



Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale in
Lingue, Economie e Istituzioni dell'Asia e dell'Africa
Mediterranea

Tesi di Laurea

**ECCE e lavoro in Giordania:
Politiche per la Prima Infanzia e Conseguenze sulla
Donna Lavoratrice**

Relatore

Ch.ma Prof.ssa Maria Cristina Paciello

Correlatore

Ch. Prof. Andrea Facchin

Laureanda

Marta Viale

Matricola 880741

Anno Accademico

2020 / 2021

INDICE

| | |
|---|----|
| Ringraziamenti | 5 |
| Tabella per la traslitterazione dall'alfabeto arabo | 6 |
| المقدمة | 7 |
| INTRODUZIONE GENERALE | 10 |
| I. Obiettivi della ricerca e metodologia | 10 |
| II. Contributo del presente elaborato e limitazioni | 14 |
| CAPITOLO 1 | 17 |
| POLITICHE DI EDUCAZIONE E CURA DELLA PRIMA INFANZIA IN GIORDANIA | 17 |
| 1.1 Introduzione | 17 |
| 1.2 Contesto internazionale | 19 |
| 1.3 Evoluzione del Settore Educazione e Cura della Prima Infanzia in Giordania | 23 |
| <i>1.3.1 Avvio del settore: dall'indipendenza alle riforme neoliberali</i> | 23 |
| <i>1.3.2 Sviluppi e riforme: i primi anni 2000</i> | 25 |
| 1.4 Le strutture ricettive per la prima infanzia oggi | 31 |
| <i>1.4.1 La ḥaḍāna</i> | 31 |
| <i>1.4.2 La rawḍa</i> | 36 |
| <i>1.4.3 Condizioni lavorative nelle strutture per la prima infanzia</i> | 40 |
| 1.5 Prospettive future | 42 |
| <i>1.5.1 Punti di debolezza e obiettivi futuri</i> | 42 |
| <i>1.5.2 KG2 obbligatorio?</i> | 44 |
| 1.6 Conclusioni | 45 |
| CAPITOLO 2 | 48 |
| PROSPETTIVE DEGLI ENTI COINVOLTI NELL'ECCE IN GIORDANIA | 48 |
| 1.1 Introduzione | 48 |
| 1.2 I Ministeri e gli Enti della Regina Rania | 50 |
| <i>1.2.2 Il Ministero dello Sviluppo Sociale e il Ministero del Lavoro</i> | 50 |
| <i>1.2.2 Il Ministero dell'Istruzione</i> | 53 |
| <i>1.2.3 Gli Enti della Regina Rania</i> | 56 |
| 1.3 Le agenzie internazionali | 58 |
| <i>1.3.1 ILO</i> | 58 |

| | |
|---|-----|
| 1.3.2 UNICEF | 62 |
| 1.4 Le ONG e i movimenti locali | 65 |
| 1.4.1 <i>Sadaqa</i> | 65 |
| 1.4.2 <i>National Campaign to Reopen Kindergartens</i> | 68 |
| 1.5 Conclusioni | 71 |
| CAPITOLO 3 | 74 |
| SERVIZI PER LA PRIMA INFANZIA E PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO | 74 |
| 1.1 Introduzione | 74 |
| 1.2 La donna giordana nel mercato del lavoro | 76 |
| 1.2.2 <i>Scarsa partecipazione e alti tassi di disoccupazione</i> | 76 |
| 1.2.2 <i>Possibili spiegazioni</i> | 78 |
| 1.2.3 <i>Servizi per la prima infanzia e donna lavoratrice</i> | 82 |
| 1.3 Caso studio: le rawḍa pubbliche | 84 |
| 1.3.1 <i>Pianificazione della ricerca e campione</i> | 84 |
| 1.3.2 <i>Diretrici</i> | 86 |
| 1.3.3 <i>Maestre</i> | 88 |
| 1.3.4 <i>Madri utenti</i> | 92 |
| 1.3.5 <i>Madri non utenti</i> | 93 |
| 1.4 Conclusioni | 96 |
| CONCLUSIONI GENERALI | 101 |
| BIBLIOGRAFIA | 107 |
| Fonti primarie | 107 |
| Fonti secondarie | 110 |
| APPENDICI | 118 |
| Appendice 1. Liste interviste | 118 |
| Appendice 2. Discussione con alcune madri | 119 |

Ringraziamenti

Ringrazio di cuore la mia relatrice, prof.ssa Maria Cristina Paciello, che mi ha guidata nella realizzazione di questo elaborato con disponibilità e attenzione, soprattutto per quanto riguarda la parte di ricerca sul campo ed interviste, che costituiva per me un'esperienza nuova.

Ringrazio i miei genitori, che hanno reso possibile questo percorso di studi, e mi hanno sostenuta e incoraggiata a portarlo a termine serenamente. Ringrazio mia sorella Anna per il tempo insieme, ormai non così tanto, ma sempre speciale: a casa o in giro per l'Europa. Un grandissimo grazie va anche a nonno Raffaele, il più grande fan dei miei successi scolastici (e di quelli di tutti i nipoti), per tutto l'affetto che mi trasmette.

Un grazie speciale a Mattia, che mi è stato accanto con pazienza e affetto immensi lungo tutto questo percorso, da vicino o a distanza. A Costanza, per essere l'amica su cui posso sempre contare e a cui posso confidare tutto, da ormai quasi vent'anni. A Bea, che dai tempi di Bristol mi raggiunge ovunque io vada col suo zainetto sulle spalle, talvolta sfidando l'acqua alta. Alle mie coinquiline Eva, Marta e Sara, per aver condiviso con me questi anni veneziani. A Claudia e Sofia, mie compagne di avventura durante l'Erasmus in Giordania, per avermi incoraggiata in quel periodo a portare avanti le interviste e la ricerca per questa tesi, nonostante gli imprevisti. E infine un grazie ad Aseel e Salah, per l'aiuto linguistico e per due amicizie speciali nate nei mesi giordani.

Tabella per la traslitterazione dall'alfabeto arabo

| | |
|--------------|------------------------|
| ء | ' |
| ا | a, ā/Ā |
| ب | b |
| پ | p |
| ت | t |
| ث | th |
| ج | j |
| چ | ç |
| ح | h |
| خ | kh |
| خو | khw |
| د | d |
| ذ | dh |
| ر | r |
| ز | z |
| ژ | zh |
| س | s |
| ش | sh |
| ص | ṣ |
| ض | ḍ |
| ط | ṭ |
| ظ | ẓ |
| ع | ' |
| غ | gh |
| ف | f |
| ق | q |
| ك | k |
| ل | l |
| م | m |
| ن | n |
| ه | h |
| ة | a; at in idāfa |
| و | w/v, ū/Ū, -uww |
| ى/ي | ī/Ī, -iyy- |
| Short Vowels | a, e, i, ı, o, ö, u, ü |

Fonte: Transliteration Table for Brill Online

Consultabile al link:

<https://referenceworks.brillonline.com/pages/help/transliteration-islam>

المقدمة

خطرت لي فكرة هذه الأطروحة بين يناير وفبراير 2020، بعد شهر من الجائحة المتعلقة بحالة الطوارئ الصحية من كوفيد-19، عندما حصلت على الموافقة بأني أستطيع السفر إلى الأردن عن طريق مشروع Erasmus + ICM، وهو مشروع التبادلات الذي يموله الاتحاد الأوروبي، وتلتزم به جامعة "كا فوسكاري" من خلال تقديم عدة منح للدراسة في البلدان غير الأوروبية. من هناك، جاءت رغبتني في الاستفادة من إقامتي في عمان مدتها أربعة أشهر للتعرف عن قرب على البلد الساحر والمتنوع مثل المملكة الأردنية الهاشمية، والتركيز عليها في كتابة أطروحتي. نشأ الأردن كمملكة مستقلة فقط في عام 1946، لكنه يفتخر بتراث تاريخي وثقافي قديم، حيث كانت أراضيها مأهولة منذ عصور ما قبل التاريخ وشهدت هيمنة مختلفة : الأنباط والفرس والرومان والعرب والعثمانيين. إنها دولة صغيرة، يزيد عدد سكانها عن 10 ملايين فرد وأكثر بقليل، ولكنها تتميز بتنوع سكانها من حيث موقعها على الحدود مع فلسطين وسوريا والعراق، إلى جانب السياسات المساندة للهجرة، جعلها في الواقع، وجهة الهجرات المتتالية للاجئين، والتي تؤثر اليوم على تكوينها الديموغرافي؛ المكون الفلسطيني كثير بشكل خاص، وجزء منه الآن متجنس ويمتلك حقوق المواطنة الكاملة. ويبرز الأردن بين دول المنطقة لاستقراره السياسي، على الرغم من الصراعات التي تحيط به، ولكن أيضًا للتأثير الكبير الذي تمارسه عليه الجهات والوكالات الدولية، ولا سيما الولايات المتحدة.

وأنا كطالبة اللغة العربية وامرأة تسافر إلى الدول العربية، فمنذ بداية دراساتي اهتمت كثيرًا بأوضاع المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وهو موضوع يتم التقليل منه في النقاش العام غالبًا، ولكنه ينطوي على جوانب

ثقافية واجتماعية واقتصادية وسياسية معقدة ومن وجهات نظر مختلفة. وفي هذا الجانب أيضاً، يمثل الأردن حالة خاصة، لقد تم تحقيق المساواة بين الجنسين على جميع مستويات التعليم، لدرجة أن عدد المتخرجات من الجامعات اليوم يتجاوز عدد المتخرجين الذكور. على الرغم من ذلك، تعد مشاركة المرأة في سوق العمل من بين الأدنى، ليس فقط في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لكنه في العالم. وهذا البيان الذي أثار اهتمام العديد من الباحثين الذين اقترحوا تفسيرات مختلفة. وتذكر غالبية المصادر، من بين العوامل التي تعيق المشاركة الاقتصادية للمرأة، نقص الخدمات لمرحلة الطفولة المبكرة، وينتج من ذلك الصعوبة في الجمع بين العمل الإنتاجي والإنجابي. فمن خلال قراءة هذه المصادر، وُلدت الفكرة لتعميق موضوع خدمات الطفولة المبكرة من خلال أطروحتي، مع التركيز بشكل خاص على تأثير هذه الخدمات على المرأة الأردنية العاملة. أما اختيار إجراء بحث ميداني صغير، فله سببان رئيسيان: أما الأول، فهو من النوع المنهجي، أي الرغبة في مراعاة منظور الجهات الكبيرة والصغيرة، من الوكالات الدولية والأمهات المستفيدات من خدمات الطفولة المبكرة، من أجل منح الجميع الفرصة للتعبير عن آرائهم. وأما الثاني، فله طابع شخصي، وهو رغبتني في ممارسة المهارات اللغوية المكتسبة خلال الدراسة الجامعية في سياق عملي، ومحاولة إجراء مقابلات باللغة العربية.

سيتألف الفصل الأول من مراجعة تاريخية لتطور قطاع رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في الأردن. لتنفيذ هذا الفصل، تمت مراجعة الوثائق الرسمية الصادرة عن الحكومة الأردنية، ولا سيما من قبل وزارة التربية والتعليم والتنمية الاجتماعية والعمل، والوكالات الدولية مثل منظمة العمل الدولية والبنك الدولي واليونسيف؛ تضاف إلى هذا المصادر الثانوية التي أنتجها باحثوا الشرق الأوسط والمقالات الصحفية المنشورة من جرائد أردنية.

سيتناول الفصل الثاني وجهات النظر المختلفة حول رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في الأردن. إنه في الواقع قطاع مركب من عناصر عديدة ومختلفة: أولاً الحكومة الأردنية، من خلال وزارة التربية والتعليم، والتنمية الاجتماعية، والعمل. وهناك بعض الجهات التي تترأسها الملكة رانيا العبد الله، وبينها مؤسسة الملكة رانيا وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين والمجلس الوطني لشؤون الأسرة. وتشارك في قطاع الطفولة المبكرة الوكالات الدولية، وخاصة منظمة العمل الدولية واليونيسيف؛ وبعض المنظمات غير الحكومية والمبادرات المحلية، مثل "صداقة" و"الحملة الوطنية لفتح قطاع رياض الأطفال". تقدم كل من هذه الجهات مساهمات مختلفة اعتماداً على الأولويات والسرد الخاص بها. يهدف هذا الفصل إلى تحليل مداخلات وسرد بعض الجهات التي تشارك في القطاع، وتحديد المنظور الأساسي لكل منها؛ لهذا الغرض تمت مراجعة المواقع والوثائق الرسمية الصادرة عن الجهات المختلفة، وحيثما أمكن أجريت مقابلات مع نشطاء وممثلين الجهات.

أما الفصل الثالث فقد تناول نتائج قطاع الطفولة المبكرة على المرأة الأردنية. فهدف الفصل هو التحقق مما إذا كانت المرأة قد استفادت بالفعل من السياسات التي تنفذها الحكومة لإنشاء مرافق حكومية للطفولة المبكرة، كأهات مستفيدات وعاملات في هذا القطاع. أجريت مقابلات مع ثلاث المديرات من أجل الحصول على معلومات تقنية عن عمل الهياكل وصفات المستفيدين؛ وتم تنظيم هذه المقابلات على شكل استبيان بأسئلة مفتوحة. لفهم ظروف العمل داخل المرافق، أجريت مقابلات مع 8 معلمات؛ كما تم إشراك 7 أهات اللواتي يستخدمن المرافق للتحقق من تأثير رياض الأطفال على حياتهن، ومستوى رضاهن عن هذه الخدمات. لدراسة الأسباب التي تثني الأهات عن تسجيل أطفالهن في الروضة، تم إجراء مقابلات مع 6 أهات غير المستفيدات. تم تنظيم المقابلات مع المعلمات والأهات في شكل استبيان متعدد الاختيارات، مع أسئلة شفوية إضافية حيث سمحت النساء المقابلات.

INTRODUZIONE GENERALE

I. Obiettivi della ricerca e metodologia

L'idea di questa tesi è nata tra gennaio e febbraio 2020 quando, dopo mesi di incertezza legati all'emergenza sanitaria da Covid-19, ho ricevuto la conferma che sarei potuta partire per la Giordania con il progetto Erasmus+ ICM, un progetto di scambi internazionali finanziato dall'Unione Europea, al quale Ca' Foscari aderisce. Da lì è nato il desiderio di sfruttare il mio soggiorno di quattro mesi ad Amman per conoscere da vicino un Paese affascinante e complesso come il Regno Hashemita di Giordania, e di concentrarmi su di esso anche per il mio lavoro di tesi. La Giordania esiste come Regno indipendente solo dal 1946, ma vanta un patrimonio storico-culturale antico, poiché il suo territorio è stato abitato sin dalla preistoria e ha visto succedersi varie dominazioni: Nabatei, Persiani, Romani, Arabi, Ottomani. Si tratta di un Paese di piccole dimensioni, che conta poco più di 10 milioni di abitanti, ma è caratterizzato da una popolazione mista: la sua posizione al confine con Palestina, Siria e Iraq, in combinazione con politiche favorevoli all'immigrazione, l'ha infatti reso meta di successive migrazioni di rifugiati, che ne condizionano oggi la composizione demografica; particolarmente numerosa è la componente palestinese, in parte ormai naturalizzata e in possesso di pieni diritti di cittadinanza. La Giordania si distingue tra i Paesi dell'area per una sorprendente stabilità politica, nonostante i conflitti che la circondano, ma anche per la grande influenza che esercitano su di essa attori e agenzie internazionali, in particolare statunitensi.

In qualità di studentessa di arabo e di donna che viaggia nei Paesi arabi, ho nutrito sin dagli inizi dei miei studi un grande interesse per la condizione femminile nella regione del Medio Oriente e Nord Africa (MENA), tema spesso banalizzato nel dibattito pubblico, ma che in realtà coinvolge aspetti culturali, sociali, economici e politici complessi e sfaccettati. Anche in questo caso la Giordania presenta una situazione particolare: la parità di genere è stata raggiunta a tutti i livelli di istruzione, al punto che oggi il numero delle laureate universitarie supera

quello dei colleghi maschi. Nonostante questo, la partecipazione femminile al mercato del lavoro è tra le più basse non solo dell'area MENA, ma del mondo. Si tratta di un dato che ha suscitato l'interesse di numerosi studiosi, i quali hanno proposto varie spiegazioni. Alcuni studi menzionano, tra i fattori che ostacolano la partecipazione economica femminile, la carenza di servizi per la prima infanzia, e la conseguente difficoltà per le donne di coniugare lavoro produttivo e riproduttivo. Dalla lettura di queste fonti è nata l'idea di approfondire il tema delle strutture per la prima infanzia attraverso il mio lavoro di tesi, dando particolare rilievo alle ricadute di questi servizi sulla donna lavoratrice giordana. La scelta di realizzare anche una parte di ricerca sul campo ha due motivazioni principali. La prima è di tipo metodologico, e deriva dalla volontà di prendere in considerazione la prospettiva di attori grandi e piccoli, dalle agenzie internazionali alle singole madri utenti, dando a ciascuno la possibilità di esprimere la propria voce. La seconda ha invece carattere personale e nasce dalla mia volontà di applicare le competenze linguistiche acquisite durante gli studi universitari ad un contesto pratico, cimentandomi nel condurre interviste in lingua araba.

Il primo capitolo consisterà di una rassegna storica dello sviluppo del settore ECCE (*Early Childhood Care and Education*, ovvero Educazione e Cura della Prima Infanzia) in Giordania. Gli inizi del settore ECCE in Giordania vanno collocati sin dalla nascita del Regno, ma si tratta inizialmente di pochissime strutture private, di cui usufruisce solo l'élite urbana. Dalla fine degli anni '80 si assiste invece ad una crescita di attenzione per la prima infanzia, in parte sull'onda di un crescente interesse internazionale, in parte per influenza delle agenzie internazionali come FMI e WB, che in quel periodo intervengono pesantemente nell'economia del Paese attraverso i Programmi di Aggiustamento Strutturale (PAS). I dati disponibili per questo periodo restituiscono l'immagine di un settore in lenta crescita, ma ancora esclusivamente privato o non-governativo, con un coinvolgimento indiretto del governo che si limita a definire standard di qualità e direttive per la gestione delle strutture. Dai primi anni 2000, il Ministero dell'Istruzione inaugura una stagione di coinvolgimento più diretto nel settore, impegnandosi per la prima volta ad aprire e finanziare alcune strutture pubbliche: questo avviene nell'ambito di una riforma dell'istruzione, che vede tra i suoi

obiettivi potenziare l'istruzione per la prima infanzia per preparare i bambini all'apprendimento scolastico. Oggi le strutture per la prima infanzia in Giordania sono di due tipi: *ḥaḍāna* (in inglese *nursery*), che accolgono i bambini dagli 0 ai 4 anni, sono supervisionate dal Ministero dello Sviluppo Sociale e si concentrano esclusivamente nel settore privato; e *rawḍa* (in inglese *Kindergarten*), per i bambini dai 4 ai 6 anni, che rientrano nelle competenze del Ministero dell'Istruzione e possono essere private o pubbliche. Nel complesso, il settore dell'ECCE in Giordania risulta ancora scarsamente sviluppato, con tassi di partecipazione bassi rispetto alla media internazionale. Vari studi riportano problemi di accessibilità delle strutture, soprattutto a causa dei costi elevati offerti dal settore privato, dal momento che le strutture pubbliche costituiscono solo una piccola percentuale di quelle esistenti e non coprono la fase della *ḥaḍāna*. Per realizzare questo capitolo, sono stati consultati documenti ufficiali emessi dal governo giordano, in particolare di Ministeri dell'Istruzione, dello Sviluppo Sociale e del Lavoro, e da agenzie internazionali quali l'ILO, la *World Bank*, UNESCO e UNICEF; ad essi si aggiungono fonti secondarie prodotte da studiosi del Medio Oriente e articoli di giornale tratti da pubblicazioni locali giordane.

Il secondo capitolo tratterà invece delle diverse prospettive sull'ECCE in Giordania. Si tratta infatti di un settore composito, a cui partecipano molteplici attori: in primo luogo il governo giordano, attraverso i Ministeri dell'Istruzione, dello Sviluppo Sociale e del Lavoro; alcuni enti presieduti dalla regina Rania Al-Abdullah, quali la *Queen Rania Foundation*, la *Queen Rania Teacher Academy* e il *National Council for Family Affairs*; le agenzie internazionali, prevalentemente l'*International Labour Organization* e UNICEF; alcune ONG e iniziative locali, come *Sadaqa* e la *National Campaign to Reopen Kindergartens*. Ciascuno di questi attori apporta contributi diversi a seconda delle priorità e della narrativa adottate; in particolare, sono state individuate tre prospettive principali. La prima è quella del ritorno economico: essa parte dalla definizione della Giordania come un Paese privo di risorse naturali e minerarie, che punta sul proprio capitale umano per svilupparsi economicamente. È dunque necessario investire sulla prima infanzia per rendere i bambini pronti all'apprendimento, così da garantire loro migliori possibilità di successo scolastico, accademico e lavorativo, che in ultima analisi porteranno ad

un ritorno economico per il Paese. La seconda prospettiva è quella dei diritti umani, che individua come obiettivo primario della ECCE garantire pari opportunità di sviluppo a tutti i bambini del Regno, particolarmente a quelli provenienti da situazioni svantaggiate, al fine di creare una società che si prende cura dei propri bambini, a prescindere dal ritorno economico. La terza prospettiva si concentra invece sulle ricadute dell'ECCE non sui bambini, ma sul resto della società, e in particolare sulle donne: le strutture per la prima infanzia vengono in questo caso interpretate come strumenti per facilitare l'accesso delle donne al mercato del lavoro, e come attività economiche che offrono lavoro ad una manodopera largamente femminile. Il capitolo si propone quindi di analizzare gli interventi e le narrative di alcune delle realtà coinvolte nel settore, individuando per ciascuna la prospettiva prevalente; a questo scopo sono stati consultati i siti ufficiali e i documenti emessi dai vari enti, e laddove possibile sono state da me condotte interviste con attiviste e rappresentanti.

Il terzo capitolo si concentra invece sulle conseguenze del settore dell'ECCE sulla donna giordana. Lo scopo del capitolo è verificare se le donne abbiano effettivamente tratto vantaggio dalle politiche attuate dal governo per istituire strutture pubbliche per la prima infanzia, in qualità di madri utenti e di lavoratrici del settore. La prima parte consisterà in una breve presentazione del contributo femminile al mercato del lavoro in Giordania, e della correlazione tra donna lavoratrice e servizi per la prima infanzia. Nella seconda parte verranno presentati i risultati della ricerca sul campo da me condotta, prendendo come caso studio le *rawḍa* (*Kindergarten*) pubbliche. Sono state da me intervistate tre direttrici, allo scopo di avere informazioni tecniche sul funzionamento delle strutture e sul tipo di utenza; queste interviste sono state condotte in forma di questionario con domande aperte. Per comprendere le condizioni lavorative all'interno delle strutture sono state condotte interviste con 8 maestre; sono inoltre state coinvolte 7 madri utenti per verificare l'impatto delle *rawḍa* sulla loro vita e il loro livello di gradimento verso questi servizi. Per indagare invece le ragioni che scoraggiano le madri dall'iscrivere i figli alla *rawḍa*, è stata presa in considerazione la prospettiva di 6 madri non utenti. Le interviste con le maestre e le madri sono

state strutturate in forma di questionario a risposta multipla, con domande orali aggiuntive laddove permesso dalle intervistate.

II. Contributo del presente elaborato e limitazioni

La letteratura sull'Educazione e Cura della Prima Infanzia in Giordania è piuttosto scarsa. I testi che trattano dell'evoluzione storica del settore sono spesso poco aggiornati (Khattab 1995; Faour et al. 2006; Kamerman 2006), seppur con alcune eccezioni (Al-Hassan 2018). Per quanto riguarda la fase della *ḥaḍāna* (*nursery*), varie fonti si occupano dell'importanza di questi servizi per facilitare l'accesso della donna al mercato del lavoro (IMF 2016; Sadaqa 2016; Al Jidara Investment Services 2017a). Questo aspetto è spesso citato anche dalle fonti che indagano le ragioni della scarsa partecipazione femminile all'economia giordana (Khalaf, Nakhaleh, e Abu Sara 2015; Mehtap 2016; Kasoolu et al. 2019; REACH 2020; WB 2020d). Pochi *report* esistono invece sulla qualità delle strutture e del personale che vi lavora, e di questi il più completo è quello prodotto dalla *Queen Rania Foundation* (Ghawi et al. 2015). Riguardo alla fase della *rawḍa*, molte fonti si concentrano sull'impatto della riforma dell'istruzione che il governo giordano ha attuato a partire dal 2003, la quale ha comportato una ristrutturazione del settore delle *rawḍa* stesse (Al-Hassan e Obeidat 2008; Kupo 2010; Shirazi 2010; Akour 2012). Altri articoli si propongono invece di valutare la qualità delle strutture esistenti (Abu Taleb 2013), talvolta comparando *rawḍa* pubbliche e private (Al-Hassan, Obeidat, e Lansford 2010), o concentrandosi su quelle pubbliche (Aldarab'h, Abo Alrub, e Al-Mohtadi 2015). Parte della letteratura è inoltre dedicata alle maestre: dal punto di vista della qualità e preparazione di queste lavoratrici (Abdul-Haq 2014; Fayez, Ahmad, e Oliemat 2016), o dal punto di vista della soddisfazione riguardo al loro impiego (Abu Taleb 2013). Ancora in riferimento alle *rawḍa*, un altro studio della *Queen Rania Foundation* insiste sui vantaggi economici di investire sulla prima infanzia (Fink et al. 2017). Una minoranza di fonti prende in considerazione tutti i programmi per la prima infanzia, quindi *ḥaḍāna* e *rawḍa* all'interno dello stesso studio, per valutarne la qualità (Al-Omari, Al-Dababneh, e Ihmeideh 2011). Esiste poi una serie di *report* che si occupa di valutare la qualità dello Sviluppo della Prima Infanzia (acronimo inglese ECD,

Early Childhood Development), inquadrando quindi le strutture per la prima infanzia nel contesto più ampio delle opportunità di sviluppo, includendo anche nutrizione, salute e consapevolezza dei genitori del loro ruolo nello sviluppo del bambino (NCFA 2000; UNICEF 2008; Hlasny 2017; UNICEF 2019); di questi, quello di Krafft e El-Kogali (2014) affronta il tema delle disuguaglianze nell'accesso a questi servizi (Krafft e El-Kogali 2014). Mancano quindi fonti che analizzino il settore della Educazione e Cura della Prima Infanzia in quanto tale e nella sua interezza, ovvero comprendendo sia la fase della *ḥaḍāna*, sia quella della *rawḍa*. Risultano scarse le fonti aggiornate che descrivono il settore in prospettiva storica, e che fanno chiarezza sul suo funzionamento individuando i diversi attori che vi partecipano. Inoltre, la relazione tra strutture per la prima infanzia e donna lavoratrice è stata studiata quasi esclusivamente in riferimento alle *ḥaḍāna*, trascurando il fatto che anche la *rawḍa* rientra nei servizi per la prima infanzia. È in questo *gap* della letteratura che si inserisce il presente elaborato, che ha l'obiettivo di descrivere l'evoluzione dell'ECCE in Giordania dalla fondazione del Regno ad oggi, e di individuare i contributi e le prospettive degli attori coinvolti. Questa tesi ha inoltre il merito di prendere come caso studio le *rawḍa* pubbliche, e di aver riunito in un unico lavoro i punti di vista delle direttrici e lavoratrici del settore, delle madri utenti e delle madri non utenti, nel tentativo di fornire più prospettive possibili e di dare voce a tutte le categorie interessate, adottando una prospettiva di genere che si concentra sulle conseguenze delle strutture della prima infanzia sulla donna giordana.

Tuttavia, questo elaborato presenta alcune limitazioni, soprattutto per quanto riguarda la parte di ricerca sul campo. Per analizzare il tema del rapporto tra politiche per la prima infanzia e donna lavoratrice in maniera esaustiva sarebbe stato necessario includere nel campione di ricerca *rawḍa* pubbliche e private, e prendere in considerazione anche il settore delle *ḥaḍāna*, come si è tentato di fare nei primi due capitoli. Un'altra limitazione deriva dal campione ridotto. Al momento delle interviste, a causa dell'epidemia da Covid-19, le attività delle *rawḍa* si tenevano in modalità online, fatto che ha reso difficile raggiungere le madri utenti e accedere alle strutture per intervistare le maestre e le direttrici. Inoltre, non tutte le partecipanti hanno acconsentito alla registrazione dell'intervista. Occorre

aggiungere che le interviste riguardano *rawda* dei governatorati di Amman e Zarqa, con una prevalenza dell'area urbana di Amman; il sud del Regno non risulta rappresentato nel campione. Si auspica dunque che in futuro vengano condotti studi più completi sull'ECCE in Giordania, che riflettano in maniera critica sull'evoluzione storica di questo settore e sugli interventi del governo, prendendo però in considerazione anche i contributi di agenzie internazionali, ONG e iniziative locali. Si raccomanda inoltre che vengano condotte ricerche sul tema del rapporto tra politiche per la prima infanzia e partecipazione della donna al mercato del lavoro, includendo nel campione le strutture rivolte all'intera fascia 0-6 anni, il settore pubblico e privato, e tutti i governatorati della Giordania.

CAPITOLO 1

POLITICHE DI EDUCAZIONE E CURA DELLA PRIMA INFANZIA IN GIORDANIA

1.1 Introduzione

Il settore dell'educazione e cura della prima infanzia (qui spesso indicato con la sigla inglese ECCE, *Early Childhood Care and Education*) abbraccia una fascia d'età piuttosto ampia, generalmente dagli 0 ai 6 anni del bambino, e costituisce un settore trasversale, in quanto coinvolge più settori del governo: quelli dell'istruzione, della sanità e dei servizi sociali (Faour et al. 2006). Una vasta letteratura ha dimostrato l'importanza dell'istruzione prescolare per preparare il bambino all'apprendimento scolastico, e la correlazione tra un'istruzione prescolare di buona qualità e il successo scolastico a livello di istruzione superiore e universitaria (Al-Hassan, Obeidat, e Lansford 2010; Al-Omari, Al-Dababneh, e Ihmeideh 2011). Tuttavia, oltre ad influire sullo sviluppo del bambino e sul suo futuro scolastico, il settore dell'ECCE ha ricadute sulla società nel suo complesso: genera impiego per una manodopera quasi esclusivamente femminile, e in condizioni di efficienza agevola i genitori lavoratori e in particolare le madri, sulle quali più spesso ricade il maggior carico di lavoro riproduttivo non retribuito. Per la sua natura trasversale e per le conseguenze molteplici sulla società, il settore ECCE può essere affrontato all'interno delle politiche governative con approcci differenti, a seconda delle priorità e degli obiettivi fissati dai ministeri e dagli altri enti coinvolti nell'elaborazione delle politiche stesse.

In Giordania il settore dell'ECCE viene affrontato a livello di politiche nazionali sotto due punti di vista principali. Il primo è quello della tutela dell'infanzia: in questo caso viene generalmente presa in considerazione la fascia degli 0-6 o 0-9 anni di età, e gli obiettivi riguardano lo sviluppo armonioso del bambino in tutte le sue dimensioni. L'ottica in questo caso è quella dei diritti umani: come sancito dalla *Convention on the Rights of the Child* (UN 1989), di cui la

Giordania è firmataria, tra i diritti del bambino rientra la possibilità di ottenere standard di vita adeguati al suo sviluppo fisico, mentale spirituale e morale, dal punto di vista della sanità e dell'istruzione. I documenti che adottano questa prospettiva sono quasi sempre elaborati in collaborazione con UNICEF e comprendono spesso una parte sulla tutela della maternità, soprattutto a livello di assistenza sanitaria; si trova anche menzione di programmi per aumentare la consapevolezza dei genitori del loro ruolo educativo e fornire tecniche per esercitare al meglio tale responsabilità. Il secondo punto di vista è invece focalizzato sull'istruzione in quanto tale: in questo caso i documenti di riferimento analizzano l'intero sistema di istruzione e tralasciano frequentemente la fascia dagli 0 ai 4 anni, per concentrarsi esclusivamente sul periodo in cui il bambino è effettivamente inserito (o il cui inserimento è possibile) all'interno del sistema scolastico, che prende avvio con i due anni di *Kindergarten* (in arabo *rawḍa atfāl* o semplicemente *rawḍa*). Spesso viene adottato in questo caso l'approccio del capitale umano (Shirazi 2010): la narrativa è quella di un Paese con scarse risorse naturali, che punta sulle risorse umane per costruire il proprio sviluppo. Si tratta di una prospettiva economica, in cui l'istruzione viene valorizzata in quanto mezzo per costruire profitto e benessere per il futuro del Regno. In entrambe le narrative – tutela dell'infanzia e potenziamento dell'istruzione per un ritorno economico – compare occasionalmente una menzione dei benefici che le strutture ricettive per la prima infanzia nel loro complesso possono fornire alla donna lavoratrice, in termini di possibilità di coniugare maternità e lavoro. Questo aspetto rimane però marginale, e non sempre viene tradotto in accorgimenti pratici volti a sfruttare al meglio i potenziali benefici delle politiche per la prima infanzia anche sulle famiglie, madri in primis, oltre che sui bambini stessi.

Questo capitolo si propone di analizzare le politiche attuate dalla Giordania per quanto riguarda il settore ECCE, dall'indipendenza ai giorni nostri. La prima parte conterà di una breve rassegna del contesto internazionale, in cui verrà illustrato lo sviluppo del settore nel mondo e in particolare nell'area del Medio Oriente e Nord Africa (acronimo in inglese MENA). Si passerà poi ad una panoramica storica delle politiche in Giordania, con particolare attenzione al periodo che va dalla stagione delle riforme neoliberali (a partire dal 1989), al

presente. La parte finale verrà dedicata invece alla situazione attuale, analizzata con riferimento ai più recenti documenti-guida dei Ministeri dell'Istruzione e dello Sviluppo Sociale, al quadro legislativo attualmente in vigore e ai dati più aggiornati disponibili sul sito del governo, in particolare sulle pagine del Ministero dell'Istruzione e del Dipartimento di Statistica, e nei *report* di alcune agenzie internazionali e ONG. Si concluderà con una breve sezione riguardante le prospettive future, sulla base degli obiettivi indicati per i prossimi anni dai Ministeri dell'Istruzione e dello Sviluppo Sociale nei rispettivi documenti.

