

فادية حطيط | Fadia Hoteit *

التمييز الجندري في الوسط الأكاديمي: دراسة في مواقف أستاذات الجامعة اللبنانية

Gender Discrimination in the Academic Environment: Perceptions of Women Professors at the Lebanese University

ملخص: تعالج الدراسة مواقف أستاذات الجامعة اللبنانية من التمييز الجندري، منطلقاً من الوقائع التي تؤكد وجوده. واستناداً إلى المقابلات المعمقة مع عشرين أستاذة في الجامعة اللبنانية، تتوصل إلى أنهن لا يولين هذا التمييز أهمية كبيرة، إما من خلال إنكار وجوده أو إنكار أثره في مسارهن. وتفسر الدراسة ذلك بعدة أسباب، منها خصوصية الوسط الأكاديمي المحافظ، وحالة التماهي التي تعيشها الأستاذات مع الجامعة، والحركية الاجتماعية التي وفرها لهن وصولهن إلى مواقعهن الأكاديمية، والدوافع الأسرية التي حفّزتهن على التقدم، وتوافر إمكانية التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، وأخيراً الرضا المهني. وفي الختام، توظّف الدراسة منظور التقاطعية لتحليل موضع مواقف الجامعيات اللبنانيات في سياق متفاعل، بما يكشف أن النسوية والتمييز واللامساواة لا تحمل المعنى نفسه في تجاربهن المختلفة.

كلمات مفتاحية: الأستاذات الجامعيات، التقاطعية، الجامعة اللبنانية، التمييز الجندري، لبنان.

Abstract: This article explores how women professors at the Lebanese University perceive gender discrimination. Evidence confirms the existence of such discrimination, yet interviews with twenty professors from diverse generations and regions reveal they often downplay its significance – denying either its existence or its impact on their careers. This perception can be attributed to the conservative academic environment, strong identification with the university, social mobility provided by academic roles, familial encouragement, ability to balance work and family, and overall professional satisfaction. Using an intersectional lens, the article shows these attitudes emerge from complex contexts, where feminism, discrimination, and inequality hold different meanings across individual experiences.

Keywords: Women Professors, Intersectionality, Lebanese University, Gender Discrimination, Lebanon.

* أستاذة علم الاجتماع في كلية التربية، الجامعة اللبنانية.

Professor of Sociology at the Faculty of Education, the Lebanese University. Email: fadiahoteit@yahoo.com

مقدمة

يشير الكم الكبير من الدراسات حول الجامعات في العالم اليوم إلى تزايد الطلب على مشاركة النساء في المجال الأكاديمي، ليس من طرف النساء أنفسهن فحسب، وإنما أيضاً من المؤسسات الأكاديمية وواضعي السياسات، الذين يتبنون، على نحو متزايد، أنظمة تعطي الأولوية لتوظيفهن، حيث صار هذا المنحى معياراً لتقدم المجتمعات والجامعات على حد سواء. ويترافق هذا التزايد مع تحول وظيفة الجامعة نفسها، من جامعة تنقل المعارف عبر التعليم (المحاضرات)، إلى جامعة تركز على البحث من أجل إنتاج معارف حديثة مرتبطة بسياقاتها، وتتجه أكثر نحو الاهتمام بهذا الجانب المعرفي وبالمتعلمين بوصفهم أفراداً، من خلال متابعة تحصيلهم وانخراطهم العملي بطرائق تقييم متنوعة⁽¹⁾؛ إذ لم يعد التدريس والبحث الوظيفتين الأساسيتين للجامعة، بل أضحت لها وظيفة ثالثة ترتبط بالمجتمع وتنميته⁽²⁾. وقد أفسح هذا التغير في الوظيفة المجال أمام الدور النسائي ليأخذ مساحة مهمة في تسيير العمل الأكاديمي. وتوطدت هذه الوجهة أكثر بما أظهرته البحوث من دور فاعل للنساء الأكاديميات، والنتائج الإيجابية التي تنجم عن تعزيزه. وأبرزت هذه البحوث كذلك الأهمية الكبيرة لإبراز دور المرأة عند توثيق تاريخ التعليم الجامعي، بعد أن جرى تجاهلها إلى حد بعيد في هذا المجال. فما زالت الوقائع تشير إلى غلبة الأساتذة الذكور، من حيث العدد والحضور، في مؤسسات التعليم العالي على مستوى العالم. ويُعزى هذا التفاوت إلى وجود حواجز نظامية متعددة داخل أنظمة الجامعات وثقافتها تعرقل تقدم النساء فيها⁽³⁾، تتمثل في عقبات وتحيزات ظاهرة ومخفية⁽⁴⁾. وبناء عليه، ازدادت الدراسات التي تنظر إلى الأستاذات الجامعيات بوصفهن مجموعة مهنية معيّنة ينبغي إيصال وجهات نظرها حول تجربتها الأكاديمية وتحليلها⁽⁵⁾. فعلى سبيل المثال، في الولايات المتحدة الأميركية، أنتجت معرفة واسعة حول ما تفكر فيه الأكاديميات، والصعوبات التي يواجهنها،

(1) "The Changing Academic Profession in Asia: The Formation, Work, Academic Productivity, and Internationalization of the Academy," *RIHE International Seminar Reports*, no. 22 (February 2014), p. 2, accessed on 13/6/2026, at: <https://acr.ps/hBxVKnG>

(2) Mariam AlAli AlMaadeed, "Human Development and Impact for Sustainability: A New Pipeline Theory in Academia," *Euro-Mediterranean Journal for Environmental Integration*, vol. 9 (December 2023), p. 1.

(3) Judith Harford, "The Perspectives of Women Professors on the Professoriate: A Missing Piece in the Narrative on Gender Equality in the University," *Education Sciences*, vol. 8, no. 2 (April 2018), p. 2.

(4) Daniele Vieira do Nascimento, Takudzwa Mutize & Jaime Félix Roser Chinchilla, "Women in Higher Education: Has the Female Advantage Put an End to Gender Inequalities?" UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean (2021), p. 6, accessed on 13/6/2026, at: <https://acr.ps/hBxVKjX>

(5) ينظر على سبيل المثال:

Marta Elliott & Sarah J. Blithe, "Gender Inequality, Stress Exposure, and Well-being among Academic Faculty," *International Journal of Higher Education*, vol. 10, no. 2 (2021), pp. 240–252; Colette Fagan & Nina Teasdale, "Women Professors across STEM and non-STEM Disciplines: Navigating Gendered Spaces and Playing the Academic Game," *Work, Employment and Society*, vol. 35, no. 4 (2021), pp. 774–792; Rodrigo Rosa & Sara Clavero, "Gender Equality in Higher Education and Research," *Journal of Gender Studies*, vol. 31, no. 1 (2022), pp. 1–7.

وكيفية تجاوزها، وبات على المعنيين استخلاص الاتجاهات والإصلاحات الملائمة لتحسين موقع هؤلاء النساء ودورهن⁽⁶⁾.

أما في الدول العربية، وفي لبنان تحديداً، فما زالت وجهات نظر الأستاذات الجامعيات مغمورة. وفي انتظار المزيد من استجماع الدلائل والوقائع المتعلقة بوضعهن الأكاديمي، لن يكون الحل في تبني النتائج التي يتوصل إليها الدارسون في الخارج بشأن أوضاع الأكاديميات؛ لأن الأرضية الاجتماعية لتلك الأوضاع في السياقين مختلفة، فضلاً عن أن الحساسيات والتوقعات مختلفة. وتندرج هذه الدراسة في هذا الإطار، أي السعي إلى التعرف إلى وضع الأستاذات الجامعيات في لبنان وموقفهن من القضايا التي تمس حياتهن الأكاديمية. وقد اخترنا قضية التميز الجندري في الوسط الأكاديمي؛ لأنها تمثل منظوراً أساسياً لفهم واقعهن وإشكالياتهن.

ومن أجل تحقيق هدف الدراسة، صُممت لتشمل أوضاع أستاذات الجامعة اللبنانية، وهي جامعة حكومية تسمح للأستاذة والأستاذات، على الرغم مما قد يفرضه اعتبارهم موظفين حكوميين من ضوابط والتزامات قد تحدّ من التعبير عن آرائهم، بممارسة هذا الحق؛ إذ "نجح أساتذة الجامعة اللبنانية في الخروج من الدائرة الضيقة التي يكرسها نظام الموظفين عام 1964"⁽⁷⁾ وبات يحقّ لهم التعبير عن آرائهم ضمن إطار الحرية الأكاديمية. وقد استُبعدت من العينة الأستاذات المتعاقبات اللواتي قد يخشين على وضعهن الوظيفي، واقتصرت البحث على الأستاذات المتفرغات لمتعهن بوضع وظيفي مستقر وآمن.

وعلى الرغم من اختلاف أوضاع أستاذات الجامعة اللبنانية عن أوضاع غيرهن من الأستاذات الجامعيات اللبنانيات، فإنهن يشتركن مع غيرهن في العديد من عناصر التجربة الأكاديمية. فمن جهة، هن في أعلى مستويات التعليم، ومن جهة أخرى، يتمتعن بمستوى عالٍ من الاستقلالية على الصعيدين المهني والاجتماعي. وهذان المتغيران؛ أي المستوى التعليمي المرتفع والاستقلالية الاقتصادية، شكّلا على الدوام رافعة أساسية في مشروع التحرر النسائي. وإذا أضفنا إلى هاتين الخاصيتين المشتركتين انتماء أستاذات العينة إلى مؤسسة تعليم عالٍ حكومية، تضافرت هذه العوامل؛ أي المكانة المرموقة التي يتيحها التعليم العالي، والاستقلالية المادية، ورعاية الدولة، لتشكيل مواصفات فئة مهنية ذات هوية خاصة، تتمتع بمستوى فكري وبمؤهلات تؤهلها للقيام بدور تغييري في المجتمع، ولا سيما في الشأن المتعلق بحقوقهن باعتبارهن نساء. وهذا ما يجعلنا نفترض أنهن قادرات على وعي التميز الجندري، في حال وجوده، وقادرات على إيجاد صيغة مناسبة للتعامل معه، إما باستيعابه، أو الحد منه، أو مجابهته بالرفض والعمل على تغييره.

(6) Judith S. White, "Pipeline to Pathways: New Directions for Improving the Status of Women on Campus," *Liberal Education*, vol. 91, no. 1 (Winter 2005), pp. 22–27.

(7) لور أيوب، "الأستاذة الجامعيات في لبنان: لسنا موظفين والإعلام هو السبيل الأخير"، *المفكرة القانونية*، 2018/12/3، شوهد في <https://acr.ps/hBxVKge>، في: 2026/6/14

اعتمدت في هذه الدراسة على منهج البحث النوعي، من خلال إجراء مقابلات فردية معمقة، نصف موجهة، مع عشرين أستاذة متفرغة ما زالت تدرّس حالياً أو متقاعدة. واخترتهن إفرادياً، إما من خلال الشهرة أو بالتوصية من زملاء في الجامعة، بما يتوافق مع أسلوب كرة الثلج، على نحو يغطي اختصاصات متعددة (علم النفس، والتربية، والعلوم السياسية، والعلوم الاجتماعية، والفلسفة)، ومراحل عمرية متفاوتة (ما بين الأربعين عاماً وما يزيد على السبعين)، وفي بيروت أو في فروع الجامعة اللبنانية في مختلف محافظات لبنان (البقاع، والشمال، والجنوب). ولم أركز على تنوع خصائص أفراد العينة من أجل المقارنة، وإنما لتوفير تغطية أشمل لمواقف الأساتذات من قضية التمييز الجندري، على اختلاف توجهاتهن. وأجريت المقابلات في الفترة حزيران/ يونيو 2023 - كانون الثاني/ يناير 2024⁽⁸⁾، وكانت مقابلات فردية؛ لأن البحث يسعى إلى فهم واقع التمييز الجندري في مختلف تجلياته. ولذلك خصصنا مساحة واسعة لأصوات الأساتذات الجامعيات، من دون تدخّل، لكي يعبرن عن التحديات والصعوبات التي واجهنها، أو ما زلن يواجهنها، في سياق حياتهن المهنية الجامعية⁽⁹⁾. وتبدو هذه المنهجية ملائمة إلى حد بعيد لفئة الأساتذات الجامعيات، لما لديهن من دراية بالعمل الفكري، وتمرّس في طرح المسائل، وحساسية تؤهلن لالتقاط القضايا المهمة والقدرة على تفسيرها. لذلك تركتُ للأساتذات حرية الغوص في تجاربهن واستكناه العوامل المؤثرة فيها، بحسب وجهة نظرهن، ولم تتدخل إلا بقدر يسير، منعاً لإغفال الحديث عن قضايا معينة رأينا أنها ستساعدنا لاحقاً في تفسير التجربة. وتجدر الإشارة إلى أن انتماء الباحثة إلى الجامعة نفسها، بوصفها أستاذة متقاعدة حديثاً، سهّل الاستجابة والتفاعل والاستفاضة، ولا سيما مع التعهد بعدم ذكر الأسماء، صوناً للخصوصية. وتمحورت المقابلات حول المنشأ الاجتماعي، والمسار الدراسي في التعليم العام والتعليم العالي، والمسار الشخصي المتعلق بالأسرة والزواج والإنجاب، والتحديات التي خاضتها الأساتذات، وأخيراً مستوى الرضا المهني عن مجمل المسار.

