della loro carriera, i quali potrebbero essere interpretati come espressioni di un sentimento discriminatorio nei

confronti delle colleghe donne, da parte delle controparti maschili. Si riportano di seguito alcuni estratti delle interviste che testimoniano quanto appena esposto.

> "*I have heard some remarks from male doctors and consultants commenting on Doctor Lana as a woman but I cannot change people's minds. If a male looks at a woman in a certain way, it's related to his mentality and thinking and I have nothing to do with it. I don't care*." L.H., n.17

> "*Also there is one other thing about the discrimination: there is a WhatsApp group for the academic staff of the Department and when I came in I asked to be included in the group and some of the professors said that maybe that was not appropriate and I said "*Is this a work group? You can take your dirty jokes somewhere else*". Even if this is small, minor, to be honest to be left out of a group is very challenging and makes you feel like an outsider, like you're not part of the community. Even now when we go to the Dean and we have the school meetings I am the only girl with 30 men around me so it's kind of intimidated and I am loud, I speak my voice out and sometimes there is someone against you that would finish you. Sometimes I would consider two or three times before saying anything, I need to have some things well prepared and this adds pressure because you need to have all of your answers ready and your information documented, because you feel like you may be attacked*." D.T, n.1

In molti altri casi, invece, le intervistate hanno condiviso alcune riflessioni in merito alle relazioni che intercorrono fra i colleghi uomini delle varie Scuole. In questi casi non si tratta mai di vere e proprie discriminazioni di genere o di episodi spiacevoli, quanto piuttosto di vantaggi che gli uomini riescono ad ottenere attraverso le loro conoscenze personali che, molto spesso, vanno a detrimento delle possibilità delle colleghe donne: stiamo parlando di ulteriori espressioni del sistema della *wasta* persino all'interno delle facoltà. Gli esempi che seguono sono utili per chiarire il significato di questi meccanismi.

> "*I don't consider this as discrimination, but I find it's like two communities in the faculty. Specifically I am talking about the medical schools because the majority of the faculty members are actually men. In other faculties you may have the opposite. For example in my specialty which is biochemistry I am the only female. You feel like isolated because as men they have some social relationships beyond working in the same place, so they interact with each other, they have family relationships so this tightens them even more. So for example if I have something good and I want to*

nominate someone for it, I will choose my friend rather than choosing someone else, just because I know him better, we are friends, I know him more than that woman who is just a faculty member and I know her only formally. We treat each other respectfully but I will not choose her. So for example if they ask for examiners for the boards outside of the country, they will nominate each other. Same for mentors for graduate students, they will choose each other, because they are not just colleagues, it's not only professional relationships. In terms of scientific aspects, they are competent but you don't get a chance because you don't have a social relationship. They are competent, you are competent, so you are technically on the same level but you are not friend with him so they will not choose you." D.A.H., n.10

"[…] *women in academia do have challenges and it's not Jordan, it's not the UJ* [University of Jordan] *because I talked to people from all around the world. It's just a built-in bias, because if you are a lady you always have to do twice as much, to work twice as hard and to kind of really try very hard to keep the balance, because you don't want to be the weak side, but you want to be the over protected side; the higher you get, the harder you have to work. It's not as easy to get heard. You would get heard and noticed but sometimes it depends on the leadership of that specific committee. So I wouldn't say it's really challenging but you can see it: look at the numbers of professors for example in dentistry. Some are both professors and clinicians. Doctor "so and so" knows Doctor "so and so" because they go to the same golf club and that's the way you get invited and you get the connection. On the other hand, when they try to support women, they have this all-female speaking conference or something and I find that so counter intuitive and it doesn't make sense at all because why would you like a place where it's all ladies? I don't like a place where it's all men so you're making the same mistake.*" A.H., n.12

"*Before being vice president I served as vice dean for 6 or 7 years then I served as a dean for the dental school for 4 year (2+2) and I think when they select a woman here they select her based on her skills and capability: does she deserve this place or not? Unlike with men. Men, I think… there are too many issues, for example: where are you from? Who is supporting you? Which are your connections? They like to have a woman in managerial position so they will say there is no discrimination. When they nominated me of course they knew me, but I was not chosen because I had a personal*

connection with the president, they chose me because they knew I was worthy, and I had skills." K.J., n.13

Gli estratti delle interviste qui proposti forniscono uno spunto di riflessione interessante. Infatti, dalla maggioranza delle testimonianze è stato possibile apprendere che vere discriminazioni di genere hanno luogo molto raramente nel panorama accademico dell'Università della Giordania: le relazioni fra colleghi, uomini e donne, sono generalmente caratterizzate da mutuo rispetto, solidarietà e cooperazione. Tuttavia, gli esempi riportati poc'anzi evidenziano anche l'esistenza di una tendenza degli uomini a stringere alleanze informali fra loro che spesso escludono le donne o le penalizzano nel loro avanzamento di carriera. A questo proposito si ritiene ragionevole ipotizzare che tali connessioni e amicizie non nascano propriamente da un consapevole sentimento discriminatorio nei confronti delle colleghe, quanto più da abitudini e convinzioni radicate e consolidate secondo cui la comunità maschile e quella femminile debbano rimanere su due livelli separati e non debbano necessariamente interagire.

Come si vedrà nei prossimi paragrafi, queste dinamiche sono alimentate dal fatto che buona parte delle donne nell'accademia ha importanti responsabilità anche al di fuori del posto di lavoro: se una donna deve prendersi cura della casa e dei figli, avrà necessariamente meno tempo, forza e motivazione per creare legami solidi con le colleghe in Università e per lavorare sulla ricerca e sulle pubblicazioni al fine di ottenere promozioni. Dato lo *status quo* maschile nel Paese, è naturale pensare che un ricercatore uomo, libero dalle responsabilità appena citate, abbia più occasioni per ampliare la sua rete di connessioni e, di conseguenza, aumentare le sue possibilità di avanzamento di carriera. Questo è, probabilmente, l'unico fattore intrinsecamente culturale che le interviste hanno fatto emergere; tuttavia, questo problema può anche essere considerato frutto di scelte politiche: se il carico famigliare per la docente fosse più leggero, per mezzo di politiche a sostegno del lavoro di cura a livello nazionale e di università, le donne riuscirebbero a conciliare più efficacemente le loro responsabilità. Come si vedrà, comunque, altre difficoltà che contraddistinguono la vita delle ricercatrici in Giordania nascono proprio da politiche sociali poco benefiche, e non tanto da pregiudizi culturali. Ad ogni buon conto, quello che dà speranza alle ricercatrici intervistate è che un cambiamento, seppur minimo, sembra essere in arrivo: dalle loro personali testimonianze, emerge una tendenza degli uomini delle generazioni più recenti a partecipare sempre più alle faccende famigliari, a contribuire anche agli aspetti più concreti della vita quotidiana,

e non soltanto economicamente. Questo potrebbe aprire la strada ad un ambiente accademico più equo e caratterizzato da una sempre maggiore solidarietà fra colleghi.