1.2 Contesto internazionale

Le prime strutture ricettive per la prima infanzia vengono istituite nel XIX secolo, spesso seguendo i modelli di Montessori, Pestalozzi e Froebel, e nel contesto delle colonie come parte dell'attività dei missionari. Ben presto viene operata una distinzione tra *Kindergarten*, con funzioni di istruzione prescolare, e *nursery*, dedicate alla cura e all'accudimento (Kamerman 2006). Nel 1939, una prima raccomandazione dell'*International Beureau of Education* (IBE), affiliato ad UNESCO, conclude che le strutture per la prima infanzia sono sviluppate in numerosi Paesi e stanno dando risultati positivi sull'istruzione nel suo complesso (IBE 1939). Nonostante ciò, il progresso rimane lento fino alla Seconda Guerra Mondiale. Nei Paesi socialisti dell'Europa dell'Est e in Francia si assiste a una notevole espansione subito dopo il conflitto mondiale, mentre altrove occorre aspettare fino agli anni '60 per notare sviluppi significativi: essi prendono avvio con la fine del colonialismo, l'aumento della partecipazione della donna al mercato del lavoro, lo sviluppo delle politiche per il bambino e la famiglia in Europa e Stati Uniti, la crescita del dibattito sullo sviluppo infantile (Kamerman 2006). Altri aspetti che influiscono sull'espansione del settore sono la comparsa dei movimenti per i diritti civili e della donna, che mettono in luce l'importanza di educare soprattutto i bambini provenienti da famiglie svantaggiate, e il venir meno dei sistemi tradizionali di accudimento dell'infanzia, basati sul supporto fornito dalla famiglia allargata (Faour et al. 2006). I fattori sopra elencati non hanno la stessa influenza su tutte le aree del mondo; di conseguenza, all'inizio degli anni '70, il settore della prima infanzia è diffuso a livello globale, ma con livelli di sviluppo

molto diseguali: nel 1973 l'Europa riporta un tasso di iscrizione a programmi di educazione prescolare pari al 61,1%, seguita dal Nord America con il 40,5%, mentre nel resto del mondo i tassi di partecipazione rimangono al di sotto del 15%, con picchi minimi del 4,9% nella regione dell'Asia-Pacifico (WB 2021c). Anche laddove i governi, prevalentemente occidentali, intervengono per stimolare lo sviluppo del settore, la priorità rimane in questa fase l'universalizzazione dell'istruzione primaria: solo dove essa è già obbligatoria e accessibile a tutti, l'educazione e istruzione della prima infanzia entra a far parte dell'agenda delle politiche governative (Kamerman 2006).

Si assiste invece ad una crescita di attenzione al settore ECCE dalla fine degli anni Ottanta, interesse che si traduce in numerose conferenze e iniziative internazionali. Nel 1989, la *Convention on the Rights of the Child* apre questa nuova stagione, affermando “the right of every child to a standard of living adequate for the child's physical, mental, spiritual, moral and social development” (UN 1989, 8), oltre al diritto all'istruzione. Nel 1990 si tiene a Jomtien, in Thailandia, la *World Conference on Education for All* con la sponsorizzazione di UNESCO, UNICEF, UNDP e *World Bank*, al termine della quale viene stilata la *Jomtien Declaration*: essa riconosce che “learning begins at birth”, fatto che rende necessaria l'educazione e cura della prima infanzia (UNESCO 1990, 4). Nello stesso anno numerosi leader mondiali si riuniscono a New York per partecipare al *World Summit for Children*, indetto dall'ONU; il Piano d'Azione che ne risulta sottolinea la necessità della “expansion of early childhood development activities” (UNICEF 1990, 18). Nel 2000 la visione della *Jomtien Declaration* viene riaffermata all'interno della *Dakar Framework for Action*, che costituisce l'esito del *World Education Forum* e ribadisce l'importanza del settore prima infanzia: il primo degli obiettivi presentati è infatti “expanding and improving comprehensive early childhood care and education, especially for the most vulnerable and disadvantaged children” (UNESCO 2000, 8). Nei decenni successivi, l'attenzione si mantiene alta sui temi legati alla prima infanzia, e vengono condotti numerosi studi sui benefici dei servizi di educazione e cura sullo sviluppo cognitivo, sociale ed emotivo del bambino, oltre che sui risultati scolastici e lavorativi futuri (Al-Hassan 2018). Secondo alcuni studiosi, queste ricerche si basano però su programmi europei o

americani altamente sussidiati e di lunga durata, e dedicano attenzione soprattutto agli effetti a breve termine, creando forse un quadro troppo ottimistico (Al-Hassan, Obeidat, e Lansford 2010; Shafiq, Devercelli, e Valerio 2018). Tuttavia, anche ricerche che si concentrano sui Paesi a medio e basso reddito, come quella di Shafiq et al. (2018), concludono che c'è una forte correlazione tra ECCE e risultati scolastici ai gradi di istruzione successivi, mentre meno chiara appare la correlazione tra ECCE e risultati all'interno del mercato del lavoro (Shafiq, Devercelli, e Valerio 2018). Occorre inoltre tenere in conto che gli effetti positivi del settore ECCE non riguardano solo il bambino in quanto futuro studente e lavoratore, ma la società a livello più ampio, compresi i genitori lavoratori e in particolar modo le madri.

Per quanto riguarda l'area MENA, il settore dell'educazione e cura della prima infanzia segue inizialmente gli sviluppi delineati nel paragrafo precedente. Le prime forme di educazione prescolare vengono istituite nel XIX secolo ad opera dei missionari in Paesi quali Libano, Sudan e Siria. L'accessibilità di queste strutture rimane però limitata all'élite, mentre altri gruppi si rivolgono alle scuole coraniche, le quali accolgono anche bambini di età inferiore ai 6 anni (Faour et al. 2006). Come altrove a livello internazionale, anche nella regione MENA, il vero avvio del settore è da collocarsi negli anni '60; il progresso rimane lento nel periodo immediatamente successivo, mentre si registra un picco di attenzione per la tematica prima infanzia a partire dagli anni '80 e '90. Nel 1983 la *Arab League of Educational, Cultural and Scientific Organization* (ALESCO) conduce il primo studio dedicato ai bambini di età 0-6 anni nei Paesi Arabi, concludendo che hanno scarso accesso ai servizi per la prima infanzia, che tali servizi si concentrano nelle aree urbane a scapito di quelle rurali e che i governi contribuiscono scarsamente alla loro fornitura, limitandosi a definire linee guida per le strutture esistenti (Faour et al. 2006). La maggioranza dei leader arabi supporta il *World Summit for Children* nel 1990, mentre a livello locale si tiene nel 1992 la *First Arab High Level Conference on Children* in Tunisia (Faour et al. 2006). I risultati pratici appaiono però meno incoraggianti del previsto: nel 1991 si registrano tassi di iscrizione alle strutture per la prima infanzia nel loro complesso pari al 14%, in leggera ascesa rispetto al 9% registrato nel 1975, ma ancora limitati (Khattab 1995). Nel decennio

successivo i tassi di iscrizione salgono con costanza, ma con notevole lentezza, e raggiungono il 20% solo nel 2005 (WB 2021c). Sull'onda del crescente interesse mondiale per la prima infanzia, si registra invece una crescita più sostenuta tra il 2005 e il 2014 anche nell'area MENA, con un aumento di oltre 10 punti percentuali nei tassi di iscrizione (WB 2021c). Nonostante questo, il settore dell'educazione e cura della prima infanzia nell'area MENA risulta ancora scarsamente sviluppato rispetto alla media internazionale, e dominato dal settore privato. Nel 2014, pochi bambini frequentano strutture ricettive per la prima infanzia: la Tunisia occupa il primo posto per tassi di iscrizione, con il 44% dei bambini di età 3-4 anni frequentanti; ottengono invece risultati tra i più scarsi lo Yemen, con il 2,7%, e l'Iraq, con il 3,8%. (Krafft e El-Kogali 2014). Nello stesso anno si registrano inoltre gravi disuguaglianze nell'accesso a *Kindergarten* e *nursery*: in Giordania ed Egitto la ricchezza della famiglia influisce pesantemente sulla possibilità o meno del bambino di accedere alle strutture, mentre il livello di istruzione della madre è un fattore determinante soprattutto nei Territori Palestinesi, pur essendo una discriminante anche in Algeria, Giordania, Siria, Egitto e Iraq. La differenza tra zone urbane e rurali non è significativa in Giordania e Territori Palestinesi, mentre è considerata un fattore di ineguaglianza in Iraq, Tunisia e Siria; le differenze regionali sono significative in Libia ed Egitto, mentre non costituiscono un fattore rilevante per quanto riguarda l'accessibilità dei servizi in Giordania, Iraq, Siria e Territori Palestinesi. Su questi due ultimi aspetti influiscono le politiche dei governi, che forniscono servizi in maniera ineguale a seconda della regione, come avviene ad esempio in Egitto (Krafft e El-Kogali 2014). Per quanto riguarda il supporto alla madre lavoratrice, Giordania, Siria, Arabia Saudita e Kuwait hanno messo in atto politiche per istituire *nursery* all'interno o nelle vicinanze dei posti di lavoro, nelle aziende pubbliche e private che impieghino un determinato numero di madri o genitori (ILO 2014). Negli ultimi anni i tassi di partecipazione all'educazione prescolare nel suo complesso sono cresciuti lentamente nella regione MENA, assestandosi al 31,7% del 2019 (WB 2021c). Continuano a riscontrarsi differenze sostanziali tra Paese e Paese: in Iraq solo il 2,4% dei bambini di età 3-5 anni partecipava a programmi di educazione prescolare nel 2018, mentre in Tunisia la percentuale supera il 50% (UNICEF 2021). Non sembra avere un impatto

significativo il genere del bambino: in Palestina e Tunisia le bambine registrano tassi di iscrizione leggermente inferiori ai coetanei maschi; in Algeria, Giordania e Oman si registra invece la tendenza opposta; in Egitto, Iraq e Qatar i tassi di iscrizione sono analoghi per maschi e femmine (UNICEF 2021).

1.3 Evoluzione del Settore Educazione e Cura della Prima Infanzia in Giordania

1.3.1 Avvio del settore: dall'indipendenza alle riforme neoliberali

All'indomani dell'indipendenza (1946) la Giordania, come gli altri Paesi del Medio Oriente, versa in uno stato di grande arretratezza socio-economica: si registrano alti livelli di povertà e analfabetismo, e dipendenza economica dai Paesi industrializzati. Per far fronte a questa situazione, il modello di sviluppo adottato è quello statalista, con un ampio intervento dello Stato nell'economia e generose politiche sociali, tra le quali l'istruzione gratuita e aperta a tutti (Paciello 2010). Queste politiche risultano sostenibili soprattutto grazie al boom petrolifero del 1973, che garantisce una fase di crescita economica non solo ai Paesi produttori di petrolio, ma anche a quelli che, come la Giordania, iniziano ad esportare lavoratori verso i Paesi del Golfo, i quali assorbono in questi decenni un'ampia manodopera straniera (Paciello 2010). Nonostante questo, nella fase post-indipendenza il settore dell'Educazione e Cura della Prima Infanzia rimane ai margini dell'interesse del governo, e non beneficia della stagione delle politiche di *welfare* e dei grandi investimenti nell'istruzione. L'istruzione prescolare in Giordania, infatti, prende avvio negli anni Cinquanta, ma rimane marginale fino agli anni Settanta compresi. Nel 1970 sono dunque solo 35 le strutture formali per l'istruzione e cura della prima infanzia nel Regno, e sebbene il numero sia destinato a salire negli anni successivi, esse rimangono solo 200 ancora nel 1980¹. Si tratta in questo stadio di strutture esclusivamente private, di proprietà di individui o ONG (Khattab 1995).

¹ Questi dati comprendono strutture sia pubbliche sia private, purché formalmente registrate. Non sono prese in considerazione le strutture afferenti al settore informale, come gli asili domestici non registrati, per mancanza di dati disponibili.

A partire dagli anni Ottanta, il crollo dei prezzi del petrolio genera una crisi economica che coinvolge l'intera regione araba, e rende insostenibili per i governi le spese necessarie a sostenere l'ampio sistema di *welfare* fino a quel momento finanziato. Per uscire dalla crisi economica alcuni paesi arabi, tra cui la Giordania, si trovano costretti a richiedere l'aiuto dell'*International Monetary Fund* (IMF) e della *World Bank* (WB). Le due agenzie finanziarie concedono nuovi prestiti o la possibilità di dilazionare il pagamento di quelli esistenti in cambio dell'accettazione di un piano di riforme volte a ridurre l'intervento dello Stato nell'economia: tali riforme prendono il nome di Programmi di Aggiustamento Strutturale (PAS) (Paciello 2010). La Giordania firma un primo accordo con l'IMF nel 1989, tuttavia le riforme vengono rallentate dalla crisi economica generata dalla seconda Guerra del Golfo nel 1990-1991. Le riforme riprendono quindi in maniera più compiuta a partire dalla firma del secondo accordo, nel 1992. La Giordania firmerà sei accordi fino al 2002 (Paciello 2010), a cui se ne aggiungeranno altri quattro a partire dal 2012, l'ultimo dei quali per il periodo 2020-2024 (IMF 2021b). È durante la stagione dei PAS che in Giordania matura un crescente interesse per l'educazione e cura della prima infanzia, in linea con il clima internazionale di crescente attenzione per questo settore, ma anche per influenza delle agenzie stesse. Queste ultime considerano infatti l'investimento sulla prima infanzia come un passaggio essenziale per stimolare la crescita economica del Paese: la *World Bank* lo definisce "the smartest thing a country can do to eliminate extreme poverty, boost shared prosperity, and create the human capital needed for economies to diversify and grow" (WB 2021d), mentre l'*International Monetary Fund* sottolinea che "Returns to investment in early childhood education are especially large because cognitive skills are developed early in life, boosting school returns in subsequent education stages" (IMF 2021a, 34). Per questo, la *World Bank* include nei propri progetti finanziamenti destinati all'educazione della prima infanzia già dalla fine degli anni '80 (WB 1989). Le politiche economiche neoliberali condizionano lo sviluppo delle strutture ricettive per la prima infanzia, che si concentrano quasi esclusivamente nel settore privato, mentre il governo manterrà a lungo un ruolo marginale in tale settore, limitandosi a fornire linee guida piuttosto che intervenire direttamente.

Il governo giordano compie un primo passo verso la definizione di una strategia nazionale per l'ECCE con la *National Conference for Educational Development*, nel 1987. Esito della conferenza è il *Provisional Education Act* n.27/1988, che sarebbe in seguito entrato in vigore come Legge n.3/1994, la Legge dell'Istruzione attualmente in vigore. L'atto presenta per la prima volta i due anni della *rawḍa* (in inglese *Kindergarten* o KG) come parte integrante del ciclo di istruzione giordano, pur non rendendoli obbligatori (Ministry of Education 1994). Trattandosi del testo giuridico fondante l'intero sistema scolastico giordano, e non di un documento focalizzato esclusivamente sulla prima infanzia, vengono presentati obiettivi per lo sviluppo del settore istruzione dalla *rawḍa* alla scuola superiore, mentre la fase della *ḥaḍāna* (in inglese *nursery*) non viene trattata. Nel 1989, la Giordania sottoscrive inoltre la *Convention on the Rights of the Child*. Per quanto riguarda invece il livello di sviluppo delle strutture per la prima infanzia in questo periodo, il *report* pubblicato da UNICEF nel 1995 restituisce l'immagine di un settore in lenta crescita rispetto al decennio precedente, ma ancora quasi esclusivamente privato, e molto lontano dal garantire accessibilità a tutte le famiglie. I programmi prescolari sono suddivisi in *ḥaḍāna*, interamente private e dedicate ai bambini dagli 0 ai 3 anni, e *rawḍa*, atte ad accogliere i bambini dai 4 ai 6 anni; di questi ultimi, 4 sono istituiti dal MoE, e quindi pubblici (Khattab 1995). Le strutture per la prima infanzia sono inoltre concentrate nelle città, prevalentemente nei governatorati di Amman, Irbid e Zarqa, mentre le zone più remote risultano scarsamente servite. Il numero complessivo delle strutture attive per l'anno scolastico 1993-1994 ammonta a 705, delle quali 624 sono *Kindergarten* (Khattab 1995). Ne usufruiscono il 21,6% dei bambini in età, con una leggera differenza in base al genere: il tasso di iscrizione si attesta al 20,3% per le femmine, al 22,8% per i maschi (WB 2021c). Queste istituzioni offrono impiego a 2.390 educatrici, tutte di sesso femminile. Il Ministero dell'Istruzione mantiene un ruolo di supervisione sugli standard, sui curricula e sulle strutture (Khattab 1995).

1.3.2 Sviluppi e riforme: i primi anni 2000

Nel 2000 viene istituito il *National Council for Family Affairs* (NCFA), una organizzazione ombrello presieduta dalla regina Rania Al-Abdullah che “supports,

coordinates and facilitates the work of its partners and relevant institutions which are involved and influential in the field of family affairs” (NCFA 2021b), e tra i temi trattati viene menzionata la prima infanzia. Nello stesso anno, UNICEF e il neonato NCFA pubblicano un documento dal titolo *Early Childhood Development (ECD) Strategy in Jordan*. Esso adotta una definizione di prima infanzia che include il periodo dalla gravidanza ai 9 anni di età, e suddivide questa fase in 5 sottogruppi: gravidanza, 0-1 anno, 1-4 anni, 4-6 anni (fase dell’istruzione prescolare), 6-9 anni (fase dell’istruzione di base) (UNICEF and NCFA 2000). Si afferma che il Ministero dell’Istruzione si occupa delle *rawḍa* e dell’istruzione di base, mentre il Ministero dello Sviluppo Sociale si fa carico delle questioni relative alle *ḥaḍāna*. Tra le strategie indicate a livello di pianificazione e gestione: la creazione di un Consiglio Nazionale dedicato all’ECD, con lo scopo di coordinare a livello nazionale le organizzazioni governative e non governative coinvolte nel settore; la fornitura di incentivi al settore privato (profit e no-profit) per istituire e gestire servizi per la prima infanzia. In riferimento alle *ḥaḍāna*, vengono riconosciuti i benefici di tali strutture per le madri lavoratrici, e si mette in evidenza la complementarità di obiettivi, programmi e attività tra le *ḥaḍāna* stesse e le *rawḍa* (UNICEF and NCFA 2000). Un elemento di debolezza viene individuato nel fatto che le qualifiche delle educatrici variano sensibilmente, con un 23% di lavoratrici aventi un grado di istruzione inferiore al *tawjīhī*². Di conseguenza, tra le strategie di sviluppo, figura l’aumento dell’istruzione e delle qualifiche per il personale. Un altro obiettivo dichiarato è l’istituzionalizzazione dei molti asili domestici appartenenti al settore informale. Per quanto concerne la *rawḍa*, vengono messi in luce vari punti di debolezza, tra cui: i criteri per ottenere la licenza necessaria ad aprire una struttura, i curricula, la distribuzione geografica ineguale (UNICEF and NCFA 2000).

La strategia per potenziare il sistema dei KG è duplice: da un lato il Ministero dell’Istruzione deve istituire e gestire un numero elevato di KG, dall’altro viene dichiarata la necessità di continuare a incoraggiare il settore privato (profit e

² Diploma che gli studenti ottengono al termine della scuola superiore, previo superamento di un esame suddiviso per materie. Il risultato del *tawjīhī* determina a quali carriere universitarie l’allievo avrà accesso.

no-profit) ad aprire strutture, come anche il settore del volontariato locale (UNICEF and NCFA 2000). Nella sezione relativa al KG non si parla più di sostegno alle madri lavoratrici o di possibili benefici in tal senso. Al momento della pubblicazione della *ECD Strategy*, l'educazione prescolare disponibile in Giordania per i bambini dai 4 ai 6 anni è prevalentemente offerta dal settore privato con curriculum scarsamente definiti e localizzata per lo più nelle città. Le famiglie con reddito basso hanno scarso accesso alle opportunità di ECCE, sia per la mancanza di strutture nelle aree in cui si concentra la fascia più povera della popolazione, sia a causa dei costi relativamente elevati dell'ECCE, essendo un settore quasi interamente privato (UNICEF and NCFA 2000).

Nel 2003 il Ministero dell'Istruzione vara un progetto di riforma del Sistema scolastico dal nome di *Education Reform for the Knowledge Economy (ERfKE)*, con l'obiettivo di “transform the education system at the early childhood, basic and secondary levels to produce graduates with the skills necessary for the knowledge economy” (WB 2003, 3). La prima fase è considerata tra i più ambiziosi progetti di riforma della regione, con un piano finanziario di 380 milioni di dollari: essa si conclude nel 2009 e viene finanziata dalla *World Bank* con un prestito di 120 milioni di dollari, a cui si aggiungono 31,5 milioni forniti da USAID (Akour 2012; WB 2003). L'ultima delle quattro componenti chiave del progetto riguarda l'Educazione della Prima Infanzia (qui indicata con la sigla inglese ECE, *Early Childhood Education*), e prevede che il governo si concentri inizialmente sul KG2, con i seguenti obiettivi: aumentare la capacità istituzionale dell'ECE, sviluppare un quadro di riferimento per gli insegnanti del KG, aumentare l'accessibilità al KG per i poveri, stimolare la partecipazione e la collaborazione della comunità a questo settore.

Per quanto riguarda le strategie per raggiungere questi obiettivi, esse passano per il diretto coinvolgimento del MoE nel settore ECE, in contrasto col coinvolgimento indiretto che lo ha caratterizzato fino a questo momento: istituzione di KG pubblici con particolare attenzione alle comunità rurali e svantaggiate, e sviluppo di un quadro normativo. Secondo il piano, alla costruzione di KG indipendenti si preferisce l'introduzione del KG all'interno di scuole esistenti, per un migliore rapporto costi-benefici (WB 2003). È interessante notare come

l'istituzione di KG pubblici vada in parte contro la logica neoliberale solitamente promossa dalla *World Bank*, nonostante il progetto di riforma sia da essa approvato e finanziato. Il documento della *World Bank* giustifica questa scelta affermando che l'agenzia ha considerato approcci differenti: incentivare il settore privato, supportare le ONG, e promuovere l'intervento pubblico (WB 2003). La *World Bank* e il MoE hanno infine approvato un approccio misto, con il coinvolgimento di tutte e tre le componenti (privata, non governativa e pubblica), una soluzione che presentava il miglior bilanciamento tra costi e benefici (WB 2003). Tuttavia, questa misura rispecchia anche il fatto che la *World Bank* ha in parte rivalutato, a partire dagli anni 2000, le riforme neoliberali implementate:

There were some interim costs associated with reforms such as reduction in government spending, subsidy removal and restructuring or privatizing inefficient public enterprises. Indeed some of the poor did suffer while the structure of economy was adjusting (Swaroop 2016, 5).

La *World Bank* ha quindi riconosciuto che puntare esclusivamente sul settore privato può penalizzare le classi più svantaggiate, e la necessità di coinvolgere direttamente i governi nelle riforme, che devono essere flessibili e adattabili al contesto socio-economico specifico di ogni Paese (Swaroop 2016).

La seconda fase della ERfKE, che prende avvio nel 2010, “continues to build on the achievements of the first phase and follow the same implementation arrangements that have proven to be successful in (ERfKE I)” (Ministry of Education 2012, 3). La componente 4 del nuovo progetto tratta nuovamente dell'ECE, ribadendo i principi che guidavano la prima fase e in particolare la necessità di aprire sempre più classi di KG all'interno delle scuole esistenti, sfruttandone gli spazi sottoutilizzati. Si parla anche di pilotare un sistema di doppio turno laddove già presente nelle scuole per gli altri gradi (Ministry of Education 2012).

Vari studiosi hanno evidenziato alcuni aspetti problematici della ERfKE. Shirazi (2010) la definisce una riforma guidata dall'approccio del capitale umano e imposta dall'alto, che considera “education as a conduit for socioeconomic mobility without taking into consideration the conditions that structure such opportunity”

(Shirazi 2010, 60). Lo studio mette in luce il punto di vista di alcuni insegnanti, che lamentano, da un lato, il ritmo troppo accelerato delle riforme dell'istruzione, il quale non permette agli insegnanti di adeguarsi ai nuovi standard e curriculum; dall'altro, il concetto di sviluppo promosso dal MoE, che consiste sostanzialmente in una modernizzazione per imitazione, in primo luogo del modello americano, e non in un'evoluzione delle risorse interne del Paese (Shirazi 2010). Sulla stessa linea, Kupo (2010) evidenzia come “attention to the economic purpose of education has relegated educational purposes of a social, political, and cultural kind to the margins” (Kupo 2010, 72), e critica il fatto che la comunità locale – direttori, insegnanti, amministratori e genitori – non sia stata interpellata né inclusa nello sviluppo e nell'implementazione della riforma (Kupo 2010).

Nonostante queste gravi limitazioni, Abu Taleb (2013) evidenzia come il sistema delle *rawda* abbia in qualche modo beneficiato della riforma, in modo particolare per quanto riguarda le strutture pubbliche. Lo studio, che mette a confronto KG pubblici e privati della città di Amman, dimostra infatti che le insegnanti dei KG pubblici sono maggiormente qualificate rispetto a quelle del settore privato (Abu Taleb 2013). La maggioranza delle lavoratrici pubbliche possedeva, al momento delle interviste, una laurea quadriennale nel settore educazione, elemento che si riflette in pratiche educative di qualità più elevata. Al contrario, le lavoratrici private possedevano per la maggioranza un diploma superiore, e facevano uso di tecniche più tradizionali e meno adatte a stimolare lo sviluppo cognitivo del bambino. Si può dunque affermare che gli standard imposti dal MoE per quanto riguarda la selezione delle insegnanti abbia avuto un impatto positivo sul livello dei KG pubblici (Abu Taleb 2013). Lo studio di Abu Taleb (2013), ad ogni modo, non prende in considerazione il contenuto culturale delle attività, ma solo le metodologie educative e didattiche, come la proposta di attività di gruppo, la lettura di libri, il gioco all'aria aperta, l'apprendimento attraverso attività quotidiane; pertanto le conclusioni del suo studio non risultano in contrasto con gli autori precedentemente citati. L'idea di estendere i doppi turni scolastici ai KG risulta altrettanto problematica: vari studiosi hanno infatti segnalato come il sistema del doppio turno, istituito per garantire l'accesso all'istruzione ai profughi siriani, non sia ottimale. Secondo alcuni esso influisce negativamente sui risultati

scolastici degli studenti giordani (A. Bataineh e Montalbano 2019), secondo altri non ha impatto in questo senso (Assaad, Ginn, e Saleh 2018); ma risulta evidente come il sistema crei una forma di segregazione tra studenti giordani, assegnati per lo più al turno del mattino, e siriani, relegati a quello pomeridiano (Salem 2021).

Contemporaneamente alla prima fase della ERfKE, il *National Council For Family Affairs*, il Ministero della Pianificazione e della Cooperazione Internazionale e UNICEF elaborano il *Jordanian National Plan of Action for Children*, con l'obiettivo di costruire una "Jordan Fit for Children" (NCFA, UNICEF, Ministry of Planning and International Cooperation 2004, 2), per il periodo 2004-2013, adottando quindi una prospettiva maggiormente rivolta alla tutela dell'infanzia rispetto alla riforma più generale dell'istruzione. Tra i temi toccati si inserisce quello dell'educazione prescolare: i propositi al riguardo sono aumentare i tassi di iscrizione al KG1 e al KG2, fornire *ḥaḍāna* a vantaggio delle madri lavoratrici, definire standard e curricula per KG e *ḥaḍāna*, definire le qualifiche richieste ai lavoratori del settore e un quadro normativo per le istituzioni del Regno, espandere i progetti sul tema della genitorialità rivolti alle famiglie con bambini in età prescolare (NCFA, UNICEF, Ministry of Planning and International Cooperation 2004).

A livello legislativo i più importanti sviluppi dell'ultimo decennio riguardano le *ḥaḍāna*, in particolare quelle aziendali. Esse figurano per la prima volta all'interno del Codice del Lavoro nell'emendamento del 2010³, nel quale l'Art. 72 recita quanto segue: "il datore di lavoro che impieghi un numero non inferiore a 20 lavoratrici deve istituire un luogo adeguato con la presenza di una educatrice qualificata per la cura dei figli al di sotto dei 4 anni di età delle lavoratrici, qualora il numero dei bambini sia non inferiore a 15" (Ministry of Labor 1996, 14). Da più parti è stato evidenziato come l'articolo così formulato risultasse poco efficace e discriminatorio: da un lato esonerava la maggior parte delle imprese giordane, che è di piccole dimensioni e conta meno di 20 dipendenti; dall'altro generava discriminazione di genere al momento dell'assunzione, dal momento che il datore di lavoro, per non dover sostenere i costi di apertura e gestione di un asilo

³ Il Codice del Lavoro attualmente in vigore è quello del 1996, con i successivi emendamenti.

aziendale, sceglieva semplicemente di impiegare meno di 20 donne nella propria azienda (Al Jidara Investment Services 2017b; ILO 2013b). Per questo, l'Art. 72 verrà nuovamente emendato nel 2019, vincolando l'obbligo di istituire una *ḥaḍāna* al numero di genitori impiegati con figli, piuttosto che di madri⁴ (Ministry of Labor 2019).

1.4 Le strutture ricettive per la prima infanzia oggi

La sezione seguente ha lo scopo di fornire un quadro della situazione delle strutture per la prima infanzia in Giordania: verranno presentate prima le *ḥaḍāna* (*nursery*), poi le *rawḍa* (*Kindergarten*). Per ciascuna delle due tipologie di strutture verranno specificati i Ministeri di riferimento e la legislazione in vigore. Verranno poi elencati i tipi di *ḥaḍāna* e *rawḍa* esistenti in Giordania, con particolare attenzione alla distinzione tra settore privato, non-governativo e pubblico, quest'ultimo presente ad oggi solo nel caso della *rawḍa*. Saranno inoltre presentate valutazioni sull'accessibilità di queste strutture, limitata in parte dai costi elevati offerti dal settore privato, e alcuni altri punti di debolezza del settore. Verranno poi forniti dati sul personale e sull'utenza delle strutture. L'ultimo paragrafo sarà invece dedicato alle condizioni lavorative all'interno di *ḥaḍāna* e *rawḍa*, che risentono di stipendi generalmente bassi: nel settore privato, essi si collocano talvolta al di sotto del salario minimo nazionale.

1.4.1 La ḥaḍāna

Il sistema dell'educazione e cura della prima infanzia in Giordania mantiene oggi la divisione tradizionale tra *nursery* per la fascia 0-4 anni, e *Kindergarten* per la fascia 4-6 anni. Il primo tipo di strutture viene indicato in arabo con il termine *ḥaḍāna*, e tradotto in inglese con *nursery*. Il Ministero di riferimento è quello dello Sviluppo Sociale (MoSD), al quale fa capo una Direzione che nella versione araba del sito del Ministero è definita *Direzione della Famiglia*, mentre nella versione inglese figura come *Direzione dell'Infanzia e della Famiglia*. L'obiettivo di questa branca del MoSD è "preservare l'unità e la coesione della famiglia giordana, e

⁴ Si veda il paragrafo "La *ḥaḍāna*" per il contenuto dell'emendamento e valutazioni in merito

proteggerla dalla disintegrazione e dalla devianza, [...] fornendo servizi sociali fondamentali e garantendo una crescita sociale adeguata al bambino giordano in tutti i suoi aspetti”⁵ (Ministry of Social Development 2021a). La Direzione è poi ulteriormente divisa in 4 sezioni, delle quali una dedicata alle *ḥaḍāna*.

La più recente versione dell’Art. 72 del Codice del Lavoro, emendato nel 2019, stabilisce quanto segue:

Il datore di lavoro che impieghi più lavoratori in un’unica sede, i quali abbiano nel complesso non meno di 15 figli di età non superiore ai 5 anni, è tenuto a istituire un luogo adeguato, con la supervisione di una o più educatrici qualificate che si prendano cura di loro. I datori di lavoro possono inoltre associarsi per istituire questo luogo in una stessa regione geografica (Ministry of Labor 2019, 15).

Rispetto alla versione precedente, l’emendamento non pone come condizione per istituire la *ḥaḍāna* il numero di madri, ma il numero di figli a prescindere dal genere dei genitori impiegati nell’azienda. Questo cambiamento riduce il rischio di discriminazioni di genere al momento dell’assunzione nel settore privato, dove il datore di lavoro, prima dell’emendamento, era incoraggiato a non assumere donne per non incorrere nell’obbligo di istituire una *ḥaḍāna*. Viene inoltre consentito a più aziende di associarsi per istituire una *ḥaḍāna* condivisa, allo scopo di ridurre i costi di gestione della struttura. Per quanto riguarda la sede della *ḥaḍāna*, la scelta preferenziale è il posto di lavoro, ma il Ministero si impegna a definire alternative adeguate qualora venga constatata l’impossibilità del datore di lavoro di fornire un luogo adatto all’interno della sede lavorativa o nelle immediate vicinanze (Ministry of Labor 2019). Questa misura si rende necessaria dal momento che alcuni posti di lavoro, come zone industriali, risultano inadatti alla presenza di bambini, e potenzialmente pericolosi a causa dell’esposizione a sostanze chimiche e rumori forti (Sadaqa 2016). Le soluzioni alternative sono costituite dalla stipula di diversi tipi di convenzioni tra il datore di lavoro e un asilo nelle vicinanze, sia esso comunale, appartenente ad un’associazione, o domestico (Sadaqa 2021a). Il datore di lavoro che non adempia all’obbligo di istituire un asilo aziendale laddove stabilito dall’Art. 72 del Codice del Lavoro riceve una sanzione di 300-500 JOD

⁵ Traduzione ad opera dell’autrice. Per tutti i testi in arabo citati vengono proposte traduzioni dell’autrice, mentre i testi in inglese vengono citati in lingua originale.

(Ministry of Labor 1996), e qualora perseveri si può arrivare alla chiusura della sua attività (Sadaqa 2021a). L'emendamento del 2019 è stato accolto positivamente dalle organizzazioni per i diritti della donna (Husseini 2019), soprattutto per l'eliminazione della distinzione di genere tra i genitori (El-Kharouf 2020). Nonostante questo, solo il 24% delle madri lavoratrici che usufruiscono di una *ḥaḍāna* dichiara di ricevere sussidi da parte del datore di lavoro, siano essi la presenza di una struttura sul posto di lavoro o sostegno economico (REACH 2020). Questo indica che nella pratica, nonostante le sanzioni previste, l'Art. 72 è ancora scarsamente applicato.