أولاً: قضية التمييز ضد النساء في الوسط الأكاديمي

1. على الصعيد العالمي

هناك العديد من النظريات التي تولدت عن الدراسات حول الإجحاف اللاحق بالنساء في مختلف الصعد الاجتماعية، منها ما تعلق بالنساء على وجه العموم، كنظرية السقف الزجاجي⁽¹⁰⁾، التي تشير إلى

(8) سُجِّلَت المقابلات التي جرت في أماكن عامة متفرقة (منها المقاهي في العديد من الحالات)، وتفرغها حرقياً (بما فيها المصطلحات والكلمات والعبارات التي انسابت تلقائياً باللغة الأجنبية)، وراوح عدد كلماتها بين 2881 في الحد الأدنى و 9787 كلمة في الحد الأقصى. وقد حملت هذه الشهادات تجارب الأساتذات الفردية في بُعديها الشخصي والعام، وذهبت في مناح متنوعة، وعُبرت فيها العديد منهن عن أن إجراء مثل هذا الحديث جعلهن يدركن أشياء في تجاربهن لم تكن واضحة لهنّ من قبل، وتضمّن كلامهن الحر العديد من القضايا تجاوزت ما يمكن توظيفه في الدراسة، وذكرن بعض الأمور التي طلبن صراحة عدم نشرها. وقد جرى الاتفاق مسبقاً بيني وبينهن على عدم ذكر الأسماء لإتاحة مجال واسع لحرية التعبير. وعلى الرغم من عدم معرفتي الشخصية المسبقة بمعظم صاحبات الشهادات، فإن المقابلات ساد فيها جوٌّ من الصداقة والزمالة والتضامن.

(9) Titus Utibe Monday, "Impacts of Interview as Research Instrument of Data Collection in Social Sciences," *Journal of Digital Art & Humanities*, vol. 1, no. 1 (2020), pp. 15–24.

(10) David Purcell, Kelly Rhea MacArthur & Sarah Samblanet, "Gender and the Glass Ceiling at Work," *Sociology Compass*, vol. 4, no. 9 (2010), pp. 705–717.

أن النساء، على الرغم من مؤهلاتهن وإنجازاتهم، يواجهن حواجز غير مرئية تمنعهن من الصعود إلى أعلى المستويات، بما فيها المستويات الأكاديمية. وترتبط هذه العوائق بالتحيز على أساس الجنس، وبالقوالب النمطية، وعدم تكافؤ الفرص؛ أو ترتبط بدينامية السلطة، تحديداً، كما تقدمها النظرية النسوية⁽¹¹⁾، التي تدرس النظام الأبوي، وأدوار الجنسين، وكيفية تأثير البنى الاجتماعية التقليدية في تصورات النساء، وانعكاس ذلك على أدائهن، وتقدمهن، والتوازن الذي يُقمنه بين العمل والحياة؛ أو ترتبط كذلك بالتغليب الاجتماعي للجنس البيولوجي، كما في نظرية النوع الاجتماعي⁽¹²⁾، التي ترى أن الأفراد يطوِّرون أطراً ذهنية، أو "مخططات" إدراكية، لفهم أدوار الجنسين وما يتوقعونه منهما، بما يسهم في تكوين القوالب النمطية والتحيز الجندري، ويؤثر في الطريقة التي يُنظر بها إلى النساء (وإلى الرجال أيضاً)، وطرائق التعامل معهن في الأوساط المهنية المختلفة.

أما في الجانب الأكاديمي حصراً، فقد طور المشتغلون نظرية "الأنبوب" Pipeline⁽¹³⁾ التي تصف الخسارة التدريجية للنساء في مراحل مختلفة من الحياة الأكاديمية، وهي خسارة ناجمة عن التحديات التي يواجهنها، مثل التمييز، والمسؤوليات الأسرية، ونقص الدعم، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض تمثيلهن أطراً مع الصعود في السلم الوظيفي الأكاديمي. ففي مرحلة الإجازة والدراسات العليا، قد يكون هناك تمثيل متساو نسبياً للرجال والنساء في مجالات معينة، ولكن مع الانتقال إلى مستويات أكاديمية أعلى، غالباً ما يتناقص عدد النساء اللواتي يسعين إلى الحصول على درجات علمية متقدمة، ولا سيما في مجالات العلوم الطبيعية، والتكنولوجيا، والهندسة، والرياضيات. أما بعد الانتهاء من درجة الدكتوراه، وعندما يتنافس الأفراد على المناصب البحثية لما بعدها، يصبح تسرب النساء من المسار أكثر وضوحاً؛ إذ قد يواجهن تحديات، من قبيل التحيز بين الجنسين، وقضايا التوازن بين العمل والحياة العائلية، ولا سيما أن الوظيفة الجامعية تتطلب التزاماً زمنياً طويلاً للبحث والتدريس والخدمة. وكذلك يكون الأمر عندما تصبح النساء أعضاء في هيئات التدريس؛ إذ تُطرح قضايا، مثل التحيزات الضمنية، والافتقار إلى التنوع في الأدوار القيادية، وعدم كفاية الدعم، وكلها كفيلة بأن تجعل تقدمهن الوظيفي أبداً من تقدم الرجال⁽¹⁴⁾.

(11) Manjari Johri, "Feminist Perspective on Patriarchy: Its Impact on the Construction of Femininity and Masculinity," *New Literaria*, vol. 4, no. 2 (2023), pp. 1–9.

(12) Sehida Rizvance Masan, "The Concept of Gender and Related Theoretical Framework," *International Scientific Journal Vision*, vol. 7, no. 2 (2022), pp. 49–64.

(13) ينظر:

Karen Ollrogge, Malte Roswag & Bettina Hannover, "What Makes the Pipeline Leak? Women's Gender-based Rejection Sensitivity and Men's Hostile Sexism as Predictors of Expectations of Success for their Own and the Respective other Gender Group," *Frontiers in Psychology*, vol. 13 (October 2022), pp. 1–10; Heather L. Johnson, "Pipelines, Pathways, and Institutional Leadership: An Update on the Status of Women in Higher Education," *American Council on Education* (2017), pp. 1–28.

(14) Linda Schweitzer et al., "Exploring the Career Pipeline: Gender Differences in Pre-Career Expectations," *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, vol. 66, no. 3 (2011), pp. 422–444.

2. على صعيد الوسط الأكاديمي في الجامعة اللبنانية

لطالما لقيت قضايا النساء اهتمامًا واسعًا من جمعيات مختلفة⁽¹⁵⁾، ويوجد كذلك نضال نسوي في المجتمع اللبناني ضد الإجحاف اللاحق بالنساء، جرى تناوله في العديد من الدراسات. وثمة مؤشرات عديدة، على صعيد الاقتصاد والسياسة والشأن العام، تؤكد التمييز ضدهن في لبنان⁽¹⁶⁾ (تمثيل ضعيف في المواقع الوزارية والنيابية والسياسية العامة، وقوانين أحوال شخصية مجحفة في حقهن، والنقطة الأقوى رمزيًا في التمييز هي عدم تمتع النساء اللبنانيات بحق إعطاء جنسيتهن لأطفالهن ... إلخ).

ويعكس المجال الأكاديمي في لبنان، على العموم، صورة المجتمع باتساعه؛ فالجامعات مؤسسات اجتماعية تتأثر، مثلها مثل سائر المؤسسات، بنمط العلاقات الاجتماعية السائد في المجتمع. والجامعة اللبنانية، التي ندرس أوضاع أستاذاتها، جامعة حكومية يخضع أساتذتها، بخلاف الجامعات الخاصة، لأنظمة وقواعد مقننة بمراسيم وقوانين وأنظمة داخلية منشورة، ويجري تداول قضاياها جهازيًا في وسائل الإعلام. وبحسب القانون، توجد قواعد مقررّة للترقية، وأخرى لانتخاب رؤساء الأقسام، واختيار المديرين والعمداء ورئيس الجامعة، بما يحول هذه الأمور سريعًا إلى شأن عام، تُطرح فيه قضايا المساواة والحقوق وحدود السلطة بين المراتب والمواقع. وبحسب منطق الوظيفة العامة، ثمة مساواة أمام القانون بين الذكور والإناث، ولا يوجد في الجامعة تمييز بينهم في الأمور المتعلقة بالترقية الأكاديمية أو الترقية الوظيفية⁽¹⁷⁾.

وتحمل نشأة الجامعة اللبنانية دلالة على وظيفتها ومسارها؛ فقد نشأت عام 1951 نتيجة نضال خاضه الطلاب اللبنانيون الذين لم يكن في إمكانهم استكمال تعليمهم العالي في الجامعات الخاصة بسبب ارتفاع تكلفته⁽¹⁸⁾. وهذا النشوء، بفعل ضغط اجتماعي طويل وصعب، جعلها بحق "ثمرة نضال الطلاب والأساتذة"⁽¹⁹⁾، وولّد لدى جمهورها شعورًا بأنها إنجاز خاص بهم، وأنها تدين لهم في وجودها. وربما كانت المؤسسة العامة الوحيدة التي تثير مثل هذا الشعور، لأنها لم تأت تلبيةً لمقتضيات بناء الدولة أساسًا، وإنما جاءت تلبيةً لحاجة عبّر عنها المواطنون، فهي وليدة حراك اجتماعي أراد، في لحظة معينة، أن تكون له جامعته، على الرغم من وجود جامعات أخرى

(15) يمكن العودة في هذا الصدد إلى أعمال لجنة حقوق المرأة، والتجمع النسائي الديمقراطي، ودراسات تجمع الباحثات اللبنانيات حول هذه القضايا. ونجد في موقع الهيئة الوطنية لشؤون المرأة ثبوتًا للدراسات التي يعرضها مركز المعلومات، ومنها أن 1459 دراسة أجريت حول أوضاع النساء، والأقدم فيها تعود إلى عام 1909. ينظر: الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، شوهدي في 2026/6/14، في: <https://acr.ps/hBxVKcv>

(16) "الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان 2022-2030"، الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، شوهدي في 2026/6/13، في: <https://acr.ps/hBxVK8M>

(17) يُنظر: "قانون تنظيم الجامعة اللبنانية رقم 75 للعام 1967 وتعديلاته"، في: تنظيم الجامعة اللبنانية، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، شوهدي في 2026/7/3، في: <https://acr.ps/hBxVKYF>

(18) محمد مهدي، ذاكرة أهل الجامعة اللبنانية (بيروت: [د. ن.]، 2021)، ص 28.

(19) إميل شاهين، الجامعة اللبنانية ثمرة نضال الطلاب والأساتذة (بيروت: دار الفارابي، 2011)، ص 1.

رأى أنها لا تمثله بكلية، فقام بالتظاهرات والتحركات لفرض إنشائها. إذًا، لم تنشأ الجامعة نتيجة قرار فوقي، كما حدث في الدول العربية الأخرى التي أنشأت جامعاتها من أجل تغذية إداراتها العامة بالكفايات المهنية المطلوبة⁽²⁰⁾. فقد كانت الجامعات الخاصة موجودة، وكان مفترضًا أن تقوم هي بهذا الدور، وأن تتحكم، بوساطته، في مفاصل الدولة. غير أن التحرك الشعبي فرض على الدولة إنشاء جامعة حكومية تكون مفتوحة أمام جميع الناس، بمختلف طبقاتهم ومنابتهم. وقد ترتبت على هذه النشأة مفاعيل عديدة ومتناقضة؛ فهي قامت من لدن "مجتمع منقسم وفي حالة دائمة من التفاوض والتسويات السياسية الهشة، وهذا ما جعل الجامعة الحكومية مشرعة الأبواب أمام القوى السياسية، وأعطى الطلاب والهيئة التعليمية، في الوقت نفسه، قدرًا واسعًا من حرية التعبير"⁽²¹⁾.

لم تستطع هذه النشأة القائمة على تضافر جهود أبناء الجامعة اللبنانية وبناتها أن تحميها من تأثير الثقافة الاجتماعية السائدة، التي تحمل انحيازًا ذكوريًا في كثير من مناحيها. فإذا كانت الجامعات، بوجه عام، تتجه نحو تكريس الثبات أكثر من سعيها إلى التغيير، فإن الجامعة اللبنانية، مع الاعتراف بالدور الريادي الكبير الذي اضطلعت به على صعيد النظام الاجتماعي العام، أسهمت هيمنة القوى السياسية عليها في التأثير في نوع القضايا المطروحة فيها، وخفوت الصوت النسائي إزاء المؤشرات الدالة على التميز الجندري فيها، سواء على صعيد البروز، أو الرتب الأكاديمية، أو اتخاذ القرار. ويمكن ملاحظة هذه اللامساواة في ثلاثة مستويات.

