

# كتيب توعوي حول: التمييز تجاه المرأة والفئات الضعيفة في تشريعات العمل وقانون الضمان الاجتماعي



# جدول المحتويات

02	مقدمة	01
03	منظمة العمل الدولية والمساواة	02
04	معايير حقوق الإنسان الدولية التي التزم بها لبنان	03
05	عناصر التمييز في قانون الضمان الاجتماعي	04
06	قانون العمل اللبناني والتمييز ضد الفئات الضعيفة	05
07	قانون التحرش الجنسي؛ غياب المراسيم التطبيقية	06
08	المعوقين/ات؛ بين القانون والإهمال	07
10	أفراد مجتمع الميم - عين: التمييز والاستغلال	08
12	الخاتمة	09

رغم توقيع لبنان على عدد كبير من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تنص على المساواة وعدم التمييز، لا يزال واقع النساء والفئات الضعيفة في سوق العمل والضمان الاجتماعي يعاني من خلل واضح. في هذا الكتيب، نسلط الضوء على أبرز جوانب التمييز، مع تحليل قانوني واجتماعي، ودعوة إلى التغيير الفعلي.

## منظمة العمل

## الدولية والمساواة

منذ سنة ١٩١٩، نصّ دستور منظمة العمل الدولية على أنّ غياب العدالة في شروط العمل يهدد السلم والتنسيق العالميين. وشددت المنظمة على مبدأ «إزاء عمل متساوٍ، أجر متساوٍ»، ليس فقط كأجر مالي، بل كأجر اجتماعي يشمل الضمانات والتقديمات الاجتماعية.

## معايير حقوق الإنسان

## الدولية التي التزم بها

لبنان التزم بعدة اتفاقيات ومعاهدات، منها:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المادة ١، ٢، ٧).
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- الاعلان العالمي حول أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠.

**ولكن! التمييز لا يزال واقعًا يوميًا في قوانيننا وممارساتنا.**

# عناصر التمييز في

## قانون الضمان الاجتماعي

### تمييز ضد المرأة في تقديمات المرض والأمومة:

- اعتبار الحمل المرضي من ضمن إجازة الأمومة.
- عدم إعطاء المضمونة حق الإفادة من تقديمات عائلية عن زوجها العاطل عن العمل رغم التعديل الذي ادخل على قانون الضمان في هذا المجال.
- حرمانها من التقديمات على عاتق الزوج خلال الإجازة بدون راتب.
- اشتراط تحقيق اجتماعي لإفادة الأولاد على عاتق الأم.
- عدم انتقال الأم إلى عاتق أولادها بعد توقف ضمان زوجها الا بعد بلوغها السن القانوني.
- توقف تقديمات الابنة العزباء من ضمان المرض والامومة عند الـ ١٨ عاماً.
- حرمان الأخت العزباء من التقديمات على عاتق الأخ او الاخت المضمونة.
- حرمان الابنة الموصى عليها من التقديمات اسوة بالابنة المتبناة.

# قانون العمل اللبناني والتمييز ضد الفئات الضعيفة

رغم تعدد التحديات، لا يحتوي القانون على فصول خاصة لحماية الفئات الضعيفة:

## النساء:

- غياب المساواة في الحقوق ولاسيما في فرص العمل، الأجور، والترقية.
- ضعف الحماية في الحمل، وعدم وجوده في فترات الرضاعة، والصحة الإنجابية بصورة عامة.
- غياب متطلبات أساسية شخصية (حمامات مستقلة، حضانات، أماكن رضاعة).
- انعدام المساحات الآمنة من التحرش والتنمر والابتزاز والتهميش.

# قانون التحرش الجنسي: عدم صدور المراسيم التطبيقية

رغم صدور قانون التحرش الجنسي وتأهيل الذين تعرضوا/ن له عام ٢٠٢٠، لم تصدر المراسيم التطبيقية الخاصة به بعد وبشكل خاص:

- لا جهة رسمية معنية بتطبيقه في أماكن العمل.
- لا آليات شكوى فعالة.
- غياب صلاحيات للنقابات في الرقابة والمتابعة.
- غياب مرسوم للجهات المجتمعية المعنية بمراقبة الانتهاكات كونها مستقلة.



## المعوقين/ات: بين

## القانون والإهمال

القانون ٢٢٠ / ٢٠٠٠ الخاص بحقوق الاشخاص المعوقين في لبنان لم يُطبق حتى اليوم، على الرغم من مرور أكثر من ٢٢ سنة! فهم يواجهون:

- غياب الوصول الآمن إلى المباني (قانون البناء ١٤٦).
- صعوبات في الوصول إلى مراكز العمل والاقتراع.
- عدم تطبيق كوتا ٣% في التوظيف العام والخاص.
- غياب البيئة الميسرة والشخصية في أماكن العمل.

## المطلوب:

مرسوم تطبيقية يلزم بتنفيذ القانون، يحدّد الجهات الرقابية، والعقوبات، وآليات التنفيذ، ويشرك:

- وزارة الشؤون الاجتماعية.
- الضابطة العدلية.
- جمعيات المعوقين/ات.
- النقابات العمالية.

# أفراد مجتمع الميم – عين:

## التمييز والاسـتغلال

يعاني أفراد مجتمع الميم – عين من حرمان واسع من الحقوق:

- عدم تسجيلهم في الضمان.
- حرمان من الاجور والاستشفاء وبدل النقل.
- صرف تعسفي وطرد بلا سبب مرتبط بالالهلية المهنية.
- عنف جسدي ولفظي، تنمّر، وابتزاز.
- تهديد بالمادة 0٣٤ من قانون العقوبات.
- تحرش واغتصاب في بيئة العمل.

## المطلوب:

- تعديل قانون العمل ليشملهم صراحة.
- إصدار مرسوم يضمن حمايتهم من التحرش.
- إدخال نصوص تجرم العنف والابتزاز بحقهم.
- منع التذرع بالمادة 0٣٤ لحرمانهم من الحقوق العمالية.

رغم كثرة الالتزامات الدولية التي وقّع عليها لبنان، ما زالت الفئات الضعيفة - نساء، معوقين/ات، مجتمع الميم، عمالة الاطفال - يعانون من تمييز مؤسسي عميق.

لذا، المطلوب اليوم ليس فقط تعديل النصوص، بل تطبيقها بفعالية، ومحاسبة كل من يساهم في الاستغلال والإهمال.

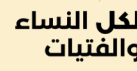
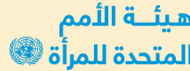
العدالة الاجتماعية لا تُبنى بالشعارات، بل بالفعل، بالتنظيم، وبالضغط النقابي والمدني المستمر.

يُنَفَّذُ مشروع " القيادات النسائية في الفضاءات المدنية:

كسر الحواجز نحو رؤية أكبر"

من قبل المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين بالشراكة مع  
UN Women Lebanon و UNDP Lebanon، وبدعم من حكومة كندا.

تمثل المواد في هذا الكتيب آراء وسياسات المرصد اللبناني لحقوق  
العمال والموظفين ولا تعكس بالضرورة آراء أو سياسات  
UNDP Lebanon و UN Women Lebanon



In partnership with

Canada