Il settore delle *ḥaḍāna* in Giordania rimane ad oggi interamente privato, dal momento che non esistono asili pubblici finanziati dal MoSD: il Ministero mantiene infatti un ruolo di autorizzazione e supervisione degli standard, e produce linee-guida riguardanti l'apertura e il funzionamento delle strutture. Le direttive attualmente in vigore sono state emesse nel 2018 (Ministry of Social Development 2018). Esistono quattro tipologie fondamentali di *ḥaḍāna* che, pur ricadendo all'interno del settore privato, si differenziano per costi e accessibilità. Le *ḥaḍāna* aziendali sono istituite e gestite interamente da un'impresa privata, si trovano all'interno o nelle immediate vicinanze della sede lavorativa e possono usufruirne solamente i figli dei dipendenti; in questa categoria rientrano anche le *ḥaḍāna* aziendali condivise che nascono da un accordo tra più aziende operanti nella stessa area geografica. L'accesso alle *ḥaḍāna* aziendali è gratuito o condizionato al pagamento di una rata contenuta. Esistono poi *ḥaḍāna* gestite da ONG e CBO, le quali prevedono una quota d'iscrizione sovvenzionata o nulla (Sadaqa 2021a). Le *ḥaḍāna* private propriamente dette, ovvero gestite da un individuo o da una società privata, costituiscono la maggioranza delle strutture ricettive per la fascia 0-4 anni e hanno costi spesso inaccessibili per molte famiglie giordane. Vi sono poi le *ḥaḍāna* presenti in alcune scuole pubbliche del MoE, che non sono però finanziate dal governo ma sono invece un servizio privato a vantaggio delle insegnanti della scuola, e sono spesso le insegnanti stesse a pagare lo stipendio dell'educatrice o delle educatrici e a rifornire l'asilo di materiale di base (Ghawi et al. 2015). A queste quattro tipologie va aggiunto l'asilo domestico, che viene allestito e gestito da un privato all'interno della propria abitazione, e che può essere informale oppure

autorizzato dal Ministero dello Sviluppo Sociale. Gli asili domestici registrati costituiscono una piccola minoranza delle strutture private, mentre quelli appartenenti al settore informale non figurano nelle statistiche, a causa della difficoltà a reperire dati in merito (Ghawi et al. 2015); vengono invece menzionati negli obiettivi posti dal MoSD, che si propone di istituzionalizzare il maggior numero possibile di asili informali nei prossimi anni⁶. Non esistono asili pubblici finanziati dal MoSD, che mantiene un ruolo di autorizzazione e supervisione degli standard, e produce linee-guida riguardanti l'apertura e il funzionamento delle strutture: le direttive attualmente in vigore sono state emesse nel 2018 (Ministry of Social Development 2018).

Per aprire qualsiasi tipologia di *ḥaḍāna* è necessaria un'apposita licenza emessa dal Ministero al costo di 200 JOD. Per ottenerla, occorre inviare una richiesta in formato elettronico al Ministero dello Sviluppo Sociale e poi al Ministero dei Lavori, della Salute e della Difesa Civile per sottoporre ad approvazione l'edificio, che viene ispezionato da un'apposita Direzione. Il passaggio successivo prevede la registrazione della nuova impresa presso il Ministero dell'Industria e del Commercio (Sadaqa 2021a).

Passando invece ad analizzare il profilo del personale degli asili, va innanzitutto evidenziato che, per quanto deducibile dai dati disponibili (Ghawi et al. 2015), è costituito esclusivamente da donne, nonostante le direttive del MoSD non menzionino obblighi in tal senso: confrontando due documenti, entrambi in vigore e reperibili sul sito del MoSD, è possibile notare come il regolamento per ottenere la licenza atta ad istituire la *ḥaḍāna* parli di *mudīr*, direttore (Ministry of Social Development 2019), e il regolamento generale per il funzionamento della *ḥaḍāna* parli di *mudīra*, direttrice (Ministry of Social Development 2018); mentre in entrambi figurano le diciture *muqaddim/muqaddimī ri 'āya*, letteralmente fornitore/fornitori di cure ovvero educatore/i, al maschile. Il direttore o direttrice deve essere in possesso di una laurea di primo ciclo (solitamente quadriennale) in

⁶ Si veda al riguardo il paragrafo dedicato alle prospettive future.

uno dei settori relativi all'infanzia, oppure di un Diploma⁷ con esperienza lavorativa di 5 anni, o di un *tawjīhī* con 10 anni di esperienza lavorativa (Ministry of Social Development 2019). Si occupa, tra gli altri compiti, della selezione delle educatrici (Sadaqa 2021a). I requisiti fissati dal MoSD per lavorare come educatore o educatrice comprendono un Diploma in un settore legato all'educazione e cura della prima infanzia, oppure il *tawjīhī* con due anni di esperienza lavorativa nel settore (Ministry of Social Development 2019). Tuttavia, una percentuale cospicua di educatrici non possiede i requisiti necessari (National Committee for Human Resources Development 2015, 25-27) e riporta un livello di istruzione pari al *tawjīhī* ma senza l'esperienza lavorativa necessaria, oppure inferiore al *tawjīhī* (Ghawi et al. 2015). In particolare, i risultati peggiori si registravano nel 2015 nelle *ḥaḍāna* delle scuole del MoE e in quelle istituite dalle CBO: in entrambi i casi, il 29% delle educatrici riportava un grado di istruzione inferiore al *tawjīhī*. Tra le lavoratrici che riferivano invece di possedere un Diploma, più della metà aveva effettivamente completato i due anni di università nel settore dell'istruzione (Ghawi et al. 2015, 30-31). Un altro elemento importante sono le ragioni per le quali queste donne scelgono il settore degli asili per la propria carriera professionale. La motivazione più frequente è correlata al risultato ottenuto nel *tawjīhī* o ad altre circostanze della carriera universitaria. I voti ottenuti negli esami del *tawjīhī* determinano infatti a quali carriere universitarie lo studente potrà accedere, e i requisiti per le carriere legate all'educazione e all'istruzione sono poco stringenti rispetto ad altre facoltà, come ad esempio medicina o ingegneria. Questo fa sì che nel settore della prima infanzia si concentrino le diplomate con voti inferiori, anche se percentuali consistenti di educatrici riportano comunque un sincero desiderio di accedere alla loro professione come motivazione delle loro scelte universitarie e lavorative (Ghawi et al. 2015). La scarsa disponibilità di formazione professionale, tirocini e *training* per le lavoratrici delle *ḥaḍāna* è riconosciuta da più parti come uno degli elementi di debolezza del settore educazione e cura della prima infanzia (National Committee for Human Resources Development 2015, 27; Al-Hassan 2018, 359). Il 60% delle educatrici non riceve *training* prima dell'entrata in

⁷ Il *diblūm mutawassīṭ*, qui tradotto con Diploma, si ottiene al termine di due anni di studi universitari, circa equiparabili al community college del sistema americano. Non si tratta quindi del diploma conseguito al termine della scuola superiore, che prende il nome di *tawjīhī*.

servizio; la formazione professionale, laddove disponibile, è fornita da enti e centri specializzati molto diversi tra loro, e in molti casi consiste solo di conferenze e seminari, senza esperienza pratica sul campo (Ghawi et al. 2015).

Venendo ora all'organizzazione pratica delle *ḥaḍāna*, secondo le indicazioni del MoSD il numero delle educatrici all'interno di ogni struttura è determinato dal numero e dall'età dei bambini iscritti, in particolare: un'educatrice ogni 6 bambini sotto l'anno di età, un'educatrice ogni 8 bambini tra 1 anno e 2 anni d'età, un'educatrice ogni 10 bambini di età compresa tra i 2 e i 4 anni (Sadaqa 2021a). Per quanto riguarda la metratura dei locali, essa non è fissata, ma condiziona il numero di bambini che possono essere ammessi all'interno della struttura: per ogni bambino deve essere disponibile uno spazio di 2 metri quadri (Ministry of Social Development 2019). L'orario di apertura è fissato per legge a 8 ore, ma è prevista la possibilità di prolungare l'orario occasionalmente per accomodare le esigenze dei dipendenti. È anche possibile istituire servizi aperti 24 ore su 24 con un sistema di turni, a patto che l'orario di lavoro della singola educatrice non superi le 48 ore settimanali (Sadaqa 2021a). I tassi di iscrizione alle *ḥaḍāna* rimangono ad oggi piuttosto bassi: usufruiscono di queste strutture circa il 15% delle famiglie con figli in età. La ragione prevalente per la mancata iscrizione alla *ḥaḍāna* è la presenza di una madre casalinga che accudisce i figli in casa (73%), ma anche l'elevato costo delle strutture svolge un ruolo consistente (12%) (NCFA 2018).

1.4.2 *La rawḍa*

Il Ministero di riferimento per la fase del *Kindergarten* è quello dell'Istruzione, in particolare la Direzione dell'Infanzia, che a sua volta accoglie al suo interno la Divisione del *Kindergarten*. Il percorso educativo del KG si articola in due tappe, ciascuna della durata di un anno, definite *Kindergarten 1* (KG1) e *Kindergarten K2* (KG2): esse si rivolgono rispettivamente ai bambini di 4-5 e 5-6 anni di età. Terminato l'anno di KG2, i bambini accedono al *Grade 1*, il primo anno di istruzione primaria obbligatoria, il cui requisito di accesso è che il bambino compia 6 anni entro dicembre dell'anno di iscrizione (Ministry of Education 2018b). Lo

scopo principale del *Kindergarten*, così come viene concepito in Giordania a partire dalla ERfKE, è rendere il bambino pronto all'apprendimento scolastico, con l'intento di fornire solide basi per un futuro successo scolastico e accademico (Fayez, Ahmad, e Oliemat 2016). Per questo a partire dall'anno 2002-2003 è stato sviluppato il *National Interactive Curriculum*, che mira a fornire ai bambini competenze di base di letto-scrittura in lingua araba e di calcolo, oltre a conoscenze di base di scienze, lingua inglese ed educazione religiosa (Al-Omari, Al-Dababneh, e Ihmeideh 2011).

Il termine arabo utilizzato per riferirsi a questo tipo di strutture è *rawḍa atfāl*, o semplicemente *rawḍa*, ed esse possono essere di tre tipi fondamentali: pubbliche, cioè istituite e finanziate dal Ministero dell'Istruzione (MoE), o in rari casi da altri Ministeri; private, ovvero imprese for-profit di privati cittadini; oppure gestite da associazioni caritatevoli, ONG, agenzie internazionali. Quest'ultima categoria viene comunque registrata come afferente al settore privato, ma le quote di iscrizioni richieste sono generalmente inferiori ai KG privati propriamente detti, e in alcuni casi l'accesso è completamente gratuito (Al-Hassan, Obeidat, e Lansford 2010). L'iscrizione alle *rawḍa* istituite e finanziate dal governo è invece sempre gratuita, mentre rimangono a carico delle famiglie le eventuali spese di trasporto da e per la struttura e quelle legate al pasto da fornire ai bambini, dal momento che non è generalmente previsto un servizio di mensa.

La Legge dell'Istruzione Giordana n. 3 del 1994 e i suoi successivi emendamenti asseriscono che la *rawḍa* costituisce la prima fase del percorso d'istruzione in Giordania, pur non essendo obbligatoria (Ministry of Education 1994). Il MoE si impegna inoltre a istituire *rawḍa* secondo le proprie possibilità e seguendo un piano a tappe. Il piano varato dal Ministero prevede l'attivazione di 50 *rawḍa* pubbliche all'anno, a partire dall'anno scolastico 1999-2000. Viene data la priorità al KG2, in quanto anno immediatamente precedente all'accesso alla scuola dell'obbligo; a livello geografico, invece, vengono privilegiate le aree del Paese più remote e meno servite dal settore privato, con l'intento di garantire pari opportunità e accesso all'istruzione a tutti i bambini (Ministry of Education 2018b).

Dall'anno scolastico 2011-2012 ad oggi si registra un aumento costante delle classi di *rawda* pubbliche attive: se per l'anno scolastico 2011-2012 il Dipartimento di Statistica registrava 959 classi di KG istituite dal MoE, due anni dopo la cifra saliva a 1.139, e ancora a 1.496 nell'a.a. 2016-2017. Il numero di bambini iscritti aumenta in maniera proporzionale al numero delle classi per tutto il periodo considerato (vedi Tabella 1.1). Per l'anno scolastico 2020-2021, la Direzione dell'Infanzia riporta la presenza di 2.630 classi di KG2 istituite dal Ministero dell'Istruzione, che ospitano 67.478 bambini (Ministry of Education 2021). Le cifre risultano in netto aumento rispetto alle 2.005 classi registrate dal Dipartimento di Statistica per l'anno scolastico precedente, delle quali beneficiavano 42.319 bambini (Department of Statistics 2020); e rispetto alle 1.668 classi operative nell'anno scolastico 2017-2018, con 33.788 bambini (Ministry of Education 2018b). Il tasso di iscrizione disponibile più aggiornato si riferisce all'anno scolastico 2017-2018, quando risultava essere del 62,2% per il KG2, mentre solo del 14,2% per il KG1 (Ministry of Education 2021). Occorre fare alcune osservazioni riguardo a questi dati. In primo luogo, le percentuali citate, oltre a non essere aggiornate, non si riferiscono esclusivamente alle strutture pubbliche ma includono ogni tipo di *rawda*, comprese quelle private o gestite da ONG e CBO; inoltre, il sito non chiarisce se le percentuali tengono in considerazione esclusivamente i bambini di nazionalità giordana, o anche quelli residenti sul suolo nazionale ma non dotati di nazionalità giordana, che pure possono accedere ai KG pubblici e privati. In secondo luogo, le strutture pubbliche, seppur in aumento costante, rimangono in netta minoranza rispetto a quelle private: nell'a.s. 2019-2020, per 2.005 classi pubbliche di KG2 erano attive 6.286 classi private, e non risultano presenti classi pubbliche di KG1. È possibile però notare come le classi di *rawda* pubbliche abbiano registrato un aumento costante, e come le private presentino invece un andamento meno regolare: il Dipartimento di Statistica riporta infatti un calo nel numero delle classi private tra il 2014 e il 2017. La predominanza delle classi private fa sì che questo calo si rifletta in una riduzione del numero di iscritti complessivo (i.e. riferito alle strutture private e pubbliche insieme) (vedi Tabella 1.1).

Tabella 1.1: Classi di Kindergarten e Numero di Studenti per Anno Scolastico (2011/2012-2019/2020)

| | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 | 2014/2015 | 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 | 2019/2020 |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ministry of Education | 959 | 1060 | 1139 | 1208 | 1282 | 1496 | 1668 | 2005 |
| Class Units | 18.786 | 21.155 | 22.611 | 23.768 | 25.284 | 30.564 | 33.788 | 42.319 |
| No. Of Students | | | | | | | | |
| Other Government | | | | | | | | |
| Class Units | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| No. Of Students | 209 | 218 | 245 | 302 | 285 | 266 | 267 | 162 |
| Private Education | | | | | | | | |
| Class Units | 4941 | 5024 | 5512 | 5643 | 5528 | 5338 | 5567 | 6286 |
| No. Of Students | 91.170 | 90.398 | 95.181 | 91.584 | 89.993 | 91.346 | 93.980 | 102.708 |
| Total | | | | | | | | |
| Class Units | 5905 | 6090 | 6656 | 6857 | 6816 | 6840 | 7241 | 8297 |
| No. Of Students | 110.165 | 111.771 | 118.037 | 115.654 | 115.562 | 122.176 | 128.035 | 145.189 |

Fonti: Department of Statistics 2012, 152-153; 2013, 152-153; 2014, 152-153; 2015, 152-153; 2016, 150-151; 2017, 154-155; 2018, 157-158; 2020, 5-6.

Secondo uno studio condotto nel 2018 dal *National Council for Family Affairs*, tra le ragioni per i bassi tassi di iscrizione al KG, troviamo in primo luogo la presenza di una madre non lavoratrice che si occupa dei figli a casa (73%); nel 12% dei casi, sono però gli elevati costi della *rawḍa* a scoraggiare i genitori dall'iscrivere i figli (NCFA 2018). Le motivazioni corrispondono a quelle individuate dallo stesso studio per la scarsa partecipazione alle *ḥaḍāna* (NCFA 2018).

Per quanto riguarda la qualità dei KG, Hassan et al. (2010) ha condotto uno studio che compara KG pubblici e privati, escludendo però le strutture di altissima qualità e dai costi di accesso elevati presenti soprattutto nella città di Amman. Lo studio rivela che gli insegnanti dei KG privati sono generalmente poco qualificati per il loro lavoro: non ricevono alcuna forma di *training*, e per la maggior parte non possiedono una laurea in Educazione dell'Infanzia o simili; inoltre vengono raramente forniti di possibilità di crescita professionale. I salari degli insegnanti sono decisi arbitrariamente dal datore di lavoro e rimangono spesso appena sopra il salario minimo (Al-Hassan, Obeidat, e Lansford 2010). Al contrario, gli insegnanti dei KG pubblici sono tenuti a possedere una laurea di primo ciclo in Educazione dell'Infanzia, la procedura di assunzione avviene tramite graduatorie ministeriali e lo stipendio mensile deve rispettare i criteri previsti per gli impiegati pubblici: nella

città di Amman, ad esempio, la cifra equivale a circa 380-400 JOD al mese. L'articolo di Hassan et al. (2010) mette inoltre in luce un'altra questione importante: in un periodo di riforma relativamente rapida, non è scontato che il governo riesca a istituire KG pubblici che garantiscano gli stessi livelli di qualità delle strutture private, e se così non fosse le politiche per l'apertura di nuove strutture finanziate dal governo risulterebbero scarsamente utili (Al-Hassan, Obeidat, e Lansford 2010).

1.4.3 Condizioni lavorative nelle strutture per la prima infanzia

Il Codice del Lavoro stabilisce alcuni diritti fondamentali per i lavoratori e le lavoratrici del settore privato, che si applicano quindi alle educatrici delle *ḥaḍāna* come alle insegnanti delle *rawḍa*: tra essi la stipula di un contratto ufficiale e uno stipendio non inferiore al salario minimo nazionale di 260 JOD/mese (Ministry of Labor 2021). Per quanto riguarda il settore pubblico, la legge di riferimento è invece il *Civil Service Bylaw*, che oltre a definire gli stipendi prevede un aumento annuale proporzionale allo stipendio di partenza (Royal Decree 2020). In caso di straordinari, ai lavoratori privati spetta il 120% della loro paga oraria abituale, mentre se gli straordinari cadono di venerdì o durante feste ufficiali, il compenso orario deve corrispondere al 150% di quello usuale (Sadaqa 2021a). Per i lavoratori pubblici, l'aumento in caso di straordinari è invece del 30% (Royal Decree 2020). Tuttavia, le statistiche prodotte nel 2015 dalla *Queen Ranya Foundation* riportano alti livelli di insoddisfazione presso le lavoratrici delle *ḥaḍāna* private per quanto riguarda gli stipendi: lo stipendio medio corrispondeva infatti a 190JOD/mese (Ghawi et al. 2015). Occorre menzionare il fatto che lo stipendio minimo nazionale per i lavoratori giordani era effettivamente 190JOD/mese nel 2015, ed è stato aumentato prima a 220 nel 2017 (ILO 2018), poi a 260 solo a partire dal 1 gennaio 2021 (Ministry of Labor 2021). Tuttavia, le lavoratrici delle *ḥaḍāna* interne alle scuole del MoE riportavano stipendi medi di 130JOD/mese, mentre lo stipendio medio di una lavoratrice in un asilo istituito da una CBO era di 150JOD/mese; la media complessiva raggiungeva i 190 solo grazie al contributo degli asili aziendali, che pagavano le lavoratrici in media 260JOD/mese (Ghawi et al. 2015). Bisogna quindi sottolineare le grosse disuguaglianze all'interno del settore delle *ḥaḍāna* per

quanto riguarda la paga delle educatrici, e il fatto che gli stipendi risultino comunque appena sopra il salario minimo, se non inferiori ad esso. La scarsa paga viene individuata dalla *Queen Ranya Foundation* come una delle possibili cause per le quali oltre il 20% delle educatrici dichiara di essere intenzionata a cambiare lavoro nei prossimi due anni (Ghawi et al. 2015).

Nel settore privato, viene concesso alla madre lavoratrice un congedo pagato di maternità della durata di 10 settimane, di cui 6 settimane devono essere necessariamente collocate dopo il parto e le restanti possono essere distribuite liberamente prima o dopo il parto. Si garantisce inoltre alle donne incinte il diritto di lasciare la propria posizione lavorativa per un anno, senza stipendio, senza perdere il posto di lavoro (El-Kharouf 2020). Nel settore pubblico, il congedo di maternità ha invece una durata di 90 giorni, prolungabili in presenza di un referto medico che ne attesti la necessità (Royal Decree 2020). In aggiunta viene concessa un'ora al giorno per l'allattamento durante l'orario di lavoro, per il primo anno di vita del bambino, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato; è poi vietato licenziare la donna durante la gravidanza o il congedo di maternità (El-Kharouf 2020). Ogni lavoratore, pubblico o privato, ha diritto ogni anno a 14 giorni di congedo pagato per malattia, che può essere rinnovato per ulteriori 14 giorni in caso di soggiorno del lavoratore in ospedale o in base alle indicazioni del medico competente (Ministry of Labor 1996). Spettano al lavoratore privato 14 giorni di ferie annuali (Ministry of Labor 1996), mentre il lavoratore pubblico ha diritto a 30 giorni (Royal Decree 2020). Per quanto riguarda gli orari di lavoro, i contratti pubblici prevedono un orario di 35 ore settimanali (Royal Decree 2020), mentre i contratti privati possono arrivare fino a 48 ore settimanali (Ministry of Labor 1996). A partire dal 2019, il datore di lavoro privato può essere punito con una sanzione tra i 500 e i 1000 JOD qualora paghi ai dipendenti uno stipendio al di sotto del salario minimo nazionale o in caso di discriminazione di genere nell'attribuzione degli stipendi (Ministry of Labor 2019).

1.5 Prospettive future

1.5.1 Punti di debolezza e obiettivi futuri

Nel 2015 re Abdallah II incarica un *National Committee for Human Resource Development* di redigere un documento dal titolo *A National Strategy for Human Resource Development* per gli anni 2016-2025 alla luce del fatto che, nonostante il progresso nell'istruzione in Giordania abbia dato risultati migliori di molti Paesi della regione, “that progress has stalled, and our education system is no longer producing the results the Kingdom needs” (National Committee for Human Resources Development 2015, 4). Per quanto riguarda l'ECCE, l'obiettivo dichiarato è garantire a tutti i bambini in età prescolare l'accesso a “quality early childhood learning and development experiences that promote primary school readiness, ensure healthy lives, and promote their future wellbeing” (National Committee for Human Resources Development 2015, 5). Viene assunta una definizione di ECED (*Early Childhood Education and Development*) che comprende la fase dagli 0 ai 6 anni d'età del bambino, e tra le debolezze individuate spiccano: bassi tassi di partecipazione ai programmi formali di ECCE, in particolare per quanto riguarda le *ḥadāna* e il KG1, insegnamento e strutture di scarsa qualità, investimenti insufficienti in questo settore a livello nazionale e locale. Il documento riconosce che varie fasce della comunità beneficerebbero di maggiori investimenti nel settore ECCE, ovvero: i bambini per il proprio sviluppo personale; i datori di lavoro, che ridurrebbero l'assenteismo presso le madri lavoratrici grazie alla presenza di adeguato supporto alla cura dei figli; insegnanti ed educatori, che vedrebbero la loro professione riconosciuta, rispettata a livello sociale e ben retribuita; i lavoratori con figli, che riceverebbero supporto nel loro ruolo genitoriale dai datori di lavoro. Per quanto riguarda il KG1 e le *ḥadāna*, la strategia proposta punta prevalentemente sullo stimolo all'espansione del settore privato e non-governativo, verificando che le nuove strutture rispettino specifici standard (National Committee for Human Resources Development 2015).

Un altro documento fondamentale per capire le prospettive future – seppure a brevissimo termine – del settore ECCE in Giordania viene emesso nel 2018 dal Ministero dell'Istruzione, con il titolo *Education Strategic Plan 2018-2022*.

Essendo un documento del MoE, passa in rassegna tutti i gradi del sistema scolastico, dalla *rawḍa* all'istruzione superiore, senza menzionare la fase della *ḥaḍāna*. Vengono indicate due componenti: accessibilità ed espansione, e qualità dell'ECE. Per quanto riguarda la prima componente, i punti critici individuati coincidono in gran parte con quelli segnalati nella *National Strategy*: limitati tassi di iscrizione all'istruzione prescolare e scarse risorse finanziarie. Vengono aggiunti anche la scarsa presenza di strutture nelle aree densamente popolate e insufficienti investimenti da parte del settore privato e non-governativo. Per espandere il settore ECE e migliorarne l'accessibilità, il MoE propone varie misure, alcune rivolte al settore privato, altre al pubblico. Per il settore privato, pone l'obiettivo di rivedere le direttive per l'apertura di KG privati in modo da renderle più semplici, di pilotare un programma per il rinnovamento delle strutture in 173 *rawḍa*, di supportare i salari delle insegnanti e di sviluppare *partnership* tra il Ministero e gli imprenditori del settore per attirare investimenti privati. Per il pubblico, il MoE si fa carico dell'apertura di nuove classi di KG all'interno delle scuole già esistenti del MoE e in nuovi edifici (Ministry of Education 2018a). Appare quindi evidente come il MoE, nonostante l'impegno ad aprire nuove strutture pubbliche, intenda comunque proseguire in parallelo con una politica di espansione del settore privato, che rischia però di lasciare alcune aree non servite da strutture pubbliche e gratuite. Il piano del MoE, infatti, prevede di istituire le *rawḍa* pubbliche "nelle regioni remote, non servite dal settore privato" (Ministry of Education 2018b): questo progetto ha sicuramente il merito di migliorare l'accessibilità della *rawḍa* nelle zone rurali e svantaggiate (WB 2003, 8); rischia tuttavia di lasciare altre aree, soprattutto urbane e ben servite da strutture private, prive di opzioni pubbliche (Al-Hassan, Obeidat, e Lansford 2010), penalizzando le famiglie a reddito basso che non possono permettersi i costi del privato. La seconda componente, relativa alla qualità delle *rawḍa*, segnala numerose sfide da affrontare. In primo luogo, le scarse procedure di monitoraggio e *follow-up* a livello gestionale, e la limitata competenza dello staff del MoE che si occupa delle *rawḍa*: per migliorare questo aspetto il MoE si propone di condurre valutazioni periodiche della qualità delle *rawḍa*, somministrare corsi di formazione per gli ispettori e aumentarne il numero. Un altro elemento di debolezza viene individuato nella scarsa coordinazione tra università e scuole superiori per

fornire preparazione e *training* alle insegnanti: per risolvere questo problema, il MoE ha sviluppato un manuale per la formazione delle insegnanti di *rawda*, e si propone di monitorarne l'applicazione in tutte le istituzioni coinvolte. Il Ministero si impegna inoltre a fornire corsi per le insegnanti già in servizio, così da aumentare la percentuale delle insegnanti qualificate dal 92% al 98% entro il 2022. Sempre nell'ottica di migliorare la qualità delle strutture, il MoE ha definito un curriculum unico per il KG2 e stabilisce di verificarne l'effettiva applicazione tramite visite sul campo. Per stimolare dirigenti e insegnanti a migliorare la qualità delle strutture pubbliche e private, il MoE si propone di adottare standard di eccellenza per il KG entro il 2019, in collaborazione con la *Queen Ranya Award Society*, e un quadro per assicurarne la qualità entro il 2022. Viene inoltre menzionata l'importanza di aumentare la consapevolezza dei genitori attraverso programmi dedicati ai temi della salute, dell'alimentazione, della protezione sociale e della prontezza all'apprendimento (Ministry of Education 2018a).

1.5.2 KG2 obbligatorio?

Nel 2014 l'allora Ministro dell'Educazione Thneibat, in collaborazione con USAID, lancia una Campagna Nazionale di sensibilizzazione riguardo all'importanza dell'educazione prescolare, con l'obiettivo di aumentare nei genitori la consapevolezza dell'importanza della *rawda* e stimolare il supporto della comunità e dei giovani a questo settore. Nel contesto del lancio della campagna, annuncia inoltre la volontà del Ministero dell'Istruzione di aggiungere il KG2 al ciclo di istruzione obbligatoria entro cinque anni, per un costo stimato di 160 milioni di dinari giordani. La Campagna pone tra i suoi obiettivi anche quello di sviluppare un curriculum nazionale per la *rawda* e di istituire appositi percorsi di formazione per gli insegnanti (Al Emam 2014). Anche tra le raccomandazioni emerse nel contesto della *Educational Development Conference*, tenutasi ad Amman nel 2015, figura il proposito di integrare la fase della prima infanzia all'interno del ciclo dell'istruzione obbligatoria (Ministry of Education 2015). Nel 2019, l'allora Primo Ministro Omar Razzaz annuncia ufficialmente il progetto del governo di rendere l'istruzione obbligatoria dall'età di 5 anni, a partire dal 2020. Secondo un articolo pubblicato da Roy News, Razzaz ha dichiarato di essere

consapevole che estendere l'obbligo scolastico al KG2 non significa raggiungere un tasso di iscrizione pari al 100%, ma che è comunque importante prendere sul serio l'obiettivo fissato dalla *National Strategy for HRD* (Anonymous 2019). Ha inoltre aggiunto che l'apertura di *rawda* all'interno di centinaia di scuole contribuirà a creare posti di lavoro, come anche a sostenere le madri lavoratrici (Anonymous 2019). A causa della pandemia da Covid-19, la didattica per l'anno scolastico 2020-2021 si è però tenuta in modalità online, misura che ha coinvolto anche il KG. La chiusura delle *rawda* e l'insegnamento da remoto per i bambini in età prescolare hanno suscitato proteste accese da parte di proprietarie dei KG privati, insegnanti e madri, che si sono organizzate nella *National Campaign to Reopen Kindergartens* (Husseini 2021). Ad ogni modo, vista la situazione eccezionale, il progetto del KG2 obbligatorio è stato posticipato al 2025. Il governo afferma però che l'inclusione completa e un tasso di iscrizione del 100% rimangono obiettivi prioritari per quanto riguarda il KG2 (Ghaith 2021), pertanto è probabile che venga reso effettivamente obbligatorio nei prossimi anni.

1.6 Conclusioni

Il presente capitolo ha ripercorso la storia delle politiche per l'Educazione e Cura della Prima Infanzia in Giordania dalle origini, nel periodo immediatamente successivo all'indipendenza, fino ai giorni nostri. Come altrove a livello internazionale, questo settore prende avvio negli anni '50, ma rimane marginale fino agli anni '70 compresi. Alla fine degli anni '80 si assiste ad una crescita dell'attenzione ai temi relativi alla prima infanzia, a partire dalla *Convention on the Rights of the Child* del 1989, a cui la Giordania aderisce. Questo periodo coincide per il Paese con la stagione economica delle riforme neoliberali incentivate dalla *World Bank* e dall'*International Monetary Fund*: le strutture per la prima infanzia vanno quindi a concentrarsi quasi esclusivamente nel settore privato, e rimangono comunque poche e accessibili solo all'élite. In questa fase, il governo mantiene una funzione di definizione dei regolamenti e degli standard per le strutture, senza intervenire direttamente nel settore. A partire dagli anni 2000, il Ministero dell'Istruzione opta per una strategia di intervento più diretto nell'Educazione della Prima Infanzia: il progetto di riforma dell'istruzione che prende avvio nel 2003

(*Education Reform for the Knowledge Economy*) prevede, tra gli altri obiettivi, che il MoE istituisca *rawḍa* pubbliche secondo le proprie possibilità e seguendo un piano a tappe, oltre ad incentivare il settore privato e non-governativo ad aprire ulteriori classi di *rawḍa*.

Oggi il settore dell’Educazione e Cura della Prima Infanzia in Giordania mantiene la bipartizione tra *ḥaḍāna* (*nursery*), rivolte ai bambini dagli 0 ai 4 anni d’età e supervisionate dal Ministero dello Sviluppo Sociale; e *rawḍa* (*Kindergarten*), articolate in KG1 (età 4-5 anni) e KG2 (età 5-6 anni), sotto la responsabilità del Ministero dell’Istruzione. Le *ḥaḍāna* sono strutture esclusivamente afferenti al settore privato: esse possono essere imprese for-profit, gestite da ONG e CBO, oppure asili aziendali. L’Art. 72 del Codice del Lavoro prevede infatti l’obbligo per i datori di lavoro di istituire una *ḥaḍāna* all’interno o nelle vicinanze della sede lavorativa qualora i lavoratori abbiano nel complesso più di 15 figli al di sotto dei 5 anni. L’obiettivo delle *ḥaḍāna* è garantire al bambino uno sviluppo completo e armonico, oltre ad agevolare i genitori lavoratori. Nonostante il MoSD definisca le qualifiche per lavorare all’interno queste strutture, gli studi dimostrano come i requisiti vengano scarsamente rispettati, rendendo la mancanza di preparazione e formazione del personale uno dei problemi principali nel sistema delle *ḥaḍāna*. Le *rawḍa* possono invece essere pubbliche, ovvero istituite e finanziate dal MoE, private, o gestite da ONG e CBO. Sebbene il MoE abbia reso operative numerose classi di KG2 negli ultimi anni, la maggioranza delle strutture è comunque privata e spesso costosa rispetto alle possibilità delle famiglie giordane. Lo scopo del KG è, nella prospettiva del MoE, rendere i bambini pronti all’apprendimento scolastico, creando le basi per il loro futuro successo scolastico, accademico e lavorativo; per questo dal 2015 il MoE ha lanciato l’obiettivo di universalizzare il KG2 rendendolo parte dell’istruzione obbligatoria. Ad oggi i tassi di iscrizione al KG2 non raggiungono però il 70%, e meno del 15% dei bambini frequenta *ḥaḍāna* e KG1. Tra le motivazioni per questa scarsa partecipazione, troviamo in primo luogo il fatto che molte madri non lavorano e accudiscono i figli in casa, ma anche gli elevati costi delle strutture private costituiscono un fattore determinante.