أ. اللامساواة في المنظور العام

كانت الإناث جزءًا من المشهد منذ اللحظة الأولى لقيام الجامعة، مشاركات في التظاهرات من أجل إنشائها، ومرافقات دائمات لها، طالبات وأستاذات وإداريات. ولكن، مع ذلك، ندر الحديث عن النساء وأدوارهن في الجامعة⁽²²⁾. ولم تحظ أحوال الأستاذات الجامعيات باهتمام كافٍ من الباحثين عمومًا، ولا سيما من الأستاذات الجامعيات أنفسهن، مع أن البحث في صلب عملهن.

وربما كان مرد ذلك عدم اهتمام الجامعة اللبنانية نفسها بالموضوع؛ إذ يغيب اختصاص دراسات المرأة عن كلياتها. ففي دراسة حول أستاذات كلية الآداب في الجامعة اللبنانية، تبين ندرة تطرق مناهج الجامعة إلى القضايا الفكرية الراهنة أو قضايا العيش. وكذلك الحال في أقسام الآداب، حيث تكرر انتقاد خلو البرامج من الكتابات النسائية، مع أن غالبية الطلاب من الإناث، وهو ما يحرم المعرفة الجامعية من إمكانات التجديد الفكري التي تحملها هذه الكتابات. ويبين واقع

(20) سَير عشر جامعات حكومية عربية، عدنان الأمين (محرر) (الدوحة/ بيروت: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2018).

(21) عدنان الأمين، "الجامعة اللبنانية تحت وطأة التحولات السياسية"، في: سَير عشر جامعات حكومية عربية، ص 22.

(22) على سبيل المثال، في كتاب ذاكرة أهل الجامعة اللبنانية، أحصينا 897 اسمًا ورد في وثائق الكتاب، ولم يكن بين هؤلاء سوى ما يقارب 90 اسمًا أنثويًا، الأكثرية الساحقة منها ورد ورودًا عابرًا، ينظر: مهدي.

الحال أن الأستاذات الجامعيات اهتممن بقضايا النساء عمومًا، إلا أنهن غفلن عن تناول أوضاعهن الأكاديمية الخاصة⁽²³⁾.

ب. اللامساواة في التمثيل الأكاديمي

ازداد عدد الطالبات في الجامعة اللبنانية على نحو مطرد على امتداد السنوات. فبحسب إحصاءات المركز التربوي للبحوث والإنماء لعام 2020-2021، بلغ عدد طلبة الجامعة اللبنانية 86752 طالبًا، موزعين على 60548 من الإناث (70%) و26204 من الذكور (30%)؛ أي إن ثلثي طلبة الجامعة اللبنانية من الإناث. ونرى الإناث متفوقات عددًا في جميع كليات الجامعة اللبنانية، ما عدا كلية الهندسة، حيث بلغت نسبتهن فيها 37%، وكلية التكنولوجيا 39%. وتدل النسبتان الأخيرتان على استمرار وجود نوع من الطابع الذكوري لاختصاصي الهندسة والتكنولوجيا، غير أن الفارق بين الذكور والإناث ليس كبيرًا، من جهة، ويمكن القول، من جهة أخرى، إنه يتناقص اطرادًا؛ إذ زاد عدد الإناث في معاهد الدكتوراه الثلاثة على عدد زملائهن الذكور (69% في المعهد العالي للعلوم والتكنولوجيا، و55% في المعهد العالي للحقوق والعلوم السياسية والإدارية والاقتصادية، و61% في المعهد العالي للآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية)⁽²⁴⁾.

وفي مقابل هذا العدد الكبير من الطالبات في الجامعة اللبنانية، نلاحظ أن عدد الأستاذات فيها ما زال أقل من عدد الأساتذة. لكن تجدر الإشارة إلى أن نسبة الإناث من مجموع الأساتذة ارتفعت اطرادًا، من 23% عام 2004 إلى 39% عام 2014، لتصل إلى 43% عام 2023⁽²⁵⁾.

أما الاختصاصات التي استحوذت على أكبر تزايد في نسبة الإناث، ما بين عامي 2004 و2023، فهي كليات التربية (من 30% إلى 61%)، ومعهد العلوم الاجتماعية (من 19% إلى 61%)، وكلية الآداب والعلوم الإنسانية (من 26% إلى 60%)، وكلية العلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال (من 11% إلى 39%)، ومعهد الفنون الجميلة (من 20% إلى 49%)، وكلية الإعلام والتوثيق (من 22% إلى 44%)؛ أي إن الزيادة الأكبر، في الإجمال، كانت في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ج. اللامساواة في مراكز القرار الأكاديمي

على الرغم من التزايد في مشاركة النساء في التدريس، فإن هذا الأمر لم ينعكس ارتفاعًا في تبوؤهن مراكز القرار. فحتى اليوم، لم تتبوأ امرأة رئاسة الجامعة اللبنانية، من بين أربعة عشر رئيسًا تعاقبوا عليها. أما في مراكز العمادة والإدارة، فتُظهر أرقام عام 2023 وجود ثلاث عميدات مقابل ستة عشر عميدًا، وست عشرة مديرة مقابل ثلاثة وثلاثين مديرًا.

(23) نهى بيومي، "الأستاذات الجامعيات في كلية الآداب ودورهن الثقافي"، في: الجامعات في لبنان والعالم العربي (بيروت: تجمع الباحثات اللبنانيات، 2000-2001)، ص 99.

(24) ينظر: الملحق 1.

(25) ينظر: الملحق 2.

ويتفق هذا المنحى مع منحى توزّع المسؤوليات الإدارية في الجامعات والكليات والمعاهد بين النساء والرجال في العديد من الجامعات العربية⁽²⁶⁾، وكذلك مع منحى الجامعات في الولايات المتحدة، حيث نجد اتجاهًا مشابهًا يتسّم فيه الذكور المراكز الأكاديمية والإدارية العليا أكثر من الإناث. وعلى الرغم من ارتفاع نسبة تمثيل الإناث عام 2012، فإن 86% من رؤساء الجامعات ونوابهم كانوا من الذكور، كما كان 75% من حاملي رتبة أستاذ من الذكور أيضًا⁽²⁷⁾.

ومهما يكن وضع الأكاديميات في مختلف الجامعات، في لبنان أو في الخارج، فإن نسبة حاملات رتبة الأستاذية تبقى قليلة، مقارنة بالنسب الأخرى. ويجري الحديث عن المعوقات التي توضع أمام النساء للحصول على هذه الرتبة بوصفها خطة لحماية حقل "الأستاذية" Professoriate الذي كان، وما زال، ميدانًا أكاديميًا ذكوريًا، ويُنظر إلى النساء اللواتي يتقدمن نحو المراكز العليا باعتبارهن يخرقن النظام الأكاديمي السائد⁽²⁸⁾. إن "تدني تمثيل النساء في رتبة الأستاذية ظاهرة معقدة، معروفة دوليًا، وتمثل عدم اعتراف ثقافيًا، وقمعًا ماديًا وفكريًا"⁽²⁹⁾.

وهذا "الضيم" على صعيد رتبة الأستاذية ليس بالشدة التي وصفناها للتو. فقد بلغت نسبة حاملات رتبة أستاذ في الجامعة اللبنانية، بحسب إحصاءات صادرة عن الجامعة، 36.7% من مجموع حملة هذه الرتبة في العام الجامعي 2022-2023. ويبدو أن صنع القرار الإداري فيها شأن أكثر أهمية من صنع القرار الأكاديمي؛ لأنه أقرب إلى الشأن السياسي. لذلك، نجد أن السد أمام تبوؤ المراكز الإدارية العليا أشد صلابة وأصعب اختراقًا بالنسبة إلى النساء، في حين يبدو السد الذي يقف أمام دخولهن إلى رتبة الأستاذية، على الرغم من وجوده البين، أقل سماكة. وربما كان "التساهل" بشأنه ناجمًا عن اطمئنان المؤسسة إلى رسوخ بنية المجتمع الثقافية البطريركية، التي ستنتهي، من تلقاء نمط اشتغالها، إلى فرض سد آخر يحقق مبتغى الخطاب الجامعي المحكوم "بالخضوع لخطاب المعلم، سواء أكان هذا الخطاب دينيًا أم علمويًا يساوي بين الجميع، من دون أن يأخذ في الاعتبار تلك الكائنات البشرية الحاملة تاريخًا وثقافة ولغة وهمومًا"⁽³⁰⁾.

إدًا، ثمة دلالات عديدة على أن اللامساواة الجندرية واضحة وجليّة في الجامعة اللبنانية. فكيف ترى الأستاذة الجامعية فيها هذا الواقع؟ وما المعاني التي تعطيها لتجربتها الأكاديمية؟ وكيف يظهر التمييز ضمن طبقات هذه المعاني؟ وفي أي اتجاه يندرج وعيها بهذه التجربة؟

(26) M'hammed Sabour, "Women in the Moroccan Academic Field: Respectability and Power," *Mediterranean Journal of Educational Studies*, vol. 1, no. 1 (1996), p. 75.

(27) Patsy Parker, "The Historical Role of Women in Higher Education," *Administrative Issues Journal: Connecting Education, Practice, and Research*, vol. 5, no. 1 (2015), p. 9.

(28) Carmel Diezmann & Susan Grieshaber, *Women Professors, Who Makes it and How?* (Singapore: Springer, 2019), p. 93.

(29) Harford, p. 1.

(30) أنيسة الأمين مرعي، "الخطاب الجامعي والدراسات النسائية"، في: *الجندر في التعليم العالي: وقائع ندوة إدماج منظور الجندر في سياسات ومناهج الجامعة اللبنانية، فادية حطيط [وآخرون] (محررون) (بيروت: مكتب اليونسكو؛ تجمع الباحثات اللبنانيات؛ الجامعة اللبنانية، 2005)، ص 91.*

ثانيًا: مؤشرات حول مواقف أستاذات الجامعة اللبنانية من التمييز الجندي

ذكرنا سابقًا أن ثمة دراسات عديدة أُجريت في لبنان، وبيّنت مدى سيطرة الثقافة الذكورية على المجتمع وعمقها. والأستاذات في عينة الدراسة هن بنات هذه الثقافة، التي ما زالت مهيمنة، على الرغم من التقدم في تحسين أوضاع النساء اللبنانيات. وفي عينة الدراسة الحالية، نجد عددًا من الأستاذات المتقاعدات اللواتي تجاوزن سن الخامسة والستين، وكُنَّ من أوائل طالبات العلم خارج البلاد في بيئتهن، وواجهن تحديات في سبيل استكمال تعليمهن لم تعد قائمة اليوم. ونذكر ذلك لنشير إلى أن وعي الأستاذات بمسألة التمييز ضد النساء كان ظاهرًا بوضوح من خلال التنشئة الاجتماعية التي تلقينها، كما وصفنها في المقابلات. وثمة مؤشرات عديدة تدل على ذلك الوعي، يمكن توزيعها على مستويين.

1. إدراك اللامساواة في المجتمع

عانت العديد من أستاذات العينة بسبب اللامساواة بين الجنسين في حياتهن، وعبرن عن مناحي التمييز بأشكاله المختلفة. ومن بين هؤلاء أستاذة أدب عربي، من وسط اجتماعي ميسور، تنقل تجربتها حول عدم تكافؤ الفرص، فتقول: "إخوتي درسوا بمدرسة الراهبات الفريز، ولكن، كما تعلمين، أهل مدينة طرابلس يضعون البنات بالمدارس الرسمية، فقط يصرفون المال على الذكور. وقد تلقيت صفقة نتيجة رغبتني في استكمال تعليمي الجامعي في بيروت"⁽³¹⁾. وكان على أستاذة متقاعدة أخرى من طرابلس، هي أيضًا، ومن وضع اجتماعي ميسور كالأولى، تعلمت في مدرسة الراهبات، ثم انتقلت، بسبب وفاة الأب، إلى بيروت، حيث تقيم عائلة الأم، واستكملت تعليمها في مدرسة خاصة مرموقة أيضًا، أن تتحلى بصفات المتمردة المعاندة لكسر رفض العائلة فكرة سفرها لنيل الدكتوراه في الخارج والعيش بمفردها، لأن الأمر لم يكن شائعًا وقتها⁽³²⁾. وثمة أستاذة من صيدا فرض عليها أهلها الزواج مبكرًا، خوفًا عليها لأنها وحيدة الأسرة، ولكنها اشترطت الموافقة على استكمال تعليمها لقبول من يتقدم إليها، فكان عليها أن تقوم بكل مسارها الأكاديمي، بدءًا من المرحلة الثانوية، وهي زوجة وأم⁽³³⁾. وتشير شهادة أستاذة أخرى إلى المعاناة التي عاشتها؛ إذ هجر الزوج المنزل، فتحملت وحدها عبء أسرتها، ومن بقي من أهل الزوج المسنين معها، وجاهدت لاستكمال تعليمها⁽³⁴⁾. أما أستاذة أخرى من بيروت، فقد توفيت والدتها، وتزوج والدها من امرأة أخرى، ولم يستطع الإخوة التكيف مع الزوجة الجديدة، فاضطرت إلى الاضطلاع بدور الأم منذ بلوغها المرحلة المتوسطة من تعليمها⁽³⁵⁾.