*3) I "*benefit*" per le ricercatrici*

Il terzo macro-tema che si vuole approfondire riguarda gli elementi emersi dalle risposte alla domanda: "Ci sono politiche che sostengono la carriera accademica delle donne e delle quali può dire di aver beneficiato?". Dopo aver svolto una ricerca accurata sulle eventuali agevolazioni e politiche sociali in atto per incentivare una maggiore partecipazione della donna al mercato del lavoro, si è ritenuto fondamentale presentare tale quesito anche alle intervistate nel contesto del caso di studio. Infatti, come si tenterà di dimostrare attraverso gli estratti delle interviste, l'ambiente accademico è indubbiamente ospitale nei confronti delle donne e offre condizioni di lavoro che non è possibile trovare così facilmente altrove, specialmente nel settore aziendale privato. Ciononostante, le stesse ricercatrici hanno messo in luce alcuni aspetti che, se presi maggiormente in considerazione da parte delle autorità, potrebbero stimolare più donne ad entrare nell'accademia, nonché agevolare coloro che già ne sono parte e che fronteggiano numerose difficoltà.

Quando interrogate su questo argomento, tutte le intervistate hanno sottolineato con decisione che il punto di forza dell'ambiente accademico è, senza dubbio, la flessibilità che questo garantisce alla lavoratrice. Infatti, le ricercatrici sono libere di scegliere gli orari in cui svolgere le lezioni, possono ottenere facilmente ferie e permessi, e sono autorizzate a svolgere parte del lavoro da casa perché la presenza fisica in ufficio non è sempre necessaria. Inoltre, un'altra questione che è emersa frequentemente riguarda la possibilità di prendere un periodo sabbatico non pagato (il quale può durare fino ad otto anni) con la garanzia di non perdere il posto di lavoro: diverse partecipanti hanno affermato che usufruiranno di questo *benefit* con ogni probabilità, per dedicarsi temporaneamente alla ricerca individuale o per ricongiungersi con la famiglia all'estero. Infine, un altro elemento ricorrente che le intervistate hanno portato alla mia attenzione è la sicurezza del posto di lavoro e del rinnovo automatico del contratto di anno in anno: nonostante questo non si possa considerare un *benefit* o una politica sociale vera e propria, molte donne l'hanno incluso nelle loro risposte.

"*The flexibility here* [rispetto alle università private] *is more, I feel free, I am not working for the owner. I am free to stop my career here at UJ and get unpaid leave and go work in another country where my husband lives*." S.F., n.2

"*Here you are freer to leave when you want, to have your lectures and work, they support you with your research. I am not satisfied 100% of everything but I found that it is reasonable for the Jordanian economic situation. As academic field we have 10 weeks of holiday every year and you don't get that everywhere. Here you have full flexibility and I can manage work and my other responsibilities but for example I don't take labs because they are in the afternoon so I only do theory because I want to leave at 3pm so personally I found my balance*." H.G., n.6

Tuttavia, dalle interviste sono emerse anche alcune problematiche frequenti e le partecipanti hanno colto l'occasione per evidenziare l'assenza di specifiche politiche sociali che, se messe in atto, potrebbero invece agevolare considerevolmente la carriera accademica femminile. Non dovrebbe sorprendere il fatto che queste criticità riguardino proprio i temi affrontati nel Capitolo 2 (cfr. § 2.6.5): le due questioni della maternità molto breve e degli asili sul posto di lavoro sono state portate alla mia attenzione assai di frequente.

"*Even here at the university they don't take into consideration your needs as a woman but at least I can be flexible with my time, I can choose the times for the lectures as I prefer and I take them usually in the morning so I can go back home and take care of the house in the afternoon. Actually, in the university they provide a nursery, but it is not sufficient for all the kids of the professors here and also the quality is scarce. So here we are treated the same as men, when we are asked for work, we are treated as equals. The maternity leave is very short, but we can manage*." R.Y., n.11

"*There are not many policies, especially back in my time. It is getting better now but still maternity is only 70 days and nurseries are not great so there's still a lot of work to do. Now my children are adults and independent, so I don't have any responsibilities at home. But I remember back in the days when my children were little I didn't have any time for research while my husband did, so he became professor 5 years before me because he had more time to do research and work while I had family responsibilities.*" K.J., n.13

"*[…] So if I have a late meeting until 6 or 7pm, I will have to do that meeting and all of my family responsibilities will be shifted to later. So no considerations to being a woman, or a mother. It might be equality, men and women are the same, you are not supposed to complain. If you don't want to be a mother, don't be a mother. You are an academic, you must fulfil your responsibilities. This is equality but puts you in a difficult position. Everything together is very burdening: at the physical level, emotional, psychological, it's not easy at all especially if you have children. You stay up late to finish your research papers. But do we have another choice? I am not sure. I love my job and I think it is worthy every minute I spend doing this stuff. […] Also we have a nursery but I'd rather not use it anymore because the quality is not very good. It's convenient because it's close to the institution but I wouldn't trust it anymore. I used it before because I needed it. All women aim to have a daycare at every institution, we deserve to. But we don't have that currently*." L.H., n.17

"*The maternal leave is the same* [come nel settore privato]. *But actually when I was in the private university and I got my fourth child I managed to get a one-year unpaid leave, maybe here that would have been more difficult. And for what concerns academic work in general, I haven't had enough time to research and publish enough in order to be promoted to associate professor because of time management, I don't have time for research. I am a mother, a teacher here, I have responsibilities for the ABIT committee* [Comitato per l'accreditamento] *although it's not considered towards the publications count, so these three things cause me not to have enough publications. This is a difference between a female and a male academic: a male academic can go home and concentrate on his work, publishing. Me, I have to finish my other work as a teacher, and also take care of family house and kids, and I don't have time for research. Sometimes you cannot ask the university to reduce the number of publications for women, because it makes no sense, it's like degrading our abilities to ask for that. We want equality, ok, but we have to manage time*." L.Q., n.15

"*One thing that makes the difference is the presence on the workplace of a nursery, a sophisticated nursery – here at the UJ it is not good quality, I didn't trust to put my kids there. Also salaries might be a problem because sometimes they are very low so the husband says to the wife that it's not worthy for her to work because all of her pay would go to the maid or to the nursery so she might as well stay at home and take care of the kids*." H.G., n.6

Da quanto appena esposto è possibile concludere che le politiche sociali attualmente in vigore garantiscano un certo grado di flessibilità e sicurezza alla ricercatrice; tuttavia, i *benefit* non sembrano essere sufficienti per soddisfare appieno le necessità di tutte le donne, specialmente per coloro che hanno figli e che desiderano conciliare le loro responsabilità senza compromettere la carriera o trascurare la famiglia. Questi risultati confermano quanto già dimostrato nel Capitolo 2. Nonostante, come si è detto, la situazione lavorativa delle donne nell'accademia possa considerarsi quasi privilegiata rispetto ad altre, ciò non la rende comunque priva di limiti, in quanto le maggiori problematiche relative al *time management*, al lavoro di cura, e all'assenza di specifiche strutture o politiche riservate alle donne continuano a preoccupare anche le lavoratrici nel settore accademico.

