

المرصد اللبناني لحقوق
العمال والموظفين



المرأة العاملة في الفضاء النقابي



جدول المحتويات

02	مقدمة	<u>01</u>
03	عوائق قيادة المرأة والتحديات الهيكلية	<u>02</u>
05	واقع المرأة العاملة في لبنان	<u>03</u>
07	مناهضة التمييز ضد المرأة والمظلة الدولية	<u>04</u>
08	المعايير والاتفاقيات الدولية الأساسية	<u>05</u>
10	فجوة المواءمة في لبنان	<u>06</u>
11	تقاطع الأزمات الاقتصادية والعمل النقابي	<u>07</u>
12	التحديات الهيكلية في الفضاء والعمل النقابي	<u>08</u>
14	خاتمة	<u>09</u>
15	أسئلة التقييم الذاتي	<u>10</u>
17	دراسة حالة	<u>11</u>
18	أسئلة نقاش	<u>12</u>
19	اتجاه الحل	<u>13</u>

مقدمة

رغم الدور الأساسي يلي بتعبه النساء العاملات بمختلف القطاعات، بعد في كثير تحديات بتحدّ من فرصهن بالتقدّم بالعمل والمشاركة الفعلية بالنقابات. هالتحديات بتأخذ أشكال مختلفة، من التمييز وعدم تكافؤ الفرص، لضغط المسؤوليات العائلية ورعاية الأولاد، وصولاً لضعف وجود النساء بمواقع القيادة واتخاذ القرار. ومواجهة هالمشاكل ما بتكون بس بتشخيصها، إنما كمان بالعمل على تغيير السياسات والممارسات يلي بتعرقل مشاركة النساء، وتعزيز القوانين والآليات يلي بتحمي حقوقهن. من هون، بيجي هالدليل ليسلّ الضوء على أبرز التحديات يلي بتواجه النساء العاملات في سوق العمل اللبناني، ويقدم مجموعة من التوصيات، الأجندة التشريعية، والخطوات العملية لتعزيز دورهن وحضورهن بالنقابات وفي فضاء القرار.

عوائق قيادة المرأة والتحديات الهيكلية

- **غياب البنية الداعمة للأمهات العاملات:** بمعظم المؤسسات والشركات بلبنان ما في حضانات أو خدمات مخصصة لرعاية الأطفال داخل أو قريب من مكان العمل، وهالشى ييشكّل عبء إضافي على الأم العاملة ويصعب عليها الاستمرار والتقدّم بمسيرتها المهنية. كمان، كثير من النساء بيعانوا من محدودية إجازة الأمومة أو من عدم التزام بعض أصحاب العمل بإعطاء كامل الحقوق المرتبطة فيها. وفي حالات معيّنة، بتتعرّض المرأة الحامل لضغوط بالشغل أو لممارسات هدفها الحد من استفادتها من حقوقها المرتبطة بالأمومة. ولهيك، بتفضّل كثير من النساء العمل بالقطاع العام لأنو عادةً بيأقمن دوام أوضح ومرن واستقرار أكبر، ويساعد على تحقيق توازن أفضل بين الشغل والحياة العائلية.

- **تحدي قبول القيادة وهيمنة الأفكار التقليدية :** بعد في أماكن عمل بتنظر للقيادة وكأنها دور مخصص للرجال أكثر من النساء. وهالشي بيخلي بعض النساء يلي بمواقع إدارية أو قيادية يواجهوا تجاهل أو اعتراض على قراراتهن بس لأنهن نساء. مثل هالأفكار والموروثات الاجتماعية بتحد من فرص النساء للوصول لمراكز المسؤولية والمشاركة بصنع القرار، سواء بالشغل أو بالنقابات.
- **أعباء الرعاية غير المدفوعة والدوام المزدوج:** إلى جانب العمل المأجور، غالباً بتتحمل النساء الجزء الأكبر من شغل البيت ورعاية الأطفال وكبار السن. هالأعباء بتستهلك وقتاً وجهداً كبيرين وبترك مجال أقل للمشاركة بالاجتماعات والأنشطة النقابية أو الترشح لمواقع قيادية، وهالشي بيكرس واقع «الدوام المزدوج» المرهق.