Stando ai più recenti documenti emessi dal governo, ci si può aspettare che nei prossimi anni le *ḥadāna* rimangano esclusivamente gestite all'interno del settore privato e non-governativo, pur con una supervisione più stretta da parte del MoSD e con aggiornamenti delle normative esistenti. Per quanto riguarda la *rawḍa*, gli obiettivi principali del MoE sono aumentare il numero delle classi pubbliche di KG2, sfruttando in primo luogo gli spazi disponibili all'interno di scuole già esistenti, e incentivare l'espansione del settore privato, oltre a rendere obbligatorio il KG2 nel più breve tempo possibile. Sebbene le classi pubbliche di KG2 abbiano visto un aumento costante negli ultimi 10 anni, occorre però ricordare che queste non costituiscono se non un quarto delle classi esistenti, e che il MoE lascia la gestione del KG1 interamente al settore privato. È possibile che in futuro il MoE investa maggiormente sulla *rawḍa* includendo il KG1 nelle strutture pubbliche (Ministry of Education 2018b); tuttavia, questo passo non è ancora stato compiuto a livello pratico. In conclusione, l'istituzione di KG2 pubblici costituisce un cambiamento importante rispetto al passato, che pone le premesse per una possibile espansione del settore pubblico rivolto alla prima infanzia. Nonostante questo, ad oggi, il governo giordano sembra fare affidamento prevalentemente sul privato per espandere il settore.

CAPITOLO 2

PROSPETTIVE DEGLI ENTI COINVOLTI NELL'ECCE IN GIORDANIA

1.1 Introduzione

Il settore dell'Educazione e Cura della Prima Infanzia è in Giordania un settore composito, a cui contribuiscono attori di natura diversa. In primo luogo, è coinvolto il governo, direttamente attraverso il Ministero dell'Istruzione (MoE) e in maniera più indiretta attraverso il Ministero dello Sviluppo Sociale (MoSD) e del Lavoro (MoL), ai quali si aggiungono contributi del Ministero dell'Industria e del Commercio per quanto riguarda le strutture private, e del Ministero della Salute per gli standard di sicurezza e igiene. Troviamo in seguito enti presieduti dalla Regina Rania, come la *Queen Ranya Foundation*, la *Queen Rania Teachers Academy* il *National Council for Family Affairs*: pur essendo registrate come fondazioni e associazioni della società civile, non verranno trattate insieme alle ONG e alle iniziative locali per via del diretto coinvolgimento della famiglia reale, che li avvicina di più agli enti ufficiali che non alle iniziative dal basso. Un'altra tipologia di enti coinvolti è costituita dalle grandi agenzie internazionali, in particolare *International Labour Organization* (ILO), ma con contributi e finanziamenti anche da *World Bank* (WB 2003) e *International Monetary Fund* (IMF 2016). L'ente delle Nazioni Unite che fornisce il maggiore apporto è UNICEF, ma troviamo anche contributi di UNRWA con particolare attenzione alla prima infanzia all'interno dei campi profughi palestinesi, e *UN Women*, per quanto riguarda l'impiego di donne rifugiate nel settore (UN Women 2020). Partecipano al settore anche ONG internazionali come *Save the Children* (Save the Children 2018), e organizzazioni locali come *Sadaqa* e la *National Campaign to Reopen Kindergartens* (NCRK).

Le varie realtà contribuiscono al settore Educazione e Cura della Prima Infanzia con approcci diversi, a seconda delle prospettive e delle priorità adottate. In particolare, sono state individuate due prospettive prevalenti: la narrativa del ritorno economico e quella dei diritti umani (UNICEF ECD 2008); entrambe si

concentrano sulle conseguenze delle strutture per la prima infanzia sui bambini. Esiste poi una terza prospettiva, che guarda alle ricadute del settore della prima infanzia sulla società, e in particolare sulle madri lavoratrici. La narrativa del ritorno economico, o del capitale umano, pone l'attenzione sul fatto che la Giordania è un Paese privo di risorse minerarie e naturali, che punta sulle proprie risorse umane per garantire lo sviluppo economico del Paese. Un simile approccio tende però a vedere l'istruzione e lo sviluppo dell'infanzia attraverso una lente economica (Shirazi 2010): in altre parole, porta potenzialmente a valutare le politiche per la prima infanzia con l'obiettivo di garantire il massimo ritorno economico, piuttosto che concentrarsi sull'accessibilità e le pari opportunità; o ridurre l'attenzione alla prima infanzia ad un solido investimento economico, piuttosto che ad una questione di diritti umani. I principali sostenitori di questa prospettiva sono il governo giordano, attraverso i Ministeri dell'Istruzione, dello Sviluppo Sociale e del Lavoro, e la *Queen Rania Foundation*, uno degli enti presieduti dalla regina Rania Al-Abdullah. Si trovano però riferimenti al ritorno economico anche nei discorsi di ILO, e in parte di UNICEF.

I diritti costituiscono invece il cardine della seconda narrativa, che individua come obiettivo dell'ECCE il benessere dei bambini, "enhancing the quality of their life by ensuring their health, happiness, and fulfilment" (UNICEF ECD 2008). Anche in questo caso, naturalmente, non viene trascurato del tutto l'aspetto economico e viene spesso dato per scontato che in ultima analisi una maggiore attenzione alla prima infanzia si traduca in un miglioramento sociale e anche economico, per l'individuo e per la comunità: quello che cambia è l'obiettivo primario, che in questo caso è "the desire to create a society that cares for its children, no matter what" (UNICEF ECD 2008). Questa narrativa prevale nei discorsi di UNICEF, e si ritrova in quelli del *National Council for Family Affairs*, un altro ente sostenuto dalla regina.

Molti degli enti attivi nel settore trattano invece le strutture ricettive per la prima infanzia concentrandosi sugli effetti positivi del settore ECCE sul resto della società, in particolare sui genitori lavoratori; in questo caso gli interventi per la prima infanzia vengono letti in chiave di genere, come strumento per facilitare l'accesso delle donne al mercato del lavoro o per prevenirne l'uscita dopo la

maternità. Questa terza prospettiva non si concentra direttamente sui benefici delle strutture per il bambino, ma su *ḥaḍāna* e *rawḍa* come attività che offrono posti di lavoro ad una manodopera largamente femminile, e come incentivo alla partecipazione economica delle donne giordane, dal momento che solo il 15% costituisce parte della forza lavoro (WB 2021a), nonostante gli elevati gradi di istruzione (WB 2020c). Adottano questa prospettiva l'ILO, il *National Council for Family Affairs* e la ONG locale Sadaqa per quanto riguarda la donna lavoratrice in senso ampio, mentre la *Queen Rania Teacher Academy* e la *National Campaign to Reopen Kindergartens* si occupano nello specifico delle lavoratrici del settore prima infanzia. Si trovano riferimenti a questa narrativa anche dei discorsi del MoSD e del MoL.

Il presente capitolo si propone di individuare le prospettive di alcune delle principali realtà coinvolte nel settore, analizzandone gli interventi principali e le narrative. Senza la pretesa di essere esaustivo, selezionerà solo alcune delle realtà attive nel campo delle strutture per la prima infanzia, con l'obiettivo di rappresentare voci diverse, su più livelli: il governo e gli enti direttamente connessi alla famiglia reale, le agenzie internazionali e le Nazioni Unite, le ONG e le iniziative locali. Le fonti prese in considerazione comprendono documenti ufficiali, studi e ricerche condotti dagli enti, pagine di siti web, articoli di giornale; laddove possibile, verranno citate anche interviste da me condotte con rappresentanti delle varie realtà.

1.2 I Ministeri e gli Enti della Regina Rania

1.2.2 Il Ministero dello Sviluppo Sociale e il Ministero del Lavoro

A titolo di esempio delle prospettive interne al governo giordano, questo capitolo prenderà in considerazione solo i ministeri che si occupano maggiormente di strutture per la prima infanzia, per i quali è possibile individuare una prospettiva definita sul tema. Il paragrafo presente tratterà quindi del Ministero dello Sviluppo Sociale e del Ministero del Lavoro, mentre il seguente sarà dedicato al Ministero dell'Istruzione. La scelta di unire i primi due in un unico paragrafo deriva dalla loro origine comune: nel 1956 nasce infatti il Ministero degli Affari Sociali e del Lavoro,

con lo scopo di “fornire una sicurezza sociale completa e la sufficienza produttiva, coordinare i servizi sociali per tutti i cittadini in tutte le fasi della vita, e organizzare il loro investimento”⁸ (Ministry of Social Development 2017c). Il Dipartimento del Lavoro costituisce a questo punto una divisione del ministero. Nel 1975 il ministero cambia nome in Ministero dello Sviluppo Sociale e del Lavoro, per poi separarsi nel 1979 dalla sezione del lavoro, che diventa indipendente con il nome di Ministero del Lavoro (Ministry of Social Development 2017c).

Come si evince dagli obiettivi dichiarati già nel 1975, l’area di competenza del MoSD è molto ampia: spazia dalla lotta alla povertà e alla fame, ai servizi per gli anziani e per le persone con disabilità, dal sostegno alla famiglia e all’infanzia, alla parità di genere e all’emancipazione femminile. Forse anche in virtù della varietà di tematiche di cui il Ministero si occupa, la strategia del MoSD nei confronti della prima infanzia e delle *ḥaḍāna* consiste in un coinvolgimento indiretto. Tra gli obiettivi del Ministero non figura quindi l’istituzione di *ḥaḍāna* pubbliche, bensì “supervisionare tutte le *ḥaḍāna*, [...] rinnovare le licenze, condurre le visite sul campo, verificare l’applicabilità delle condizioni e delle direttive in vigore, applicare sanzioni alle *ḥaḍāna*” (Ministry of Social Development 2017b). A queste strutture si fa riferimento come a servizi per l’infanzia a disposizione della società, il cui scopo è “l’educazione dei bambini e lo sviluppo delle loro peculiarità e competenze fisiche, conoscitive, linguistiche e socio-emotive” (Ministry of Social Development 2018, 3786). I criteri molto dettagliati per l’apertura e la gestione delle *ḥaḍāna* indicano l’interesse del MoSD a mantenere standard di qualità elevati, in termini di spazi, selezione di un personale adeguatamente qualificato e in numero sufficiente, materiale ludico e didattico adeguato all’età dei bambini iscritti (Ministry of Social Development 2019). Pur riconoscendo quindi i benefici di queste strutture per la crescita del bambino, il MoSD non si sofferma sul tema dell’equa accessibilità delle strutture per tutti i bambini del Regno. Anche il MoL conviene sugli effetti positivi delle strutture per la prima infanzia sullo sviluppo infantile. In questo caso, l’investimento sulle *ḥaḍāna* e sulle *rawḍa* viene presentato

⁸ Traduzione dall’arabo ad opera dell’autrice. Per tutte le fonti in arabo citate nel capitolo, comprese le interviste, verrà proposta una traduzione in italiano operata dall’autrice. Le fonti in inglese verranno invece citate in lingua originale.

come un investimento per il futuro del Paese: il ritorno positivo sarà di lungo termine e interesserà l'istruzione, la salute e i guadagni dei futuri adulti, con benefici anche in termini di uscita dalla povertà per le famiglie indigenti (Ministry of Labor 2011, 94).

Tra le competenze del MoSD rientra anche incentivare la parità di genere, attraverso la partecipazione della donna a tutti i settori della società, compreso il mercato del lavoro (Ministry of Social Development 2017a). Questo aspetto costituisce un punto in comune con il MoL, secondo il quale i programmi per la prima infanzia “hanno un effetto diretto sulla partecipazione delle donne alla forza lavoro”, che diventano più libere di spostarsi e di scegliere se inserire i figli in una *ḥaḍāna* vicina al posto di lavoro, o lavorare in casa (Ministry of Labor 2011, 94). In quest'ottica rientrano gli emendamenti dell'Art. 72 del Codice del Lavoro per favorire la creazione di *ḥaḍāna* all'interno o nelle vicinanze dei posti di lavoro, che pur accordandosi in teoria con la prospettiva del MoL (e del MoSD) sembrano in realtà essere stati incoraggiati più dalle pressioni di ILO e di organizzazioni della società civile come Sadaqa, che non da un'iniziativa interna al Ministero del Lavoro. L'emendamento dell'Art. 72 rientrava infatti negli obiettivi dell'ILO già nel 2013: “it is therefore recommended to amend the article to make compliance linked to the number of working employees (both men and women) and not only to the number of female workers at each company” (ILO 2013b, 38), e la sua importanza viene ribadita in documenti successivi (ILO 2018, 14). Nel 2018, Sadaqa ha formato la *Article 72 Coalition*, in collaborazione con l'ILO, allo scopo di promuovere l'emendamento (Husseini 2018; OECD 2021): la coalizione ha riunito varie organizzazioni della società civile, e ha presentato al *Lower House Labour Committee* la richiesta di eliminare il requisito del numero di madri per istituire la *ḥaḍāna* aziendale (The Jordanian Senate 2018). A partire dal 2016 il MoL ha comunque preso parte a progetti volti a supportare a livello finanziario l'istituzione di *ḥaḍāna* in ospedali, università e fabbriche in diverse aree del Paese, in qualità di partner del *National Council of Family Affairs*, sottolineando “the significance of having nurseries at the workplaces, noting the decline in the participation of women in the labor market despite their qualification and efficiencies due to the lack of suitable safe places to leave their children during their

working hours” (NCFA 2016a). Nel complesso, nonostante gli obiettivi dichiarati da entrambi i ministeri riguardo alla parità di genere e all’incentivo della partecipazione della donna al mercato del lavoro, queste tematiche non appaiono come prioritarie nei loro discorsi. Per quanto riguarda più nello specifico le strutture per la prima infanzia, i due ministeri non sembrano intenzionati ad assumere un ruolo di *leadership* in questo settore, mantenendo piuttosto la loro funzione di supervisione e regolamentazione.

1.2.2 Il Ministero dell’Istruzione

Il Ministero dell’Istruzione individua diverse ragioni per l’importanza delle *rawḍa* in Giordania. La prima motivazione è costituita dai benefici sul bambino in termini di sviluppo cognitivo, grazie alle interazioni tra i bambini e con le maestre, perché “lo sviluppo fondamentale del cervello avviene durante i primi anni di età” (Ministry of Education 2018b, 2). Da questa constatazione nasce l’obiettivo di migliorare il sistema dei KG in termini di equità, aumentandone la capacità istituzionale e rendendoli accessibili anche alle famiglie più povere (WB 2003; Al-Hassan e Obeidat 2008). A partire dall’avvio della ERfKE nel 2003, il Ministero dell’Istruzione si impegna infatti a istituire *rawḍa* pubbliche e gratuite. A questo proposito, Wafaa Tahat, impiegata al MoE come ispettrice delle *rawḍa* del Directorate della *qaṣbat ‘ammān*⁹, individua come principale punto di debolezza dei KG pubblici la scarsità delle strutture. I KG attualmente esistenti non bastano infatti a soddisfare i bisogni delle famiglie: di conseguenza, i genitori che non riescono a iscrivere i figli alle *rawḍa* del MoE per esaurimento posti devono rivolgersi alle strutture private, oppure rinunciare all’inserimento dei bambini nella *rawḍa*, a seconda delle possibilità economiche¹⁰. Tahat ha inoltre sottolineato come la priorità del MoE per i prossimi anni sia espandere il settore delle *rawḍa* pubbliche, anche in vista della possibilità che il KG2 diventi effettivamente obbligatorio¹¹.

⁹ Il Directorate della *qaṣbat ‘ammān* è la divisione geografica del MoE responsabile per i quartieri del centro della città di Amman.

¹⁰ Tahat, Wafaa. Intervista condotta dall’autrice (Amman, 9 giugno 2021).

¹¹ *Ibidem*.

Risulta quindi evidente la presenza di una narrativa dei diritti dell'infanzia e delle pari opportunità all'interno del discorso del MoE.

La seconda motivazione per l'importanza della *rawdā* riguarda l'incentivo alla partecipazione della donna al mercato del lavoro, grazie alla presenza di servizi di cura dell'infanzia alternativi all'accudimento dei figli in casa (Ministry of Education 2018b, 2); la prospettiva del sostegno alle madri lavoratrici rimane però marginale. Alla richiesta di parlare dei benefici delle *rawdā* pubbliche per le donne lavoratrici, Tahat ha risposto che sicuramente le strutture del MoE alleggeriscono in parte il carico delle madri, ma che lo scopo primario dei KG è fornire occasioni di apprendimento, socializzazione e gioco per i bambini (NCFA 2018, 68): coloro che non frequentano il KG, infatti, incontrano spesso maggiori difficoltà durante i primi mesi di scuola primaria, in termini di adattamento all'ambiente scolastico e di apprendimento¹². Alla priorità dell'aspetto educativo fa riferimento anche il sito del MoE, secondo il quale l'integrazione della *rawdā* nel ciclo di istruzione giordano ha "lo scopo di aumentare i livelli di qualità del sistema scolastico, e rimanere al passo con le necessità della società giordana e globale e i suoi requisiti in continuo rinnovamento" (Ministry of Education 2018b). L'ispettrice ha inoltre dichiarato che le strutture del MoE sono aperte solo al mattino, fino alle ore 12.30, e che non prevedono la possibilità che il bambino iscritto rimanga presso la struttura anche durante al pomeriggio in caso di necessità dei genitori; questo servizio è presente in alcune strutture private, ma non costituisce la norma¹³.

La prospettiva prevalente sembra invece essere quella dell'investimento sull'infanzia per un ritorno economico. Il sito del MoE presenta infatti in maniera dettagliata i dati ottenuti dallo studio della *Queen Rania Foundation*, secondo il quale a ogni dinaro investito nell'ECCE corrisponde un ritorno economico di 9\$ in termini di risultati scolastici e accademici, successo nel mercato del lavoro, e aspettativa di vita (Ministry of Education 2018c). Secondo lo studio, i bambini che partecipano ai programmi di ECCE ottengono risultati scolastici migliori durante i primi anni di scolarizzazione, e hanno maggiori probabilità di proseguire gli studi

¹² *Ibidem.*

¹³ *Ibidem.*

fino ai gradi più alti e di ottenere posizioni lavorative meglio remunerate. Viene inoltre menzionata la creazione di un elevato numero di posti di lavoro nel settore della prima infanzia (Fink et al. 2017). Il MoE si aspetta che l'insieme di queste dinamiche incentivi lo sviluppo sociale ed economico del Paese (Ministry of Education 2018c, 4; 2012, 3). Questa prospettiva di stampo economico deriva dall'impostazione della *Education Reform for the Knowledge Economy* (ERfKE), attraverso la quale il MoE ha inaugurato la sua stagione di coinvolgimento diretto del settore dell'ECE in Giordania:

As a resource-poor country, Jordan recognizes that the development of a high-quality labor force is a priority for building a competitive advantage in the global knowledge economy. [...] Moreover, the MOE is cognizant of the importance of ECE in improving school achievement (especially of children from underprivileged backgrounds) and fostering lifelong learning (WB 2003, 5).

Si può notare da queste affermazioni come la prospettiva del ritorno economico sia strettamente collegata alla narrativa di un Paese che, mancando di risorse naturali, deve basare il proprio sviluppo economico sulle risorse umane. Di conseguenza l'istruzione, a partire dall'ECE, costituisce lo strumento principale per costruire un Paese avanzato e competitivo. In quest'ottica, diventa fondamentale che il sistema scolastico giordano fornisca un'istruzione di alta qualità, “with a scientific and excelled approach that leads to internationality” (Ministry of Education 2018a, 15). L'importanza dell'aspetto scientifico e internazionale si riflette anche nei programmi del KG2, che prevedono che il bambino apprenda competenze di base di letto-scrittura e calcolo (Ministry of Education e National Center for Curriculum Development 2021), e i rudimenti della lingua inglese. Tahat indica però le attività per l'apprendimento dell'inglese come un aspetto da migliorare, dal momento che vengono offerte dalle maestre della classe, che non possiedono le specializzazioni necessarie all'insegnamento della lingua straniera¹⁴.

La priorità del MoE è dunque ampliare il settore dei KG pubblici, partendo dall'universalizzazione del KG2; alcuni aspetti pratici e organizzativi rimangono però problematici. Se queste difficoltà non emergono dai documenti ufficiali, sono

¹⁴ *Ibidem.*

invece chiare a chi, come Wafaa Tahat, lavora per il MoE ma a contatto con la realtà delle scuole. Per quanto riguarda le condizioni lavorative delle maestre, ad esempio, lo stipendio corrisponde a circa 380-400 JOD/mese, una cifra che Tahat ha giudicato inferiore alla media. Inoltre, ogni maestra è responsabile di una classe di 25-30 bambini in assenza di una figura di assistente o seconda insegnante che la affianchi in classe durante l'orario lavorativo. In merito alla formazione delle maestre, Tahat ha confermato il requisito della Laurea di primo ciclo in Educazione dell'Infanzia per ottenere il posto di lavoro e la presenza di corsi di formazione per tutte le insegnanti all'inizio di ogni anno scolastico; questi corsi consistono tuttavia solo di conferenze e seminari e non di formazione pratica¹⁵.

1.2.3 Gli Enti della Regina Rania

La regina Rania Al-Abdullah presiede tre enti coinvolti nel settore della prima infanzia: la *Queen Rania Foundation* (QRF), la *Queen Rania Teacher Academy* (QRTA) e il *National Council for Family Affairs* (NCFA). La QRF è una fondazione che si prefigge l'obiettivo di migliorare il sistema educativo giordano lavorando su tre aree principali: la prima infanzia, l'innovazione e la tecnologia nell'istruzione, e la formazione degli insegnanti (Queen Rania Foundation 2021). Contribuisce al settore dell'ECCE per mezzo di ricerche e raccolte dati sul settore. La *Queen Rania Foundation* è stata fondata nel 2013 dalla regina stessa, alla luce del fatto che le risorse nazionali non sono sufficienti a soddisfare la domanda di un'istruzione di qualità, adatta all'economia della conoscenza e ai requisiti in continua evoluzione posti dall'epoca presente (Queen Rania Foundation 2021). Il suo principale contributo al settore dell'ECCE consiste ad oggi in due ricerche: una sulla situazione delle *ḥaḍāna* in Giordania e l'altra sulle implicazioni economiche degli investimenti nel settore Educazione e Cura della Prima Infanzia. Il secondo studio è particolarmente interessante, perché costituisce la base della prospettiva del capitale umano e del ritorno economico applicata all'ambito giordano, ed è infatti citato dalla maggior parte degli enti che adottano questa prospettiva. La conclusione dello studio è che, in uno scenario in cui i bambini ricevono 3 anni di

¹⁵ Tahat, Wafaa. Intervista condotta dall'autrice (Amman, 9 giugno 2021).

ECCE, ad ogni dollaro investito nel settore corrisponde un ritorno economico di 9\$. Secondo un piano meno ambizioso, in cui i bambini ricevono solo i 2 anni di ECCE corrispondenti al KG1 e 2, il ritorno economico sale a 19,5\$. Se nel primo scenario, infatti, il costo stimato per ogni bambino è di 2.500\$, il secondo piano prevede un costo per bambino di soli 1.300\$ (Fink et al. 2017, 1). I benefici che portano a questo ritorno economico riguardano il proseguimento degli studi per 0,7 anni in più rispetto ai bambini che non accedono all'ECCE, un aumento nei guadagni personali di oltre 23.000\$ nell'arco della vita, e un'aspettativa di vita in aumento di un anno completo. Lo sviluppo dei servizi per la prima infanzia porterebbe inoltre alla creazione di più di 30.000 posti di lavoro, incentivando la partecipazione della forza lavoro femminile all'economia del Paese (Fink et al. 2017, 1-3).

Tra gli obiettivi principali della QRF rientra migliorare la formazione degli insegnanti a partire dagli educatori della prima infanzia, un obiettivo condiviso con la *Queen Rania Teacher Academy*. Quest'ultima è un'organizzazione no-profit fondata nel 2009, che offre corsi di formazione per futuri insegnanti neolaureati, programmi per dirigenti già in servizio sul tema della *leadership*, e corsi di aggiornamento per docenti su argomenti vari, tra cui la lingua inglese, temi pedagogici, la sostenibilità ambientale (Queen Rania Teacher Academy 2021). Collabora con il Ministero dell'Istruzione, “providing valuable professional learning opportunities for teachers and school leaders” (Queen Rania Foundation 2021). Il suo contributo al settore dell'ECCE riguarda soprattutto un programma di formazione per gli insegnanti delle classi dalla *rawḍa* al *Grade 3*, volto a fornire alle insegnanti competenze di didattica della letto-scrittura in lingua araba. La prospettiva della QRTA riguarda dunque il miglioramento dell'efficienza delle *rawḍa* partendo dalla preparazione delle insegnanti, una visione incentrata sull'aspetto didattico dell'ECCE che si accorda con i propositi del MoE, di cui infatti la *Queen Rania Teacher Academy* è partner.

Il *National Council for Family Affairs* è un'organizzazione della società civile la cui nascita è sancita da un Decreto Reale del 2001. Le sue principali aree di intervento sono: “Formulating and Analyzing Legislation, Early Childhood, Family Protection against Violence, Family Counseling, Senior Citizens, Studies and Research” (NCFA 2021a). I contributi più significativi all'ECCE sono alcune

ricerche sull'infanzia in Giordania, e un programma per l'apertura di *ḥaḍāna* in aziende pubbliche e private. Il *National Council* funziona da organizzazione-ombrello per le istituzioni coinvolte nel settore degli affari della famiglia; il consiglio di amministrazione comprende, tra gli altri, il Ministro dell'Istruzione e il Ministro dello Sviluppo Sociale. La prospettiva di questa organizzazione prende avvio dall'idea di migliorare le condizioni di vita della famiglia giordana in quanto “best environment to prepare generations for productive lives and responsible citizenship” (NCFA 2021b). La prima infanzia è una delle principali aree di interesse nel NCFA: il suo contributo consiste nel produrre *report* e studi sulla condizione dei bambini in Giordania, anche in collaborazione con UNICEF; e in alcuni progetti volti a incentivare l'apertura di nuove strutture ricettive. Riguardo a quest'ultimo punto, dal 2016 il NCFA porta avanti il progetto *Support and Activation of the Establishment of Nurseries in the Public and Private Sector*, attraverso il quale stipula accordi con diverse aziende pubbliche e private per l'attivazione di *ḥaḍāna*, con lo scopo di eliminare gli ostacoli alla partecipazione della donna al mercato del lavoro e raggiungere la stabilità dei posti di lavoro per la famiglia giordana in generale. Viene inoltre menzionato l'obiettivo di garantire i diritti dei bambini, fornendo servizi sicuri e adatti all'età degli iscritti (NCFA 2017). Il *National Council for Family Affairs* promuove inoltre un programma di formazione per le educatrici delle *ḥaḍāna*, nell'intento di sviluppare le loro competenze teoriche e pratiche nel campo della prima infanzia, migliorando le loro possibilità di successo all'interno del mercato del lavoro (NCFA 2016b).

1.3 Le agenzie internazionali

1.3.1 ILO

L'agenzia *International Labour Organization* (ILO) si occupa di strutture per la prima infanzia dal punto di vista della donna lavoratrice, con l'intento di facilitare la partecipazione della donna giordana al mercato del lavoro. Secondo la narrativa di *ILO Jordan*, le ragioni principali per la mancata partecipazione economica della donna giordana sono quattro: salari bassi, scarsa disponibilità di *ḥaḍāna*, carenza di mezzi di trasporto sicuri, e barriere culturali. La decisione di occuparsi di strutture

per la prima infanzia deriva da dati statistici e studi qualitativi condotti dall'ILO stessa, secondo i quali le donne sono maggiormente a rischio di abbandonare il mercato del lavoro nel momento in cui iniziano una famiglia, alla nascita del primo figlio e poi del secondo figlio. Se l'inizio di una nuova famiglia non ha alcun legame con le *ḥaḍāna*, ILO ritiene che un'adeguata disponibilità di strutture potrebbe aiutare la donna giordana a rimanere all'interno del mercato del lavoro dopo la nascita dei figli¹⁶. Coerentemente con questa narrativa, una delle iniziative principali degli ultimi anni, svoltasi dal 2015 al 2017, prende il nome di *Pay Equity and Childcare Facilities Initiative in Jordan*, e ha tentato di affrontare in un unico intervento due dei fattori individuati come ostacoli per la donna lavoratrice: gli stipendi bassi e inferiori ai colleghi di sesso maschile, e la mancanza di strutture ricettive per i figli delle lavoratrici. La prima componente si è focalizzata sulle insegnanti delle scuole private, con l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze di reddito in base al genere nell'istruzione privata, stimate del 41% nel 2013. La seconda componente ha invece avuto tra i suoi obiettivi semplificare le procedure per istituire nuove *ḥaḍāna*, e promuovere l'applicazione dell'Art. 72 del Codice del Lavoro, sensibilizzando i datori di lavoro (ILO 2017a). In questo caso, l'ILO ha collaborato con la ONG locale Sadaqa.

I principali elementi di debolezza che ILO individua nel sistema delle *ḥaḍāna* in Giordania sono la scarsa accessibilità delle strutture e il ridotto coinvolgimento del governo nel loro finanziamento. Nelle parole di Reem Aslan, specialista di questioni di genere presso *ILO Jordan*:

You can see the difference between the Arab world and developed countries. You can see that in developed countries childcare facilities are available to all, and their costs are covered by the government. In Jordan the cost of childcare up to 2020 was beared either by the mothers and fathers, or by the employer, but the government was not contributing to childcare facilities¹⁷.

Per questo, una parte fondamentale del contributo dell'ILO al settore dell'ECCE riguarda l'estensione della *Maternity Insurance* in modo che comprenda anche i costi delle *ḥaḍāna*, che prima ricadevano esclusivamente sui genitori o sui datori di

¹⁶ Aslan, Reem. Intervista condotta dall'autrice (Videochiamata Zoom, 11 giugno 2021).

¹⁷ *Ibidem*.

lavoro. La *Maternity Insurance* è una assicurazione che copre gli stipendi delle lavoratrici private durante il periodo di maternità, fornita dalla *Social Security Corporation* (SSC)¹⁸. L'ILO ha contribuito alla sua istituzione nel 2010 e negli anni successivi ha lavorato all'estensione. Ad oggi, una madre lavoratrice registrata alla *Maternity Insurance* può usufruire di un contributo economico, che viene versato dalla SSC alla *ḥaḍāna* che i genitori scelgono, e il cui importo varia a seconda dello stipendio della madre. Il programma che si occupa di questi contributi prende il nome di *barnāmaj ri 'āya*, e contribuisce anche a coprire i costi operativi di alcune *ḥaḍāna*, in quanto attività economiche gestite da imprenditrici donne. Tuttavia, la *Maternity Insurance* presenta vari punti di debolezza, riconosciuti da ILO stessa, che non la rendono una soluzione realmente equa alle difficoltà delle madri lavoratrici. In primo luogo, copre solo le madri registrate alla *Social Security Corporation* almeno sei mesi prima di presentare la domanda di maternità. Questo elemento esclude le donne impiegate da poco o con impieghi saltuari, e le lavoratrici del settore informale. In secondo luogo, il fatto che i costi delle strutture per la prima infanzia vengano coperti da una assicurazione rivolta alle madri rinforza l'idea che la cura dei figli sia una responsabilità esclusivamente femminile, mentre sarebbe più equo includere tali spese in un'assicurazione a cui contribuiscono i lavoratori a prescindere dal genere¹⁹.

Dal momento che l'interesse principale di ILO è incentivare la partecipazione della donna al mercato del lavoro, la qualità delle strutture per la prima infanzia e il percorso di sviluppo dei bambini che ne usufruiscono rimangono un aspetto marginale nella sua narrativa. Laddove la necessità di garantire a tutti i bambini accesso alle strutture per la prima infanzia viene menzionata, si accompagna spesso a un discorso economico:

The government [...] need to play a role. They need to finance childcare facilities in Jordan, so no child is left behind, regardless of whether the parents are working or not. All children need to be involved in a childcare facility, because for 1\$

¹⁸ La *Social Security Corporation* (SSC) è una istituzione nazionale a cui i lavoratori del settore privato sono tenuti a registrarsi, e a cui versano un contributo periodico: possono poi richiedere di usufruire delle risorse dell'istituzione in vari casi, tra cui la disoccupazione, l'infermità, o la maternità.

¹⁹ Aslan, Reem. Intervista condotta dall'autrice (videochiamata Zoom, 11 giugno 2021).

invested in early childhood, the return is 7\$, according to *Queen Rania Foundation*²⁰.

Il fatto che l'ILO non si occupi nello specifico di infanzia ha condizionato la scelta di non contribuire alla riforma dell'istruzione e quindi delle *rawda* implementata dal governo, che ha avuto un taglio più educativo e meno legato alla donna lavoratrice. La *rawda* è stata però oggetto dell'azione di ILO nel periodo di crisi legata al Covid-19, con obiettivi sempre rivolti alle strutture private gestite da donne. ILO ha raccolto la richiesta di aiuto della *Private School Owners Association*, di cui fanno parte molte proprietarie di *rawda*. I risultati principali sono stati la contrattazione con la Banca Centrale di una dilazione dei prestiti che le proprietarie faticavano a saldare a causa del periodo di chiusura dei KG dovuto al Covid-19 nel 2020; e il contributo agli stipendi fornito dalla *Social Security Corporation*, nonostante le donne impiegate nei KG privati non fossero attive a livello lavorativo nei sei mesi prima della richiesta, sempre a causa delle chiusure. L'ILO ha collaborato anche con la *National Campaign to Reopen Kindergartens*, sostenendola nel dialogo con le autorità²¹. La campagna è un'iniziativa nata nell'ambito dell'epidemia da Covid-19, a seguito della decisione del governo di mantenere le *rawda* chiuse nonostante la riapertura del settore delle *hadāna* (Husseini 2020); è però diventata in seguito uno strumento per manifestare il malcontento delle proprietarie e lavoratrici dei KG privati riguardo ai punti di debolezza di questo settore.

Da questi esempi risulta evidente che una componente essenziale dell'intervento di ILO è mettere in contatto attori diversi di uno stesso settore, dalle associazioni della società civile ai massimi vertici politici. Questo costituisce indubbiamente un'opportunità per le associazioni e gli attori più piccoli, che beneficiano dell'esperienza di ILO nel contrattare con il governo e i *policy-maker*, oltre che della rete di contatti di una grande agenzia internazionale. Rimane però il dubbio che questa possibilità venga accordata solo a gruppi in sintonia con la prospettiva e gli obiettivi dell'agenzia stessa: l'ILO considera le ONG "as potential allies, as it can benefit from their expertise, their fact-finding activities and their

²⁰ *Ibidem*.