4) *Le politiche economiche degli ultimi due decenni e la partecipazione delle donne istruite al mondo del lavoro*

La domanda con cui si sono concluse tutte le interviste era formulata come segue: "Guardando alle politiche economiche e sociali attuate negli ultimi 20 anni circa, come hanno influenzato, a suo avviso, la partecipazione delle donne istruite al mercato del lavoro e al mondo accademico?". Dato lo scopo della presente ricerca e gli approfondimenti condotti relativamente alle riforme neoliberali degli anni Novanta, si è ritenuto indispensabile interrogare le intervistate anche su questo punto per consultare le loro opinioni o esperienze a riguardo. Tuttavia, nella maggior parte dei casi, le ricercatrici hanno risposto onestamente ammettendo di non avere un'idea ben precisa di quali fossero state le politiche economiche e sociali più rilevanti a tal proposito. Per questa ragione, si sono limitate a fornire un'interpretazione personale di quello che credono che il governo stia facendo per incrementare la partecipazione femminile, e hanno quindi condiviso con me le loro percezioni senza addentrarsi in discussioni specifiche. Si ritiene sia comunque interessante riportare qui alcuni estratti dell'ultima parte delle interviste.

> "*The decisions are made by men for men. If we had more women in the decision-making positions, we would have more policies and strategies to support women to go outside. For example, in the university we don't have any women representation in the Council* [Consiglio di amministrazione], *we only have one vice president that is a female, K.J., how come? She's the only one*." D.T., n.1

"*Twenty years ago it was so hard for the woman to get involved in academia, but then Jordan signed the CEDAW* [Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna] *and the State tried to implement the policies that empower women and you can see now that in academia there are a lot of women and they work on big research, and we want to have more females in the decision making sector. But this is an improvement in higher education that was not there before. Jordan is developing in the policies to empower women and involve women in academia*." F.S., n.5

"*I think there's a gap between government and academics. And this is actually very sad. I have a lot of knowledge, but nobody in terms of government uses it and benefits from it. It's mainly directed toward teaching. And this is of course unfortunate. I think this gap should be removed and engineers should be consulted in certain issues for improving different sectors and ultimately the economy. This relation should be improved*." L.Q., n.15

"*I can't give you a really good answer about this. I don't know. […] All in all, a lot of women now are working because it's not possible to run a house with one salary. So for a lot of women it's not a choice not to have a job. What I noticed in the last few years is that a lot of women are having home jobs and they are making savings or social media and websites. I support this, they work from home and I am personally going to open my own online work next year. So somehow these women where forced to create a job of their own, to find an alternative, although it's a good one*." H.Z., n.7

Come pare chiaro dagli estratti riportati qui, le stesse ricercatrici non sono precisamente al corrente di quanto sia accaduto negli ultimi vent'anni in termini di politiche economiche e sociali per agevolare le donne istruite nel loro sviluppo di carriera. Tuttavia, questa domanda ha generato una serie di risposte molto variegata che, ancora una volta, ha portato alla luce fenomeni che sarebbe interessante approfondire in ricerche future come, ad esempio, la mancanza di potere decisionale delle donne che difficilmente ricoprono posizioni di alta responsabilità a livello amministrativo e governativo.

3.4 Conclusioni

La discussione dei risultati ottenuti ci porta a formulare diverse considerazioni conclusive. Come è stato esplicitato inizialmente, lo scopo del presente caso di studio non era quello di individuare e/o confermare l'esistenza di precise problematiche o fenomeni

ricorrenti. Attraverso le interviste si è cercato di dare voce alle esperienze di 17 ricercatrici dell'Università della Giordania per ricostruire le loro storie e conoscere il loro sviluppo di carriera; nonostante il numero limitato di partecipanti al caso di studio, le loro testimonianze potrebbero essere rappresentative di una categoria ben più ampia, ovvero quella di tutte le donne nell'accademia in Giordania.

Le parole delle partecipanti sono state utili per mettere in luce alcuni aspetti del percorso di studio e del lavoro della ricercatrice che la letteratura non aveva adeguatamente preso in considerazione fino ad ora. In primo luogo, le testimonianze delle donne del campione hanno confermato che la famiglia e la comunità rivestono ruoli molto significativi nella vita di una giovane donna e hanno il potere di influenzarne le scelte. Ciononostante, è doveroso evidenziare che dalla maggior parte delle esperienze analizzate è emerso che l'influenza della famiglia e della comunità è generalmente positiva e le decisioni della donna vengono incoraggiate e supportate; l'entità del sostegno ricevuto non sembra essere sempre e necessariamente riconducibile al ceto sociale di provenienza dell'intervistata o al livello di istruzione dei genitori. Infatti, alcune intervistate provenienti da *background* poco agiati, così come docenti i cui genitori non erano istruiti, hanno affermato di essere state incentivate a studiare da parte della famiglia.

In secondo luogo, buona parte delle intervistate ha sottolineato come l'inserimento nel mondo accademico sia avvenuto con meccanismi meritocratici basati sulle qualifiche e sulle competenze del ricercatore. Tuttavia, in altri casi, seppur rari, le partecipanti hanno fatto riferimento ad eventi spiacevoli e di natura potenzialmente discriminatoria che hanno avuto luogo sul posto di lavoro. In altri casi ancora, invece, le intervistate hanno criticato le dinamiche di sfruttamento delle conoscenze personali a cui spesso ricorrono i colleghi uomini, evidenziando come questi meccanismi portino, seppur involontariamente, ad escludere le donne. In ultima istanza, le intervistate sono state invitate a riflettere sulle agevolazioni di cui gode una ricercatrice in Giordania oggigiorno: da tale quesito sono scaturiti dialoghi fecondi relativamente a strumenti di sostegno di cui queste donne vorrebbero beneficiare ma che ad oggi non sono garantiti, come un periodo di maternità prolungato o un asilo affidabile sul posto di lavoro per le difficoltà a conciliare il lavoro di cura con il lavoro accademico fuori casa.