واقع المرأة العاملة في لبنان (مؤشرات وتحديات)

تظهر المؤشرات الميدانية بأن النساء في سوق العمل اللبناني بعدهن عم يواجهن عدة انتهاكات كثيرة بتستدعي المواجهة، وأبرزها:

- **العوائق غير المعلنة:** وضع عقبات ثقيلة ومبطنة بتحد من فرص الترقّي والوصول إلى المناصب الإدارية العليا
- **العنف في بيئة العمل:** التعرض لأشكال من التعنيف اللفظي، المعنوي، أو الجسدي في بعض البيئات المهنية.
- **التحرش وغياب الأمان في مكان العمل:** تسجيل حالات تحرش جنسي في ظل غياب مسارات داخلية واضحة وآمنة وسريّة لتقديم الشكاوى ومحاسبة الفاعلين دون تهديد الاستقرار الوظيفي للمرأة.

- **انتهاك حقوق الأمومة:** تقليص إجازة الأمومة القانونية، أو حرمان العاملات منها تماماً، وممارسة ضغوط تعسفية لدفعهن نحو الاستقالة، أو اللجوء للطرد الفوري بمجرد إعلان الزواج أو حدوث الحمل.
- **القصور التشريعي المحلي:** بقاء إجازة الأمومة في القانون اللبناني الحالي عند حدود ١٠ أسابيع فقط، وهي مدة قصيرة وما يتماشى مع المعايير الصحية والمهنية الدولية.
- **إقصاء فئات واسعة من الحماية:** استمرار استثناء العاملات في قطاعي الزراعة والخدمة المنزلية من قانون العمل اللبناني، مما يجعلهن الفئة الأكثر عرضة للانتهاكات وحرماناً من الأمان الوظيفي.

مناهضة التمييز ضد المرأة والمظلة الدولية

الحق بالمساواة وعدم التمييز مش ترف أو امتياز انما ركيزة أساسية لأي مجتمع ديمقراطي ويسعى للتقدم والتطور. وضمان هيدا الحق بمثل المدخل الإلزامي للتمكين من الحصول على بقية الحقوق الأساسية، كالحق في العمل اللائق، والأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية، وصون الكرامة الإنسانية والمهنية. ولخلق، بعده التمييز المبني على النوع الاجتماعي موجود ببيئات العمل، وهو ما ينعكس سلباً على:

- الصحة النفسية والجسدية والاستقرار المهني بعيد المدى للعاملات.
- فرص الترقّي والتطور المهني الطبيعي المرتكز على الكفاءة حصراً.
- معدلات النمو الاقتصادي الإجمالي، نتيجة تهميش الطاقات النسائية وما يسببه ذلك من ضعف مباشر في الإنتاجية الوطنية.

المعايير والاتفاقيات الدولية الأساسية (منظمة العمل الدولية ١٩٥):

- اتفاقية المساواة في الأجور (رقم ١٠٠): تضمن حق الحصول على أجر متساوٍ مع الرجال عند أداء نفس العمل أو عمل ذي قيمة متساوية.
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم ١٥٦): تضمن تقديم تسهيلات لرعاية الأطفال بما يضمن عدم الإضرار بالمسار المهني.

- **اتفاقية القضاء على العنف والتحرش (رقم ١٩٠):** توفر إطاراً شاملاً للحماية من التحرش والابتزاز والعنف في فضاء العمل.
- **اتفاقية حماية الأمومة (رقم ١٨٣):** تكفل حق إجازة الأمومة المدفوعة (بحد أدنى ١٤ أسبوعاً) وتوفر حماية مطلقة من الفصل بسبب الحمل.
- **اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة (رقم ١١١):** تحظر أي تمييز أو إقصاء في التوظيف على أساس الجنس أو الدين أو الرأي.