²¹ *Ibidem*.

ability to mobilise opinion and raise awareness among the public” (Marieke 2018, 54), ma lavora esclusivamente con “NGOs that share the same values and objectives and pursue them in a constructive manner [...] on the basis of clearly demonstrated advantage and well-defined roles” (ILO 2013a, 16). Questa selezione serve anche, nella prospettiva di ILO, a massimizzare i risultati: per l’agenzia è infatti importante presentarsi al governo e ai Ministeri con una narrativa unica: “We always try to go with the same language, use the same words”²².

In conclusione, nonostante alcuni interventi di piccole dimensioni sulle *rawḍa*, l’azione di ILO nei confronti delle strutture per la prima infanzia si concentra sulle *ḥaḍāna*, mentre a livello di *rawḍa* non influenza direttamente le politiche nazionali. L’attenzione di ILO si concentra in tutti i casi sulle lavoratrici del settore privato coinvolte nelle strutture per la prima infanzia. Pur mantenendo un approccio neoliberale focalizzato sul settore privato, e non auspicando quindi l’istituzione di *ḥaḍāna* pubbliche gestite dal governo, ILO riconosce l’insufficienza del settore privato e la necessità di un intervento del governo per finanziare e sviluppare le strutture private esistenti e facilitare l’espansione del settore.

1.3.2 UNICEF

UNICEF svolge un ruolo di primaria importanza nel settore dell’Educazione e Cura della Prima Infanzia in Giordania, collaborando con il governo nell’elaborazione delle politiche e nella loro implementazione. L’approccio prevalente di UNICEF insiste sull’importanza dello Sviluppo della Prima Infanzia (qui indicato con la sigla inglese ECD, *Early Childhood Development*). Questa prospettiva parte dalla constatazione che la maggior parte delle abilità mentali di un adulto si costituisca nei primi tre anni di vita, e che negli stessi anni si stabiliscano le basi per la salute fisica, la sicurezza emotiva e la competenza sociale (UNICEF 2008). Lo sviluppo del bambino non è quindi inteso in senso meramente cognitivo, ma viene adottato un approccio olistico: UNICEF si pone infatti l’obiettivo di realizzare politiche che “ensure that child rights to health, nutrition, cognitive and psychosocial development and protection are all met” (UNICEF 2011, 15). L’ECD viene

²² Aslan, Reem. Intervista condotta dall’autrice (videochiamata Zoom, 11 giugno, 2021).

definito come una “science-based solution to transforming families and communities towards a more equitable, peaceful, healthy and happy world” (UNICEF 2019a, 1). Si considera come prima infanzia la fascia d’età dagli 0 agli 8-9 anni, un periodo piuttosto lungo che unisce la fase immediatamente successiva alla nascita, quella in cui il bambino è potenzialmente inseribile nella *ḥaḍāna*, la fase della *rawḍa* e i primi anni di istruzione obbligatoria. Le particolarità dell’approccio di UNICEF sono l’attenzione su tutta la fascia della prima infanzia, e la priorità accordata al coordinamento efficace tra i vari servizi per l’ECD: *rawḍa*, *ḥaḍāna* e genitorialità (UNICEF 2019b). Un altro elemento interessante è la volontà di rendere la Giordania un esempio positivo nell’area MENA, nella convinzione che gli altri Paesi si affretteranno ad emulare il modello giordano: si tratta infatti di un’area in cui le politiche nazionali si occupano di ECCE da tempi relativamente recenti, e caratterizzata da scarsi tassi di partecipazione alle strutture istituzionali per la prima infanzia e da una netta predominanza del settore privato (UNICEF 2008).

L’intervento di UNICEF nel settore della prima infanzia in Giordania non si pone mai come azione indipendente, ma come intervento volto a “support the government of Jordan’s efforts to increase Early Childhood Development (ECD) services” (UNICEF 2019b, 2). Questo obiettivo si concretizza in due azioni in particolare. La prima è il programma *Better Parenting*, che intende fornire ai genitori la consapevolezza e le competenze necessarie per rendere gli ambienti domestici favorevoli allo sviluppo fisico, emotivo, sociale e cognitivo dei figli (UNICEF 2008). La motivazione fornita per un simile intervento è che la maggioranza dei bambini viene accudita ed educata a casa nel periodo della prima infanzia, come dimostrano gli scarsi tassi di accesso alle strutture dedicate: circa il 13% per il KG1, poco oltre il 60% per il KG2 (UNICEF, NCPA 2017, 27). Il secondo gruppo di iniziative si concentra invece sull’obiettivo di creare ambienti istituzionali di supporto allo sviluppo infantile, per i bambini in età da *ḥaḍāna*, cioè 0-4 anni, e da *rawḍa*, 4-6 anni (UNICEF 2008). Un’attenzione particolare viene dedicata all’intervento sulle *rawḍa*: in primo luogo perché, più delle *ḥaḍāna*, sono in questo momento al centro delle politiche nazionali giordane (UNICEF 2008); in secondo luogo perché, secondo UNICEF, un sistema di *rawḍa* di buona qualità,

accessibile a tutti, contribuisce ad una facile transizione alla scuola dell'obbligo (UNICEF 2019c). A questo proposito, nel 2017 UNICEF ha svolto un ruolo di *partner* del governo giordano per il lancio della strategia nazionale per l'ECE, dal titolo *Towards Universal Access to KG2 by 2025* (UNICEF 2019c). Dagli obiettivi dichiarati risulta evidente l'intento di garantire un equo accesso alla *rawda*, concentrandosi però in questa fase esclusivamente sul KG2 e non sul KG1. Anche per quanto riguarda la *rawda*, viene dedicata un'attenzione particolare al ruolo dei genitori, rispetto ai quali UNICEF si propone di aumentare la consapevolezza dei benefici dell'educazione prescolare (UNICEF, NCFA 2017). In entrambe le azioni vengono individuati obiettivi legati all'equo accesso ai servizi per l'ECD, con particolare attenzione alle famiglie a basso reddito e ai bambini con ritardi o difficoltà dello sviluppo (UNICEF, NCFA 2017).

Nella prospettiva di UNICEF prevale il discorso dell'investimento su questo settore per garantire equo accesso alle opportunità di sviluppo a tutti i bambini, in un'ottica dei diritti umani. Questo risulta evidente dalla narrativa proposta per la storia dell'ECCE in Giordania: l'avvio del settore viene collocato negli anni '50, ma si sottolinea come in questa fase fosse costituito solo da strutture private che servivano l'élite urbana, in assenza di una strategia nazionale. In riferimento agli anni '90, si afferma quanto segue:

The MoE role in the pre-school sector was minimal, limited to supervision and licensing of both the independent (for-profit) and NGO kindergartens. Geographical coverage was determined by market forces, and not by need, so the poorer families had limited access to services (UNICEF 2008, 30).

UNICEF individua quindi come un fattore di debolezza lo scarso ruolo ricoperto in quel periodo dal governo, e in particolare dal MoE per la *rawda*: sottolinea in questo modo la necessità di elaborare una strategia nazionale coerente, con il diretto coinvolgimento del governo. L'altro elemento problematico evidenziato è il fatto che la copertura geografica non risultava omogenea, perché condizionata dalle forze di mercato e non da un progetto che tenesse in considerazione anche le necessità delle aree più svantaggiate. L'idea di investire sulla prima infanzia come fonte di un futuro ritorno economico rimane quindi marginale rispetto alla narrativa dei diritti umani. Nonostante ciò, un documento pubblicato da UNICEF nel 2019

afferma che “investing in Early Childhood Development is not only the right thing to do, it’s the smart thing to do” (UNICEF 2019a, 1): in questo caso il linguaggio utilizzato coincide con quello della *World Bank*, che sostiene la prospettiva del ritorno economico: “Investing in the early years is one of the smartest things a country can do to eliminate extreme poverty, boost shared prosperity, and create the human capital needed for economies to diversify and grow” (WB 2021d). Vengono poi indicati i vantaggi pratici dell’investimento sulla prima infanzia: in primo luogo per i bambini, per i quali si prospetta un possibile aumento dei futuri guadagni personali di quasi il 25%; e per la società, in termini di una riduzione della povertà e della disparità di reddito pari a più del 13% (UNICEF 2019b). Non si può quindi affermare che l’interesse per l’aspetto economico sia del tutto assente, o sottovalutato, nella prospettiva di UNICEF.

1.4 Le ONG e i movimenti locali

1.4.1 Sadaqa

Sadaqa è una ONG giordana, nata nel 2011 come campagna e registrata ufficialmente nel 2012. Il suo obiettivo è incoraggiare le donne giordane a entrare nel mercato del lavoro, rendendo gli ambienti di lavoro positivi, sicuri e sostenibili per la donna e la famiglia lavoratrice (Sadaqa 2021b). Si occupa quindi di strutture per la prima infanzia dal punto di vista della donna lavoratrice, concentrandosi anche sulle condizioni lavorative nelle *ḥaḍāna*, e sulle imprenditrici di questo settore. Una prospettiva per molti aspetti simile a quella di ILO, ma con alcune differenze sostanziali che verranno evidenziate nel corso di questo paragrafo. Secondo Sadaqa, tre sono i fattori principali che spiegano la scarsa partecipazione della donna giordana al mercato del lavoro e la sua difficoltà a rimanere al suo interno: la mancanza di strutture ricettive per la prima infanzia, le disuguaglianze di reddito in base al genere, e la carenza di trasporti pubblici efficaci e sicuri (Sadaqa 2021b). È possibile notare come gli stessi punti di debolezza vengano individuati da ILO; tuttavia, nella narrativa di Sadaqa non troviamo motivazioni culturali ma solamente problemi tecnici e strutturali. Tra questi tre punti di

debolezza, Rana Ali, *project coordinator* presso l'associazione, ha sottolineato la particolare importanza dell'aspetto delle *ḥaḍāna*:

Nel 2016 abbiamo condotto uno studio sul settore delle telecomunicazioni, per renderci conto dell'importanza delle *ḥaḍāna* nella vita della famiglia lavoratrice nel suo insieme [...]. Abbiamo iniziato a chiedere alle donne: qual è la più grande sfida o difficoltà per te? E la risposta è stata la *ḥaḍāna*, non c'è una *ḥaḍāna* nel loro posto di lavoro²³.

Emerge da queste parole l'importanza non solo di garantire un servizio di *ḥaḍāna* accessibile alle famiglie, ma anche di collocare queste strutture all'interno o nelle vicinanze dei posti di lavoro dei genitori. Risulta evidente l'idea di favorire l'ingresso della donna nel mercato del lavoro senza creare una discriminazione di genere. Sadaqa ha infatti avuto un ruolo predominante nella campagna per modificare l'Art. 72 del Codice del Lavoro, che ha avuto come esito l'emendamento del 2019, nel quale l'obbligo per le aziende di istituire una *ḥaḍāna* non è più vincolato alla presenza di 20 madri lavoratrici, ma di genitori lavoratori a prescindere dal genere, che abbiano nel complesso 15 figli di età non superiore ai 4 anni (Ministry of Labor 2019).

Nella prospettiva di Sadaqa, i punti di debolezza a livello tecnico nel settore delle *ḥaḍāna* in Giordania sono numerosi. In primo luogo, si tratta di un settore debole, privo di sostegno da parte del governo o di altri attori economici. Anche durante la crisi del Covid-19, quando il governo si è attivato per sostenere vari settori, le *ḥaḍāna* non sono state oggetto di alcun programma. L'azione di Sadaqa non prevede di finanziare le strutture, ma nel periodo del Covid-19 la ONG ha dovuto modificare in parte la propria strategia: in mancanza di intervento del governo, la ONG si è rivolta ai *donor* internazionali, come ILO, KTK, OSF, per ottenere fondi e sostenere economicamente le molte proprietarie che non erano in grado di riaprire la propria struttura a causa dei debiti accumulati nei mesi di *lockdown*, e dei costi aggiuntivi per rispettare le misure di distanziamento e sanificazione degli ambienti. Rana Ali ha però sottolineato come questa soluzione

²³ Ali, Rana. Intervista condotta dall'autrice (Amman, 9 giugno 2021).

non sia sufficiente, e come sia fondamentale che il governo istituisca un fondo permanente a sostegno delle strutture per la prima infanzia²⁴.

Un ulteriore elemento di debolezza è la difficoltà delle procedure per aprire e registrare una nuova struttura: secondo Ali, questo iter burocratico può richiedere dai 6 mesi ai 2 anni, talvolta di più. Sadaqa lavora in questo campo fornendo supporto tecnico e informativo alle imprenditrici che vogliono iniziare la loro attività, contattando il MoSD qualora necessario. Ha recentemente pubblicato un manuale riassuntivo degli aspetti legislativi e procedurali, per semplificare alle nuove imprenditrici la ricerca delle informazioni necessarie (Sadaqa 2021a). Agli aspetti problematici bisogna aggiungere la percezione sociale di questo settore:

Le educatrici fronteggiano un problema: la società, come le guarda? Non hanno valore agli occhi della società, anche questa è una sfida. Con ILO abbiamo lavorato per certificare le lavoratrici, perché le educatrici siano fiere del loro lavoro, soddisfatte²⁵.

La scarsa considerazione sociale che le educatrici delle *ḥaḍāna* ricevono viene spiegata da Sadaqa con la mancanza di qualifiche ufficiali, un altro aspetto a cui la ONG lavora, in collaborazione con ILO: al momento è attivo un programma di formazione di 5 giorni, seguito da 3 mesi di esperienza pratica da svolgersi in una *ḥaḍāna* convenzionata con Sadaqa, al termine del quale la partecipante riceve un attestato; questo programma è finanziato da ILO. L'obiettivo è quello di rendere le professioni legate alla prima infanzia riconosciute e ufficializzate, ma anche informare le lavoratrici dei loro diritti in quanto professioniste della prima infanzia: l'ultima parte dei 5 giorni di formazione è infatti dedicata alla *legal awareness*²⁶. Sadaqa si occupa anche di mettere in contatto i datori di lavoro con le educatrici che possiedono i requisiti di formazione ed esperienza richiesti dai datori stessi: esiste infatti una rete dal nome *shabket awwal khams snīn*, ovvero *Rete Primi Cinque Anni*, creata dalla ONG con questo scopo (Sadaqa 2021c). Sadaqa non si occupa di *rawḍa*, perché è in dialogo prevalentemente con il MoSD e non con il MoE. Non essendo attiva nel campo della *rawḍa*, la sua attenzione si concentra

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ *Ibidem*.

esclusivamente sul settore privato. Ritiene però che le difficoltà delle famiglie lavoratrici con figli in età da *ḥaḍāna* e *rawḍa* siano simili, e ha collaborato con la *National Campaign to Reopen Kindergarten* quando il governo ha permesso alle *ḥaḍāna* di riaprire dopo il *lockdown*, mentre ha equiparato le *rawḍa* alle scuole di grado più elevato, mantenendoli chiusi²⁷.

I vantaggi di sostenere il settore delle *ḥaḍāna*, nella narrativa di Sadaqa, riguardano in primo luogo le famiglie lavoratrici e le donne impiegate nel settore. Non manca tuttavia l'interesse per i benefici sui bambini coinvolti: “la professione di educatrice non è facile. [...] i primi cinque anni sono gli anni più importanti della vita di ogni bambino”²⁸; nonostante questo, la qualità delle strutture a livello di attività e sostegno allo sviluppo infantile non sono oggetto dell'intervento di Sadaqa, se non a livello di supporto tecnico alle imprenditrici per soddisfare tutti i requisiti stabiliti dal MoSD. A differenza di ILO, la prospettiva del ritorno economico ricopre un ruolo marginale per Sadaqa, sebbene lo studio condotto dalla ONG sull'importanza delle *ḥaḍāna* aziendali nel settore delle telecomunicazioni sottolinei come la riduzione del *gap* di genere nella partecipazione al mercato del lavoro porterebbe a un aumento sostanziale del PIL (Sadaqa 2016).

1.4.2 National Campaign to Reopen Kindergartens

La *National Campaign to Reopen Kindergartens* (NCRK) è una iniziativa nata ad agosto 2020, nell'ambito della crisi generata dall'epidemia da Covid-19. L'episodio che ha suscitato la nascita della campagna è stato la decisione del governo, annunciata a giugno 2020, di mantenere le *rawḍa* chiuse anche a partire da settembre 2020, nonostante la riapertura di diversi settori economici e in particolare di quello delle *ḥaḍāna* (Husseini 2020). In seguito, la campagna è diventata uno strumento per manifestare il malcontento delle proprietarie e lavoratrici dei KG, soprattutto privati, riguardo ai punti di debolezza di questo settore.

La fondatrice e responsabile della NCRK è Dima Qaisi, da 14 anni proprietaria di una *rawḍa* privata, la quale spiega come lei e le altre proprietarie

²⁷ *Ibidem.*

²⁸ *Ibidem.*

abbiano accettato la chiusura all'inizio dell'epidemia, nonostante i danni economici, dal momento che la priorità in quel momento era la salute di tutti. Nonostante questo, la loro posizione è cambiata nel mese di giugno, con la decisione del governo di equiparare i KG alle scuole primarie e secondarie, proseguendo la didattica a distanza. Decisione giustificata dal fatto che le *rawḍa* rientrano nelle competenze del MoE e non del MoSD, ma che a giudizio di Qaisi trascura alcune caratteristiche fondamentali di queste strutture. In primo luogo, il governo considera il KG esclusivamente come parte del sistema scolastico giordano:

Bisogna che l'intero settore sia migliorato, e che ci sia un cambiamento di prospettiva su questo settore: bisogna passare da considerarlo soltanto un insieme di istituzioni per l'istruzione, a considerarlo a un settore che fornisce servizi, che accoglie i figli delle lavoratrici²⁹.

Qaisi ha infatti sottolineato come la chiusura delle *rawḍa* spinga le donne a uscire dal mercato del lavoro per prendersi cura dei figli in casa. In secondo luogo, il governo ha equiparato le *rawḍa* a scuole molto più grandi, mancando di riconoscere come le strutture private per la prima infanzia siano spesso piccole imprese con risorse economiche limitate, che non consentono di pagare l'affitto, gli stipendi e le altre spese mantenendo le strutture chiuse per quasi un anno. Qaisi ha aggiunto che il governo non ha concesso agevolazioni alle proprietarie, neanche per quanto riguarda il rinnovo della licenza: un costo legato a una procedura burocratica, su cui il MoE sarebbe potuto intervenire direttamente³⁰.

In riferimento al settore della prima infanzia in Giordania, la *National Campaign to Reopen Kindergartens* individua come fattore di debolezza il fatto che è un settore frammentato, non facente capo ad un'unica autorità, a differenza della maggior parte dei Paesi del mondo in cui la fase della prima infanzia viene affrontata in maniera unitaria a livello di politiche (Husseini 2020). Nello specifico, Qaisi lamenta il fatto che gli aiuti internazionali vengono spesso destinati alle *ḥaḍāna* e non alle *rawḍa*, e che lo scarso coordinamento tra le autorità ha portato a danni significativi per i KG: la decisione di estendere la fascia d'età ammessa nelle

²⁹ Qaisi, Dima. Intervista condotta dall'autrice (videochiamata Zoom, 26 giugno 2021).

³⁰ *Ibidem*.

ḥaḍāna fino a 4 anni e 8 mesi (quindi dando ai genitori la possibilità di scegliere se iscrivere i figli al KG1 o prolungare di un anno la permanenza nella *ḥaḍāna*), ad esempio, ha provocato un calo di iscrizioni al KG a favore delle *ḥaḍāna*, riducendo le entrate di molte strutture. A giudizio di Qaisi, questi problemi sarebbero alleviati se un solo ente fosse responsabile per l'intera fascia 0-6 anni. Un altro fattore che rende il settore della prima infanzia in Giordania un settore debole è la sua composizione: si tratta di un settore femminile, al quale le donne partecipano in qualità di imprenditrici, lavoratrici e beneficiarie. Allo stesso tempo però i posti di rilievo all'interno delle autorità competenti sono occupati da uomini, che prendono le decisioni riguardanti il settore senza tenere in considerazione le necessità delle madri lavoratrici e delle piccole imprenditrici³¹. Le attiviste della campagna hanno indirizzato lettere a varie parti coinvolte nel settore delle *rawḍa*, tra cui il MoE, il MoL e il Ministero dell'Industria e del Commercio; al momento dell'intervista, tuttavia, nessuna delle autorità competenti aveva risposto. La mancanza di risposte da parte dei Ministeri si collega, nella prospettiva di Qaisi e della NCRK, alla natura femminile di questo settore, che non viene preso seriamente dalle autorità³².

In aggiunta alle lettere ufficiali, la campagna ha fatto uso dei *social media*, ottenendo così il supporto di numerose proprietarie di KG e famiglie utenti; ha inoltre usufruito del supporto di Sadaqa e del *Jordanian National Committee for Women Affairs*, dal momento che la prospettiva della campagna si concentra in primo luogo sulle donne in quanto imprenditrici, lavoratrici del settore della prima infanzia, e madri lavoratrici impiegate in altri settori economici. L'ILO ha contribuito alla campagna mettendo in contatto le attiviste con le autorità e con un maggior numero di proprietarie di KG³³. Ad oggi la campagna non ha ottenuto risultati concreti, ma ha contribuito a creare una rete di donne coinvolte nelle *rawḍa*, che potrebbe rivelarsi uno strumento utile per migliorare il sistema partendo dalle necessità delle donne. Dalla campagna è nato infatti un gruppo, attivo sui *social media*, dal nome Comitato Nazionale Indipendente per il Settore delle *rawḍa*, («*al-lajna al-waṭaniyya li-qitā' riyāḍ al-atfāl al-mustaqilla*» 2021). Le attiviste si

³¹ *Ibidem.*

³² *Ibidem.*

³³ *Ibidem.*

concentrano però esclusivamente sul settore privato, e ad oggi non hanno alcuna connessione con le donne coinvolte nello stesso tipo di attività, ma nel settore pubblico.

1.5 Conclusioni

Il presente capitolo ha tentato di illustrare le prospettive di alcune delle realtà coinvolte nel settore dell'ECCE in Giordania. Per quanto riguarda il governo, sono stati presi in considerazione il Ministero dello Sviluppo Sociale e il Ministero del Lavoro, che si occupano di strutture per la prima infanzia come servizi a disposizione della società e della famiglia giordana, e in parte come supporto alla partecipazione della donna al mercato del lavoro. Le tematiche di genere non risultano però prioritarie nell'azione di questi ministeri, che mantengono una funzione di coordinamento e regolamentazione, senza assumere un ruolo di *leadership* nel settore della prima infanzia. Più diretto è invece il coinvolgimento del Ministero dell'Istruzione, che interviene creando *rawda* pubbliche e definendo gli standard per le strutture private. La sua prospettiva è quella del ritorno economico, ovvero investire sull'infanzia per stimolare la crescita economica del Paese. La priorità del MoE è l'aspetto didattico delle strutture, al fine di preparare i bambini all'apprendimento scolastico, nella convinzione che la partecipazione all'ECE li renderà studenti e lavoratori di successo, generando redditi più elevati. Anche gli enti presieduti dalla regina Rania Al-Abdullah hanno come interesse centrale l'istruzione: la *Queen Rania Foundation* ha avuto il ruolo maggiore nel definire la prospettiva del ritorno economico applicandola al contesto giordano, grazie agli studi da essa promossi sui benefici di investire nell'ECCE; la *Queen Rania Teacher Academy* si concentra invece sulla formazione delle insegnanti, dando particolare risalto all'aspetto didattico delle *rawda*, in linea con le priorità del MoE. Il *National Council for Family Affairs* si avvicina invece alla prospettiva del MoSD, sia perché si occupa di *haqāna*, sia perché interpreta queste strutture come un sostegno alla famiglia, individuata come perno centrale della società giordana, e dedica attenzione anche a tematiche relative alla partecipazione della donna al mercato del lavoro, come la formazione delle educatrici della prima infanzia.

Per quanto riguarda le agenzie internazionali, l'intervento di ILO è costituito da diversi programmi: essi interessano soprattutto il settore delle *ḥaḍāna* e condividono l'obiettivo di eliminare gli ostacoli alla partecipazione economica femminile, sia rendendo le *ḥaḍāna* più disponibili e accessibili, sia finanziando programmi di formazione per rendere le lavoratrici del settore più qualificate. Una grossa parte dell'azione di ILO consiste nel mettere in contatto le diverse realtà coinvolte nel settore, presentando richieste alle autorità con un'unica voce. Nonostante l'ILO continui a sostenere il settore privato, in linea con l'ottica neoliberale, riconosce la necessità di un maggiore coinvolgimento del governo nel settore della prima infanzia. Non rientra nelle competenze di ILO il focus sulla qualità delle strutture in termini di possibilità di sviluppo infantile, e quando vengono menzionati i benefici per i bambini stessi, ciò avviene in un'ottica del ritorno economico. Radicalmente diversa è la posizione di UNICEF, che adotta la prospettiva dei diritti dei bambini, prendendo in considerazione l'intera fascia della prima infanzia, dagli 0 agli 8-9 anni. L'obiettivo di UNICEF è garantire pari opportunità di sviluppo a tutti i bambini, a prescindere dalla regione di provenienza o dalla condizione economica della famiglia; la sua azione si pone come supporto al governo giordano, di cui sostiene un intervento diretto nel settore, e si concentra oggi maggiormente sulle *rawḍa* proprio perché al centro delle politiche nazionali più delle *ḥaḍāna*. Rimangono fuori dalle competenze di UNICEF le ricadute del settore della prima infanzia sulle famiglie lavoratrici; vengono invece promossi progetti per aumentare la consapevolezza dei genitori del loro ruolo nello sviluppo socio-cognitivo dei figli.

Vicina alla prospettiva di ILO, ma con significative differenze, è la ONG giordana Sadaqa, che ha come obiettivo rendere gli ambienti di lavoro sicuri e sostenibili per le donne lavoratrici, in modo da stimolare l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro e prevenirne l'uscita. L'intervento della ONG interessa le *ḥaḍāna* come sostegno alla famiglia lavoratrice, come imprese private gestite da donne e come posti di lavoro che offrono impiego ad una manodopera femminile. Particolarmente importante è per Sadaqa cambiare la visione della società su questo settore, le cui lavoratrici sono spesso sminuite nonostante l'importanza del loro contributo allo sviluppo dei bambini. Si rivolge invece alle *rawḍa* l'attenzione

della *National Campaign to Reopen Kindertens*, che chiede politiche unitarie per l'intero settore della prima infanzia, e maggiore sostegno da parte del governo, non solo nel contesto della crisi generata dall'epidemia di Covid-19. La campagna punta a rafforzare un settore debole perché frammentato e femminile, cercando di far sentire la voce delle piccole imprenditrici e delle lavoratrici delle *rawda* di fronte alle autorità.

CAPITOLO 3

SERVIZI PER LA PRIMA INFANZIA E PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO

1.1 Introduzione

La partecipazione della donna al mercato del lavoro nell'area del Medio Oriente e Nord Africa (MONA) è notoriamente bassa e stagnante, nonostante le donne abbiano raggiunto livelli di istruzione equiparabili a quelli maschili, talvolta persino superiori (Assaad et al. 2018). Questo paradosso è particolarmente accentuato in Giordania, Paese che ricopre il terzo posto dal fondo a livello mondiale quanto a partecipazione femminile al mercato del lavoro (WB 2021a). Molti studiosi hanno analizzato questo fenomeno, fornendo spiegazioni diverse. Numerose fonti si concentrano su motivazioni di stampo culturale, legate ai ruoli di genere tradizionali (Kasoolu et al. 2019; Mehtap 2016). Spiegazioni di questo tipo appaiono però insufficienti e riduttive. Altri studiosi hanno evidenziato come i problemi determinanti siano legati alla domanda di forza lavoro, ovvero a condizioni del mercato del lavoro che penalizzano la componente femminile, e in particolare alla riduzione di assunzioni nel pubblico a partire dagli aggiustamenti strutturali (Assaad et al. 2018). Vengono inoltre considerati fattori come la mancanza di trasporti efficaci e sicuri (REACH 2020; WB 2020d), e la carenza di misure legislative a sostegno della donna e della famiglia, che permettano di conciliare il lavoro produttivo e riproduttivo (Khalaf, Nakhaleh, e Abu Sara 2015). Troviamo infine varie forme di discriminazione all'interno delle organizzazioni, che scoraggiano le donne dall'accedere all'impiego: tra queste ha un ruolo di rilievo la disparità di reddito in base al genere, stimata del 31% nel settore privato ma presente anche nel pubblico (Kasoolu et al. 2019). Si riscontrano inoltre episodi frequenti di discriminazione di genere all'assunzione, e casi di molestie e violenze sul posto di lavoro (Al-Manasrah 2020). A questo proposito, le fonti evidenziano l'importanza di proibire in maniera esplicita ogni forma di discriminazione di

genere in ambito lavorativo (Dandan M. e Marques 2017), e la conseguente necessità di riformare il quadro legislativo esistente (Moghadam 2013) e di verificare che le misure in vigore vengano applicate in maniera sistematica (Mehtap 2016).

Un altro aspetto che le donne giordane menzionano di frequente come ostacolo alla loro partecipazione economica è la carenza di strutture per la prima infanzia (REACH 2020). Le *ḥaḍāna* e le *rawḍa* attualmente operative non sono sufficienti a soddisfare la domanda, e qualora presenti non sono necessariamente accessibili a livello di costo (IFC 2017): molte lavoratrici percepiscono che la maggior parte del loro stipendio viene assorbito da questa spesa (Khalaf, Nakhleh, e Abu Sara 2015). Nonostante il recente emendamento del Codice del Lavoro, la presenza di *ḥaḍāna* sul posto di lavoro è ancora limitata: sta tuttavia dando benefici in termini di possibilità per le donne di accettare e mantenere un impiego, oltre che di migliorare le proprie prestazioni lavorative grazie alla riduzione dello stress di conciliare lavoro e accudimento dei figli, e di diminuire i giorni di assenza per motivi familiari (IFC 2017). La letteratura esistente sul tema del rapporto tra strutture per la prima infanzia e donna lavoratrice si concentra soprattutto sulle *ḥaḍāna*, che sono concepite per agevolare le famiglie lavoratrici. Si riscontra invece una carenza di studi per quanto riguarda le *rawḍa*, che accolgono bambini nella fascia d'età della prima infanzia, ma che vengono affrontate a livello di politiche soprattutto come fonte di istruzione.

Il presente capitolo si pone quindi l'obiettivo di analizzare il settore delle *rawḍa* dal punto di vista della donna giordana; nello specifico, la ricerca si concentra sulle strutture pubbliche finanziate dal MoE, che rispecchiano in maniera più diretta la visione del governo giordano. A questo scopo, sono state condotte interviste con 3 direttrici di *rawḍa* pubbliche, per ottenere informazioni generali sul funzionamento delle strutture e sulle condizioni lavorative al loro interno, e per individuare la prospettiva delle direttrici sui problemi esistenti e sulle possibilità di miglioramento. È stato poi preso in considerazione il punto di vista di 8 maestre, riguardo alle condizioni lavorative in questo settore e ai punti di debolezza delle strutture nelle quali sono impiegate. Sono state inoltre intervistate 7 madri utenti delle *rawḍa*, per analizzare l'impatto che questi servizi hanno sulle loro vite personali e lavorative, e il loro livello di soddisfazione. Allo scopo di individuare i

fattori che scoraggiano le madri dall'usufruire delle *rawda* pubbliche, e le conseguenze di questa scelta, sono state coinvolte anche 6 madri non utenti.

Il presente capitolo avrà una struttura bipartita. La prima sezione sarà dedicata ad un'analisi del contributo della donna giordana al mercato del lavoro, e alle spiegazioni che la letteratura fornisce per la scarsa partecipazione economica femminile, con particolare attenzione alla relazione tra strutture per la prima infanzia e donna lavoratrice. La seconda sezione servirà a presentare i risultati delle interviste da me condotte sul tema delle *rawda* pubbliche e delle ricadute che questi servizi hanno sulla donna giordana, in quanto lavoratrice del settore e in quanto madre utente e non utente.

1.2 La donna giordana nel mercato del lavoro

1.2.2 Scarsa partecipazione e alti tassi di disoccupazione

L'area MONA considerata nel suo complesso presenta tassi di partecipazione della donna al mercato del lavoro non solo bassi, ma stagnanti negli ultimi anni (vedi tabella 3.1); tra i 20 Paesi che registrano i livelli più bassi a livello mondiale, 15 fanno parte dell'area (Assaad et al. 2018). Questo avviene nonostante i progressi in campo educativo, che hanno portato le donne ad avere livelli di istruzione equiparabili a quelli degli uomini. A tale fenomeno è stato dato il nome di "MENA paradox" (Assaad et al. 2018, 1), ad indicare il fatto che, se normalmente a una crescente accessibilità dell'istruzione si accompagna un maggiore inserimento nel mercato del lavoro, questo non sembra verificarsi nell'area considerata. La Giordania presenta questo paradosso in maniera particolarmente accentuata. A livello di istruzione, infatti, la parità di genere è stata raggiunta a tutti i livelli (Banihani e Syed 2017). In riferimento ai tassi di iscrizione all'università, si parla addirittura di "reversal of the gender gap in education" (Assaad et al. 2018, 10), ad indicare che le donne costituiscono il 51% degli iscritti all'università, superando in numero, seppur di poco, i colleghi maschi (Banihani e Syed 2017). Nonostante questo, il Regno occupa il terzo posto a partire dal fondo quanto a partecipazione femminile al mercato del lavoro a livello mondiale, seguito solo da Iraq e Yemen, con una percentuale di poco superiore al 15% (WB 2021a). Occorre notare che i

dati citati considerano come potenziale forza lavoro la fascia d'età dai 15 ai 64 anni: dal momento che il 66% delle donne frequenta l'istruzione superiore e il 37% si iscrive all'università, una percentuale consistente del campione non partecipa alla forza lavoro perché ancora impegnata nell'istruzione. Nonostante questo, la percentuale di donne coinvolte nel mercato del lavoro risulta comunque molto bassa (vedi tabella 3.1), soprattutto considerando che il tasso di partecipazione maschile si attesta al 67% (WB 2021b), a fronte di risultati in termini di istruzione comparabili a quelli femminili.