(31) أستاذة متقاعدة 1، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/12/18.

(32) أستاذة متقاعدة 2، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/2/3.

(33) أستاذة حالية 3، مقابلة شخصية، صيدا، 2023/5/22.

(34) أستاذة حالية 4، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/10/4.

(35) أستاذة حالية 5، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/10/3.

ومن بين الأستاذات وجدنا ثلاث حالات رائدات؛ إذ كنّ أول من سافرن خارج لبنان لنيل شهادة الدكتوراه في مناطقهن. وكانت معاناتهن كبيرة، ليس بسبب الأشخاص المحيطين بهن فحسب، بل لأن المجتمع نفسه كان يضع عراقيل تؤدي إلى شعورهن بالغبن: "لأن المرأة ليست لديها الإمكانيّة، لأن 'سيستام' المجتمع هو هكذا. أنا في الخارج لم أشعر بهذا الغبن، فحتى المرأة المتزوجة ولديها أطفال، يساعدها المجتمع. هنا لا يوجد" (36). وفي شهادتهن عبرن عن حجم كبير من المعاناة، إما من عدم الاعتراف بالجهد النسائي: "تشعرين أن مجتمعنا ما زال بطيركيًا، أي أن الرجل ما زال هو المسيطر، مع أن المرأة تشتغل بنفس القدر، وأكثر منه مرة واثنين وثلاثًا" (37)؛ أو من اتسام المجتمع اللبناني بهيمنة ذكورية، وعدم الترحيب بالمرأة ذات الحضور المستقل: "نحن مجتمع 'ماتشو' (ذكوري)، لا يقبل المرأة التي تفرض حالها" (38)؛ أو من تجذّر الأعراف والتقاليد: "أشعر بأن موقعي متأثر بتربيّتي. ما زالت لدينا هذه الثقافة التقليدية. لا أعتقد أنها ستخلص سريعًا. إنها ثقافة، لديك بيئة اجتماعية، يجري فرضها عليك، هذا نحن" (39). والملاحظ من عبارات الأستاذات أنه لا فرق بين الأستاذات الحالّيات والمتقاعدات في الشكوى من تحيز المجتمع ضدهن، مع التذكير بأن أيّ أستاذة تمارس التدريس حالًا لم تعرف مثل المواجهات التي خاضتها المتقاعدات قبلهن؛ إذ بات التعليم والسفر أمرين معتادين. ولكن يبدو أن التمييز ضدهن اتخذ أشكالًا أخرى، تختلف عما كان عليه.

تحمل قصص الأستاذات الكثير من آثار ضغوط المجتمع الذكوري المسلطة على النساء، حتى تكاد كل قصة، بذاتها، أن تكون شاهدة على صعوبة المسار الذي وجدن أنفسهن مضطرات إلى عبوره لتجاوز تلك الضغوط. ولأن الجامعة اللبنانية ميدان تشابك فيه آثار أفعال القوى الاجتماعية المتناقضة حول حقوق النساء، فلا بد، والحال هذه، من أن تحمل الثقافة الجامعية شيئًا من ترسبات الضغوط الاجتماعية المسلطة عليهن، إضافة إلى ما استعرضناه سابقًا من إشارات إلى التمييز ضدهن على صعيد الحياة الاجتماعية عامة.

2. إدراك اللامساواة في الجامعة

تعميقًا لفهم هذا الوعي الواضح والصريح باللامساواة بين الذكور والإناث، على الصعيد الاجتماعي، لدى الأستاذات الجامعيات، سعيًا إلى استكناه وعيهن بشأن ممارسات ذات طابع تمييزي جندري داخل الجامعة، وفي شبكة العلاقات الأكاديمية السائدة فيها. وللمفاجأة، وجدنا أن نسبة كبيرة من الأستاذات لم تلاحظ أيّ تمييز ضدها. وتبيّن من المقابلات التي أجريناها معهن أن أجوبة الأغلبية (18 أستاذة من أصل عشرين) كانت نافية لذلك: "تعرفين، هناك شيء مهم في الجامعة. إنهم لا يتعاملون معك كامرأة، يتعاملون معك من ضمن شغلك. على مستوى الأساتذة والإدارة ليس هناك تمييز على

(36) أستاذة حالية 6، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/10/5.

(37) أستاذة حالية 7، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/5/25.

(38) أستاذة متقاعدة 8، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/9/5.

(39) أستاذة حالية 9، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/5/10.

الصعيد العلمي"⁽⁴⁰⁾. وتعزو بعضهن ذلك إلى كثافة الوجود الأنثوي في الجامعة: "لا. ليس هناك تمييز ضد النساء، لأن النساء صرن على مقاعد الجامعة أكثر. وحتى بالسلك التعليمي صرن تقريباً أكثر. ليس هناك تمييز. لا أبداً"⁽⁴¹⁾. وتربط أستاذة الأمر بالشعور بالحرية الذي يمنحه الوسط الأكاديمي: "لم أشعر أن هناك تمييزاً (امرأة/ رجل). أحسست بحريتي"⁽⁴²⁾. وتردّه أخرى إلى الشعور بالاحتضان الذي يؤمنه الانتماء إلى المؤسسة: "كنت أحس أن الجامعة اللبنانية حاضنتي، وأنني محاطة، حتى بأستاذة ذكور كانوا يحترموني كثيراً"⁽⁴³⁾؛ أو إلى أن التطور المهني كان سلساً، حيث سنحت لها فرص عديدة للمشاركة: "أكيد، أنا بتطوري ولا مرة وقف بوجهي إني كنت أنثى"⁽⁴⁴⁾. في حين تحيل أستاذة الأمر إلى اعتبارات شخصية: "ما أحسست بالتمييز، ربما لأنني أنا لا أفكر به. لم أنتبه له"⁽⁴⁵⁾؛ أو قد يكون السبب، في نظر أخرى، طبيعة الجامعة الحكومية: "لا أعرف. نحن ليس لدينا هذا الفارق ما بيننا وبين الذكور. أعتقد في الجامعات الخاصة وفي الشركات هناك تمييز. لا أعرف، معي أنا لم أر تمييزاً"⁽⁴⁶⁾. وربما يعود ذلك، أيضاً، إلى خلط الأستاذة بين التمييز والتنافسية؛ ففي رأيها أن الأستاذة مرتاحون لأنهم ممسكون بالقرار، ومن ثم هم غير خائفين من الوجود الأنثوي: "أنا لم أحس بهذا الأمر مع الأستاذة الزملاء. أنا أعرف أن هناك بيئة ذكورية. أعرف أنهم يعتبرون أنفسهم أنهم يديرون اللعبة"⁽⁴⁷⁾. ولم يتوقف الأمر عند عدم الشعور بالتمييز السلبي، بل رأت بعض الأستاذات فيه امتيازاً: "أبداً أبداً. بالعكس، أنا مدللة. مع أن هذا الاختصاص (الإعلام) صار أنثوياً. أبداً ليس هناك أي تمييز. بالعكس"⁽⁴⁸⁾، وتوافقها أستاذة أخرى: "لا، على العكس، أحسست أنه امتياز لي أني أنثى. كتمييز؟ لا أعتقد. المرأة عندها حقوق أكثر"⁽⁴⁹⁾.

لا تعبر أستاذات الجامعة الواقع التمييزي في الجامعة اعتباراً كبيراً، أو بالأحرى هن يُدرن الطرف عنه، علماً بإقرار بعضهن بوجوده: "أنا أعرف أن هناك بيئة ذكورية"⁽⁵⁰⁾. ولا يبدو أنه يشكل تهديداً لمكانتهن الاجتماعية أو الأكاديمية. فمن جهة، هو انعكاس لثقافة خارجية سائدة، ومن جهة أخرى، هناك تسييج غير معلن لمساحات الفاعلية بين الجنسين، حيث يخفي الصراع في المواقع التي لا تؤدي إلى التمتع بالفوز، وهي، على العموم، مواقع تشغلها الأستاذات. وفيها يستطعن تأكيد ذواتهن من خلال القيام

(40) أستاذة متقاعدة 10، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/9/23.

(41) أستاذة حالية 7.

(42) أستاذة 11، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/9/15.

(43) أستاذة متقاعدة 1.

(44) أستاذة متقاعدة 12، مقابلة شخصية، بيروت، 2024/1/12.

(45) أستاذة حالية 4.

(46) أستاذة حالية 5.

(47) المرجع نفسه.

(48) أستاذة حالية، 13، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/5/22.

(49) أستاذة حالية 4.

(50) أستاذة حالية 5.

بأنشطة أكاديمية وغير أكاديمية، على نحو حر ومن دون منافسة مع الزملاء، من قبيل خدمة الجامعة، ودعم الطلاب، والمشاركة في جمعيات تحقق لهن الرضا عن الذات، وتلبي تطلعهن إلى المشاركة والعطاء⁽⁵¹⁾.

وفي مقابل "الاستخفاف" بالهيمنة الذكورية، تُفاجئنا شهادات بعض الأستاذات، التي كشفت عن ميول تنافسية بين الأستاذات أنفسهن، وليس بينهن وبين الذكور: "التميز ضد المرأة؟ لم أحسّ به. أصلاً نحن معظمنا نساء. صارت الصراعات شخصية بيننا"⁽⁵²⁾. وأدى الأمر كذلك إلى بروز مشاعر الغيرة: "حينما كنت مديرة، سمعت أستاذة تقول: أنا أصلاً لا أحب أن يكون لدينا مديرة، لا أحب أن يكون هنالك امرأة فوق"⁽⁵³⁾. ويبدو الأمر كما لو أن التنافس مع الزملاء استبدل بصراع بين الزميلات أنفسهن، وكأن تبوّأ الأستاذة الذكور موقعاً نافذاً هو من طبيعة الأمور، أما أن تشغله امرأة، فهذا يستدعي النفور، حتى من زميلاتهن النساء أنفسهن.

وتدل هذه المواقف، على تباعدها وتناقضها، على أن ثمة تدرجاً في إدراك اللامساواة، يمرّ من إنكار وجودها أصلاً، إلى عدم رؤيتها، إلى رؤيتها مع التقليل من شأنها، وصولاً إلى تأكيد تجسدها في ممارسات وأقوال محددة، مع انحراف ناحية التضاد مع الجنس نفسه أكثر منه ضد الجنس الآخر.

ومع ذلك، برزت، من بين هذه الأصوات، أصوات تقر بوجود حالة التمييز: "الجامعة اللبنانية فيها، ليس في قوانينها، وإنما في معيشتها، ذكورية. أكيد تعرضتُ لتمييز جندري. تعرضت للتحرش. ويكفي أن أذكر كيف تعلو أصوات الذكور في الاجتماعات"⁽⁵⁴⁾. في حين أفصحت أستاذة أخرى: "نعم، رأيت الكثير [...] يقولون عن أستاذة إنها كل عمرها في حضن فلان"⁽⁵⁵⁾. وقالت أستاذة، كانت قد ذكرت في حديثها أنه لا تمييز ضد النساء في كليتها، إنها، عندما ترشحت لعضوية رابطة الأساتذة، اعترض عليها عدد من أساتذة المنطقة (البقاع) بالقول: "نحن لا يناسبنا أن تكون أستاذة ممثلة لنا بالرابطة، وهناك أساتذة رجال"⁽⁵⁶⁾. ويشير الأمر إلى اعتراضات على ممارسات فردية للزملاء، أكثر مما يشير إلى اعتراضات على إجراءات مرتبطة بالمؤسسة.

ويكتسي إنكار اللامساواة، أحياناً، لبوس الرغبة الشخصية، فتقول إحدى الأستاذات: "أنا لا أريد أن أكون عميدة"⁽⁵⁷⁾، كما لو أن الأستاذات يُخرجن أنفسهن، إرادياً، من دائرة المنافسة، فلا يكون الوصول إلى المواقع الأكاديمية العليا هدفاً أولياً بالنسبة إلى العديد منهن، بما يشكل استراتيجية لعدم دفع ثمنه في وسط أكاديمي تتحكم فيه الغايات السياسية الفتوية، التي تصبّ في مصلحة الذكور في غالب

(51) فادية حطيط، "الأستاذات الجامعيات وممارسة النفوذ في الجامعة اللبنانية"، عمران، مج 13، العدد 52 (ربيع 2025)، ص 73.

(52) أستاذة 14، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/8/31.

(53) أستاذة متقاعدة 15، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/8/26.

(54) المرجع نفسه.

(55) أستاذة متقاعدة 16، مقابلة شخصية، طرابلس، 2023/9/4.

(56) أستاذة متقاعدة 10.

(57) أستاذة متقاعدة 1.

الأمر. فكأن الأستاذات، بتخليهن عن "الحق" في المنافسة على أدوار يتسابق الذكور على شغلها، يساهمن في عملية الاستبعاد، من خلال الإقرار بالإدارة السياسية لعملية المنافسة باعتبارها احتكاراً ذكورياً، وأيضاً من خلال حصر المنافسة بين الذكور، وهو احتكار ذكوري أيضاً.