In conclusione, il presente caso di studio permette di affermare che le condizioni di lavoro delle donne istruite nel settore accademico in Giordania sono, di norma,

superiori alla media del Paese. Ciò è garantito primariamente dall'ampia flessibilità concessa loro, la quale non caratterizza necessariamente altri ambienti di lavoro. Tuttavia, è emerso che anche un settore tradizionalmente considerato ospitale nei confronti delle donne, come quello universitario, presenta delle criticità non indifferenti, le quali scaturiscono principalmente da precise politiche sociali ed economiche che ostacolano l'avanzamento di carriera della componente accademica femminile.

CONCLUSIONI GENERALI

L'indagine condotta attraverso i tre capitoli principali della presente trattazione permette di fare alcune considerazioni e riflessioni conclusive. Come discusso approfonditamente nell'elaborato, il tema della partecipazione delle donne istruite al mercato del lavoro è stato approcciato da diverse angolazioni per contestualizzarlo e comprenderlo appieno.

In primo luogo, la disamina è stata introdotta da una presentazione esaustiva del settore educativo giordano, fino alla spiegazione delle principali dinamiche del contesto universitario nel Paese e delle relative implicazioni di genere. In secondo luogo, tali considerazioni sono state prese in esame in relazione alla partecipazione economica delle donne nel Regno: a questo punto, la discussione è stata arricchita anche da riflessioni di natura storica ed economica, in particolare relativamente alle riforme neoliberali dei primi anni Novanta, e a osservazioni di tipo legale, attraverso l'analisi dei testi normativi che regolamentano il lavoro in Giordania. Tuttavia, anche l'aspetto sociologico è stato oggetto dell'indagine, sebbene non fosse questo il *focus* principale dell'elaborato. Infatti, si è ritenuto indispensabile presentare i diversi fattori sociali, culturali e, in parte, religiosi, che hanno un'influenza sulla vita della donna non tanto come oggetto di discussione, ma come elementi del quadro d'insieme. Tale decisione è stata frutto di ponderazioni relativamente a quanto pubblicato dalla letteratura in precedenza (cfr. Introduzione): molto è stato scritto sul ruolo della donna in Giordania, sulle restrizioni imposte dalla famiglia nei suoi confronti, sui preconcetti culturali che limitano la sua attività nella sfera pubblica. Tuttavia, proprio alla luce del fatto che gli studi in merito fossero già numerosi e, alle volte, anche inattuali, si è deciso che gli obiettivi del presente elaborato sarebbero andati *oltre* questo tipo di trattazione convenzionale.

Attraverso l'approccio appena esposto, è stato possibile arrivare ad alcune conclusioni relativamente ai motivi principali per cui le donne istruite in Giordania partecipano in percentuali molto limitate al mercato del lavoro. In primo luogo, alcune criticità di primaria importanza vanno ricercate all'interno del sistema universitario del Paese: gli sforzi delle autorità per espandere le opportunità educative per le donne nel Regno, e per garantire un'istruzione di qualità sempre maggiore, sono indubbiamente lodevoli e si posizionano anche meglio rispetto ad altri Paesi arabi in un'immaginaria classifica della qualità dei servizi educativi in Medio Oriente. Ciononostante, è stato

rilevato che alcune specifiche circostanze nel contesto dell'istruzione superiore in Giordania rappresentano delle limitazioni, e quindi delle sfide, per quelle donne che vorrebbero proseguire negli studi fino ai livelli più alti. Si tratta di criticità fisiche come le condizioni di alcuni campus universitari, oppure l'assenza di strutture adeguatamente attrezzate per ospitare i laboratori, ma anche di problemi strutturali nella gestione dei programmi e dell'offerta formativa: ad oggi, per molte discipline, è possibile frequentare corsi di laurea di primo o secondo livello, ma l'offerta di programmi di dottorato è ancora molto limitata. Pertanto, molte studentesse (specialmente coloro che vorrebbero intraprendere una carriera accademica) si vedono costrette a trasferirsi all'estero per proseguire gli studi. Ciò rappresenta un impedimento per le donne a cui piacerebbe intraprendere un percorso di questo tipo, le quali, tuttavia, non possono permettersi un soggiorno di studio di diversi anni all'estero, o, in altri casi, preferirebbero rimanere nel Paese per i motivi più disparati.

In secondo luogo, per quanto riguarda gli sviluppi politico-economici che hanno influito in misura maggiore sui tassi di partecipazione e occupazione femminili in Giordania, è stato fondamentale illustrare le riforme neoliberali dei primi anni Novanta. Queste furono promosse da agenzie internazionali quali la Banca Mondiale e il Fondo Monetario Internazionale, ed hanno avuto conseguenze tanto sul sistema universitario, che è stato pesantemente privatizzato, quanto sui *trend* occupazionali nel Paese. Infatti, in seguito a tali riforme che prevedevano, fra le altre misure, tagli importanti alla spesa pubblica, congelamento dei salari e blocchi delle assunzioni, le percentuali di occupazione nel settore pubblico sono calate vertiginosamente: ciò ha avuto ripercussioni più drastiche sulla partecipazione della componente femminile, che fino a quel momento aveva fatto affidamento sul settore pubblico come fonte di occupazione primaria.

Dall'altra parte, anche le dinamiche di impiego nel settore privato non sono cambiate in modo significativo dopo il restringimento delle opportunità nel settore pubblico. Infatti, il settore privato offre, generalmente, condizioni di lavoro poco ospitali per una donna e, soprattutto, non garantisce la stessa flessibilità delle occupazioni nel settore pubblico. Queste dinamiche hanno contribuito ad aumentare le percentuali di disoccupazione nel Paese.

In terzo luogo, dopo una breve discussione condotta a riguardo, è possibile concludere che anche la normativa del lavoro vigente nel Paese non soddisfa appieno le

esigenze delle lavoratrici donne. Infatti, né la Costituzione, né il Codice del Lavoro, né, in ultima istanza, l'Ordinanza del Servizio Civile prendono adeguatamente in considerazione le necessità della componente femminile della forza lavoro: tutti e tre i testi regolamentano questioni fondamentali come la maternità, i permessi, e le ferie pagate. Ciononostante, altri temi non trattati sono ancora oggetto di dibattito da parte dell'opinione pubblica: ad oggi, per esempio, nessuna normativa contempla esplicitamente, o applica, il principio dell'equità di genere, così come nessun regolamento vieta le molestie e l'abuso sul posto di lavoro. Tali limiti a livello normativo hanno, naturalmente, risvolti pratici sulle condizioni di lavoro delle donne, specialmente nel settore privato.