Tabella 3.1: Labor force participation rate, female (% of female population ages 15-64) (modeled ILO estimate) (1990-2019)

| | 1990 | 2000 | 2012 | 2014 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Yemen, Rep. | 17.4 | 21.3 | 8.1 | 6.3 | 6.3 | 6.3 | 6.3 | 6.3 |
| Iraq | 8.5 | 10.2 | 12.5 | 14.3 | 15.3 | 11.8 | 11.9 | 12.1 |
| Jordan | 11.1 | 13.4 | 15.8 | 14.8 | 15.1 | 15.2 | 15.4 | 15.6 |
| Syrian Arab Republic | 23.1 | 21.1 | 14.3 | 14.8 | 15.3 | 15.5 | 15.6 | 15.8 |
| Algeria | 12.3 | 12.7 | 17.5 | 16.7 | 18.3 | 19.2 | 19.0 | 18.7 |
| West Bank and Gaza | 12.3 | 12.9 | 16.4 | 16.8 | 18.0 | 18.4 | 18.3 | 19.2 |
| Egypt, Arab Rep. | 23.2 | 21.6 | 24.2 | 25.6 | 24.6 | 23.6 | 20.0 | 20.0 |
| Middle East & North Africa | 18.4 | 19.9 | 21.2 | 21.3 | 22.3 | 22.1 | 21.3 | 21.3 |
| Saudi Arabia | 15.5 | 17.0 | 21.4 | 21.8 | 24.3 | 23.7 | 23.1 | 23.3 |
| Morocco | 24.2 | 26.3 | 26.4 | 25.5 | 23.9 | 23.1 | 23.3 | 23.4 |
| Lebanon | 20.7 | 23.4 | 24.8 | 24.6 | 24.8 | 25.0 | 25.3 | 25.6 |
| Tunisia | 24.0 | 25.3 | 27.9 | 28.2 | 28.5 | 28.4 | 28.2 | 28.1 |
| Libya | 25.6 | 30.7 | 36.2 | 36.4 | 36.4 | 36.5 | 36.5 | 36.5 |
| Oman | 22.0 | 24.5 | 29.3 | 30.8 | 32.3 | 34.8 | 37.7 | 37.8 |
| Bahrain | 30.4 | 36.2 | 44.7 | 45.1 | 45.6 | 46.0 | 46.6 | 47.0 |
| Kuwait | 38.9 | 44.0 | 48.9 | 50.7 | 51.4 | 51.8 | 51.7 | 51.6 |
| World | 56.0 | 55.7 | 52.9 | 52.6 | 52.5 | 52.6 | 52.5 | 52.6 |
| United Arab Emirates | 28.9 | 34.5 | 47.1 | 49.8 | 52.1 | 53.2 | 53.2 | 52.9 |
| Qatar | 45.9 | 42.3 | 55.1 | 58.4 | 59.2 | 58.5 | 58.1 | 57.9 |

Fonte: World Bank Open Data (2021)

Esiste una correlazione evidente tra il livello di istruzione e la probabilità di partecipare alla forza lavoro: le donne con un grado di istruzione pari o inferiore al *tawjīhi* partecipano in percentuali molto limitate (rispettivamente 4,2% e 3,5%), mentre le donne con diploma universitario raggiungono livelli di partecipazione pari al 55,3% (Kasoolu et al. 2019). Risulta dunque evidente che all'aumentare del

grado di istruzione, aumenta la possibilità della donna di lavorare. È necessario tuttavia menzionare che i dati sul mercato del lavoro includono anche coloro che vi partecipano in qualità di disoccupate: oltre il 23% della forza lavoro femminile giordana è infatti in condizioni di disoccupazione (WB 2021e), con livelli particolarmente alti tra le donne con gradi d'istruzione elevati (Kasoolu et al. 2019). Di conseguenza, le donne che raggiungono i gradi d'istruzione più alti tentano di inserirsi nel mercato del lavoro, ma incontrano difficoltà a trovare un impiego. Le donne scarsamente istruite sembrano partecipare di meno al mercato del lavoro, ma questo dato cela il fatto che le donne con livelli di istruzione bassi trovano più facilmente impiego nel settore informale (Assaad, Hendy, e Yassin 2012), e non appaiono quindi nelle statistiche ufficiali.

Il mercato del lavoro giordano è inoltre caratterizzato da una marcata segregazione di genere, a livello verticale e orizzontale. Il livello orizzontale indica che la forza lavoro femminile si concentra solo in determinati settori occupazionali, mentre il verticale indica la concentrazione delle donne nelle cariche meno elevate all'interno delle organizzazioni (Al-Manasrah 2020). La maggior parte delle donne lavora nell'istruzione e nella sanità, due campi dominati dal settore pubblico (Assaad, Hendy, e Yassin 2012); tuttavia anche nell'istruzione, che impiega oltre il 40% della forza lavoro femminile, le donne sono sottorappresentate ai livelli manageriali e direttoriali (Dandan M. e Marques 2017). Per quanto riguarda la motivazione per cercare un impiego, prevale la necessità economica, ma il 67% delle donne giordane riporta anche fattori legati al desiderio di soddisfazione personale (REACH 2020).

1.2.2 Possibili spiegazioni

Numerosi studiosi si sono occupati della ridotta partecipazione della donna al mercato del lavoro nell'area MENA e in Giordania in particolare, proponendo spiegazioni diverse per questo fenomeno. Molte fonti si concentrano su motivazioni culturali, legate ai ruoli di genere tradizionali. Secondo Mehtap (2016), "Arab societies still have the traditional viewpoint that women must be committed to their homes and children, and thus Arab women constitute only 25 percent of workers in

the Arab world” (790). Tra gli argomenti a favore di questa tesi troviamo gli elevati tassi di uscita dal mercato del lavoro delle donne al momento del matrimonio e alla nascita dei figli, mentre per gli uomini si registra la tendenza opposta (WB 2020d). Kasoolu et al. (2019) cita vari sondaggi secondo i quali percentuali consistenti di donne e uomini giordani affermano di preferire che la donna si prenda cura dei figli a casa, e di ritenere che i figli di madri lavoratrici soffrano. Lo stesso studio dimostra che la maggioranza delle donne giordane considera conciliare il lavoro e la vita familiare come l’ostacolo principale alla partecipazione economica. L’argomento culturale appare tuttavia insufficiente: se è vero che la partecipazione delle donne con istruzione inferiore al *tawjīhi* si riduce del 50% al momento del matrimonio, essa rimane solo al 9% anche per le donne non sposate con lo stesso grado d’istruzione (Kasoolu et al. 2019). Inoltre, la difficoltà di conciliare lavoro produttivo e riproduttivo non indica necessariamente un ostacolo culturale, ma è sintomo della necessità di implementare politiche che allievinano le responsabilità in termini di cura dei bambini e degli anziani (Moghadam 2013), e di verificare che le misure in vigore siano effettivamente implementate (Mehtap 2016).

Se una grossa parte della letteratura si concentra sui ruoli di genere e sulle responsabilità domestiche delle donne, Assaad et al. (2018) analizza invece le evoluzioni del mercato del lavoro, e in particolare la riduzione dell’impiego pubblico a partire dagli aggiustamenti strutturali:

Public sector employment, which had been the main source of employment for educated workers in MENA for a long time, has been severely curtailed in recent years. Our results show that the dramatic slowdown of government hiring of educated women (and men) has not however been counterbalanced by a commensurate increase in employment opportunities in the formal private sector (Assaad et al. 2018, 2).

Non quindi problemi legati all’offerta, ma alla domanda: nonostante il settore privato in Giordania abbia visto un rapido sviluppo, questo ha compensato solo in parte la perdita di possibilità di impiego nel pubblico. Le donne sposate preferiscono infatti lavorare nel settore pubblico grazie alle più generose politiche per la maternità e agli orari lavorativi più corti. Al contrario, i nuovi posti di lavoro rientrano spesso nel settore privato informale, che risulta inospitale per le donne: vi

accedono soprattutto giovani non sposate, le quali tendono a lasciare l'impiego al momento del matrimonio (Assaad et al. 2018), a causa delle pessime condizioni di lavoro e della mancanza di sicurezza sociale (Gatti et al. 2011).

Un altro fattore che ha inasprito le condizioni del mercato del lavoro giordano è la crisi siriana, con l'arrivo di oltre 1,4 milioni di rifugiati a partire dal 2011 (A. Bataineh e Montalbano 2019), di cui circa 670.000 registrati ufficialmente (REACH 2020). L'incremento della popolazione ha generato ulteriore pressione su un mercato del lavoro già caratterizzato da una domanda di forza lavoro debole (WB 2020d). Ancora una volta, sono le donne a subire maggiormente gli effetti negativi della crisi, come dimostra il fatto che le donne siriane faticano maggiormente a trovare impiego in Giordania rispetto agli uomini (WB 2020).

Vengono poi considerati fattori strutturali, come la mancanza o scarsa qualità del trasporto pubblico, che disincentiva le donne dal lavoro o riduce drasticamente le loro possibilità di impiego (REACH 2020). All'effettiva assenza di mezzi di trasporto si sommano le preoccupazioni riguardo alla sicurezza, dal momento che numerose donne subiscono molestie verbali e fisiche sui mezzi di trasporto pubblici. Di conseguenza, secondo i dati raccolti del 2020 dalla *World Bank*, l'81% delle donne in Giordania pensa che la partecipazione economica femminile migliorerebbe se il trasporto pubblico fosse più sicuro ed efficace (WB 2020d). Questo fattore influenza soprattutto le donne con livelli di istruzione bassi, che fanno affidamento sul trasporto pubblico più delle laureate universitarie, le quali utilizzano prevalentemente automobili private per recarsi al posto di lavoro (Kasoolu et al. 2019). Il trasporto pubblico giordano è caratterizzato infatti da scarsa qualità e disponibilità, cosicché viene utilizzato solo da chi non dispone di alternative (Shbeeb 2018). Un altro fattore strutturale è il costo elevato o la mancanza di servizi per la prima infanzia, che verrà trattato nel prossimo paragrafo. Si aggiunge inoltre l'insufficienza delle misure a sostegno della famiglia, che dovrebbero permettere di conciliare il lavoro produttivo e riproduttivo. Tra queste il periodo di maternità di 3 mesi nel settore pubblico, la cui durata troppo breve impedisce a molte donne di riprendere servizio subito dopo (Khalaf, Nakhleh, e Abu Sara 2015), e l'assicurazione di maternità per il settore privato, che copre solo le donne impiegate in maniera continuativa nei sei mesi prima della richiesta,

escludendo le lavoratrici con impieghi saltuari o stagionali, e le lavoratrici del settore informale (ILO 2021).

Troviamo infine varie forme di discriminazione all'interno delle organizzazioni, che scoraggiano le donne dall'ottenere o mantenere il proprio impiego. Le lavoratrici subiscono trattamenti discriminatori nelle procedure formali, a partire dall'assunzione (Al-Manasrah 2020). Particolarmente problematica è la disparità di reddito in base al genere: gli stipendi delle donne sono significativamente più bassi per tutti i livelli di istruzione. Il *gender gap* è più evidente nel settore privato, per il quale è stimato al 31% (Kasoolu et al. 2019), con picchi oltre il 40% per alcuni settori come l'industria manifatturiera (ILO 2013c); non è tuttavia assente dal settore pubblico (Kasoolu et al. 2019). Sono frequenti gli episodi di violenza e molestie sessuali sul posto di lavoro (Al-Manasrah 2020), che possono influire sulla volontà delle donne di partecipare ad attività economiche (WB 2020). Banihani and Syed (2017) dimostrano come intervengano anche forme di discriminazione meno dirette: numerose lavoratrici sentono di essere stimate meno degli impiegati uomini all'interno della loro organizzazione, o di essere escluse dalle occasioni sociali che avvengono al di fuori dell'orario di lavoro, ma influenzano le opportunità di carriera; anche ai livelli manageriali, donne che ricoprono incarichi di rilievo hanno sottolineato come alla stessa carica non corrisponda necessariamente lo stesso rispetto, e come questo dipenda dal genere di chi la ricopre (Banihani e Syed 2017). La discriminazione si collega spesso alla mancata applicazione delle leggi e delle misure che dovrebbero garantire la parità di genere e tutelare la donna lavoratrice. Alcune fonti sottolineano la necessità di migliorare il quadro legislativo:

While Article 6 [of the Jordanian Constitution] pays further attention to equality between people with different 'races', 'languages' and 'religions', a major question arises here, namely, why these anti-discrimination initiatives ignore differences between 'genders' (Koburtay, Syed, e Haloub 2020, 425).

La Costituzione sancisce infatti l'uguaglianza di tutti i giordani di fronte alla legge e il principio delle pari opportunità a prescindere dalla razza, dalla lingua e dalla religione (The Jordanian Parliament 1952): non viene però dichiarata in maniera esplicita la non-discriminazione in base al genere. Nonostante questo, negli ultimi

anni sono stati fatti alcuni progressi: l'emendamento del Codice del Lavoro del 2019 introduce il concetto di "discriminazione salariale in base al genere" (Ministry of Labor 2019, 2879), stabilendo una sanzione da 500 a 1000 JOD per il datore di lavoro che attribuisca gli stipendi in maniera discriminatoria a seconda del genere del lavoratore o lavoratrice (Ministry of Labor 2019, 2886). Rimane comunque necessario che il governo intervenga proibendo la discriminazione di genere nel contesto del lavoro in tutte le sue forme, e che l'intervento sull'aspetto legislativo avvenga in maniera completa e ordinata: "legal and policy frameworks need to be in alignment. Specifically, labor laws, family laws, and social policies should complement and not contradict each other" (Moghadam 2013, 2); altrettanto importante è monitorare che queste misure vengano applicate in maniera sistematica (Mehtap 2016).

1.2.3 Servizi per la prima infanzia e donna lavoratrice

Secondo un'inchiesta condotta tra il 2018 e il 2019 da REACH, in collaborazione con l'Unione Europea e UN Women, alla richiesta di citare la barriera principale che ostacola il loro impiego, le donne giordane rispondono la cura dei figli (REACH 2020); inoltre, uno studio condotto dalla ONG Sadaqa nel 2016 ha messo in luce che circa il 45% delle donne che si ritirano dal mercato del lavoro attribuisce questa decisione a condizioni familiari e alla necessità di badare ai figli (Sadaqa 2016). Questo indica che la carenza di servizi per la prima infanzia può costituire una barriera significativa alla possibilità di una donna di ottenere e mantenere il proprio impiego (IFC 2017). Il numero di strutture attualmente operative non è sufficiente a soddisfare la domanda, dal momento che le *ḥaḍāna* esistenti possono ospitare circa il 3% dei bambini giordani al di sotto dei 5 anni (WB 2020d). Per quanto riguarda la fascia d'età 4-6 anni, anche le *rawḍa* non sono disponibili in numero bastante a soddisfare la domanda, come dimostrano le interviste condotte per questo studio con le direttrici di alcune strutture pubbliche di Amman e Zarqa (interviste 1-3). Qualora presenti, le strutture non sono necessariamente accessibili a livello di costo: un centro di alta qualità ad Amman può arrivare a costare 3.000 JOD per anno scolastico, mentre nelle zone rurali i costi oscillano tra 50 e 100 JOD al mese (IFC 2017). Si tratta di tariffe elevate, considerato il fatto che lo stipendio minimo

ammonta a 260 JOD (Ministry of Labor 2021), e che non sempre viene garantito ai lavoratori, soprattutto nel settore privato (ILO 2017b). Le donne con un reddito medio o basso tendono quindi a percepire che il loro stipendio copre a malapena le spese per una struttura privata e per i trasporti, e a non considerare il lavoro come un buon rapporto costi-benefici (Khalaf, Nakhaleh, e Abu Sara 2015).

Nonostante l'emendamento dell'Art. 72 del Codice del Lavoro, solo il 24% delle lavoratrici giordane dichiara che il suo datore di lavoro offre sussidi per l'assistenza all'infanzia, siano essi la presenza di una *ḥaḍāna* aziendale o altre forme di contribuzione economica (REACH 2020). È importante che il supporto alla cura dei figli aumenti, attraverso i datori di lavoro ma anche con maggiori incentivi da parte del governo, dal momento che il 59% delle donne utenti di una struttura per la prima infanzia afferma che il suo bisogno di questi servizi condiziona e limita le sue opportunità occupazionali (REACH 2020). Sadaqa afferma che le strutture per la prima infanzia dovrebbero essere un servizio pubblico accessibile a tutti (ILO 2017b), e che i benefici di queste strutture per le donne non riguardano soltanto la possibilità concreta di ottenere o mantenere un impiego, ma la performance lavorativa e quindi le occasioni di avanzamento in carriera. Le aziende che hanno istituito una *ḥaḍāna* sul posto di lavoro riportano un aumento nella concentrazione e nella produttività delle donne utenti, dovuto alla diminuzione della pressione psicologica legata al dover conciliare lavoro e cura dei figli; si rileva inoltre una riduzione dei giorni di assenza dal lavoro per impegni familiari (IFC 2017).

Occorre notare che la letteratura sul rapporto tra strutture per la prima infanzia e condizione femminile in Giordania riguarda prevalentemente le *ḥaḍāna*, che sono concepite per agevolare i genitori lavoratori e si concentrano esclusivamente nel settore privato. La letteratura esistente riguardo alle *rawḍa* si occupa di valutare la qualità delle strutture (Al-Hassan, Obeidat, e Lansford 2010; Abdul-Haq 2014; Aldarab'h, Abo Alrub, e Al-Mohtadi 2015), oppure delle lavoratrici del settore, indagando i livelli di soddisfazione delle maestre (Abu Taleb 2013). In questo secondo caso, le problematiche principali risultano essere gli stipendi troppo bassi, e nel settore privato la mancanza di sicurezza sociale; si aggiunge la scarsa considerazione sociale della loro professione (Abu Taleb 2013),

che è una costante del settore della prima infanzia e si riscontra anche nelle *ḥaḍāna*³⁴. Dal punto di vista dell'utenza, la letteratura evidenzia problemi legati alla scarsa accessibilità economica delle *rawḍa* private, e al numero limitato di posti disponibili nelle *rawḍa* pubbliche, due fattori che escludono numerose famiglie dalla possibilità di usufruire di queste strutture (O. Bataineh e Qablan 2019).

1.3 Caso studio: le *rawḍa* pubbliche³⁵

1.3.1 Pianificazione della ricerca e campione

L'obiettivo della presente ricerca è indagare l'impatto che le politiche per la prima infanzia hanno avuto sulla donna giordana, e in particolare sulla donna lavoratrice. Lo studio si concentrerà sulle *rawḍa*: queste strutture sono state affrontate a livello di politiche governative quasi esclusivamente come parte del sistema scolastico, con l'obiettivo di preparare i bambini all'apprendimento scolastico e di migliorare i loro risultati scolastici ai livelli di istruzione successivi (Ministry of Education 2012). L'ipotesi di ricerca è che le politiche del governo giordano stiano trascurando i benefici che la *rawḍa* potrebbe avere sulla donna giordana, in quanto lavoratrice del settore e in quanto madre utente. Nell'ambito della presente ricerca, è stata operata la scelta di concentrarsi sulle strutture pubbliche finanziate del Ministero dell'Istruzione, sulle quali si riflettono in maniera più diretta le politiche e le posizioni del governo.

Ai fini della ricerca verranno prese in considerazione 24 interviste da me condotte a giugno 2021, oltre alle 4 interviste con enti coinvolti nel settore che sono state citate nel capitolo precedente. Allo scopo di ottenere informazioni tecniche sul funzionamento delle *rawḍa*, sulle condizioni lavorative al loro interno e sul tipo di utenza, sono state intervistate 3 direttrici di *rawḍa* statali, delle quali 2 situate nel centro di Amman (indicate in seguito come *rawḍa* A e *rawḍa* B) e 1 a Russeifa, nel governatorato di Zarqa (*rawḍa* C). Per quanto riguarda le condizioni lavorative, sono state inoltre coinvolte 8 maestre, delle quali: 3 impiegate nella *rawḍa* A, 2

³⁴ Ali, Rana. Intervista condotta dall'autrice (Amman, 9 giugno 2021).

³⁵ Per motivi di privacy, non verranno citati nel corso del capitolo i nomi delle intervistate. I nomi propri che figurano nel testo sono nomi arabi di uso comune, assegnati dall'autrice in maniera casuale.

nella *rawḍa* B, 3 nella *rawḍa* C, e 1 in un'ulteriore struttura situata nella periferia di Amman (*rawḍa* D). Per indagare invece l'impatto sulle madri utenti, sono state condotte interviste con 7 madri, delle quali 2 usufruiscono della *rawḍa* A, 3 della *rawḍa* D, 2 di altre strutture non menzionate in precedenza (*rawḍa* E e F). È stata inoltre presa in considerazione la prospettiva di 6 madri che hanno scelto di non iscrivere il proprio figlio o figlia in una *rawḍa*, per verificare quali fattori scoraggiano le madri dall'usufruire di queste strutture.

Per le tre direttrici, le interviste consistono in una serie di domande aperte su quattro aree principali: profilo dell'utenza, profilo delle lavoratrici, condizioni lavorative nella *rawḍa*, organizzazione e funzionamento. Due delle interviste si sono tenute in presenza presso le sedi delle *rawḍa*, una in modalità online. Le interviste con le maestre, con le madri utenti e con le madri non utenti sono state strutturate a questionario a risposta multipla: nella maggior parte dei casi le partecipanti hanno acconsentito a rispondere oralmente, in presenza o in videochiamata, aggiungendo maggiori informazioni e dando la possibilità all'autrice di porre domande aggiuntive e chiedere chiarimenti qualora necessario; una maestra e 2 madri utenti non hanno acconsentito a sostenere l'intervista e hanno solo compilato il questionario.

I questionari sono diversi per ciascuna delle tre categorie, ma seguono la stessa struttura: una prima parte dedicata ai dati personali dell'intervistata, una seconda parte con domande relative alla loro esperienza riguardo alla *rawḍa* e alla loro percezione in merito. Laddove consentito, le interviste sono state registrate in formato solo audio: questo vale per tutte le interviste in modalità online, ma non per le interviste tenutesi in presenza presso le *rawḍa* (2 direttrici, 4 maestre e 1 madre utente), e presso le abitazioni di alcune delle intervistate (2 madri utenti). Tutti i questionari sono stati preparati in arabo e in inglese, e all'inizio di ogni intervista è stato chiesto alla partecipante di scegliere la lingua di preferenza: tutte le direttrici, le maestre e le madri utenti hanno scelto l'arabo, mentre, tra le madri non utenti, 5 hanno risposto in inglese e una in arabo.

1.3.2 Diretrrici

Le interviste con le direttrici si sono rivelate uno strumento utile per reperire informazioni pratiche sulla realtà delle *rawḍa* pubbliche e inquadrare la loro prospettiva sui punti di debolezza di queste strutture. Le 3 *rawḍa* considerate si trovano all'interno di scuole di livello più alto, primarie o secondarie. Le direttrici delle *rawḍa* A e B, situate ad Amman, hanno dichiarato che le famiglie che ne usufruiscono sono povere: "Il livello economico è basso [...]. Questo è una *rawḍa* pubblica, non privata, è soprattutto per le categorie povere, o per le maestre" (intervista 2). La direttrice della *rawḍa* C, situata a Russeifa, ha indicato una condizione economica media o bassa (intervista 3). La lieve differenza tra le strutture di Amman e quella nel governatorato di Zarqa si potrebbe spiegare con la maggiore presenza di strutture pubbliche al di fuori di Amman, e la prevalenza del settore privato nella capitale (O. Bataineh e Qablan 2019); influiscono anche le politiche delle singole scuole in merito alle iscrizioni, che possono dare la priorità alle famiglie più povere in caso di eccesso di richieste (intervista 1). Si riscontra una differenza tra Amman e Russeifa anche nella situazione lavorativa delle madri degli iscritti: nelle *rawḍa* A e B sono in prevalenza non lavoratrici, ad esclusione delle maestre della scuola, che usufruiscono della struttura e costituiscono il 10-15% dell'utenza (intervista 1); nella *rawḍa* C le madri lavoratrici costituiscono invece la metà dell'utenza (intervista 3). Il numero di bambini per classe varia da circa 20 nelle *rawḍa* A e B, a 30 nella *rawḍa* C; con il passaggio alla modalità online durante l'epidemia da Covid-19, le *rawḍa* A e B hanno visto raddoppiare il numero di iscritti, con gruppi da 40 studenti ciascuno (interviste 1 e 2), mentre la *rawḍa* C ha registrato un leggero calo di iscrizioni (intervista 3). L'aumento di iscritti nelle *rawḍa* A e B è dovuto alla decisione del Direttorato del MoE responsabile del centro di Amman di aumentare i posti disponibili per il periodo della didattica online, essendo venuti meno i limiti di capienza delle aule (intervista 1). Questo fatto indica che numerose famiglie sarebbero interessate a iscrivere i figli alle *rawḍa* pubbliche, ma non riescono a causa dei posti limitati. I gruppi classe sono dunque mediamente numerosi, e molto numerosi nel caso della *rawḍa* C, soprattutto considerando che in ogni classe è presente una sola maestra.

Per quanto riguarda le maestre, le direttrici hanno confermato il requisito di una laurea di primo ciclo in *tarbia tīfl*, Educazione dell'Infanzia (chiamata *riyād atfāl* nel vecchio ordinamento), e che la procedura di selezione avviene tramite graduatorie e nomine ministeriali. In tutte le *rawḍa* le insegnanti sono esclusivamente donne, prevalentemente sposate e con figli, e ricevono uno stipendio di circa 380-400 JOD/mese per un orario lavorativo di 5-6 ore al giorno, dalla domenica al giovedì. Oltre ai due giorni liberi settimanali, le maestre hanno diritto a 40-50 giorni di ferie estive, 7 giorni di congedo per malattia, 7 giorni di congedo per motivi personali, un congedo di maternità di 90 giorni; beneficiano inoltre di un'assicurazione sanitaria (intervista 2). Tutte le *rawḍa* sono aperte esclusivamente al mattino, e nessuna offre la possibilità di prolungare la permanenza dei bambini presso la struttura anche al pomeriggio qualora i genitori lo richiedano. La scuola della *rawḍa* B ospita una *ḥaḍāna*, che offre orari di apertura più lunghi ma ammette solo i bambini fino ai 4 anni ed è a disposizione esclusivamente delle insegnanti impiegate nella scuola, e non delle famiglie utenti (intervista 2).

Il punto di debolezza principale riportato dalle direttrici è l'insufficienza della capacità delle strutture rispetto alla domanda. Tutte hanno dichiarato di raggiungere abitualmente la capienza massima della loro struttura, e di ricevere più richieste di iscrizioni di quelle che possono accettare. La direttrice della *rawḍa* A ha affermato che il numero massimo si raggiunge servendo le famiglie residenti nei palazzi più prossimi alla scuola (intervista 1); quella della *rawḍa* B ha sottolineato che c'è un grande interesse delle famiglie a iscrivere i figli, ma lo spazio non è sufficiente per tutti (intervista 2). La direttrice della *rawḍa* C ha affermato che i finanziamenti del Ministero dell'Istruzione non sono sufficienti a gestire numeri di bambini così elevati, e che sarebbe necessario assumere una seconda maestra per ogni classe, ma questo non è possibile dal momento che le assegnazioni sono ministeriali (intervista 3). Le osservazioni fatte dalle direttrici indicano che le strutture pubbliche presenti non sono sufficienti a soddisfare la domanda delle famiglie a reddito basso e medio-basso che non possono permettersi i costi del privato (O. Bataineh e Qablan 2019), e che il MoE dovrebbe investire maggiormente nell'apertura di nuove classi gratuite. È però necessario che il

Ministero nomini anche più insegnanti, così da ridurre il rapporto numerico tra bambini e maestre per ogni classe, che oggi è di circa 25 studenti per ogni insegnante (O. Bataineh e Qablan 2019). Il crescente interesse delle famiglie a iscrivere i figli alla *rawḍa* si spiega soprattutto con le campagne del MoE, che puntano a sensibilizzare i genitori sull'importanza dell'ECE e a presentare il KG2 come passaggio fondamentale perché il bambino ottenga buoni risultati scolastici negli anni a seguire (Al Emam 2014; Ministry of Education 2018, 23). La direttrice della *rawḍa* C ha inoltre aggiunto che per migliorare la condizione lavorativa delle maestre sarebbe necessario garantire più opportunità di formazione e istruire meglio le famiglie su come supportare l'apprendimento dei figli (intervista 3), due osservazioni in linea con gli obiettivi della riforma dell'istruzione (Ministry of Education 2012).

1.3.3 Maestre

Delle 8 maestre intervistate, 2 hanno un'età compresa tra i 32 e i 34 anni, 3 rientrano nella fascia 35-44 anni, e 3 nella fascia 45-54. Tutte hanno dichiarato come massimo grado di istruzione la laurea di primo ciclo in Educazione dell'Infanzia (*tarbia ṭifl* o *riyāḍ atfāl*), ad eccezione di una laureata in Istruzione Primaria (*tarbia ibtidā'iyya*), un'altra laurea di primo ciclo con la quale si può accedere all'insegnamento nelle *rawḍa*. Tutte le maestre lavorano a tempo pieno³⁶, con un orario lavorativo di 5-6 ore al giorno per 5 giorni alla settimana; lavorando in strutture pubbliche, tutte insegnano a classi di KG2, dal momento che il KG1 non è presente nelle loro sedi lavorative. Dichiarano inoltre di aver ricevuto formazione durante il periodo di servizio, offerta annualmente dal Ministero dell'Istruzione; 2 maestre hanno partecipato anche a uno dei programmi della *Queen Rania Teacher Academy*. Non sono quindi emersi problemi in termini di carenza di qualifiche o *training*. Le intervistate hanno in generale un approccio positivo al loro impiego: tutte le partecipanti tranne una affermano che il lavoro nella *rawḍa* migliora la qualità della loro vita rendendole indipendenti a livello economico o permettendo

³⁶ Al netto della conoscenza dell'autrice e alla luce delle interviste condotte, non esiste la possibilità di lavorare part-time nelle *rawḍa* pubbliche.

di contribuire alle spese della famiglia; solo una dichiara che se potesse smetterebbe di lavorare.

Per quanto riguarda lo stipendio, nessuna delle maestre ha dichiarato un reddito al di sotto del salario minimo di 260 JOD/mese; 5 delle intervistate guadagnano una cifra compresa tra i 260 e i 460 JOD/mese, le restanti 3 rientrano nella fascia superiore con stipendi tra i 461 e i 660 JOD/mese. Le differenze di reddito tra una maestra e l'altra si spiegano con il diverso numero di anni di servizio; potrebbero esserci distinzioni anche in base al governatorato, dal momento che tutte le maestre della *rawda* C, situata a Russeifa (governatorato di Zarqa), rientrano nella fascia di reddito inferiore a prescindere dall'età, ma i dati disponibili non sono sufficienti a dimostrarlo con certezza. Sommando le informazioni fornite dall'ispettrice Wafaa Tahat, dalle presidi e dalle maestre, si può stimare che lo stipendio di partenza sia di circa 300-350 JOD/mese, e che lo stipendio massimo superi di poco i 500 JOD/mese. Si tratta di cifre che le intervistate considerano generalmente troppo basse. Solo una maestra si dichiara completamente soddisfatta; 2 affermano che lo stipendio è adeguato alla quantità di lavoro che svolgono, ma non sufficiente per le loro esigenze; 2 ricevono una cifra sufficiente alle loro esigenze, ma sottostimata rispetto alla mole di lavoro; 3 si dichiarano completamente insoddisfatte, e ritengono di ricevere una cifra troppo bassa rispetto sia alle loro esigenze, sia alla quantità di lavoro svolto. Dalal, infine, ha affermato che la cifra che riceve è troppo ridotta rispetto al carico di lavoro, e in qualche modo sufficiente per lei in quanto donna, ma sarebbe troppo bassa per un uomo che deve mantenere una famiglia e dei figli (intervista 6).

Riguardo ai fattori che hanno portato le intervistate a scegliere la loro professione, 6 dichiarano come unica motivazione l'amore per il lavoro a contatto con i bambini. Delle restanti due, Maha menziona il fatto che il corso di laurea aveva requisiti di accesso compatibili con la sua media scolastica, ammettendo di aver scelto a 19 anni un corso che in quel momento era di moda, con poca consapevolezza di cosa realmente volesse fare (intervista 11). La posizione di Maha conferma la letteratura secondo cui molte ragazze scelgono di lavorare nel settore della prima infanzia perché i requisiti di accesso sono bassi rispetto ad altri corsi di

laurea (Ghawi et al. 2015). Farah ha invece ragionato in termini di possibilità di trovare un impiego al più presto:

Era una specializzazione nuova, nel 2009, e ho pensato che forse ci sarebbe stato lavoro in fretta, cioè un mercato del lavoro aperto. Ma adesso nel 2021 e negli anni precedenti non ci sono state assegnazioni nel settore [...]. Non c'è lavoro, quelle che si laureano in Educazione dell'Infanzia stanno sedute a casa (intervista 7).

È interessante notare come la percezione di Farah sia in contrasto con l'immagine che viene fornita dal MoE: se il Ministero dipinge le *rawda* pubbliche come un settore in grande espansione, e fonte di occasioni di impiego per le donne, la maestra li percepisce come un mercato del lavoro ormai saturo.

In merito all'ambiente lavorativo, la quasi totalità delle maestre ha espresso un giudizio positivo dichiarando di sentirsi rispettata e stimata all'interno del posto di lavoro, e nessuna riporta di aver subito mancanze di rispetto da parte delle famiglie utenti, né insulti o forme di violenza da parte di colleghi o superiori. Aya è stata l'unica a esprimere un parere differente: “alcuni superiori e colleghi non rispettano per niente l'insegnante dei bambini piccoli” (intervista 4). La risposta di Aya è in linea con parte della letteratura, che evidenzia come le lavoratrici nel settore della prima infanzia siano spesso svalutate nel loro ruolo professionale e scarsamente considerate rispetto agli insegnanti dei gradi superiori (Abu Taleb 2013), pensiero condiviso anche dalla ONG Sadaqa³⁷ e dalla *National Campaign to Reopen Kindergartens*³⁸.