ولكن، في خضم تلك المواقف المتعامية عن التمييز، لا تغفل بعض الأستاذات عن الإشارة إلى التحديات والصعوبات التي واجهنها، على الرغم من شعورهن بالإنجاز: "أقول إن هذا المسار يحصل بعرق جبين، ليس سهلاً. فيه كبوات (سقطات). لا يمكنك أن تصلي إلى محل إلا بشق النفس"⁽⁵⁸⁾. فمن أين أتى ذلك الشعور بالمجاهدة للوصول إلى الهدف؟ تشير الشهادات إلى قوى خفية تقف في وجه الأستاذات، لكنها لا تحددها. وبالتأكيد، يكون الصراع صعباً حين لا تكون استراتيجيات الأطراف الفاعلة واضحة ومعلومة.

وإذا كان من المتوقع وجود نوع من اللامساواة في الجامعة اللبنانية، أسوةً بالجامعات أينما كانت، ونتيجة وضع عام يتسم بالتمييز، فكيف نفسر الموقف السائد بإنكار وجود هذا التمييز، وعدم تعيين القوى المواجهة؟ لا شك في أن ثمة عوامل أدت إلى هذا الموقف المتجاوز لمسألة اللامساواة، منها ما يتعلق بالبيئة الأكاديمية نفسها، ومنها ما يتعلق بالمواصفات الشخصية للأستاذات أنفسهن.

ثالثاً: سياقات تشكّل مواقف الأستاذات من التمييز الجندي

1. علاقة خاصة بالوسط الأكاديمي

تتخفى مظاهر اللامساواة في الوسط الأكاديمي. فالمستوى التعليمي للأستاذة يشكل تهدياً للشخصية، ويسهل إدراك مظاهر التمييز، ويعطي من ثم القدرة على تجنبه أو إخفائه: "الأستاذة زملائي كانوا على مستوى جيد كثيراً من الناحية الفكرية، وزميلاتي من الأسماء المحترمة، فلم نكن نحس بوجود موقف تمييزي"⁽⁵⁹⁾. وتساعد على هذا التخفي الكثافة النسائية الطاغية على الحياة الجامعية⁽⁶⁰⁾. ولكن هذه الأسباب لا تكفي لتفسير عدم اعتراف النساء بالتمييز ضد النساء. فهي ليست حكرًا على الجامعة اللبنانية، بل هي خصائص عامة في الجامعات كافة، ومع ذلك ارتفعت أصوات النساء في كثير منها، كما سبق القول. لذلك، يبدو لنا أن ثمة عوامل أخرى دفعت ذلك الشعور بالتمييز السلبي إلى مكان عميق يخفيه، بحيث لم يظهر على سطح الوعي النسوي لدى معظم الأستاذات. وتقديرنا أن الامتيازات التي يمنحها الموقع الأكاديمي نفسه لأستاذات الجامعة اللبنانية تبدو موازية للضيم الذي يلحق بهن من جراء الانتماء الجندي؛ ذلك أن "الاستقلالية والتقدير اللذين يصاحبان موقع الأستاذ يُعزبان إلى المستوى العالي من التعليم الذي أتمّ إنجازه، والتكوين المتخصص الذي تابعه يسمح له بمدى واسع من المعرفة"⁽⁶¹⁾.

(58) أستاذة متقاعدة 10.

(59) المرجع نفسه.

(60) ينظر: الملحق 1.

(61) Parker, p. 3.

وإضافة إلى اندراج ما كنا نصفه ضمن خصائص عامة، نلاحظ أنه يرتبط كذلك بظاهرة تبدو خاصة بالجامعة اللبنانية، حيث تعبّر الأستاذات عن نوع من التماهي معها بسبب تكوينها نفسه. فقد نشأت، كما أسلفنا القول، نتيجة حراك أبنائها، والكثير منهم كانوا طلاباً فيها قبل أن يصيروا أساتذتها، وعاشوا نهضتها. وقد أدى هذا الأمر إلى شعورهم بأنهم بناتها، وأنها قامت من أجل جميع فئات المجتمع، خصوصاً غير الميسورة منها، وتوارثوا الشعور بالانتماء إليها، وبالأحقية في أن يكونوا مشاركين في قرارها، معتبرين إياها جامعة نشأت نتيجة إرادة أبنائها، وابنة حقيقية لمجتمعها. فإذا كانت لكل واحدة من الجامعات الخاصة في لبنان غاية ومهمة وهدف (تبشيري أو تنويري أو تجاري أو سياسي)، فإن الجامعة اللبنانية تعرّف نفسها، على موقعها الرسمي، بأنها "جامعة الوطن، جامعة المواطنين". ومن هنا تتوالى تعبيرات الأستاذات من قبيل: "أنا شعرت بأن ثمة التزاماً أخلاقياً تجاه الجامعة"⁽⁶²⁾، وتعلن أستاذة أخرى تعلقها القوي بالجامعة قائلة: "الجامعة جزء من حياتي. يتأبك شعور بالذنب لو فكرت بترك الجامعة اللبنانية"⁽⁶³⁾. ويمكن أن نستشف سبب هذا الالتزام وهذا التعلق مما ورد في شهادة إحدى الأستاذات: "أنا ربّ عملي الدولة"⁽⁶⁴⁾. وكأن هذا الموقف التماهي مع الجامعة يعطي الأستاذات شعوراً بأنهن لا يقمن بوظيفة في مؤسسة تابعة لأحد، بل يمارسن واجباً يحتمه الانتماء. وتقول أستاذة: "أعطيت الجامعة أحلى، أو أهم، شعور لازم على الإنسان أن يكون لديه، هو الانتماء"⁽⁶⁵⁾. كما تنمّ شهادات الأستاذات عن "اتجاه للتماهي مع الجامعة بوصفها مكاناً وقرّ لبعضهن مساحة للتألق والنمو، أو لأنها 'ببساطة' موقع يمارسن فيه مواظنيتهن والتزامهن. وثمة منحى يرافق هذا التماهي، غالباً، ويشير إلى التزام الجامعة التزاماً شبه 'نضالي'، وسعي إلى جعلها موقعاً مرحباً بمبادراتهن"⁽⁶⁶⁾.

لا شك في أن حالة التماهي هذه تضفي على موقف الأستاذات نوعاً من القبول والتسامح، يشبه إلى حد بعيد موقف الفرد من أسرته، حيث يبدو أيّ نقد يوجه إليها كأنه نقد للشخص نفسه. ويجعل غياب المسافة بين الذات والموضوع من الصعب النظر إلى التجربة بموضوعية، فكأن الجامعة هي "أنا" الأستاذات، يرين فيها فضائلهن.

2. آثار الحراك الاجتماعي الصاعد

كثيراً ما يقال إن الجامعة اللبنانية هي جامعة الفقراء: "يقولون الجامعة اللبنانية هي جامعة الفقراء، أنا أكره كثيراً هذا التصنيف"⁽⁶⁷⁾، وعلى الرغم من عدم قبول البعض بهذا التعريف، فإن الجامعة، منذ نشأتها، اندرجت في إطار سياسة تعميم التعليم، التي هي "من إنجازات المرحلة الشهابية، وساهمت

(62) أستاذة حالية 11.

(63) أستاذة حالية 4.

(64) أستاذة حالية 7.

(65) أستاذة حالية 11.

(66) عزة شرارة بيضون ومارلين نصر، "بين التدمير المطلي والالتزام الفاعل"، في: الجامعات في لبنان والعالم العربي، ص 364.

(67) أستاذة متقاعدة 10.

في كسر الاحتكار الطائفي، وفتح الباب أمام انضمام أفراد من طوائف ومناطق محرومة إلى طبقات أرقى، مستفيدين من رأس المال البشري⁽⁶⁸⁾. وقد أدت الجامعة اللبنانية دوراً أساسياً في تعزيز الحراك الاجتماعي في لبنان؛ أي الانتقال من مواقع طبقية أو مهنية فتوية محددة إلى مواقع أعلى في سلم التراتب الاجتماعي.

في المقابل، من المعلوم أن أساتذة الجامعة يتمتعون، عموماً، بمكانة مرموقة، ويُفترض أنهم مرّوا بنجاح بآليات للتصفية الاجتماعية قبل بلوغها. ويأتي معظم النساء الأكاديميات في الدول العربية من الطبقات الوسطى والعليا. لكن ما لاحظناه في المنشأ الاجتماعي لأستاذات عينة الدراسة أنه كان، في معظم الحالات، قريباً من منشأ طلابهن، وهن، على العموم، أقرب إلى الطبقات الوسطى والفقيرة الشعبية. فمن أصل عشرين أستاذة أجرينا معهن المقابلة، كان آباء أربع عشرة منهن يعملون في مهن ليست ذات مكانة عالية في السلم الاجتماعي، في حين كان والد أستاذة طبيياً، والوالد أخرى مدير بنك، أما الأخريات فقد قدمن أوضاع آبائهن على أنهم من "الطبقة الوسطى مكتفية الحال" أو "الميسورة نسبياً". أما من ناحية التعليم، فنرى أن ستة آباء فقط كانوا من المستوى الجامعي، أما الباقون فمن مستوى التعليم الثانوي وما دون. وفي المقابل، فإن معظم أمهات أستاذات العينة لا يعملن خارج البيت (خمس عشرة من أصل عشرين)، في حين تعمل أم واحدة منهن أستاذة جامعية. أما من جهة تعليم الأمهات، فلدينا أم واحدة حاصلة على الدكتوراه، وثلاث من المستوى الثانوي، وثلاث عشرة ذوات مستوى تعليمي متوسط فما دون، وثلاث غير متعلّقات. وإذا نظرنا إلى تعليم أستاذات العينة أنفسهن، وجدنا أنه، على صعيد التعليم ما قبل الجامعي، توزّع بين ست مدارس خاصة مدفوعة، وست مدارس راهبات، وثمانية مدارس رسمية كلياً أو جزئياً. وأغلبية الأستاذات (ست عشرة من أصل عشرين) نلن تعليمهن العالي في الجامعة اللبنانية.

وقد يفسّر هذا المنشأ الاجتماعي القريب من الطبقات الوسطى والفقيرة الشعبية، والمسار التعليمي المديد الذي كوّن أستاذات العينة من خلاله رؤوس أموالهن المدرسية والاقتصادية، ذلك التقارب أو الاستيعاب الذي لمسنه في أحاديثهن عن علاقتهن بطلابهن، من حيث تفهّم أوضاعهم الدراسية: "أضطر أن أحكي بالصف باللغة العربية. الطلاب يجيبوني باللغة العربية. ومع أنني أصرّ عليهم كثيراً، ولكن أحياناً أشعر أنهم لا يفهمون عليّ. أفسر لهم"⁽⁶⁹⁾، أو حاجتهم إلى الدعم: "عندهم مشاكل وأنا أساعدهم. عندهم شخص لديه مشكلة، مريض مثلاً، أقول لهم ماذا يفعلون"⁽⁷⁰⁾، أو التعاطف معهم: "لماذا يجب أن يطلع طلاب الجنوب عدم. أنا يهمني أهل الجنوب"⁽⁷¹⁾، أو تحفيزهم: "أتابعهم،

(68) عبد الحليم فضل الله، "جذور التباين الاجتماعي والاقتصادي في لبنان: من نهاية القرن التاسع عشر حتى نشوب الحرب الأهلية"، بحوث اقتصادية، العدد 76-77 (خريف 2016-شتاء 2017)، ص 23-46.

(69) أستاذة حالية 14.

(70) أستاذة متقاعدة 2.

(71) أستاذة حالية 11.

مثلاً هناك طلاب تركوا الجامعة، قمت بإرجاعهم⁽⁷²⁾، أو إرشادهم: "أهتم بالطلاب كما لو إني أمارس الإرشاد. أنت مع الطلاب عليك التشديد على البعد الإنساني، وليس على البعد العلاجي ولا المهني"⁽⁷³⁾، أو العمل على التأثير فيهم: "بعد عشرات السنين يرسل لي الطلاب الذين علّمهم، أو يلتقون بي ويشكروني. أرى أين صاروا، وهم آتون من أي بيئة وأي معاناة، وشقّوا طريقهم. يقولون لي: شكرًا. هذا هو الأثر"⁽⁷⁴⁾، وحتى التعلق بهم: "هنالك طالبة عرّفتني على خطيبها قبل أن توافق على الارتباط به. جاءت إليّ في البيت وقالت: أهلي راضون، ولكنني أريد موافقتك قبل ذلك"⁽⁷⁵⁾.

وتنعكس هذه الخلفية الاجتماعية على شعور الأستاذات، القادمات من الجامعة نفسها، بالانتماء العميق إليها وإلى أبنائها. فهي بالنسبة إلى إحداهن كالجيش للوطن: "أنا من عمر ثماني عشرة سنة بالجامعة اللبنانية، وبناتي لم أعلّمن سوى في الجامعة اللبنانية. أنا كنت أقول: الجيش الجامعة، الجامعة الجيش"⁽⁷⁶⁾. وهي بالنسبة إلى أخرى سلّم مواطنة: "إنها جامعة وطنية، جامعة كل الناس، وصرح أكاديمي مهم كثيرًا"⁽⁷⁷⁾. وهي، من ناحية أخرى، صاحبة جميل ينبغي رده: "أنا بالنسبة إليّ الجامعة اللبنانية هي مكان مهم كثيرًا. أنا تعلمت فيه، وكان عندي إحساس أنني سأرجع لأخدمه"⁽⁷⁸⁾.