In ultima analisi sono state individuate ed esposte alcune problematiche relative alle politiche sociali sfavorevoli che condizionano fortemente le opzioni delle donne e ne limitano la partecipazione nella sfera economica. Fra queste compaiono, ad esempio, i salari molto bassi offerti in svariati ambiti occupazionali, e, in relazione a ciò, il significativo divario salariale fra uomini e donne, le quali guadagnano in media il 25% in meno. Quest'ultimo tema è stato oggetto di attenzioni sempre maggiori negli ultimi anni, le quali hanno portato alla nascita di uno specifico comitato per arginare il problema. Ancora, diversi studi hanno portato alla luce la questione degli asili sul posto di lavoro: nonostante la maggior parte delle donne esprima una necessità in questo senso, la questione non è adeguatamente trattata dalle normative e, di conseguenza, i datori di lavoro sono restii ad assumere donne anche per evitare di incorrere in spese ingenti per la costruzione e il mantenimento di una *nursery*; analogamente, le donne stesse evitano di candidarsi per ruoli in organizzazioni che non possono offrire questo *benefit*.

Infine, il terzo ed ultimo capitolo ha voluto presentare i risultati di un caso di studio condotto sul campo, con l'obiettivo di portare alla luce le storie e le testimonianze di 17 ricercatrici accademiche delle facoltà tecniche e scientifiche dell'Università della Giordania. Intervistare queste donne e ascoltare le loro esperienze è stato illuminante e ha permesso di approfondire i temi esposti nei primi due capitoli della trattazione, condensandone i punti più salienti: sono emerse, infatti, riflessioni interessanti relativamente alle criticità delle università in termini di agevolazioni e *benefit* offerti alle ricercatrici. Allo stesso modo, è stato rilevante apprendere che, diversamente da quanto messo in luce da molta letteratura pubblicata sul tema, la maggioranza delle donne intervistate non ha mai incontrato opposizioni da parte della famiglia o della comunità

relativamente alla decisione di intraprendere un percorso di studi molto lungo e, spesso, fuori dal Paese. Al contrario, le donne hanno affermato di aver sempre ricevuto pieno supporto emotivo e finanziario da parte della famiglia e della comunità. Inoltre, il caso di studio ha dimostrato che l'ambiente accademico dell'Università della Giordania è generalmente caratterizzato da un clima di rispetto e solidarietà fra colleghi, sebbene alcune ricercatrici abbiano evidenziato l'estensione del sistema della *wasta* persino all'interno dei circoli accademici.

In conclusione, i risultati esposti, frutto delle approfondite discussioni condotte nel corso dell'elaborato, ci forniscono una panoramica completa, aggiornata ed esaustiva della condizione sociale e lavorativa delle donne altamente istruite in Giordania. Differentemente da quanto sostenuto dalla letteratura accademica fino ai primi anni Duemila, è stato possibile dimostrare che le donne istruite hanno oggi un ruolo sempre più rilevante e di spicco all'interno della società, in quanto lavoratrici, e all'interno della comunità, in quanto donne con un'alta preparazione intellettuale e, di conseguenza, più opportunità di negoziazione e contrattazione con le loro controparti maschili. Le norme sociali e le tradizioni culturali e religiose, secondo quanto esposto, non costituiscono più un ostacolo alla piena realizzazione personale e professionale della donna; sono, piuttosto, le normative del lavoro vigenti, le dinamiche di impiego nel settore pubblico e privato, e, infine, le politiche sociali svantaggiose, a rappresentare un impedimento all'avvio e all'avanzamento di carriera delle donne istruite nel Paese.

BIBLIOGRAFIA

Letteratura accademica, monografie e documenti governativi e delle agenzie internazionali

Abu Hassan, R. (2003), "The laws governing the work of women in Muslim countries today: the Jordanian case." *Hawwa: Journal of Women of the Middle East and the Islamic World*, vol. 1, no. 3, pp. 351-377

Abu Jalil, M.M. (2017) "The Role of Technological Business Incubators in Supporting and Developing Marketing Capabilities for Entrepreneurship Business and Small Projects in Jordan", *International Business Research,* vol.10, no.2, pp.82-94

Adely, F. et al (2018), "Getting in and getting through: navigating higher education in Jordan", *Comparative education review*, vol. 63, no. 1, pp. 79-97

Ahmad, S. Z. (2011) "Evidence of the characteristics of women entrepreneurs in the Kingdom of Saudi Arabia", *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol.3, no.2, 123–143

Akour, M. e Shannak, R. (2012) "Jordan Education Reform for the Knowledge Economy Support Project – A case study", *Journal of Management Research,* vol.4, no.1, pp. 116-130

Al Daami K.K. e Wallace, G. (2007) "Curriculum reform in a global context: a study of teachers in Jordan", *Journal of Curriculum Studies*, vol.39, no.3, pp. 339-360

Al Dajani, H. e Marlow, S. (2010) "Impact of women's home-based enterprise on family dynamics: Evidence from Jordan", International Small Business Journal, vol.28, no.5, pp.470-486

Al Dakkak, Nafez Mazen (2010) "Obstacles towards curriculum reforms in the Middle East. Using Jordan and the UAE as case studies for understanding education reform", thesis, Yale University

Al Habahba, M.M., Pandian, A. e Ali Mahfoodh O.H. (2016) "English language education in Jordan: some recent trends and challenges", *Cogent Education*, vol.3 no.1, pp. 1-14

Al Hamadeen, R. e Al Sharairi, M. (2014) "Financing Higher Education Institutions: Experience of the Jordanian Public Universities", *Research Journal of Finance and Accounting*, vol.5 no.8, pp.185-194

Al Jidara Investment Services (2017) "Lessons learned for the pay equity & childcare facilities initiative in Jordan", final report submitted to the ILO

Al Kharouf, A. (2008), "Women and work in a Jordanian context: beyond neo-patriarchy." *Critical perspectives on international business,* vol. 4, no. 2-3, pp.307-319

Al Mahadin, S. (2004) "Jordanian women in education: politics, pedagogy and gender discourses." *Feminist Review*, volume 78, pp.22-37

Al Muala, I.M. e Ali, H. (2016) "Exploring workplace bullying in public hospitals: a study among nurses in Jordan". Vienna, *The 2016 WEI (West East Institute) International Academic Conference Proceedings*

Al Ramahi, A. (2008) "Wasta in Jordan: A Distinct Feature of (And Benefit for) Middle Eastern Society." *Arab Law Quarterly*, Vol. 22, No. 1, pp. 35-62

Alakaleek, W. e Cooper, S. (2017) "The female entrepreneur's financial networks: accessing finance for the emergence of technology-based firms in Jordan", *Venture Capital. An International Journal of Enrepreneurial Finance*, vol.20, no.2, pp.137-157

Al-Dajani, H., Carter, S. e Williams, C. (2016) "Women's Resourcefulness in the Informal Economy: Evidence from Jordan", in Gervais R. e Millear P. (a cura di) "Exploring Resources, Life-Balance and Well-Being of Women Who Work in a Global Context". Cham, Springer International Publishing AG.