Le maestre affermano di aver preferito l'impiego in una struttura pubblica rispetto al settore privato per varie ragioni. Solo una delle maestre non ha mai considerato l'impiego nel settore privato. 5 delle intervistate considerano un fattore di rilievo lo stipendio, più alto nel settore pubblico: tra queste c'è Iman, che ha esperienza di lavoro in una *rawda* privata, presso la quale percepiva un compenso di 220 JOD/mese a fronte di un orario lavorativo più lungo. Oltre a Iman, 3 delle maestre che hanno menzionato la differenza di stipendio hanno anche considerato gli orari di lavoro come fattore per scegliere l'impiego nel pubblico. Aya ha invece

³⁷ Ali, Rana. Intervista condotta dall'autrice (Amman, 9 giugno 2021).

³⁸ Qaisi, Dima. Intervista condotta dall'autrice (videochiamata Zoom, 26 giugno 2021).

fatto riferimento alla stabilità occupazionale che caratterizza il settore pubblico (intervista 4), e con lei concorda Maha:

[Nella *rawḍa* statale] sei una dipendente con un'occupazione stabile, nessuno te la può togliere [...]. C'è sicurezza sociale, in quanto insegnante. Questo non si trova nelle scuole private. Ho le ferie estive, l'orario di lavoro è unificato per tutto il Regno [...]. Al contrario nelle *rawḍa* private lavori più ore, e in compenso il reddito mensile è più basso. In qualsiasi momento il proprietario della *rawḍa* può licenziarti (intervista 11).

Il punto di vista di Aya e Maha è in sintonia con la letteratura che sottolinea come le opportunità nel settore pubblico, pur non essendo sempre ottimali, risultano comunque preferibili rispetto alle opportunità del settore privato, sottopagate e con orari lavorativi difficili da conciliare con gli impegni familiari (Assaad et al. 2018). Le maestre hanno dimostrato, nella quasi totalità dei casi, una buona consapevolezza dei loro diritti come lavoratrici, in termini di ferie pagate, giorni liberi settimanali, congedo per malattia e per maternità.

Alla richiesta di elencare i principali problemi della *rawḍa* in cui lavorano, 2 maestre (una impiegata della *rawḍa* A e una nella *rawḍa* B) giudicano il materiale didattico e ludico a disposizione della scuola insufficiente, ma le colleghe impiegate nelle stesse strutture non riportano problemi in tal senso. La difficoltà più sentita da tutte le partecipanti è un'altra: il numero dei bambini iscritti è troppo elevato rispetto al numero delle insegnanti, non solo perché le classi sono numerose, ma perché manca la figura di una seconda maestra, o maestra aiutante, per garantire alle insegnanti la possibilità di fare brevi pause e ridurre il carico di stress:

Non c'è una maestra aiutante alla maestra della *rawḍa*. In classe ci sono 30 o 35 bambini di 5 anni. Sei da sola con loro, 5 ore consecutive [...]. Non c'è nessuna pausa per l'insegnante (intervista 11).

A questo proposito, Leen e Khawla, che lavorano nella *rawḍa* C, hanno aggiunto la difficoltà di includere nelle attività i bambini con bisogni speciali senza la presenza di una figura specializzata o di personale aggiuntivo (interviste 9 e 10). Sempre nell'ambito della *rawḍa* C, le maestre hanno espresso l'idea che il governo prenda in prestito modelli stranieri e voglia applicarli in Giordania, dove però le

condizioni sono diverse soprattutto a causa del numero elevato di bambini (interviste 9 e 10).

1.3.4 Madri utenti

Delle 7 madri utenti intervistate, 3 hanno un'età compresa tra i 25 e i 34 anni, 3 tra i 35 e i 44, mentre una ha un'età tra i 45 e i 54 anni; sono tutte di nazionalità giordana. 3 delle intervistate hanno come livello di istruzione il Diploma, 3 la laurea di primo ciclo, 1 la laurea magistrale. A livello occupazionale, 2 delle intervistate sono lavoratrici a tempo pieno in qualità di insegnanti presso la *rawḍa* A, una lavora part-time come educatrice di *ḥaḍāna*, una è proprietaria di una piccola cartoleria; le restanti 3 sono non lavoratrici. Delle 3 lavoratrici a contratto, 2 hanno uno stipendio compreso tra i 260 e i 460 JOD, l'altra rientra nella fascia immediatamente superiore (461-660 JOD). Si tratta quindi di donne con livelli di istruzione elevati, non lavoratrici o lavoratrici a reddito medio-basso.

Tra le motivazioni per iscrivere il proprio figlio o figlia alla *rawḍa*, tutte riportano fattori legati allo sviluppo del bambino: cinque pensano che avrà risultati scolastici migliori se frequenta la *rawḍa*, una che rimarrà indietro a livello scolastico se non vi partecipa, una che abbia bisogno di imparare a leggere e scrivere prima di accedere al *Grade 1*, quattro che al bambino o bambina faccia bene interagire e giocare con i suoi coetanei (interviste 12-18). Queste risposte riflettono la prospettiva del Ministero dell'Istruzione, che incoraggia le famiglie a iscrivere i figli alla *rawḍa* per garantire loro un futuro scolastico e lavorativo migliore. Nonostante nessuna menzioni come motivazione primaria il proprio lavoro, tutte le lavoratrici affermano che la presenza della *rawḍa* contribuisce a permettere loro di avere un impiego e di concentrarsi sulla propria carriera, oltre che di dedicarsi ad attività non legate al lavoro (interviste 12-14 e 18). Jamila, una delle non lavoratrici, ha inoltre espresso l'idea che sebbene non abbia influito sulle sue decisioni, la presenza della *rawḍa* ha aiutato altre madri a mantenere un impiego (intervista 15).

Riguardo invece alla scelta della struttura, prevalgono motivazioni economiche: 4 madri dichiarano di non potersi permettere una *rawḍa* privata, altre

2 di aver scelto il pubblico in primo luogo perché gratuito. Risulta inoltre importante la vicinanza geografica al luogo di abitazione, o nel caso delle due insegnanti al posto di lavoro. Tra le altre motivazioni, 2 intervistate hanno menzionato la qualità delle maestre, altre 2 il consiglio di amici, parenti o vicini di casa, e una la buona qualità dell'edificio e dei servizi (interviste 12-18). L'importanza della motivazione economica risulta evidente anche dal fatto che 4 partecipanti hanno considerato altre *rawḍa* prima di scegliere, e le hanno scartate perché troppo costose (interviste 13, 15-17). Amal, una delle insegnanti, ha detto di aver considerato una struttura privata, ma di aver riscontrato un prezzo elevato a fronte di una qualità uguale alla *rawḍa* pubblica (intervista 12). Le restanti 2 madri non hanno considerato altre strutture prima di scegliere. Le intervistate sono generalmente soddisfatte della loro scelta, e il livello di gradimento della *rawḍa* è alto: la qualità delle insegnanti è particolarmente apprezzata dalla maggior parte delle madri, seguono il prezzo e la posizione geografica, ma le utenti delle *rawḍa* A e D hanno menzionato anche le attività e gli edifici della sede scolastica. Amal ha aggiunto di apprezzare il controllo costante da parte delle autorità competenti, una caratteristica che ha potuto notare in quanto insegnante interna alla scuola (intervista 12). Il livello di gradimento elevato trova conferma nel fatto che un'intervistata ha affermato di non riscontrare alcun punto di debolezza nella struttura di cui usufruisce, una ha riportato esclusivamente problemi legati all'emergenza sanitaria, una terza ha nominato solo comportamenti scorretti di altri bambini iscritti. Nonostante questo, 2 madri, una lavoratrice e una non lavoratrice, hanno indicato che gli orari di apertura sono troppo corti rispetto alle loro esigenze (interviste 12 e 15); le utenti delle *rawḍa* E e F hanno invece segnalato che il materiale ludico e didattico a disposizione dei bambini era insufficiente o di scarsa qualità (interviste 17 e 18).

1.3.5 Madri non utenti

Sono state intervistate 6 madri che hanno scelto di non iscrivere il figlio o la figlia alla *rawḍa*, di cui 5 ricadono nella fascia d'età 25-34 anni, e una nella fascia 35-44 anni; sono tutte di nazionalità giordana. Tutte le intervistate hanno un livello di istruzione elevato: 3 possiedono una laurea di primo ciclo, e 3 una laurea magistrale. Per quanto riguarda la condizione lavorativa, 3 sono lavoratrici a tempo pieno, 2

sono non lavoratrici e una disoccupata. Le lavoratrici hanno un reddito medio o medio-alto, superiore alle madri utenti delle *rawda* pubbliche: una guadagna una cifra compresa tra 461 e 660 JOD/mese, una tra 661 e 860 JOD/mese, una non ha dichiarato il proprio reddito; Zara, una delle non lavoratrici, ha affermato aver percepito uno stipendio di 900 JOD/mese durante il suo ultimo impiego, lasciato durante la pandemia da Covid-19 (intervista 24).

Tutte le intervistate hanno affermato che nelle vicinanze della loro abitazione sono disponibili varie *rawda* private; solo una ha menzionato la presenza di una *rawda* pubblica, ma a una distanza non raggiungibile a piedi. È stato poi chiesto alle partecipanti di spiegare le ragioni che hanno influenzato la scelta di non usufruire di una *rawda*: 2 madri, una lavoratrice e una disoccupata, hanno risposto che la ragione principale è stata l'emergenza sanitaria, mentre una terza madre, lavoratrice, ha affermato che il figlio non aveva ancora l'età minima per iscriversi; una delle non lavoratrici ha dichiarato invece di preferire prendersi cura dei figli a casa. Maya, ingegnera progettista di 32 anni, ha risposto di aver inizialmente iscritto la figlia in una *rawda* privata, e di averla ritirata perché le strutture di buona qualità hanno un costo troppo elevato, e gli orari di apertura sono comunque incompatibili con il suo orario lavorativo full-time, fino alle 17 (intervista 21). Anche Zara, ex architetta di 34 anni, ha sottolineato l'importanza dell'aspetto economico, in combinazione con altri elementi:

The education they're getting online, is not worth the amount we are paying for private Kindergartens. Basically, my entire salary is going for school and she's not really learning, and she's not happy either, so I thought like it's better for me just to quit my job, sit at home, and teach her myself. I tried to teach her, but she was not responding to me in a positive manner. So, I got her a teacher who came at home twice a week (intervista 24).

Il fattore decisivo per lasciare il lavoro è stato il passaggio della *rawda* alla modalità online; tuttavia Zara percepiva già prima che la maggior parte del suo stipendio di 900 JOD/mese veniva assorbito dall'istruzione dei figli. Ha affermato infatti che la cifra minima per una *rawda* di qualità nella sua area di residenza ad Amman è 3.000 JOD/anno, escluse le spese per il trasporto e il cibo; il costo di un'insegnante privata a domicilio è di 30 JOD/settimana, e costituisce quindi un grosso risparmio (intervista 24).

Alla domanda “Would you ever consider sending your child to Kindergarten?”, solo una madre ha risposto di no (intervista 20); un'altra ha affermato che non iscriverà il figlio perché ha ormai raggiunto l'età del *Grade 1*, ma che l'avrebbe inserito per l'anno trascorso se le attività si fossero tenute in presenza (intervista 23). Maya ha indicato che se ci fosse nella sua area una *rawda* di buona qualità e a un prezzo accessibile, prenderebbe in considerazione questa possibilità (intervista 21). Ahlam, farmacista e insegnante privata con meno di 34 anni, pensa di iscrivere la figlia per l'anno prossimo, dal momento che l'unica ragione per tenerla a casa riguardava la pandemia, e che in quanto lavoratrice non ha tempo di istruire la figlia in casa (intervista 19). Sherin, ingegnera di 28 anni in una ditta giordano-americana, ha dichiarato la sua ferma intenzione di iscrivere il figlio appena raggiungerà l'età minima, nonostante il marito non sia d'accordo: le motivazioni sono il desiderio di fornire al bambino opportunità di socialità e di apprendimento, ma anche gli impegni lavorativi di Sherin stessa; un'ultima ragione è il desiderio che il figlio impari l'arabo, dal momento che è stato cresciuto parlando inglese (intervista 22). Infine, Zara preferirebbe continuare a istruire la figlia a casa, ma è convinta che sia obbligatorio per i genitori giordani mandare i figli al KG2 (intervista 24): questo indica che le direttive ministeriali non sono chiare a tutte le famiglie, probabilmente a causa dell'annuncio del KG2 obbligatorio dal 2020, successivamente revocato a seguito della pandemia da Covid-19.

Tutte le madri che considerano l'opzione di iscrivere i propri figli alla *rawda* propendono per una struttura privata. La motivazione prevalente è la qualità (intervista 21): le intervistate sono convinte che il livello delle strutture private sia più elevato rispetto alle *rawda* pubbliche in termini di rapporto numerico tra studenti e maestre (intervista 22), organizzazione e qualità dell'insegnamento (intervista 19). Una madre ha invece affermato di non essere mai stata in una *rawda* pubblica perché non è presente nella sua zona, ma che se ci fosse una struttura pubblica di buona qualità la prenderebbe in considerazione (intervista 24). Tutte le intervistate erano a conoscenza della presenza delle *rawda* pubbliche, anche se non tutte ne avevano esperienza diretta e la maggior parte le considerava di scarsa qualità; tuttavia, sembra che l'informazione riguardo alla presenza di queste

strutture non sia ancora diffusa, come dimostrano alcune risposte ottenute dall'autrice durante la ricerca di persone disponibili a sostenere l'intervista:

Donna 1: Quindi ci sono *rawda* pubbliche!

Donna 2: Volevo chiedere la stessa cosa...

Donna 1: Non penso che ci siano, perché l'istruzione obbligatoria in Giordania inizia con il *Grade 1* all'età di 6 anni! Per carità, non sono certa, ma questa è l'informazione che ho.

Donna 3: Sì c'è, ed è obbligatorio dall'età di 5 anni... spesso fanno parte di scuole statali, cioè sono dentro la scuola, non una *rawda* separata.

Donna 1: Tu pensa, non sapevo, grazie dell'informazione! (Appendice 2)

Le *rawda* pubbliche risultano tuttora non diffuse in tutte le aree geografiche, in particolare in alcuni quartieri di Amman, e poco conosciute. Laddove le madri sono consapevoli della loro esistenza, non sempre hanno informazioni corrette in merito, e hanno in generale un'opinione negativa della loro qualità, in parte per esperienza diretta e in parte per il sussistere di giudizi negativi sulla scuola pubblica giordana in generale. Esiste però una categoria di madri non utenti, rappresentata nel campione di questa ricerca soprattutto da lavoratrici a reddito medio, che potrebbe usufruire della *rawda* ma è scoraggiata dai prezzi elevati delle strutture presenti nella loro zona di residenza, dagli orari incompatibili con i turni di lavoro, e dalla scarsa qualità delle strutture economicamente accessibili. Le donne appartenenti a questa categoria potrebbero trarre benefici per la loro vita lavorativa se le *rawda* pubbliche fossero disponibili in tutte le zone, e soprattutto se garantissero standard di qualità sufficienti a controbilanciare i pregiudizi esistenti riguardo all'istruzione pubblica in Giordania.

1.4 Conclusioni

La prima parte del presente capitolo ha operato una breve rassegna della letteratura sul tema della partecipazione della donna giordana al mercato del lavoro. I dati indicano che solo il 15% della popolazione femminile giordana partecipa al mercato del lavoro (WB 2021a), nonostante i livelli di istruzione elevati. La partecipazione è più alta tra le donne istruite, ma proprio questa categoria registra anche i livelli di disoccupazione più elevati: nel complesso, il 23% delle partecipanti al mercato del

lavoro si trova in condizioni di disoccupazione (WB 2021e). Molti studiosi hanno tentato di analizzare questo fenomeno. Prendendo le distanze dalle fonti che danno eccessivo rilievo a spiegazioni di stampo culturale, sono state menzionate in questo capitolo spiegazioni legate al mercato del lavoro, e in particolare alla riduzione dell'impiego nel settore pubblico a partire dagli aggiustamenti strutturali, non compensata da opportunità in condizioni accettabili nel privato (Assaad et al. 2018). La crisi siriana ha inoltre inasprito la situazione di un mercato del lavoro già caratterizzato da una domanda ridotta (A. Bataineh e Montalbano 2019). Sono emersi poi ostacoli legati all'assenza di trasporto pubblico efficace e sicuro (REACH 2020), che influenza soprattutto le donne meno istruite (Kasoolu et al. 2019). Numerose forme di discriminazione contribuiscono inoltre a scoraggiare le donne dall'entrare a far parte della forza lavoro: tra queste, una disparità di reddito in base al genere che raggiunge il 31% nel settore privato (Kasoolu et al. 2019), e frequenti casi di discriminazione di genere al momento dell'assunzione (Al-Manasrah 2020). Si riscontrano inoltre episodi ricorrenti di molestie e violenza sul posto di lavoro, che costituiscono un ulteriore disincentivo (Al-Manasrah 2020). Di conseguenza, alcune fonti auspicano una riforma del quadro legislativo per vietare in maniera esplicita ogni forma di discriminazione di genere (Moghadam 2013; Dandan M. e Marques 2017); occorre comunque ricordare che sono stati apportati alcuni miglioramenti negli ultimi anni, tra cui l'introduzione del divieto di discriminazione di genere nell'attribuzione degli stipendi all'interno del Codice del Lavoro (Ministry of Labor 2019). È stato dimostrato come le ragioni che allontanano le donne dalla partecipazione economica sono molteplici, non riducibili a un unico livello di analisi e in buona parte legate alla struttura stessa del mercato del lavoro. La seconda sezione di questo capitolo si è concentrata sulla relazione tra politiche per la prima infanzia e donna lavoratrice, nella consapevolezza di affrontare solo un piccolo tassello di un quadro molto più complesso. Nonostante questo, è opportuno considerare che alla richiesta di citare i principali ostacoli incontrati in ambito lavorativo, la maggioranza delle donne giordane nomina la carenza di strutture per la prima infanzia (REACH 2020), e in generale l'accudimento dei figli. *ḥaḍāna* e *rawḍa* sono presenti sul territorio del Regno in

maniera insufficiente rispetto alla domanda, e la predominanza del settore privato rende queste strutture non sempre accessibili a livello economico.

La presente ricerca si è occupata delle *rawḍa* pubbliche, concepite dal MoE primariamente come parte del sistema scolastico giordano, dal punto di vista delle donne: in quanto lavoratrici del settore e in quanto madri utenti e non utenti. Le interviste condotte hanno messo in luce che le *rawḍa* pubbliche offrono opportunità di lavoro migliori delle strutture private a livello di stipendio e sicurezza sociale; tuttavia, le lavoratrici ritengono di ricevere stipendi troppo bassi rispetto alle loro necessità e alla mole di lavoro, e lamentano la mancanza di una figura di maestra aiutante o seconda maestra, che permetta di gestire in maniera adeguata i gruppi classe di 20-30 bambini. Si auspica quindi che il Ministero dell'Istruzione prenda in considerazione l'opzione di nominare due insegnanti per classe, anche a fronte della presenza di numerose laureate in *tarbia tiḥl* in condizioni di disoccupazione. Una delle maestre ha inoltre denunciato scarso rispetto da parte di colleghi e superiori, indice che le lavoratrici della prima infanzia sono talvolta svalutate a livello sociale.

Secondo le informazioni reperite tramite le direttrici, l'utenza delle *rawḍa* pubbliche è costituita in prevalenza da famiglie povere e dalle maestre della scuola; le madri utenti intervistate sono in parte non lavoratrici, in parte lavoratrici a reddito medio-basso. Tra le ragioni per iscrivere i figli alla *rawḍa* prevalgono sempre quelle legate all'apprendimento dei bambini, ma tutte le lavoratrici affermano che la presenza della struttura contribuisce in modo positivo alla loro carriera lavorativa. Il livello di gradimento è generalmente alto, anche se alcune intervistate lamentano materiale ludico e didattico insufficiente, e orari di apertura troppo brevi: non esiste infatti la possibilità di prolungare la permanenza dei figli presso le strutture anche al pomeriggio. Le madri non utenti di *rawḍa* pubbliche affermano che nella loro zona di residenza esistono solo strutture private, a dimostrazione che alcune aree risultano ancora non servite dal settore pubblico. Tra le ragioni per non iscrivere i figli alla *rawḍa* spiccano motivazioni economiche legate agli elevati costi dei servizi privati, che assorbono quasi tutto lo stipendio di alcune madri lavoratrici. Le strutture pubbliche, oltre a non essere disponibili a livello geografico, sono percepite dalle intervistate come di scarsa qualità, in termini di rapporto numerico

maestra-bambini, organizzazione e didattica. Il diverso giudizio dato dalle madri utenti e non utenti potrebbe essere dovuto a diverse percezioni soggettive, forse legate alla condizione economica mediamente più elevata delle madri non utenti; ma potrebbe anche essere riconducibile a giudizi negativi sull'istruzione pubblica in generale, dal momento che molte delle madri non utenti non hanno esperienza diretta di *rawḍa* pubbliche. Sembra quindi esistere una categoria di madri lavoratrici a reddito medio che potrebbe beneficiare della presenza delle strutture pubbliche gratuite, se fossero disponibili in numero superiore e se garantissero standard di qualità elevati. Si auspica quindi che il governo investa di più nelle strutture pubbliche per la prima infanzia, in modo da garantire maggiore accessibilità a livello geografico, ma anche livelli di qualità sufficienti.

Questo studio presenta alcune limitazioni. In primo luogo, per analizzare il tema del rapporto tra politiche per la prima infanzia e donna lavoratrice in maniera esaustiva sarebbe stato necessario prendere in considerazione non solo il settore pubblico ma anche quello privato per quanto riguarda la *rawḍa*, e includere il settore delle *ḥaḍāna*. Escludendo quest'ultimo, non è stato possibile indagare il punto di vista delle aziende private e pubbliche che hanno istituito una *ḥaḍāna* al proprio interno, che avrebbe arricchito la ricerca di un'ulteriore angolatura. Un'altra limitazione deriva dal campione numericamente ridotto. Al momento delle interviste vigevano alcune restrizioni legate all'epidemia da Covid-19: il fatto che le attività delle *rawḍa* si tenessero in modalità online ha reso difficile raggiungere le madri utenti, e l'accesso diretto alle strutture per intervistare le maestre e le direttrici non è stato sempre garantito. La ricerca avrebbe dato risultati più chiari se per ogni *rawḍa* fosse stato possibile intervistare la direttrice, tutte le maestre, una buona percentuale delle madri utenti, e madri non utenti residenti nella stessa area geografica. Inoltre, non tutti i partecipanti hanno acconsentito alla registrazione dell'intervista, riducendo la quantità di informazioni che è stato possibile annotare. Occorre aggiungere che le interviste riguardano esclusivamente *rawḍa* dei governatorati di Amman e Zarqa, con una prevalenza dell'area urbana di Amman; il sud del Regno risulta quindi non rappresentato nel campione.

Questa ricerca ha comunque il merito di aver affrontato il tema scelto prendendo come caso studio la *rawḍa*, riguardo alla quale la letteratura è scarsa

rispetto alla *ḥaḍāna*, nonostante entrambe le tipologie di strutture si occupino della fascia d'età della prima infanzia. Ha inoltre il vantaggio di aver riunito in un unico lavoro i punti di vista delle direttrici e lavoratrici del settore, delle madri utenti e delle madri non utenti, nel tentativo di fornire più prospettive possibili e di dare voce a tutte le categorie interessate. Si auspica dunque che in futuro vengano condotti studi più completi sul tema del rapporto tra politiche per la prima infanzia e partecipazione della donna al mercato del lavoro, includendo le strutture rivolte all'intera fascia 0-6 anni, il settore pubblico e privato, e tutti i governatorati della Giordania.

CONCLUSIONI GENERALI

Il settore dell’Educazione e Cura della Prima Infanzia (ECCE) abbraccia una fascia d’età piuttosto ampia, dagli 0 ai 6 anni del bambino, e costituisce un settore trasversale, in quanto coinvolge più branche del governo (istruzione, servizi sociali, lavoro, sanità). Si tratta inoltre di un settore relativamente recente, i cui primi sviluppi significativi a livello globale si collocano dopo il secondo conflitto mondiale. Nel primo capitolo, il presente elaborato ha ripercorso l’evoluzione storica dell’ECCE in Giordania: questo settore prende avvio nel periodo immediatamente successivo alla fondazione del Regno, ma bisogna aspettare la fine degli anni ’80 per assistere alla sua espansione. In questo periodo, le politiche economiche giordane sono fortemente condizionate dai Programmi di Aggiustamento Strutturale (PAS) promossi dall’*International Monetary Fund* e dalla *World Bank*. Se da un lato le agenzie finanziarie di Washington incoraggiano l’attenzione alla prima infanzia, dall’altro promuovono riforme in direzione neoliberale, cosicché le strutture per la prima infanzia vanno a collocarsi esclusivamente nel settore privato. A partire dai primi anni 2000, il governo giordano inaugura una stagione di coinvolgimento più diretto nel settore dell’ECCE, istituendo per la prima volta strutture pubbliche per la prima infanzia. Questo progetto rientra in una più ampia riforma dell’istruzione, che prende avvio nel 2003 con ampi finanziamenti della *World Bank*: l’agenzia sembra aver rivalutato la linea neoliberale più rigida, finanziando un progetto che comprende l’espansione del settore pubblico, seppur continuando a investire nel privato. Oggi l’ECCE in Giordania comprende due tipologie di strutture: le *ḥaḍāna*, volte ad accogliere i bambini dagli 0 ai 4 anni e supervisionate dal Ministero dello Sviluppo Sociale (MoSD); e le *rawḍa*, per i bambini dai 4 ai 6 anni, delle quali è responsabile il Ministero dell’Istruzione (MoE). La fase della *rawḍa* è ulteriormente suddivisa in KG1 per l’età 4-5 anni, e KG2 per la fascia 5-6 anni. Le *ḥaḍāna* hanno una funzione di accudimento e cura dell’infanzia, e sono concepite anche per agevolare i genitori lavoratori; possono essere private o gestite da ONG e CBO. Non esistono ad oggi *ḥaḍāna* istituite dal governo, ma l’Art. 72 del Codice del Lavoro, emendato

nel 2019, impone alle aziende che impiegano dipendenti i quali abbiano nel complesso 15 figli al di sotto dei 5 anni l'obbligo di istituire una *ḥaḍāna* aziendale a costi di accesso sovvenzionati o nulli. Le *rawḍa* sono riconosciute dal MoE come parte del sistema scolastico giordano e la loro funzione prevalente è l'istruzione prescolare. Possono essere private, gestite da ONG e CBO, oppure pubbliche e gratuite. Le strutture pubbliche costituiscono però solo un quarto delle private, e offrono esclusivamente classi di KG2. Il settore dell'ECCE nel suo complesso rimane ad oggi scarsamente sviluppato rispetto agli standard internazionali, e largamente nelle mani del privato. I tassi di iscrizione risultano bassi, soprattutto per *ḥaḍāna* e KG1, ai quali partecipano circa il 15% dei bambini in età. Le motivazioni prevalenti sembrano essere la presenza di una madre non lavoratrice che si occupa dei figli in casa e i costi elevati delle strutture private. Il KG2 registra tassi di iscrizione più alti, di poco inferiori al 70%, anche grazie alla campagna portata avanti dal MoE a partire dal 2014 per sensibilizzare i genitori sull'importanza dell'istruzione prescolare, e al progetto di rendere il KG2 obbligatorio entro il 2025. La presenza di KG2 pubblici rappresenta una novità importante rispetto al passato, e apre la strada ad una possibile espansione di un settore pubblico e gratuito per la prima infanzia. Tuttavia, alla luce del numero ridotto delle strutture pubbliche attualmente esistenti, e dell'assenza di *ḥaḍāna* e KG1 pubblici, si può concludere che il governo punti maggiormente sul privato per espandere il settore dell'ECCE.

Il governo interviene quindi nell'ECCE attraverso i Ministeri dello Sviluppo Sociale, del Lavoro e dell'Istruzione. Esistono però altri attori che contribuiscono a questo settore: agenzie internazionali, fondazioni vicine alla famiglia reale, ONG e iniziative locali. Nel secondo capitolo, questa tesi ha analizzato gli interventi e le narrative di alcuni dei principali attori. Per quanto riguarda il governo, la prospettiva prevalente è quella del ritorno economico o del capitale umano: questa prende avvio dalla considerazione che la Giordania è un Paese privo di risorse naturali e minerarie, che punta sul proprio capitale umano per garantire lo sviluppo economico. Per questo occorre investire sulla prima infanzia, allo scopo di rendere i bambini del Regno pronti all'apprendimento scolastico, e fornire loro gli strumenti per un futuro successo accademico e lavorativo, che porterà in ultima analisi

ricchezza economica al Paese. La *Queen Rania Foundation* ha avuto un ruolo fondamentale nel definire la prospettiva del ritorno economico applicandola al contesto giordano, tramite uno studio sui benefici economici di investire nell'ECCE. Si trovano accenni alla narrativa del ritorno economico anche nei documenti dell'ILO e, in alcuni casi, di UNICEF. Tuttavia, quest'ultima agenzia adotta in prevalenza una prospettiva dei diritti umani: l'obiettivo dell'ECCE diventa in questo caso migliorare la qualità della vita dei bambini del Regno, garantendo loro pari opportunità di sviluppo, a prescindere dagli esiti economici. Anche il *National Council for Family Affairs* menziona talvolta la necessità di garantire i diritti dei bambini fornendo servizi sicuri e adatti all'età degli iscritti. Un gran numero di attori adotta invece una prospettiva che interpreta le strutture per la prima infanzia come strumento per facilitare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e prevenirne l'uscita dopo la maternità. Questa terza prospettiva si concentra su *ḥaḍāna* e *rawḍa* come attività che offrono posti di lavoro ad una manodopera largamente femminile, e come incentivo alla partecipazione economica delle donne giordane, in particolare delle madri. Adotta questa prospettiva l'agenzia ILO, che individua l'assenza di *ḥaḍāna* come uno dei principali ostacoli all'accesso della donna all'impiego, insieme a motivazioni di tipo culturale. L'ILO si propone dunque di incentivare lo sviluppo del settore privato delle *ḥaḍāna*, anche finanziando opportunità di formazione per le educatrici. Anche la *Queen Rania Teacher Academy* si occupa di formazione del personale per la prima infanzia, ma con riferimento specifico alla sola *rawḍa*, oltre che ai gradi di istruzione superiori. Il *National Council for Family Affairs* si inserisce in parte nella prospettiva del sostegno alla donna lavoratrice, dal momento che presenta le *ḥaḍāna* come sostegno alla famiglia giordana, narrativa condivisa anche dal MoSD. La ONG giordana Sadaqa si pone come obiettivo rendere gli ambienti di lavoro sicuri e sostenibili per le donne lavoratrici, e in quest'ottica lavora per facilitare l'apertura di nuove *ḥaḍāna* e si è battuta per emendare il Codice del Lavoro, in modo da rendere obbligatoria per le aziende l'istituzione di *ḥaḍāna* sul posto di lavoro. Particolarmente importante per Sadaqa è cambiare la visione della società sulle lavoratrici per la prima infanzia, dal momento che vengono spesso sminuite nella loro professionalità. Quest'ultimo obiettivo è condiviso dalla *National Campaign*

to *Reopen Kindergartens*, un'iniziativa nata durante l'epidemia da Covid-19 che punta a rafforzare il settore delle *rawḍa*, percepito come debole perché frammentato e femminile.

La prospettiva dell'ECCE come sostegno alla donna lavoratrice risulta particolarmente interessante in un contesto come quello della Giordania, caratterizzato da tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro estremamente bassi e da elevati livelli di disoccupazione, nonostante la parità di genere sia ormai stata raggiunta a tutti i livelli di istruzione. Questo paradosso è stato spiegato in maniere diverse. Se molte fonti si concentrano su motivazioni culturali legate ai ruoli di genere tradizionali, altri studiosi evidenziano l'insufficienza di queste spiegazioni, focalizzandosi su questioni legate all'evoluzione del mercato del lavoro, e in particolare alla riduzione dell'impiego pubblico a seguito delle riforme neoliberali. Un ulteriore ostacolo è l'assenza di trasporto pubblico sicuro ed efficace. Emergono inoltre varie forme di discriminazione che scoraggiano la partecipazione economica femminile, tra cui la disparità di reddito, discriminazioni di genere al momento dell'assunzione, episodi di molestie e violenza sul lavoro. Di conseguenza, esistono fonti che auspicano una riforma del quadro legislativo, sebbene alcuni miglioramenti siano già stati implementati negli ultimi anni. In questo mosaico complesso di motivazioni che scoraggiano la donna giordana dall'accedere all'impiego, si inserisce anche la carenza di strutture per l'ECCE: *ḥaḍāna* e *rawḍa* sono infatti presenti sul territorio del Regno in maniera insufficiente rispetto alla domanda, e la predominanza del settore privato le rende non sempre accessibili a livello economico. La presente ricerca ha preso come caso studio le *rawḍa* pubbliche dal punto di vista delle donne: in quanto lavoratrici del settore e in quanto madri utenti e non utenti. Le interviste condotte con 3 direttrici e 8 maestre hanno messo in luce che le *rawḍa* pubbliche offrono condizioni lavorative migliori rispetto al settore privato, ma gli stipendi rimangono troppo bassi rispetto alle necessità delle maestre. Le lavoratrici lamentano inoltre l'assenza di una seconda maestra per ogni classe, che permetta di gestire adeguatamente gruppi classe di 20-30 bambini. Secondo le 7 madri utenti intervistate, che sono non lavoratrici o lavoratrici a reddito medio-basso, le ragioni per iscrivere i figli alla *rawḍa* sono soprattutto legate all'apprendimento dei

bambini, ma tutte le lavoratrici intervistate sostengono che la presenza della *rawḍa* influisce positivamente sulla loro carriera. Il livello di gradimento delle strutture è generalmente alto, ma sono talvolta emersi problemi legati al materiale ludico-didattico insufficiente e agli orari di apertura troppo brevi. Alcune aree, soprattutto di Amman, risultano ancora non servite da *rawḍa* pubbliche: le 6 madri non utenti intervistate hanno infatti riportato la presenza di sole strutture private nella loro area di residenza. Tra le motivazioni che scoraggiano le madri dall'iscrivere i figli alla *rawḍa* troviamo i costi elevati del settore privato, che assorbono buona parte dello stipendio delle madri. D'altro canto, le strutture pubbliche sono spesso percepite come di scarsa qualità. Sembra quindi esistere una categoria di madri lavoratrici a reddito medio che potrebbe beneficiare di una maggiore diffusione delle *rawḍa* pubbliche, a condizione però che raggiungano livelli di qualità elevati. Si auspica quindi che il governo investa maggiormente nel settore pubblico dell'ECCE. Secondo i risultati di questa ricerca, le necessità principali alle quali il MoE dovrebbe far fronte sembrano essere: aprire più strutture pubbliche, in modo da evitare classi sovraffollate e servire tutte le aree del Regno; nominare un numero maggiore di insegnanti, così da abbassare il rapporto numerico tra maestre e bambini per classe e di conseguenza migliorare la qualità delle attività; investire sulle strutture già esistenti per ottenere livelli di qualità sufficientemente alti da incoraggiare le madri a iscrivere i figli.