حققت أستاذات الجامعة اللبنانية حراكًا اجتماعيًا صاعدًا، وشغلن مواقع مهنية وفئوية وطبقية غير تلك التي كانت لأبائهن وأمهاتهن، بفضل هذه الجامعة اللبنانية ذاتها. وقد عانين، في الطريق إلى مواقعهن، أوضاعًا اجتماعية صعبة، وثقافة بطيركية أرادت قمع تطلعاتهن، لكنها لم تمنع شعورهن القوي بالانتماء إليها. وقد يكون هذا المسار سببًا رئيسًا في غضّ نظرهن، عمومًا، عما يمكن أن يشكّل، لفئة أخرى من بيئة اقتصادية واجتماعية وثقافية مختلفة، داخل لبنان أو خارجه، سببًا للتذمر والاحتجاج. فإزاء انغلاق المناصب الأكاديمية العليا في وجوههن، تدير الأستاذات لها الظاهر، ويجعلن علاقتهن بالطلاب النقطة المركزية في مهنتهن. وبذلك، لا تعود لمسألة التمييز الجندري الأهمية ذاتها التي تشعر بها الأستاذات في جامعات أخرى. فليس محور حياتهن الجامعية منافسة الرجال، بل التأثير في مسارات طلابهن.

3. المحفزات الأسرية

يُظهر الإصغاء إلى الأستاذات أن للبعد الأسري أثرًا مهمًا في خيارهن الأكاديمي، ويبدو الأب مصدر الدفع الأول: "أقنعني والدي بأن أتخصص في الأدب الفرنسي"⁽⁷⁹⁾، ومحفزًا: "الرغبة بالعلم جاءت من

(72) أستاذة حالية 4.

(73) أستاذة متقاعدة 12.

(74) أستاذة 8، مقابلة شخصية، بيروت، 2023/6/5.

(75) أستاذة حالية 9.

(76) أستاذة حالية 4.

(77) أستاذة متقاعدة 10.

(78) المرجع نفسه.

(79) أستاذة متقاعدة 14.

الوالد، كان منفتحاً جداً. ليس متعلماً، لكنه يقرأ ويكتب"⁽⁸⁰⁾، ومسانداً: "والدي استدان حتى أرسلني إلى فرنسا [...] وكانت لديّ علاقة خاصة به"⁽⁸¹⁾. ونجد للأم دوراً مهماً، هي أيضاً، في هذا المسار: "كانت أُمّي تقرأ كثيراً، حرصت على القول إن سلاح المرأة هو شهادتها، ربما لأنها لو كانت لديها شهادة لكان بإمكانها أن تدعم أو تساعد. كانت دائماً تقول لنا إن المرأة يجب أن تكمل تعليمها"⁽⁸²⁾، و"الوالدة كانت حريصة جداً على أن هذه البنت الوحيدة لديها تتعلم"⁽⁸³⁾. وفي السياق نفسه، ثمة أستاذات ذكرن تأثير الإخوة فيهن، أو تقديس العائلة للعلم.

وبهذا، يبدو كأن المسار الذي قطعتهُ الأستاذات هو، في جزء منه، تحقيق لطموحات تتخطى فردانيتهن بوصفهن إنائاً. فالأهل هنا، وفيهم رجال مثل الآباء والإخوة، يسيرون، ويوجهون، ويتوقعون، ويقدمون الدعم المادي والمعنوي من أجل تحقيق التعلم. وهو اتجاه لا يظهر في لبنان فحسب، وإنما تشترك فيه الأسر العربية؛ إذ يتبين أن الأب "هو الدافع إلى التحرر والاستقلال والتقدم المهني. ولئن لم تلعب الأم دور المعيق، بل لعبت في بعض الحالات دور الدافع، إلا أنها بدت أكثر محافظة منه"⁽⁸⁴⁾. ولا يمنع هذا أن هذا الإنجاز "الأسري" استند إلى مواصفات فردية، أولها النبوغ في المدرسة والرغبة في النجاح: "أنا منذ صغري كان حلمي أن ينادوني دكتورة. أنا كنت شاطرة كثيراً"⁽⁸⁵⁾، وثانيها القيادة: "كنت الأولى في دفعتي خلال أربع سنوات [...] وقد أكون أنا من فتحت الباب لكثير من بنات العائلة"⁽⁸⁶⁾، بل إن المواصفات الفردية تجاوزت، أحياناً، أهداف الأسرة؛ فقد رأينا كيف أن بعض الأستاذات واجهن صعوبة حين أردن السفر إلى الخارج والحصول على الشهادات العليا: "أنا حينما أنجزت الدكتوراه لم أنجزها من أجل المال، وإنما من أجل الرضا الذاتي Self Satisfaction"⁽⁸⁷⁾.

ولأنه مسار مبني على مشروع أسري محفز، ومركز على قدرات فردية واضحة، فإن الشوط الذي قطعتهُ الأستاذات، وحجم العراقيل التي تجاوزتها للوصول إلى مكانتهن، يجعلان مظاهر عدم المساواة غير ذات بال، ولا تُقارن بالجهد الذي بذلته للوصول إليه.

4. آثار تمثل الأدوار الاجتماعية غير المهنية

من القضايا الرئيسية المطروحة عالمياً حول وضع الأستاذات الجامعيات، يحضر موضوع إنجابهن الأبناء باعتباره من أهم عوائق تقدّمهن في عملهن الأكاديمي. وبحسب نظرية الأنوب، ثمة في العمل

(80) أستاذة متقاعدة 17، مقابلة شخصية، الشوف، 2023/9/19.

(81) أستاذة حالية 6.

(82) أستاذة حالية 4.

(83) أستاذة حالية 3.

(84) مارلين نصر، "المرأة والسلطة في الدائرة العائلية المنزلية وفي دائرة العمل"، في: طاولة مستديرة: المرأة والسلطات (بيروت: تجمع الباحثات اللبنانيات، 1994-1995)، ص 117.

(85) أستاذة حالية 11.

(86) أستاذة متقاعدة 2.

(87) أستاذة حالية 9.

الأكاديمي سيطرة لمعيار "العامل المثالي"، الذي يفرض متطلبات صارمة ووتيرة عمل ضاغطة ومؤثرة في التطلعات الأكاديمية، بحيث يبدو إنجاب الأطفال ورعايتهم مهمتين غير متناسبتين مع العمل الأكاديمي⁽⁸⁸⁾. ويتمثل المآزق في تحديد الأولوية بين الواجبات والمهام الأسرية والاجتماعية وتحقيق المسار الأكاديمي الأمثل. وعندما تُوصف مسارات النساء من منظور هذا المآزق، كثيراً ما يحدث أن يصرفن الوقت في تربية الأطفال أو دعم الزوج للصعود في السلم المهني. ويمكن، إما بسبب تفضيلهن الشخصي أو بسبب مسؤوليات الأمومة، أن يقنعن باختيار مهنة ذات دخل ضئيل. وإضافة إلى ذلك، فإن العديد من النساء كانت أمهاتهن وجداتهن ربّات منازل، لذا يشعرن بالفرح لإنجاز مسار مهني ناجح، وإن لم يكن متفوقاً⁽⁸⁹⁾.

تبدو هذه "القناعات" قريبة من وصف حال أستاذات العينة، اللواتي عبّرن عن خيارهن بعدم التفريط بمتطلبات حياتهن الأسرية: "أنا أولادي أولوية عندي. هم الأهم، علمهم وتعليمهم، وكذلك بيتي"⁽⁹⁰⁾. ولكن شهادتهن لم تشدد على الشكوى من هذا الموضوع؛ إذ يبدو أنهن استطعن، بفضل عوامل مختلفة (مساعدة الأهل والزوج، وتوافر المساعدة المنزلية، وليونة الدوام الجامعي)، أن يجمعن بين المهمتين من دون صعوبة كبيرة، على حد تعبيرهن. وفي هذا السياق، تبني سرديات متكاملة، من قبيل: "لا، لم تكن لدي صعوبة في التنسيق بين التعليم وإنجاب بنتين. أعطيتهما رضاعة وأعطيتهما وقتاً. كانت تأتي مساعدة منزلية ثلاث مرات في الأسبوع، وكانت لديّ جليسة أطفال أيضاً. مع البنت الثانية، كان الظرف أسهل أيضاً، لأن الفتاة التي كانت تساعدني كان يمكنني أن أثق بها وأترك ابنتي معها، ولم أكن أتغيب كثيراً. في هذا الوقت أيضاً كنت أحضر أطروحة دكتوراه - دولة، كنت أقعد في البيت وأغلق الباب عليّ، وأترك البنتين مع المساعدة، وأعطي حالي خمس ساعات شغل، ومن ثم أخرج. كنت أعلم وأحضر الدكتوراه، وعندي بنتان، وعليّ أن أوصلهما إلى المدرسة، وأخذهما إلى النشاطات. عملت الدكتوراه اللبنانية في خمس سنوات. كانت ابنتي ما تزال صغيرة. عملت شغلي الميداني وقتها على الأرض، وكنت أخذ ابنتي وأتركها عند بيت أختي، وأحياناً مع زوجي. وأكيد زوجي ساعدني كثيراً"⁽⁹¹⁾.

وتجدر الإشارة إلى وجود عدد من الأستاذات غير المتزوجات ضمن العينة، بلغ سبعة من أصل عشرين. فهل كانت المهنة الأكاديمية بذاتها من أسباب ذلك؟ نستدل من أجوبة الأستاذات على أن انغماسهن في تحضير الدكتوراه والبحث والعمل جعلهن منشغلات عن أنفسهن: "ربما الشغل جعلني أنسى، ومن ناحية ثانية ربما كنت متطلّبة قليلاً من الشخص الآخر"⁽⁹²⁾، و"حينما تقومين بالبحث، تقعدين بالمكتبة ساعات، لا تتكلمين مع أحد. أشياء كثيرة تتخلين عنها"⁽⁹³⁾. ثم إن مكانتهن الأكاديمية،

(88) Seher Ahmad, "Family or Future in the Academy?" *Review of Educational Research*, vol. 87, no. 1 (2017), p. 207.

(89) Parker, p. 5.

(90) أستاذة متقاعدة 1.

(91) أستاذة متقاعدة 12.

(92) أستاذة متقاعدة 17.

(93) أستاذة حالية 5.

ووعيهن بالبعد الثقافي / الفكري في حياتهن، صعباً، في أحيان أخرى، بناء علاقة مرغوب فيها: "لدي شروط للعلاقة. عندي مفهوم للعلاقة بين الزوج والزوجة مختلف عن المفاهيم التقليدية"⁽⁹⁴⁾. وإضافة إلى ذلك، ثمة أثر لمتربات الثقافة التقليدية الذكورية: "الرجال بلبنان، لا يقبلون بالنساء اللواتي يحاججن"⁽⁹⁵⁾. وباختصار، فإن "أخلاقيات التعليم العالي نفسه، وإجراء البحوث، بما تحمله من منافسة فردية ومؤسسية"⁽⁹⁶⁾، وارتفاع معايير الأداء والرضا والاختيار، كلها عوامل تساهم في زيادة طلب الاستقلالية لدى الأستاذة.

كل ما تقدّم يشير إلى أن مهنة الأستاذة الجامعية تعطي شعوراً بالتمكن، والفراة، والاستقلالية. فثمة، من جهة، تدبير للعيش، وتجاوز للصعوبات، واستخدام للسبل المتاحة بالنسبة إلى الأمهات، في حين يبرز، من جهة أخرى، التمسك بقناعات ومواقف متفردة، حتى إن كانت على حساب الحياة الشخصية بالنسبة إلى العازبات. وفي الحالتين، يقوّي هذا الشعور الظن بأن المكتسبات المتحصّلة من الموقع تجعل فكرة التمييز الجندري ضدّهن ضئيلة الأثر في تصوراتهن عن أنفسهن وأوضاعهن، وتمثلهن لأدوارهن، وفعلن في المجتمع والجامعة.

5. أثر الرضا المهني

وجدنا، من خلال المقابلات، أن معظم الأستاذات أبدين رضاهن عن مسارهن؛ لأنه شكّل فرصة: "أنا راضية عن مساري. مساري وصل إلى مكان متطور إدارياً وأكاديمياً"⁽⁹⁷⁾، ولأنه تحقيق للذات: "أنا أكثر شيء طمعت به، أن أكون أستاذة بالجامعة اللبنانية"⁽⁹⁸⁾، ولأنه مهنة: "أنا من الجامعة لا أريد الكثير. أريد أن أدرّس وأقوم بدوري بهذه المهنة"⁽⁹⁹⁾، ولأنه يؤمن الاستقرار الوظيفي: "أنا جئت إلى الجامعة اللبنانية لأحصل على الاستقرار الوظيفي، ولأنني أستطيع أن أكون مع الأولاد أكثر"⁽¹⁰⁰⁾.