Allaf, C. (2008), "Why don't Jordanian Women Graduate? A theoretical look at gendered experiences in Higher Education in Jordan." *UCLA Thinking gender papers*, pp.1-9

Amawi, A. (2000) "Gender and citizenship in Jordan", in Suad, J. (a cura di) "Gender and citizenship in the Middle East". Syracuse, Syracuse University Press, p.179

Assaad, R. (2014) "The Structure and Evolution of Employment in Jordan", in Assaad, R. (a cura di), *The Jordanian Labour Market in the New Millennium*. Oxford, Oxford University Press.

Assaad, R. et al. (2016) "Where has all the education gone? Analyzing trends in labor force participation in MENA." *Economic Research Forum* (paper prepared for the 22nd annual conference)

Assaad, R., Hendy, R. e Yassine, C. (2014) "Gender and the Jordanian Labour Market", in Assaad, R. (a cura di) "The Jordanian Labour Market in the New Millennium". Oxford, Oxford University Press.

Assaad, R., Krafft, C. e Keo, C. (2018) "The composition of labor supply and its evolution from 2010 to 2016 in Jordan." *Economic research forum*, Working Paper no.1183

Assaad, R., Krafft, C. e Salehi-Isfahani, D. (2014) "Does the type of higher education affect labour market outcomes? A comparison of Egypt and Jordan", *Economic research forum*, Working paper 826

Badran, A. e Muwalla, M. (2019) "Quality assurance and relevance for competitive higher education: context of Jordan" in Badran, A., Baydoun, E. e Hillman, J.R. (a cura di) "Major challenges facing higher education in the Arab world: quality assurance and relevance", pp.257-276. Cham, Springer International Publishing AG.

Badran, A., Baydoun, E. e Hillman, J.R. (a cura di) (2019) "Major challenges facing higher education in the Arab world: quality assurance and relevance", Cham, Springer International Publishing AG.

Badran, S. e Badran, A. (2018) "Who Pays What for Public & Private University Education in the Arab Region Compared with the Rest of the World: Context of Jordan", in Badran, A. et al (a cura di) "Universities in Arab Countries: An Urgent Need for Change. Underpinning the Transition to a Peaceful and Prosperous Future", pp.225-248. Cham, Springer International Publishing AG.

Ball, C. (1990). *More Means Different: Widening Access to Higher Education*. London: Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufacturers and Commerce

Barsoum, G. e Mryyan, N. (2014) "Incentives structure and accountability in the Jordanian higher education system", *Economic Reserarch Forum*, Working Paper no.835

Baylouny, A.M. (2008) "Militarizing welfare: neo-liberalism and Jordanian policy", *Middle East Journal*, vol. 62 no. 2, pp.277-303

Beitler, R.M. e Martinez, A.R. (2010) "Women's roles in the Middle East and North Africa", Santa Barbara, ABC-CLIO/Greenwood

Brown, P. e Lauder, H. (a cura di) (1992). "Education for Economic Survival." London: Routledge

Buckner, E. (2011). "The role of higher education in the Arab state and society: historical legacies and recent reform patterns." *Comparative and International Higher Education*, vol.3, pp.21-26

Burke D.L. e Al Waked A.A. (2005) "On the threshold: private universities in Jordan", *Private Higher Education*, vol.2, pp.261-265

Caputo, A. et al. (2016) "Supporting opportunities for female entrepreneurs in Jordan", *International Journal of Entrepreneurship and Small Business"*, vol.27, no.2, pp.384-409

Clark, R., Ramsey, T. e Adler, E. (1991), "Culture, gender and labor force participation." *Faculty Publications Rhode Island College*, Paper 61, pp. 47-66

Costituzione del Regno Hashemita di Giordania, disponibile al link: https://www.refworld.org/pdfid/3ae6b53310.pdf

Donini, M.V. e Scolart, D. (2015) "La shari'a e il mondo contemporaneo. Sistemi giuridici dei Paesi islamici". Roma, Carocci Editore

Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) (2017) "Overview of the Higher Education System: Jordan", European Commission Report

El Azhary Sonbol, A. (2003) "Women of Jordan. Islam, labour and the law". Syracuse, Syracuse University Press

El Said, H. e Harrigan, J. (2014) "Economic Reform, Social Welfare, and Instability: Jordan, Egypt, Morocco, and Tunisia, 1983–2004", *Middle East Journal*, vol.68, no.1, pp.99-121

El-Said, H. e Harrigan, J. (2006) "The IMF and the World Bank in Jordan: A case of over optimism and elusive growth", *The Review of International Organizations*, vol.1, no.3, pp.263-292

Ensour, W., Al Maaitah, H. e Kharabsheh, R. (2017) "Barriers to Arab female academics' career development. Legislation, HR policies and socio-cultural variables", *Management Research Review*, vol.40, no.10, pp.1058-1080

Ezzat, A., Nazier, H. e Ramadan, R. (2018) "Do institutions matter for informal employment in Jordan, Egypt and Tunisia?", *The Euro-Mediterranean Network for Economic Studies (EMNES),* Working paper no.3

Frantz, E. (2008) "Of maids and madams. Sri Lankan domestic workers and their employers in Jordan", *Critical Asian Studies*, Vol. 40, no.4, pp.609-638.

Galal, A. e Kanaan, T.H. (2010) "Financing higher education in Arab countries", *Economic Research Forum*, Policy Report Paper no.34

Gebel, M. e Heyne, S. (2016) "Delayed transitions in times of increasing uncertainty: school-to-work transition and the delay of first marriage in Jordan", *Research in Social Stratification and Mobility*, no.46, pp.61-72

Haghighat, E. (2005) "Neopatriarchy, Islam and Female Labour Force Participation: A Reconsideration." *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol.25 no.10-11, pp.84-105

Hanssen-Bauer, J. (1998) "Jordanian society. Living conditions in the Hashemite Kingdom of Jordan." Oslo: Fafo Institute for Applied Social Science

Hantzopoulos, M. e Shirazi, R. (2014*)* "Securing the state through the production of 'global citizens': analysing neo-liberal educational reforms in Jordan and the USA." *Policy Futures in Education*, vol. 12, no. 3, pp. 370-386

Harvey, L. (2000). "New Realities: The Relationship Between Higher Education and Employment", in *Tertiary Education and Management*, Vol. 6, no. 1, pp. 3-17

Inglehart, R. e Norris, P. (2003) "Rising Tide. Gender equality and cultural change around the world." Cambridge University Press, New York

International Labour Organization (2013) "Towards pay equity. A legal review of Jordanian national legislation". Beirut, ILO Regional Office for Arab States

International Labour Organization (2013), "Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization", adopted by the Nineteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva

International Labour Organization (2015) "Stories of discrimination in the workplace in Jordan", booklet. Beirut, ILO Regional Office for Arab States.