Tuttavia, nel 2020 l'economia giordana ha subito pesantemente gli effetti della crisi economica dovuta al Covid-19, registrando una contrazione del PIL dell'1,8% (Krafft, Assaad, e Marouani 2021). I contraccolpi della crisi sono andati a sommarsi ad altri fattori di debolezza strutturali dell'economia giordana: la forte dipendenza dagli aiuti internazionali (The Global Economy 2019), dalle rimesse e dalle importazioni (The Heritage Foundation 2021), la debolezza del settore agricolo (IFAD 2021). Di conseguenza, alla luce della situazione economica del Paese, aumentare i livelli di qualità delle *rawḍa* pubbliche e mantenere *standard* elevati sul lungo periodo costituisce sicuramente una sfida. Il MoE ha dato prova della propria determinazione a espandere il settore pubblico dell'ECE, che infatti è cresciuto senza sosta a partire dalla riforma dell'istruzione e sta dando risultati positivi in termini di aumento dell'accessibilità dell'istruzione prescolare.

Nonostante questo, la spesa del governo giordano nel settore dell'istruzione è andata calando negli ultimi anni: nel 2015 costituiva il 3,91% del PIL e il 13,50% della spesa pubblica (UNICEF 2019a); nel 2019 questi dati sono scesi rispettivamente al 3,07% (WB 2020a) e al 10,04% (WB 2020b). Occorre poi aggiungere che, nei bilanci del MoE, la spesa dedicata alla *rawda* costituiva nel 2019 meno dell'1% della spesa totale del Ministero (UNICEF 2019a). La progressiva riduzione dell'investimento del governo nell'istruzione, in aggiunta a politiche che puntano soprattutto sul privato per quanto riguarda l'ECCE nel suo complesso, fa dunque presagire che il MoE continuerà a finanziare l'apertura di nuove classi pubbliche di KG, ma difficilmente arriverà nel breve periodo a mettere in atto le misure necessarie a migliorarne sensibilmente la qualità.

BIBLIOGRAFIA

Fonti primarie

- Department of Statistics. 2020. «Statistical Yearbook of Jordan 2020».
- IBE. 1939. «Recommendation No. 17 Concerning the Organization of Pre-School Education». In . Geneva.
<http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/R17.pdf>.
- IMF. 2021. «Jordan: History of Lending Commitments as of August 31, 2021». International Monetary Fund. 2021.
mf.org/external/np/fin/tad/extarr2.aspx?memberKey1=530&date1key=2021-08-31.
- Ministry of Education. 1994. «qānūn al-tarbia wa-l-taʿlīm raqam (3) li-sanat 1994 wa-taʿdīlātu-h».
- . 2012. «Education Reform for Knowledge Economy – Second Phase (ERfKE II)». Narrative Report. Jordan: Ministry of Education.
- . 2015. «tawṣiāt al-muʿtamar al-tatawwur al-tarbawī». al-mamlaka al-urduniyya al-hāshimiyya. wizārat al-tarbia wa-l-taʿlīm. 2015.
<https://www.moe.gov.jo/ar/node/6512>.
- . 2018a. «Education Strategic Plan 2018-2022».
- . 2018b. «mudīriyyat al-ṭufūla». al-mamlaka al-urduniyya al-hāshimiyya. wizārat al-tarbia wa-l-taʿlīm. 2018.
<https://www.moe.gov.jo/ar/node/21654>.
- . 2018c. «shirākt-nā min ajl mustaqbal aṭfāli-nā». <https://prezi.com/view/7eN3bgwU0Ot1VFwqgEAj/>.
- . 2021. «al-injāzāt wa-l-mashārīʿ». al-mamlaka al-urduniyya al-hāshimiyya. wizārat al-tarbia wa-l-taʿlīm. 2021.
<https://www.moe.gov.jo/ar/node/7375>.
- Ministry of Education e National Center for Curriculum Development. 2021. al-barnāmaj al-istidrākī 2 li-taʿzīz al-mahārāt ḍimna manāhij riyāḍ al-aṭfāl al-tatawwurī.
- Ministry of Labor. 1996. «qānūn raqam 8 li-sana 1996 (qānūn al-ʿamal li-sana 1996) wa-taʿdīlātu-h».
- . 2008. «qānūn raqam (48) li-sana 2008. qānūn muʿaddal li-qānūn al-ʿamal».
- . 2011. «al-istrātijyya al-waṭaniyya lil-tashghīl 2011-2020».
- . 2019. «qānūn raqam (14) li-sana 2019. qānūn muʿaddal li-qānūn al-

- ‘amal».
- . 2021. «qarārān sādīrān ‘an al-lajnat al-thālitha li-shu’ūn al-‘amal bi-raf’ al-ḥadd al-adnī lil-ujūr. sādīrān bi-muqtaḍā ahkām al-mādda (52) min qānūn al-‘amal al-urdunī raqam (8) li-sanat 1996 wa-ta’ dīlāti-h».
- Ministry of Social Development. 2009. «nizām tarkhīs wa-idārat dawr ri’āyat al-atfāl al-ibuā’ iyya. al-manshūr ‘alā al-ṣafḥa 4151 min ‘adad al-jarīda al-rasmiyya raqam 4976 bi-tārīkh 16/8/2009, ṣādir bi-mūjub al-mādda (4) min qānūn wijārat al-shu’ūn al-igtimā’ iyya wa-l-‘amal raqam (14) li-sanat 1956».
- . 2017a. «al-khuṭṭa al- istrātijjiyya li-wizārat al-tanmia al-ijtima’ iyya 2017-2021».
- . 2017b. «dawr al-ḥaḍāna». wizārat al-tanmia al-ijtima’ iyya. 2017. <http://www.mosd.gov.jo/ui/arabic/ShowContent.aspx?ContentId=489>.
- . 2017c. «nasha’at al-wizāra wa-tatawwuru-hā». wizārat al-tanmia al-ijtimā’ iyya. 2017. <http://www.mosd.gov.jo/UI/Arabic/ShowContent.aspx?ContentId=16>.
- . 2018. «nizām raqam (77) li-sana 2018. nizām dawr al-ḥaḍāna. ṣādir bi-muqtaḍā al-mādda (4) min qānūn wijārat al-shu’ūn al-igtimā’ iyya wa-l-‘amal raqam (14) li-sanat 1956».
- . 2019. «ta’ līmāt tarkhīs dawr al-ḥaḍāna wa-ta’ dīlātu-hā li-sana 2019. ṣādir bi-mūjub al-mādda 25 min nizām dawr al-ḥaḍāna raqam 77 li-sana 2018».
- . 2021. «tajdīd tarkhīs dawr al-ḥaḍāna». al-mamlaka al-urduniyya al-hāshimiyya. Al-mawqi’ al-rasmī lil-ḥukūmat al-urduniyya. 2021. https://portal.jordan.gov.jo/wps/portal/Home/GovernmentEntities/Ministries/MinistryServiceDetails_ar/ministry%20of%20social%20development/services/serv14!/ut/p/z1/hZBPT4NAEMW_CheOsIP-Cb1tAQkF1FKTIhdDcYFNgcXLCtFP76btXURxTjOT32Tee6hAOSqGcqZNKsGbyk7Or4X9ZrsuwO4IKcSZD9jH_n2QPBlg6Oh0AeCPwoCK9fv9f4BUoPPUSxtUjKV07-hQM5T3dKCT4J8Kq5WJVbTslHcyk46NPRkEyifCZ1qR6dptTKmzuHzCZvBiQYijg56ZgJNHLwiTbH8w9XUAb-wbYLI-FHqx1PqgWxJwYzc2LQPAvAerYUi3TcfO12DxcDYcaYuTmnDCtQ8u160Q47RVQYVIWbSGsaYjWsV6FX47adkkzf4k0bHkaOzr2TnRvS5PznCwd9k78Uu/#people.
- National Committee for Human Resources Development. 2015. «Education for Prosperity: Delivering Results. A National Strategy for Human Resource Development 2016-2025. Overview».
- NCFA, UNICEF, Ministry of Planning and International Cooperation. 2004. «The Jordanian National Action Plan for Children (2004-2013)».
- Royal Decree. 2020. «nizām raqam (9) li-sanat 2020. nizām al-khidma al-madaniyya. ṣādir bi-muqtaḍā al-māddat (120) min al-dustūr».

- Sadaqa. 2021. «dalīl mu'assasat ṣadāqa lil-munsha'āt wa-l-mu'assasāt. fī tawfir amākin li-ri'āyat aṭṭāl al-usar al-āmila».
- The Jordanian Parliament. 1952. «dustūr al-urdun al-ṣādir 'ām 1952 shāmilan ta'dīlāt li-t li-ghāyat 'ām 2016».
- The Jordanian Senate. 2018. «lajnat al-'amal bil-a'yān taltaqī “i'tilāf 72”». The Jordanian Senate. 2018.
<http://www.senate.jo/en/content/%D9%84%D8%AC%D9%86%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A8%D9%80%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B9%D9%8A%D8%A7%D9%86-%D8%AA%D9%84%D8%AA%D9%82%D9%8A-%D8%A7%D8%A6%D8%AA%D9%84%D8%A7%D9%81-72>.
- UN. 1989. «Convention on the Rights of the Child».
- UNESCO. 1972. «Pre-Primary Education. UNESCO's Program».
- . 1990. «World Declaration on Education for All». In . Jomtien.
- . 2000. «The Dakar Framework for Action. Education for All: Meeting Our Collective Commitments. Including Six Regional Frameworks for Action». In . Dakar, Senegal.
- UNICEF. 1990. «First Call for Children. World Declaration and Plan of Action from the World Summit for Children. Convention on the Rights of the Child.» In . New York, USA.
- . 2021. «Percentage of Children Aged 36-59 Months Attending an Early Childhood Education Programme». UNICEF Data Warehouse. 2021.
https://data.unicef.org/resources/data_explorer/unicef_f/?ag=UNICEF&df=GLOBAL_DATAFLOW&ver=1.0&dq=DZA+BHR+EGY+JOR+OMN+ARE+SAU+YEM+IRQ+KWT+LBN+LBY+MAR+QAT+PSE+SYR+TUN.ECD_CHLD_36-59M_EDU-PGM.&startPeriod=2010&endPeriod=2020.
- UNICEF and NCFA. 2000. «Early Childhood Development Strategy in Jordan».
- WB. 2020. «School Enrollment, Tertiary, Female (% Gross) - Jordan». The World Bank Data. 2020.
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR.FE?locations=JO&view=chart>.
- . 2021a. «Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+) (Modeled ILO Estimate) - Jordan». The World Bank Data. 2021.
https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?end=2019&locations=JO&most_recent_year_desc=false&start=1990&view=chart.
- . 2021b. «School Enrollment, Preprimary (% Gross)». The World Bank Data. 2021. <https://data.worldbank.org/>.
- . 2021c. «Unemployment, Female (% of Female Labor Force) (Modeled ILO Estimate) - Jordan». The World Bank Data. 2021.

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.FE.ZS?locations=JO>.

———. 2021d. «World Development Indicators». The World Bank Data. 2021. <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.TLF.ACTI.FE.ZS&country=>.

Fonti secondarie

- Abdul-Haq, Zahria I. 2014. «The Educational Skills Required for Kindergarten Teachers in Jordan». *American Journal of Educational Research* 2 (3): 159–66. <https://doi.org/0.112691/education-2-3-9>.
- Abu Taleb, Taghreed F. 2013. «Job Satisfaction Among Jordan's Kindergarten Teachers: Effects of Workplace Conditions and Demographic Characteristics». *Early Childhood Education Journal* 41: 143–52. <https://doi.org/10.1007/s10643-012-0550-9>.
- Akour, Mohammad A. 2012. «Jordan Education Reform for the Knowledge Economy Support Project. A Case Study». *Journal of Management Research* 4 (4): 116–30.
- Al Emam, Dana. 2014. «Nationwide Campaign Launched to Add KG to Compulsory Education». *The Jordan Times*, 2014. <http://www.jordantimes.com/news/local/nationwide-campaign-launched-add-kg-compulsory-education>.
- Al Jidara Investment Services. 2017. «Lessons Learned for the Pay Equity & Child Care Facilities Initiative in Jordan». Beirut: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_548869.pdf.
- Aldarab'h, Intisar, Mohammad Abo Alrub, e Reham M. Al-Mohtadi. 2015. «What Is the Reality of Preschool in Jordan?» *Journal of Education and Practice* 6 (10): 180–87.
- Al-Hassan, Suha M., e Osama Obeidat. 2008. «Evaluation Study of the Early Childhood Development Program. Education Reform for Knowledge Economy Project (ERfKE I)». Jordan: National Center for Human Resources Development.
- Al-Hassan, Suha M., Osama M. Obeidat, e Jennifer E. Lansford. 2010. «Education Reform and the Quality of Kindergartens in Jordan». *Early Child Development and Care* 180 (9): 1203–13.
- «al-lajna al-waṭaniyya li-qitā' riyāḍ al-aṭfāl al-mustaqilla». 2021. Group. Facebook. 2021. <https://www.facebook.com/%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%AC%D9%86%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B7%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9-%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D8%B6->

%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B7%D9%81%D8%A7%D9%84-
%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%AA%D9%82%D9%84%D
8%A9-102861211471295.

Al-Manasrah, Excimiery A. 2013. «What Are the “Glass Ceiling” Barriers Effects on Women Career Progress in Jordan?» *International Journal of Business and Management* 8 (6): 40–46.

———. 2020. «Workplace Discrimination against Working Women in Jordan». *International Journal of Business and Management* 15 (6): 163–70.

Al-Omari, Aieman A., Kholoud A. Al-Dababneh, e Fathi M. Ihmeideh. 2011. «Assessment of Early Childcare Programs in Jordan». *Early Education and Development* 22 (1): 128–50.

Assaad, Ragui, Thomas Ginn, e Mohamed Saleh. 2018. «Impact of Syrian Refugees in Jordan on Education Outcomes for Jordanian Youth». Working Papes 1214. Working Paper Series. Giza, Egypt: Economic Research Forum.

Assaad, Ragui, Rana Hendy, Moundir Lassassi, e Yassin Shaimaa. 2018. «Explaining the MENA Paradox: Rising Educational Attainment, Yet Stagnant Female Labor Force Participation». 11385. Discussion Paper Series. Bonn, Germany: IZA – Institute of Labor Economics.

Assaad, Ragui, Rana Hendy, Moundir Lassassi, e Chaimaa Yassine. 2016. «Where Has All the Education Gone? Analyzing Trends in Female Labor Force Participation in MENA». https://www.dohainstitute.edu.qa/MEEA2016/Downloads/Moundir%20Lassassi_Final.pdf.

Assaad, Ragui, Rana Hendy, e Shaimaa Yassin. 2012. «Gender and the Jordanian Labor Market». 701. Working Paper Series. Giza: Economic Research Forum.

Assaad, Ragui, Caroline Krafft, e Caitlyn Keo. 2018. «The Composition of Labor Supply and Its Evolution from 2010 to 2016 in Jordan». 1183. Working Paper Series. Giza: Economic Research Forum.

Banihani, Muntaha, e Jawad Syed. 2017. «Gendered Work Engagement: Qualitative Insights from Jordan». *The International Journal of Human Resource Management*, 1–27.

Bataineh, Abdullah, e Pierluigi Montalbano. 2019. «The Syrian Crisis Impact on Quality of Education in Jordan: A Quantitative and Qualitative Assessment». *International Journal of Liberal Arts and Social Science* 7 (6): 23–52.

Bataineh, Omar, e Ahmad Qablan. 2019. «Pre-Primary Education in Jordan: Issues of Access and Participation». *International Journal of Business and Social Science* 10 (2): 127–37. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n2p15>.

El-Kharouf, Amal M. 2020. «Economic Empowerment Policies for Women in

- Jordan: A Focus on Amended Laws». *Rice University's Baker Institute for Public Policy*, Women's Grassroots Mobilization in the MENA Region Post-2011., , n. 06.29.20.
<https://www.bakerinstitute.org/media/files/research-document/e3ab9eb6/cme-pub-grassroots-063019.pdf>.
- Faour, Basma, Youssef Hajjar, Ghanem Bibi, Maysoun Chehab, e Rima Zaazaa. 2006. «Comparative, Regional Analysis of ECCE in Four Arab Countries (Lebanon, Jordan, Syria, Sudan)». Background Paper. UNESCO United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Fayez, Merfat, Jamal Fathi Ahmad, e Enass Oliemat. 2016. «Jordanian Kindergarten and 1st-Grade Teachers' Beliefs About Child-Based Dimensions of School Readiness». *Journal of Research in Childhood Education* 30 (3): 293–305.
- Fink, Gunther, Dana McCoy, Hala Hatamleh, Helena Pylvainen, Alexandra Chen, e Ghazi Al-Assaf. 2017. «Economic Implications of Investing in Early Childhood Care and Education in Jordan».
- Gatti, Roberta, Diego F. Angel-Urdinola, Joana Sivla, e Adras Bodor. 2011. «Striving for Better Jobs. The Challenge of Informality in the Middle East and North Africa. Overview».
- Ghaith, Batool. 2021. «Schools Begin Kindergarten Registration as Government Eyes Complete Inclusion». *The Jordan Times*, 2021.
<https://www.jordantimes.com/news/local/schools-begin-kindergarten-registration-government-eyes-complete-inclusion>.
- Ghawi, Ghalia, Sami Dahdah, Helena Pylvainen, Hala Hatamleh, Robert Palmer, e Hala Sarabi. 2015. «Nurseries in Jordan. Findings from the Queen Rania Foundation National Early Childhood Development Survey 2015». Queen Rania Foundation.
- Hlasny, Vladimir. 2017. «Evolution of Opportunities for Early Childhood Development in Arab Countries». *International Journal for Human Rights in Healthcare* 10 (4): 256–76.
- Husseini, Rana. 2018. «Coalition Formed to Lobby for Daycare Centres at Workplaces». *The Jordan Times*, 2018.
<https://www.jordantimes.com/news/local/coalition-formed-lobby-daycare-centres-workplaces>.
- . 2019. «Activists Applaud Lower House Amendments to Labour Law». *The Jordan Times*, 2019.
<http://www.jordantimes.com/news/local/activists-applaud-lower-house-amendments-labour-law>.
- . 2020a. «Calls for Reopening Kindergartens Get Louder». *Jordan Times*, 2020. <https://jordantimes.com/news/local/calls-reopening-kindergartens-get-louder>.
- . 2020b. «Calls Mount to Speed up Reopening of Kindergartens». *The*

- Jordan Times*, 2020. <https://www.jordantimes.com/news/local/calls-mount-speed-reopening-kindergartens>.
- . 2021. «Gov't Urged Not to Close Kindergartens. NCRK Calls on Authorities to Give Priority to Teachers in Vaccination Process». *The Jordan Times*, 2021. <https://www.jordantimes.com/news/local/govt-urged-not-close-kindergartens>.
- IFAD. 2021. «Jordan. The Context». IFAD. Investing in Rural People. 2021. <https://www.ifad.org/en/web/operations/w/country/jordan>.
- IFC. 2017. «Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare». Washington D.C.
- ILO. 2013a. «National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance».
- . 2013b. «Towards Pay Equity. A Legal Review of Jordanian National Legislation». Beirut.
- . 2014. «Maternity and Paternity at Work. Law and Practice Across the World». Geneva: International Labour Organization.
- . 2017a. «Fair Wages and Childcare: Promoting Dignity and Equality by Empowering Workers in the Private Sector in Jordan». International Labour Organization. 2017. https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_436104/lang--en/index.htm.
- . 2017b. «People's Voices. Campaigning for Pay Equity and Childcare in Jordan».
- . 2018. «Decent Work Country Programme. The Hashemite Kingdom of Jordan». Beirut, Lebanon. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms_656566.pdf.
- . 2021. «Assessment of the Maternity Insurance in Jordan». Amman: International Labour Organization.
- IMF. 2021. «Fiscal Monitor. A Fair Shot». Washington D.C.: International Monetary Fund.
- Kamerman, Sheila B. 2006. «A Global History of Early Childhood Education and Care». Background Paper. UNESCO United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Kasoolu, Semiray, Ricardo Hausmann, Tim O'Brien, e Miguel Angel Santos. 2019. «Female Labor in Jordan: A Systematic Approach to the Exclusion Puzzle». 365. CID Faculty Working Paper. Cambridge: Center for International Development at Harvard University.
- Khalaf, Zeena M., Leen A. Nakhleh, e Mervat W. Abu Sara. 2015. «Women's Participation in the Workforce - Challenges and Characteristics in Jordan». *Middle East Journal of Business* 10 (3): 41–58.

- Khattab, Mohammad Salih. 1995. «A Comprehensive Review of the Status of Early Childhood Development in the Middle East and North Africa». Information Analysis. Amman, Jordan: UNICEF United Nations Children's Fund.
- Krafft, Caroline, Ragui Assaad, e Mohamed Ali Marouani. 2021. «The Impact of COVID-19 on Middle Eastern and North African Labor Markets: Glimmers of Progress but Persistent Problems for Vulnerable Workers a Year into the Pandemic». 57. ERF Policy Brief. Giza: Economic Research Forum.
- Krafft, Caroline, e Safaa El-Kogali. 2014. «Inequalities in Early Childhood Development in the Middle East and North Africa». Working Paper 856. Working Paper Series. Giza: Economic Research Forum.
- Kupo, V. Leilani. 2010. «The 'Jordan' Education Reform? Questioning Cultural Relevance and Educational Fit». *World Studies in Education* 11 (1): 71–83.
- Marieke, Louis. 2018. «Who Decides? Representation and Decision-Making at the International Labour Organization». In *The ILO @ 100. Addressing the Past and Future of Work and Social Protection*, 11:40–58. International Development Policy Series. BRILL.
- Mehtap, Salime. 2016. «Factors Affecting Women's Participation in the Jordanian Workforce». *International Journal of Social Science and Humanity* 6 (10): 790–93.
- Moghadam, Valentine M. 2013. «Women, Work and Family in the Arab Region: Toward Economic Citizenship». In *Expert Group Meeting for Middle East and North Africa*. Doha: DIFI Family Research and Proceeding. <https://dx.doi.org/10.5339/difi.2013.arabfamily.7>.
- NCFA. 2016a. «Agreements with Private Sector Institutions to Establish Nurseries». National Council for Family Affairs. 2016. <https://ncfa.org.jo/en/news/agreements-with-private-sector-institutions-to-establish-nurseries>.
- . 2016b. «Training Session of the National Council for Family Affairs and the Jordan River Foundation». National Council for Family Affairs. 2016. <https://ncfa.org.jo/en/news/training-session-of-the-national-council-for-family-affairs-and-the-jordan-river-foundation>.
- . 2017. «NCFA Signs Two Agreements to Establish Nurseries at Workplaces». National Council for Family Affairs. 2017. <https://ncfa.org.jo/en/news/ncfa-signs-two-agreements-to-establish-nurseries-at-workplaces>.
- . 2018. «Jordanian Family's Second Periodic Report». Jordan.
- . 2021a. «FAQs». National Council for Family Affairs. 2021. <https://ncfa.org.jo/en/faq>.

- . 2021b. «Who We Are». National Council for Family Affairs. 2021. <https://ncfa.org.jo/en/who-we-are>.
- OECD. 2021. «Women at Work. Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia». OECDiLibrary. 2021. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/d4635f6d-en/index.html?itemId=/content/component/d4635f6d-en>.
- Paciello, Maria Cristina. 2010. *Introduzione all'Economia dei Paesi Arabi*. Rome: Edizioni Nuova Cultura.
- Queen Rania Foundation. 2021a. «Empowering Possibility, Now». Queen Rania Foundation. 2021. <https://www.qrf.org/en>.
- . 2021b. «Who We Are». Queen Rania Foundation. 2021. <https://www.qrf.org/en/who-we-are>.
- Queen Rania Teacher Academy. 2021a. «Programs That Transform Education into a Spark of Creativity, Free-Thought and Imagination». Queen Rania Teacher Academy. 2021. <https://qrta.edu.jo/en/programs>.
- . 2021b. «Who We Are». Queen Rania Teacher Academy. 2021. <https://qrta.edu.jo/en/about>.
- REACH. 2020. «Enhancing Livelihood Opportunities for Jordanian and Syrian Refugee Women in Jordan». Jordan: UN Women Jordan.
- Sadaqa. 2016. «qīmat khidamāt ri'āyat al-atfāl fī makān al-'amal. dirāsāt ḥāla fī qīṭā' al-ittiṣālāt al-urdunī».
- . 2021a. «dalīl mu'assasat ṣadāqa lil-munsha'āt wa-l-mu'assasāt. fī tawfīr amākin li-ri'āyat atfāl al-usar al-'āmila».
- . 2021b. «qiṣṣat ṣadāqa». ṣadāqa. naḥwa bī'a 'amal ṣadīqa lil-mar'a. 2021. <http://www.sadaqajo.org/page/52440>.
- . 2021c. «shabket awwal khams snīn». ṣadāqa. naḥwa bī'a 'amal ṣadīqa lil-mar'a. 2021. <http://www.sadaqajo.org/page/52466>.
- Salem, Hiba. 2021. «Integrated but Segregated: Syrian Refugee Students' Reflections of Space in Jordan's Double-Shift Schools». REACH. 2021. <https://reach.gse.harvard.edu/blogs/migration-displacement/series/integrated-but-segregated>.
- Save the Children. 2018. «The Opening of “Ray of Hope” Nursery - Al-Rusaifah». Save the Children Jordan. 2018. <https://jordan.savethechildren.net/RayofHopeKG>.
- Shafiq, M. Najeeb, Amanda Devercelli, e Alexandria Valerio. 2018. «Are There Long-Term Benefits from Early Childhood Education in Low- and Middle-Income Countries?» *Education Policy Analysis Archives* 26 (122): 1–46. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.26.3239>.

- Shbeeb, Lina. 2018. «A Review of Public Transport Service in Jordan: Challenges and Opportunities». *Al-Balqa Journal for Research and Studies* 21 (1): 9–28.
- Shirazi, Roozbeh. 2010. «Building a Knowledge Economy: The Case of Jordan». *World Studies in Education* 11 (1): 59–74. <https://doi.org/10.7459/wse/11.1.06>.
- Swaroop, Vinaya. 2016. «World Bank’s Experience with Structural Reforms for Growth and Development». 11. MFM Discussion Paper Series. Washington D.C.: The World Bank.
- Tarawneh, Elkheif Yosef. 1992. «A Descriptive Study to Evaluate the Effects of Jordan’s 1987 National Conference for Educational Reform». Doctoral Thesis, USA: University of Kansas.
- The Global Economy. 2019. «Foreign Aid - Country Rankings». The Global Economy.Com. 2019. https://www.theglobaleconomy.com/rankings/foreign_aid/.
- The Heritage Foundation. 2021. «2021 Index of Economic Freedom».
- UN Women. 2020. «From Where I Stand: “It Is Your Right as a Woman, as a Refugee and as a Human, to Become Empowered”». UN Women Jordan. 2020. <https://jordan.unwomen.org/en/news/stories/2020/june/from-where-i-stand-hadeel-dohs>.
- UNICEF. 2008. «Jordan’s Early Childhood Development Initiative: Making Jordan Fit for Children». 2. Learning Series.
- . 2011. «Evaluation of UNICEF’s Early Childhood Development Programme with Focus on Government of Netherlands Funding (2008-2010)».
- . 2019a. «Budget Brief 2019. Public Education Sector in Jordan». Jordan.
- . 2019b. «Early Childhood Development. Increasing Equitable Access to Quality Affordable Early Childhood Development Services in Jordan».
- . 2019c. «Strategy Note for the Early Childhood Development in the Kingdom of Jordan».
- UNICEF, NCFA. 2017. «Situation Analysis of Children in Jordan». Summary.
- Various. 2013. «Better Work Jordan: Guide to Jordanian Labour Law for the Garment Industry». ILO International Labor Organization; IFC International Finance Corporation.
- WB. 1989. «Human Resources Development Sector Investment Loan Project». The World Bank. 1989. <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P005295>.
- . 2003. «Project Appraisal Document on a Proposed Loan in the Amount of US\$120 Million to the Hashemite Kingdom of Jordan for an Education

Reform for Knowledge Economy I Program».

- . 2020a. «Government Expenditure on Education, Total (% of GDP) - Jordan». The World Bank Data. 2020.
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?locations=JO>.
- . 2020b. «Government Expenditure on Education, Total (% of Government Expenditure)». The World Bank Data. 2020.
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GB.ZS>.
- . 2020c. «School Enrollment, Tertiary, Female (% Gross) - Jordan». The World Bank Data. 2020.
<https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR.FE?locations=JO&view=chart>.
- . 2020d. «Women’s Economic Participation in Iraq, Jordan and Lebanon». AUS0001349 Middle East and North Africa. State of the Mashreq Women Flagship 1. Washington D.C.: The World Bank.
- . 2021a. «Jordan’s Economic Update — April 2021». The World Bank. 2021.
<https://www.worldbank.org/en/country/jordan/publication/economic-update-april-2021>.
- . 2021b. «Understanding Poverty. Early Childhood Development». The World Bank. 2021.
<https://www.worldbank.org/en/topic/earlychildhooddevelopment>.

APPENDICI

Appendice 1. Liste interviste

Direttrici:

| N° | Nome | Rawḍa | Giorno | Orario | Luogo | Lingua |
|----|---------|-------|------------|-------------|-------------------|--------|
| 1 | Amira | A | 06/06/2021 | 10.20-10.35 | A scuola | Ar |
| 2 | Latifa | B | 20/06/2021 | 09.45-10.05 | Videochiamata Duo | Ar |
| 3 | Sharifa | C | 15/06/2021 | 11.30-11.45 | A scuola | Ar |

Maestre:

| N° | Nome | Rawḍa | Giorno | Orario | Luogo | Lingua |
|----|--------|-------|------------|-------------|------------------------|--------|
| 4 | Aya | A | 06/06/2021 | 10.45-11.00 | A scuola | Ar |
| 5 | Basma | A | 07/06/2021 | 09.25-09.40 | (Solo questionario) | Ar |
| 6 | Dalal | B | 20/06/2021 | 09.15-09.30 | Videochiamata Duo | Ar |
| 7 | Farah | B | 20/06/2021 | 10.45-11.05 | Videochiamata Duo | Ar |
| 8 | Iman | C | 15/06/2021 | 10.15-11.00 | A scuola | Ar |
| 9 | Khawla | C | 15/06/2021 | 10.15-11.00 | A scuola | Ar |
| 10 | Leen | C | 15/06/2021 | 10.15-11.00 | A scuola | Ar |
| 11 | Maha | D | 14/06/2021 | 18.00-18.25 | Videochiamata Facebook | Ar |

Madri utenti:

| N° | Nome | Rawḍa | Giorno | Orario | Luogo | Lingua |
|----|---------|-------|------------|-------------|--------------------------|--------|
| 12 | Amal | A | 02/06/2021 | 19.15-19.40 | (Solo questionario) | Ar |
| 13 | Dina | A | 06/06/2021 | 10.20-10.30 | A scuola | Ar |
| 14 | Ibtisam | D | 09/06/2021 | 11.30-11.45 | A casa dell'intervistata | Ar |
| 15 | Jamila | D | 09/06/2021 | 12.00-12.15 | A casa dell'intervistata | Ar |
| 16 | Laila | D | 09/06/2021 | 12.40-12.50 | (Solo questionario) | Ar |
| 17 | Mona | E | 05/06/2021 | 18.10-18.30 | Videochiamata Facebook | Ar |
| 18 | Nahla | F | 14/06/2021 | 19.10-19.30 | Videochiamata Facebook | Ar |

Madri non utenti:

| N° | Nome | Giorno | Orario | Luogo | Lingua |
|----|---------|------------|-------------|---------------------------|--------|
| 19 | Ahlam | 04/06/2021 | 13.00-13.20 | Videochiamata Facebook | Ar |
| 20 | Dana | 06/06/2021 | 18.20-18.35 | Videochiamata Facebook | Ing |
| 21 | Maya | 06/06/2021 | 19.05-19.20 | Videochiamata Facebook | Ing |
| 22 | Sherin | 06/06/2021 | 22.35-22.55 | Videochiamata Facebook | Ing |
| 23 | Tasneem | 22/06/2021 | 16.00-16.15 | Videochiamata Facebook | Ing |
| 24 | Zara | 22/06/2021 | 15.05-15.20 | Videochiamata Facebook | Ing |

Appendice 2. Discussione con alcune madri

هو في رياض اطفال حكوميه!!
Visualizza traduzione

57 m Mi piace Rispondi 1

جد هذا اللي كت بدني اسئلته
Visualizza traduzione

46 m Mi piace Rispondi

ما اظن انه فيه، لانه التعليم
الاجباري بالاردن بيبدأ من صف اول على عمر
سنوات! مو متأكد والله بس هاي المعلومه اللي
يعرفها
Visualizza traduzione

43 m Mi piace Rispondi

اه موجود و اجباري من عمر 5 سنوات.. بتكون غالباً
تابعة لمدرسة حكومية يعني جوة المدرسة مش
روضة منفصلة لhalها
Visualizza traduzione

39 m Mi piace Rispondi

والله، ما كنت اعرف، شكرا
للمعلومه
Visualizza traduzione

39 m Mi piace Rispondi 1

I m not sure if we have any public Kgs in
jordan. Since education is only required and
obligatory starting year 1 / first grade . But
maybe the ladies could help out

45 m Mi piace Rispondi 1

لا فيه روضات
حكوميه بس قليله
Visualizza traduzione

40 m Mi piace Rispondi 1

Marta Viale
Autore
Yes I know for
sure there are 😊

30 m Mi piace Rispondi 1

Marta Viale oh good to know. I literally
didn't know this 🙏 sorry 😊

9 m Mi piace Rispondi

اول مرة يعرف هاي المعلومه
Visualizza traduzione

9 m Mi piace Rispondi