وفي دراسات سابقة، أمكن جمع العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في ستة عوامل، هي: الأجر، والترقية، ونمط الإشراف، والعلاقة بين الزملاء، وظروف العمل، وأخيراً إنجاز المهمات⁽¹⁰¹⁾. أما في حالة أستاذات الجامعة اللبنانية، فتبدو ظروف العمل العامل الأكثر تحديداً؛ فهي تؤمن الاستقرار الوظيفي الذي سعين إليه، حيث يمكن الأستاذة (وكذلك

(94) أستاذة حالية 6.

(95) أستاذة حالية 5.

(96) Miriam David et al., "Mothering and Education: Reflexivity and Feminist Methodology," in: Louise Morley & Val Walsh (eds.), *Breaking Boundaries: Women in Higher Education* (London: Routledge, 1996), p. 211.

(97) أستاذة متقاعدة 12.

(98) أستاذة حالية 6.

(99) أستاذة حالية 7.

(100) أستاذة حالية 18.

(101) عبد المنعم صالح أبو نيران قريرة وأنبية صالح علي الفيض، "العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها"، مجلة جامعة سبها للعلوم البحتة والتطبيقية، مج 20، العدد 1 (2021)، ص 147.

الأستاذ) الاطمئنان إلى استقرارها المهني؛ إذ لم تعهد الجامعة فك عقد أستاذ بسبب عدم إجرائه البحوث، بحيث يمكن أن تكتفي الأستاذة، والحال هذه، بالتدريس إن أرادت، أو أن تؤجل القيام بالأبحاث إلى الوقت الذي تراه مناسباً.

ويأتي، لاحقاً، عامل الإنجاز؛ فمهنة التعليم، في ذاتها، كانت سبباً أولاً للرضا، بغض النظر عن السياق الذي تتم فيه: "أنا أحلى شيء بتجربتي هو التدريس. تتفاجئين كم كنت أحب التدريس. لم أكن أعرف أنني أحبه بهذا القدر. كنت أحس بالمتعة"⁽¹⁰²⁾. ويظهر التدريس على أنه مهمته الأساسية، وأن له الأولوية على وظيفة البحث، مع الإشارة هنا إلى أن هذا الميل إلى التدريس يبدو شبيهاً بالدور الأمومي الذي تعتبره الأستاذات أساسياً في سلم القيم، ومحققاً لهويتهم المهنية، كما بدا في شهادتهن عما يعتبرنه معرفاً لهوياتهن المهنية (مرشدة، محفزة، ناصحة، داعمة ... إلخ).

أما بالنسبة إلى نمط الإشراف فيكون من خلال إدارة رسمية تعتمد أنظمة وقواعد عامة للمسار الأكاديمي. وإضافة إلى ذلك، كان عامل العلاقة بين الزملاء عاملاً مؤثراً في مواقفهن، وقد أتينا سابقاً على ذكر العلاقة القائمة على الاحترام في أوساطهن الأكاديمية. وقد يكون من المفاجئ أن الأستاذات لم يشرن، بتاتاً، إلى عامل الأجر في مواقفهن من الجامعة، علماً أن المجتمع اللبناني عرف انهياراً مالياً كبيراً تسبب في تدهور الأجور، ولا سيما خلال السنوات الأخيرة.

إن هذه الأسباب مجتمعة توحى بأن لدى الأستاذات تصوراً للوظيفة الأكاديمية يركز، من جهة، على أنها مهنة ذات اعتبار اجتماعي، ومن جهة أخرى، أقرب إلى الخدمة الاجتماعية، تحقق الأستاذة من خلالها رضا ذاتياً. ولكن، في المقابل، تراجع فكرة الدور البحثي والفكري الذي يفترض أن تضطلع به الأستاذات في الجامعات.

خاتمة

على الرغم من توافر مؤشرات عديدة على وجود تمييز جندري في الممارسات العامة للجامعة اللبنانية، لا في نصوصها، فإن شهادات الأستاذات، اتجهت، عموماً، نحو رسم صورة إيجابية عن أوضاعهن، مع عدم إغفال الشهادات التي وضعت اليد على مواقف ذكورية خاصة وواضحة ضد النساء. ويوحى ذلك بأن الأستاذات يملن إلى تخفيف أثر تلك الذكورية، لاعتبارها، من جهة، جزءاً من ثقافة سائدة، ولأنها، من جهة أخرى، لا تؤثر مباشرة في مساراتهن الأكاديمية والشخصية.

ليس هذا الموقف "المسالمة" من قضية التمييز ضد النساء جديداً، ولا يتعلق بأستاذات الجامعة اللبنانية فحسب. ففي دراسة حول الأستاذات في الجامعات العربية⁽¹⁰³⁾، ظهر أن الشعور بالتمييز "غير قوي ولا يأخذ مواصفات محددة". وإدًا، لم يأخذ موضوع التمييز، لدى أستاذات الجامعة اللبنانية

(102) أستاذة متقاعدة 2.

(103) فادية حطيط وروز دباس، "هل هناك تمييز ضد النساء في الجامعات العربية؟ دراسة حول أوضاع الأستاذات والأساتذة ومواقفهم"، في: الجامعات في لبنان والعالم العربي، ص 50.

والجامعات العربية الأخرى، الحجم نفسه الذي أخذه في مجتمعات أخرى. أتكون فاعلية هذا المفهوم التفسيرية غير قابلة للتعميم عالميًا، أم أنها تستأهل إعادة النظر وفقًا للسياق؟

تؤكد التقاطعية Intersectionality الطبيعة المترابطة للعوامل الاجتماعية، مثل الجندر، والمنشأ الاجتماعي، والمنطقة أو الطائفة. وهي توجب الأخذ في الاعتبار كيفية تقاطع هذه العوامل لخلق تحديات فريدة تجد النساء أنفسهن إزاءها. وفي الأوساط الأكاديمية، تساعد التقاطعية على فهم كيفية اختلاف تجارب النساء بناءً على عوامل تتجاوز التمييز الجندري، بمعناه الكلاسيكي، وحده. ويدل ذلك على أن التمييز الجندري يتفاوت في الأهمية من مجتمع إلى آخر، كما يتباين في مظاهره وآلياته، وأن البطيريركية ليست نظامًا كونيًا واحدًا؛ بل هناك أنظمة بطيريركية، ويختلف العيش في ظلها تبعًا لأنواع الضغوط التي تتعرض لها النساء، وأحجامها، ومصادرها. وبناء عليه، يختلف مفهوم النسوية، هو أيضًا، من مجتمع إلى آخر⁽¹⁰⁴⁾، حيث تختلف النساء في ردود أفعالهن، أو في متطلباتهن، بحسب أنواع الدعم الذي يتلقينه، والفرص التي تتاح أمامهن، والمعايير التي، على أساسها، يُقبل أو لا يُقبل أن يشغلن بعض المواقع ويضطلعن ببعض الأدوار. ومن ثم، نفهم موقف الأستاذات في الجامعة اللبنانية، الذي التقى مع موقف زميلاتهن في الجامعات العربية، في التعبير "عن واقع مقبول عمومًا، بالرغم من وجود تفاوت في المكانة وفي المسار، إلا أنه تفاوت لم يستدع موقفًا رافضًا بوضوح، وذلك عكس ما تبديه الأستاذة في الجامعات الغربية من عدم رضا، واعتراض، ومحاولة تغيير. والسبب، في رأينا، أن الضغوط التي تتعرض لها الأستاذة الجامعية العربية في مسارها المهني أقل مما تتعرض له زميلاتهن الغربيات، كما أن لديها إمكانية لتلقي المساندة، وبالتالي لمواجهة الضغوط، أكبر من زميلاتها أيضًا"⁽¹⁰⁵⁾. مع التذكير هنا بأن الأستاذات يعملن في جامعة حكومية؛ أي إن الدولة هي ربّ العمل فيها، بما يعنيه ذلك من سيادة للقواعد العامة، لا الشخصية. وثمة دراسات أكدت هذا التقاطع الخاص بين الجندر والأسرة والمجتمع لدى موظفي القطاع العام في لبنان، حيث يؤدي الجندر دورًا ثانويًا في التقدم المهني⁽¹⁰⁶⁾.

استفادت الأستاذات من ليونة نظام الجامعة، الذي يسميه البعض تراخيًا، ولم يسعين إلى المطالبة بتغييره؛ إذ أتاح لهن أن يبقين قادرات على تبني قيم خاص بهن، يضع الأمومة، والرعاية، والأسرة في رأس القائمة، ما جعلهن يرضين، عمومًا، بمكانة أكاديمية أدنى من مكانة الرجال، مقابل الحصول على مكتسبات يحققها التوافق مع دورهن الأسري، الذي ما زال يتمتع بجاذبية وبتقدير اجتماعي عالٍ نسبيًا، تأتي في ظله المراتب الأكاديمية العليا في مرتبة أدنى. صحيح أن هذا السلم من القيم ليس من صنع النساء أنفسهن، بل هو وليد ثقافة اجتماعية ما زالت تتسم بتوجهات تقليدية، غير أن النساء يلاحظن بوضوح أن ثمة اتجاهًا نحو التغيير. وللتذكير، كان ثمة جيل أول من الأستاذات

(104) Breda Gray & Louise Ryan, "Irish Women in Higher Education in England: From Invisibility to Recognition," in: Morley & Walsh (eds.), p. 114.

(105) حطيط ودباس، ص 99.

(106) "المرأة في القطاع العام: الملخص التنفيذي"، الرابطة اللبنانية لسيدات الأعمال (بيروت: 2021)، ص 4، شوهد في <https://acr.ps/hBxVK53>، في: 2024/11/9

الجامعيات شقَّ طريقه إلى التعليم العالي، وسافر إلى الخارج في سبيل ذلك، وهو ما أصبح اليوم أمرًا اعتياديًا. وقد حققت هؤلاء الأستاذات تقدمًا واضحًا مقارنةً بما كانت عليه أمهاتهن، وهو ما من شأنه أن يمنحهن شعورًا حقيقيًا بالإنجاز. وبناءً عليه، ربما كان موقف الأستاذات، في عمقه، قبولًا بالاتجاه نحو التدرج الإيجابي في تحسين أوضاعهن، أكثر منه قبولًا بالواقع السائد، الذي يمكن هو ذاته أن يكون محل تغيير، خاصة أن الاستثمار الكبير في الأمومة من شأنه تعبيد الطريق لمصلحة جيل قادم من الشابات. وبهذا نفهم غياب خطاب الضحية في كلام أستاذات الجامعة اللبنانية. والأمر لا يقتصر على الوسط الأكاديمي في لبنان، بل نرى مثيلاً له حتى في بعض الأوساط الجامعية في الخارج، حيث تنسحب الأستاذات من سباق "الأنبوب" تجنبًا للصراع بين المهنة والأسرة، ويبدون مقتنعين بأنهن لا يستطعن الحصول على كل شيء⁽¹⁰⁷⁾. ومهما يكن الأمر، فلا شك في أن الأستاذات خضن معاركهن الشخصية، واستفدن مما أتاحه النظام لهن من مكانة، ورتبة، ودور، وتنعمن بالحرية الفردية، وشكلن نماذج اقتداء لطالبات كثيرات. غير أن خفوت أصواتهن نجم عن واقع اجتماعي ينعكس في مؤسسات المجتمع اللبناني، ومنها الجامعة اللبنانية، حيث السلطة السياسية ذكورية، وهي، عندما تُلقى بظلمها على الجامعة، تضع أعضاء الهيئة التعليمية في خضم نزاعات سياسية وتوزيع حصص، ما زال كثير من النساء اللبنانيات يتجنبن الخوض فيها. أضف إلى ذلك أن لعبة السلطة في لبنان تتخذ من النزعة العائلية معبراً للهيمنة⁽¹⁰⁸⁾؛ إذ يؤدي شرط الانضواء في مجموعات فئوية إلى أن يصبح الزملاء الذكور أعضاء في الجماعة نفسها التي تنتمي إليها الأستاذات، فلا تعود المنافسة ذات أهمية فعلية في كثير من الأحيان. وينسحب على ذلك أن تصبح الجامعة أسرة كبيرة يقع على عاتق الأستاذات فيها أداء الدور الرعائي الذي درجن على الاضطلاع به.