International Labour Organization (2016) "Key Indicators of the Labour Market: ninth edition". Geneva, International Labour Office

International Labour Organization (2017) "People's voices. Campaigning for pay equity and childcare in Jordan". Beirut, ILO Regional Office for Arab States

International Monetary Fund (2004) "Development of social protection institutions", in "Jordan: selected issues and statistical appendix", Country Report no.04/121

Jansen, W. (2006) "Gender and the expansion of university in Jordan." In *Gender and education*, vol. 18, n.5, pp.473-490

Jordan Forum For Business and Professional Women (JFBPW) e University of Jordan Center for Women Studies (2007) "Women Business Owners in Jordan: Characteristics, Contributions and Challenges", report.

Jordanian Civil Service Bureau, *Civil Service Bylaw. Year 2007* (Traduzione ufficiale in lingua inglese). Disponibile al link: http://csb.gov.jo/csb/Legislations/bylaw

Jordanian Department of Statistics (DoS), "Registered Marriages by Age of Bride and Groom", Anno 2014. Disponibile al link: http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/vitality/Marriage_and_Divorce/2014/Marriages8.pdf (consultato a febbraio 2020)

Jordanian Department of Statistics (DoS), Higher Education and Gender Comparison, Anno 2008 (Consultato a gennaio 2020). Disponibile al link: http://dosweb.dos.gov.jo/publications/

Jordanian Department of Statistics (DoS), Percentage Distribution of Jordanian Females Aged 15 Years and above by Economic Activity Status and Education Level for Kingdom, 2018. Disponibile al link: http://dosweb.dos.gov.jo/publications/ (consultato a febbraio 2020)

Jordanian Department of Statistics (DoS), Unemployment Rate for Jordanians, 2019. Disponibile al link: http://dosweb.dos.gov.jo/

Kanaan, T. (2019) "The political economy of higher education in Jordan: cost-sharing revisited", in Badran, A. et al (a cura di) "Universities in Arab Countries: An Urgent Need for Change. Underpinning the Transition to a Peaceful and Prosperous Future", pp. 249-286. Cham, Springer International Publishing AG.

Kanaan, T.H., Al Salamat M.H. e Hanania M.D. (2011) "Political economy of cost-sharing in higher education: the case of Jordan", *Prospects*, no.41, pp.23-45

Karam, M. e Afiouni, F. (2014) "Localizing women's experiences in academia: multilevel factors at play in the Arab Middle East and North Africa", *The International Journal of Human Resource Management*, vol.25, no.4, pp.500-538

Kawar, M. (2000) "Gender and generation in household labour supply in Jordan", part of PhD thesis, London School of Economics

Khreishah, M. (2010) "Pay Equity in Jordan", on behalf of the Department of Statistics. Presentation given on October 8th, 2010. ILO Dead Sea workshop on Gender Pay Equity in Jordan

Knowles, W. (2005) "Jordan since 1989. A study in political economy", Londra, L.B. Tauris.

Kupo, V.L. (2010) "The 'Jordan' Education Reform?: Questioning Cultural Relevance and Educational Fit", *World Studies in Education*, vol.11, no.1, pp.71-83

Loewe, M. et al (2007) "The impact of favouritism on the business climate. A study of *wasta* in Jordan", *Studies*. Bonn, German Development Institute (DIE)

Massadeh, N. (2012) "Policies governing admissions to Jordanian public universities", *Higher Education Policy*, vol.25, no.4, pp.535-550

Methap, S., Ozmeneske, L. e Caputo, A. (2018) "*I am a stay at home businesswoman*: an insight into informal entrepreneurship in Jordan", *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, vol.11, no.1, pp.44-65

Miles, R. (2002) "Employment and unemployment in Jordan: the importance of the gender system." *World Development*, vol. 30, no. 3, pp. 413-427

Ministry of Education, "Education Strategic Plan 2018-2022". Disponibile al link: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Amman/pdf/ESP_English.pdf (consultato a marzo 2020)

Ministry of Higher Education and Scientific Research (2015) "Education for prosperity: Delivering results – A national strategy for human resource development 2016–2025", Overview, Amman. Disponibile al link: http://www.mohe.gov.jo/en/Documents/National-HRD-Strategy.pdf (consultato a marzo 2020)

Ministry of Higher Education and Scientific Research, Statistics, "Distribution of B.A / B.Sc. Graduate Students from Universities by Field for the year 2015/2016". Disponibile al link: http://www.mohe.gov.jo/en/pages/Statistics.aspx

Ministry of Labour, *Jordanian Labour Code, Law No. 8 of 1996* (Traduzione ufficiale in lingua inglese). Disponibile al link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/45676/65048/E96JOR01.htm

Moghadam, M.V. (2004), "Patriarchy in transition: women and the changing family in the Middle East." *Journal of Comparative Family Studies*, vol. 35, no. 2, pp. 137-162

Moghadam, V. (2005) "Women's economic participation in the Middle East: what difference has the neoliberal policy turn made?", *Journal of Middle East Women's Studies*, vol.1, no.1, pp.110-146

Mustafa, M. (2011) "Potential of sustaining handicrafts as a tourism product in Jordan", *International Journal of Business and Social Science*, vol.2, no.2, pp.145-152

Paciello, M.C. (2010) "Introduzione all'Economia del Mondo Arabo". Roma, La Sapienza Orientale.

Peebles et al. (2005) "Factors affecting women's participation in the private sector in Jordan". Amman, National Centre for Human Resources Development

Rahahleh, H. (2012) "Discrepancies in public and private sector pay in Jordan, Qatar and the UAE. A comparative study of their impact on the labor market in Jordan, the United Arab Emirates and Qatar", *Research Papers,* Arab Center for Research & Policy Studies

Reiter, Y. (2002) "Higher Education and Sociopolitical Transformation in Jordan", *British Journal of Middle Eastern Studies*, vol.29 no.2, pp. 137-164

Saymeh, A., Ariqat, H. e Aqel, S. (2014) "Higher Education and Scientific Research of Third World Countries Need Professional Support: Case of Jordan", *Education Journal*, vol. 3, no. 4, pp. 245-255.

Sharabi, H. (1988) "Neopatriarchy: a theory of distorted change in Arab society". New York, Oxford University Press

Shomali, Y. (2016) "Value of daycare services at the workplace. Case study on the telecommunications sector in Jordan". Amman, SADAQA Case Studies

Sieverding, M., Berri, N. e Abdulrahim, S. (2018) "Marriage and fertility patterns among Jordanians and Syrian refugees in Jordan", *Economic Research Forum,* Working paper no.1187

Sweidan, O.D. (2013) "The effect of exchange rate on exports and imports: the case of Jordan", *The International Trade Journal*, vol.27, no.2, pp.156-172

The World Bank (2005), Social and economic development group MENA Region, "The economic advancement of Women in Jordan: a country gender assessment". Disponibile al link: http://siteresources.worldbank.org/INTMNAREGTOPGENDER/Resources/JordanCGA2005.pdf (consultato a gennaio 2020)

The World Bank (2007), World Bank Social and Economic Development Group, Middle East and North Africa Region, "Resolving Jordan's Labor Market Paradox of Concurrent Economic Growth and High Unemployment"

The World Bank (2008) "The road not travelled. Education reform in the Middle East and North Africa", MENA Development Report. Disponibile al link: http://documents.worldbank.org/curated/en/305951468277186676/The-road-not-traveled-education-reform-in-the-Middle-East-and-North-Africa (consultato a dicembre 2019)

The World Bank (2013), Poverty reduction and economic management department, Middle East and North Africa, "Jordan Country Gender Assessment. Economic participation, agency and access to justice in Jordan". Disponibile al link: http://documents.worldbank.org/curated/en/503361468038992583/pdf/ACS51580WP0P130ox0379850B00PUBLIC0.pdf (consultato a gennaio 2020)

The World Bank, Literacy rates in Jordan (2018). Source: UNESCO Institute for Statistics. Disponibile al link: https://data.worldbank.org/indicator/SE.ADT.LITR.FE.ZS?end=2018&locations=JO&start=1979&view=chart (consultato a febbraio 2020)

United Nations Development Programme e Ministry of Planning and International Cooperation (2013) "The informal sector in the Jordanian economy", report. Amman, United Nations University.

Warrick, C. (2009) "Law in the Service of Legitimacy. Gender and Politics in Jordan". London, Routledge

Waterbury, J. (2019) "Reform of higher education in the Arab world" in Badran, A., Baydoun, E. e Hillman, J.R. (a cura di) "Major challenges facing higher education in the Arab world: quality assurance and relevance", pp.133-166, Cham, Springer International Publishing AG.

Yom, S.L. (2009) "Jordan: ten more years of autocracy", *Journal of Democracy*, vol.20, no.4, pp.151-166

Documenti in arabo

Break, W.D. (2010) "Mustawayāt al-raġba fī al-inḍimām ilā quwwa al-ʿamal: muḥaddadātu-ha, wa ʿalāqatu-ha bi-ṣiḥḥat al-mar'a al-ʿāmila", *Dirāsāt al-ʿulūm al-insāniyya wa al-iğtimāʿiyya*, vol.37, no. 3, pp. 551-573

Government of Jordan (Mağlis al-umma), "Al-dustūr al-urdunī". Disponibile al link: http://www.parliament.jo/node/137

Jordanian Department of Statistics (DoS), "Masḥ nafaqāt wa daẖl al-usra. Average Annual Household Expenditure on Groups of Commodities and Services by Age Group of Head of Household", Anno 2014. Disponibile al link: http://dosweb.dos.gov.jo/wp-content/uploads/2017/08/Household2013-2014.pdf (consultato a febbraio 2020)

Al-Ḫarūf, A. e Al-Qudāh, M. (2005) "Al-ẖaṣā'iṣ al-dīmūġrāfiyya wa al-sammāt al-qiyādiyya ladā saīdāt 'aʿmāl al-qiṭāʿayn al-ṣināʿī wa al-tiğārī wa al-ʿawāmil al-mu'aṯṯira fī niğaḥi-hinna fī ʿAmmān / al-'Urdun", *Dirāsāt al-ʿulūm al-'insāniyya wa al-'iğtimāʿiyya*, vol.32, no.1, pp.45-60

Ministry of Education, "Al-taqrīr al-iḥṣāʾī li-l-ʿām al-dirāsī 2017/2018" disponibile al link: http://www.moe.gov.jo/ar/node/60145 (consultato a febbraio 2020)

University of Jordan, Statistics, "Kulliyyāt wa taẖaṣṣuṣāt al-ğāmiʿa al-urduniyya li-muʿaddalāt al-qubūl / ʿadad sāʿāt al-ẖaṭṭa / al-rusūm al-ğāmiʿyyia / furūʿ al-ṯānawiyyia", Anno 2017

Sitografia

"Best universities in the Arab World", *Times Higher Education,* 11 dicembre 2019. Disponibile al link: https://www.timeshighereducation.com/student/best-universities/best-universities-arab-world (consultato a marzo 2020)

"What's the Tawjihi?", *Collateral Repair Project*, 28 agosto 2018. Disponibile al link: https://www.collateralrepairproject.org/whats-the-tawjihi/ (consultato a febbraio 2020)

Autore sconosciuto, "Ineffective education policies to blame for weak Tawjihi results – UJ President", in *Jordan Times*, 6 agosto 2015. Disponibile al link: http://www.jordantimes.com/news/local/ineffective-education-policies-blame-weak-tawjihi-results-%E2%80%94-uj-president (consultato a febbraio 2020)

International Labour Organization, "Equal pay through digital payments in Jordan. Jordan pledges to promote pay equity between women and men through digital payment of salaries", 1 ottobre 2018. Disponibile al link: https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_645986/lang--en/index.htm (consultato ad aprile 2020)

Jordanian Department of Statistics (DoS). Disponibile al link: http://dosweb.dos.gov.jo/ (consultato a febbraio 2020)

Laila Azzeh, "Public, private community colleges 'on verge of vanishing' as student numbers drop", in *Jordan Times*, 27 ottobre 2015. Disponibile al link: http://www.jordantimes.com/news/local/public-private-community-colleges-verge-vanishing%E2%80%99-student-numbers-drop (consultato a febbraio 2020)

Ministry of Education, Education system in Jordan. Disponibile al link: http://www.moe.gov.jo/en/node/19404 (consultato a febbraio 2020)

Ministry of Higher Education and Scientific Research, Statistics. Disponibili al link: http://www.mohe.gov.jo/en/pages/Statistics.aspx (consultato a dicembre 2019)

Presentazione dell'Università della Giordania. Disponibile al link: http://www.ju.edu.jo/Pages/AboutUJ.aspx (consultato a febbraio 2020)

Renad Al Jadid, "Tawjihi changes are 'final' – official", in *Jordan Times*, 4 ottobre 2018. Disponibile al link: https://www.jordantimes.com/news/local/tawjihi-changes-are-%E2%80%98final%E2%80%99-%E2%80%94-official (consultato a febbraio 2020)

UNESCO Institute for Statistics. Disponibile al link: http://uis.unesco.org/en/country/jo (consultato a febbraio 2020)

World Bank Data Online (2019). Profilo paese: Giordania. Disponibile al link: https://data.worldbank.org/country/jordan (Consultato a febbraio 2020)