وحتى الآن، يُنشر الرضا غلافًا على مشهد الأستاذات في الجامعة اللبنانية، ولكن أيّ غرض يؤديه هذا الغلاف؟ ألا يحجب الأفق أمام دور نسائي فاعل ومؤثر في تغيير النظام الاجتماعي البطريركي القائم، الذي اشتكين هن أنفسهن منه؟ وإذا كانت الأستاذات الجامعيات، بما يملكن من قدرات وإمكانات، يحصرن أنفسهن تحت السقف الزجاجي الذي تسعى حركات التحرر النسوي في العالم إلى كسره، فهل يعني ذلك أن السقف الزجاجي ليس هو نفسه من مجتمع إلى آخر؟ أم أن الرهان على التغيير ينبغي أن يبدأ من مكان آخر غير الجامعة، ومن فئة أخرى غير الأستاذات الجامعيات؟ أم أن مقارنة التحرر النسوي يجب أن تأخذ شكلاً مغايرًا؟

تلقي مثل هذه الأسئلة ظلالاً على ما يبدو أنه قناعات الجامعيات اللبنانيات، حتى الآن، تجاه التمييز الجندري؛ ذلك أن مواجهة التمييز، والدخول في لعبة المنافسة الأكاديمية، يشكّلان، هما أيضًا، معبراً للتغيير، لا الأكاديمي فحسب، بل الاجتماعي أيضًا. فالتواطؤ، والاطمئنان إلى ما يؤمنه الاحتضان

(107) Samantha Olarsch, "Women Faculty's Perceptions of Departmental Belonging Across Academic Disciplines," *Sociology Senior Seminar Papers*, no. 25 (December 2018), p. 6, accessed on 11/11/2024, at: <https://acr.ps/hBxVK1k>

(108) سارة المصري ومنار زعيتير، "خرق الحاجز غير المرئي السياسي: تعزيز مشاركة النساء السياسية في لبنان"، ترجمة رندة بعث، موجز السياسات، مركز دعم لبنان (تشرين الثاني/ نوفمبر 2018)، ص 5.

والاستقرار، لن يساعدا على تطوير الشأن النسائي الخاص فحسب، بل سيمنعان أيضاً الجامعة، التي تتماهى صاحبات هذا الموقف معها بما فيها من موازين القوى الجندرية، من التطور والتجدد. وبناء على ذلك، ربما كان على مثل هذه الدراسة أن تُستكمل بالبحث في أثر وصول الأستاذات إلى المراكز القيادية، من حيث إن تمكينهن من التأثير في القرار الجامعي قد يجعل الجامعة معبرة، على نحو أكثر أمانة وتمثيلاً، عن طموحات أهلها، وأكثرية من الإناث.

تنويه وتقدير

هذه الدراسة مستلّة من مشروع بحثي أوسع بعنوان "دور الأستاذات الجامعيات وقضاياهن: الجامعة اللبنانية نموذجاً" حاصل على منحة بحثية من المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات. ونتج من هذا المشروع أيضاً دراسة أخرى بعنوان "الأستاذات الجامعيات وممارسة النفوذ في الجامعة اللبنانية"، نُشرت في العدد 52 (ربيع 2025) من دورية عمران.

الملاحق

الملحق (1)

أعداد طالبات الجامعة اللبنانية ونسبهن من مجموع طلبتها موزعين على الكليات
للسنة الجامعية 2020-2021

الكليات والمعاهد	الجنس	ذكور	إناث	مجموع
كلية العلوم		7188 (37%)	12496 (63%)	19684
كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية		4652 (39%)	7236 (61%)	11888
كلية التربية		616 (23%)	2104 (77%)	2720
معهد العلوم الاجتماعية		1043 (17%)	5053 (83%)	6096
كلية الآداب والعلوم الإنسانية		3729 (17%)	17710 (83%)	21439
كلية الفنون الجميلة والعمارة		881 (30%)	2077 (70%)	2958
كلية الإعلام والتوثيق		446 (24%)	1449 (76%)	1895
كلية العلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال		2679 (37%)	4517 (63%)	7196
كلية الزراعة		368 (37%)	637 (63%)	1005
كلية الهندسة		1705 (64%)	985 (36%)	2690
كلية الصحة العامة		678 (16%)	3523 (84%)	4201
كلية العلوم الطبية		674 (45%)	827 (55%)	1501
كلية الصيدلة		81 (19%)	318 (80%)	399

1247	–	–	كلية التكنولوجيا
423	(%39) 253	(%61) 170	كلية السياحة والفنادق
380	(%60) 244	(%50) 136	كلية طب الأسنان
239	(%69) 166	(%31) 73	المعهد العالي للعلوم والتكنولوجيا
236	(%55) 129	(%45) 107	المعهد العالي للحقوق والعلوم السياسية
555	(%61) 341	(%39) 214	المعهد العالي للآداب والعلوم الإنسانية
86752	(%70) 60548	(%30) 26204	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة، استناداً إلى إحصائيات المركز التربوي للبحوث والإنماء.

الملحق (2)

نسبة الإناث إلى الذكور من أساتذة الجامعة اللبنانية بحسب إحصاءات الجامعة اللبنانية

2023		2014		2004		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
(%37) 186	(%63) 312	(%36) 234	(%64) 408	(%25) 76	(%75) 224	كلية العلوم
(%35) 37	(%65) 70	(%29) 47	(%71) 117	(%20) 22	(%80) 86	كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية
(%61) 56	(%39) 36	(%57) 82	(%43) 62	(%30) 20	(%70) 47	كلية التربية
(%61) 38	(%39) 24	(%45) 58	(%55) 70	(%19) 25	(%81) 103	معهد العلوم الاجتماعية
(%60) 158	(%40) 104	(%52) 241	(%48) 224	(%26) 120	(%74) 333	كلية الآداب والعلوم الإنسانية
(%49) 69	(%51) 71	(%40) 91	(%60) 135	(%20) 24	(%80) 96	معهد الفنون الجميلة
(%44) 16	(%56) 20	(%41) 29	(%59) 41	(%22) 11	(%73) 38	كلية الإعلام والتوثيق
(%39) 50	(%61) 77	(%32) 56	(%68) 117	(%11) 9	(%89) 70	كلية العلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال
(%42) 28	(%58) 39	(%37) 32	(%63) 55	(%41) 7	(%59) 10	كلية الزراعة
(%27) 29	(%73) 79	(%19) 29	(%81) 127	(%9) 10	(%91) 99	كلية الهندسة
(%46) 22	(%54) 26	(%45) 35	(%55) 43	(%50) 22	(%50) 22	كلية الصحة العامة
(%75) 2	(%25) 1	(%50) 4	(%50) 4	(%43) 3	(%57) 4	كلية العلوم الطبية
(%63) 7	(%37) 4	(%43) 9	(%57) 12	(%28) 5	(%72) 13	كلية الصيدلة

المعهد الجامعي للتكنولوجيا	23 (92%)	2 (8%)	63 (89%)	8 (11%)	50 (89%)	6 (11%)
كلية السياحة والفنادق	3 (60%)	2 (40%)	11 (61%)	7 (39%)	8 (89%)	1 (11%)
كلية طب الأسنان	-	-	21 (79%)	6 (22%)	16 (76%)	5 (24%)
المجموع	1171 (73%)	358 (23%)	1510 (61%)	968 (39%)	937 (57%)	710 (43%)

المصدر: المرجع نفسه.

References

المراجع

العربية

أبو نيران، عبد المنعم صالح قريرة وأنيبة صالح علي الفيض. "العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها". مجلة جامعة سبها للعلوم البحتة والتطبيقية. مج 20، العدد 1 (2021).

"الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان 2022-2030". الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية. في: <https://acr.ps/hBxVK8M>

أيوب، لور. "الأساتذة الجامعيون في لبنان: لسنا موظفين والإعلام هو السبيل الأخير". المفكرة القانونية. 2018/12/3. في: <https://acr.ps/hBxVKge>

الجامعات في لبنان والعالم العربي. بيروت: تجمع الباحثات اللبنانيات، 2001-2000.

الجندر في التعليم العالي: وقائع ندوة إدماج منظور الجندر في سياسات ومناهج الجامعة اللبنانية. فادية حطيط [وآخرون] (محررون). بيروت: مكتب اليونسكو؛ تجمع الباحثات اللبنانيات؛ الجامعة اللبنانية، 2005.

حطيط، فادية. "الأساتذات الجامعيات وممارسة النفوذ في الجامعة اللبنانية". عمران. مج 13، العدد 52 (ربيع 2025).

سير عشر جامعات حكومية عربية. عدنان الأمين (محرر). الدوحة/ بيروت: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2018.

شاهين، إميل. الجامعة اللبنانية ثمرة نضال الطلاب والأساتذة. بيروت: دار الفارابي، 2011.

طاولة مستديرة: المرأة والسلطات. بيروت: تجمع الباحثات اللبنانيات، 1995-1994.

فضل الله، عبد الحليم. "جذور التباين الاجتماعي والاقتصادي في لبنان: من نهاية القرن التاسع عشر حتى نشوب الحرب الأهلية". بحوث اقتصادية. العدد 76-77 (خريف 2016-شتاء 2017).

"المرأة في القطاع العام: الملخص التنفيذي". الرابطة اللبنانية لسيدات الأعمال (بيروت: 2021). في: <https://acr.ps/hBxVK53>

المصري، سارة ومنار زعيتر. "خرق الحاجز غير المرئي السياسي: تعزيز مشاركة النساء السياسية في لبنان". ترجمة رندة بعث. موجز السياسات. مركز دعم لبنان (تشرين الثاني / نوفمبر 2018).
مهدي، محمد. ذاكرة أهل الجامعة اللبنانية. بيروت: [د. ن.].، 2021.

الأجنبية

Ahmad, Seher. "Family or Future in the Academy?" *Review of Educational Research*. vol. 87, no. 1 (2017).

AlMaadeed, Mariam AlAli. "Human Development and Impact for Sustainability: A New Pipeline Theory in Academia." *Euro-Mediterranean Journal for Environmental Integration*. vol. 9 (December 2023).

Diezmann, Carmel & Susan Grieshaber. *Women Professors, Who Makes it and How?* Singapore: Springer, 2019.

Do Nascimento, Daniele Vieira, Takudzwa Mutize & Jaime Félix Roser Chinchilla. "Women in Higher Education: Has the Female Advantage Put an End to Gender Inequalities?" UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean (2021). at: <https://acr.ps/hBxVKjX>

Elliott, Marta & Sarah J. Blithe. "Gender Inequality, Stress Exposure, and Well-being among Academic Faculty." *International Journal of Higher Education*. vol. 10, no. 2 (2021).

Fagan, Colette & Nina Teasdale. "Women Professors across STEMM and non-STEMM Disciplines: Navigating Gendered Spaces and Playing the Academic Game." *Work, Employment and Society*. vol. 35, no. 4 (2021).

Harford, Judith. "The Perspectives of Women Professors on the Professoriate: A Missing Piece in the Narrative on Gender Equality in the University." *Education Sciences*. vol. 8, no. 2 (April 2018).

Johnson, Heather L. "Pipelines, Pathways, and Institutional Leadership: An Update on the Status of Women in Higher Education." *American Council on Education* (2017).

Johri, Manjari. "Feminist Perspective on Patriarchy: Its Impact on the Construction of Femininity and Masculinity." *New Literaria*. vol. 4, no. 2 (2023).

Masan, Sehida Rizvance. "The Concept of Gender and Related Theoretical Framework." *International Scientific Journal Vision*. vol. 7, no. 2 (2022).

Monday, Titus Utibe. "Impacts of Interview as Research Instrument of Data Collection in Social Sciences." *Journal of Digital Art & Humanities*. vol. 1, no. 1 (2020).

Morley, Louise & Val Walsh (eds.). *Breaking Boundaries: Women in Higher Education*. London: Routledge, 1996.

Olarsch, Samantha. "Women Faculty's Perceptions of Departmental Belonging Across Academic Disciplines." *Sociology Senior Seminar Papers*. no. 25 (December 2018). at: <https://acr.ps/hBxVK1k>

Ollrogge, Karen, Malte Roswag & Bettina Hannover. "What Makes the Pipeline Leak? Women's Gender-based Rejection Sensitivity and Men's Hostile Sexism as Predictors of Expectations of Success for their Own and the Respective other Gender Group." *Frontiers in Psychology*. vol. 13 (October 2022).

Parker, Patsy. "The Historical Role of Women in Higher Education." *Administrative Issues Journal: Connecting Education, Practice, and Research*. vol. 5, no. 1 (2015).

Purcell, David, Kelly Rhea MacArthur & Sarah Samblanet. "Gender and The Glass Ceiling at Work." *Sociology Compass*. vol. 4, no. 9 (2010).

Rosa, Rodrigo & Sara Clavero. "Gender Equality in Higher Education and Research." *Journal of Gender Studies*. vol. 31, no. 1 (2022).

Sabour, M'hammed. "Women in the Moroccan Academic Field: Respectability and Power." *Mediterranean Journal of Educational Studies*. vol. 1, no. 1 (1996).

Schweitzer, Linda et al. "Exploring the Career Pipeline: Gender Differences in Pre-Career Expectations." *Relations Industrielles/ Industrial Relations*. vol. 66, no. 3 (2011).

"The Changing Academic Profession in Asia: The Formation, Work, Academic Productivity, and Internationalization of the Academy." *RIHE International Seminar Reports*. no. 22 (February 2014). at: <https://acr.ps/hBxVKnG>

White, Judith S. "Pipeline to Pathways: New Directions for Improving the Status of Women on Campus." *Liberal Education*. vol. 91, no. 1 (Winter 2005).