فجوة المواءمة في لبنان:

يواجه التطبيق القانوني بلبنان فجوة كبيرة بين التشريع المحلي وهيدي المعايير؛ فبينما صدّق لبنان على الاتفاقية رقم ١١١ والاتفاقية رقم ١٠٠، وقام بتعديل المادة ٢٦ من قانون العمل لحظر التمييز، وإقرار القانون رقم ٢٠٢٠/٢٠٠ لتجريم التحرش الجنسي وتشديد عقوبته في بيئة العمل، إلا أنه لم يصدّق بعد على الاتفاقيتين الحاسمتين: رقم ١٨٣ (حماية الأمومة) ورقم ١٩٠ (مناهضة العنف والتحرش).

هيدا الواقع يجعل الحركة النقابية أمام مسؤولية مستمرة للضغط من أجل ملاءمة القوانين المحلية مع المعايير الدولية وتفعيل آليات تفتيش العمل الرسمية الغائبة حالياً.

تقاطع الأزمة الاقتصادية والعمل النقابي

أدت الأزمة المالية المتصاعدة في لبنان الى إحداث تشوهات كبيرة أثرت بشكل مضاعف على جودة حياة النساء العاملات:

- **الانكفاء نحو القطاع غير المنظم:** انخفاض ملحوظ بأعداد النساء المسجلات في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي نتيجة الاضطرار للعمل في «الاقتصاد غير المنظم» (دون عقود رسمية، أو بنظام المياومة، أو العمل عن بُعد)، مما يحرمهن كلياً من أي شبكة أمان قانونية.
- **أزمة التنقل والنشاط النقابي:** ارتفاع كلفة النقل وضيق الوقت المتاح، شكلاً عائقاً أساسياً أمام الحضور والمشاركة في الأنشطة والاجتماعات النقابية.
- **تغيير الأولويات:** الاضطرار إلى إعطاء الأولوية القصوى للعمل الإضافي لتأمين متطلبات المعيشة على حساب النشاط النقابي أو التوعوي التطوعي.

التحديات الهيكلية في الفضاء والعمل النقابي (أسباب ضعف المشاركة):

- **ضعف التمثيل في الهيئات الإدارية:** غياب شبه كامل للنساء عن مراكز القرار والصف الأول في قيادة النقابات والاتحادات العمالية، رغم نسبتهن المرتفعة جداً في الجمعيات العمومية لبعض القطاعات الحيوية (كالتعليم والتمرّيز والوظائف الإدارية).
- **توقيت وآليات العمل النقابي:** تنظيم الاجتماعات والأنشطة النقابية في أوقات متأخرة أو بآليات تقليدية ما يتراعى الالتزامات العائلية والمنزلية التي غالباً النساء هنّ لبيتحملو عبئها الأكبر نتيجة الموروث الاجتماعي.

- **غياب الأجندة الجندرية:** افتقار عدد من البرامج والبيانات النقابية للمطالب النوعية التي بتهم المرأة العاملة (مثل الحماية من التحرش وتأمين خدمات الرعاية)، ويتم فقط التركيز على المطالب المعيشية العامة دون إسقاطها على واقع واحتياجات النساء الخاصة.
- **الخوف من الضغوط:** الخوف من الضغوط أو الصرف التعسفي من قبل أصحاب العمل بسبب النشاط والانتساب النقابي.

خاتمة

في الختام، تمكين النساء العاملات بالنقابات مش قضية نسائية وبس، بل خطوة أساسية لبناء نقابات أقوى وأكثر عدالة وديمقراطية وتمثيلاً. وكل ما زاد حضور النساء بمواقع القيادة واتخاذ القرار، كل ما صارت النقابات أقدر على تمثيل مصالح جميع العاملات والعمال والدفاع عن حقوقهم. ومن هون، يبقى فهم هيدي الفجوات والاطلاع على معايير الحماية والنضال من أجل إزالة العوائق القانونية والاجتماعية ضرورة أساسية للوصول إلى مشاركة حقيقية وعادلة للنساء بالحياة النقابية وقيادة التغيير الفعلي.

أسئلة التقييم الذاتي

- هل أستطيع تحديد أبرز التحديات التي تواجه النساء العاملات في مكان العمل؟
- هل أدرك كيف يؤثر التمييز أو التحرش أو غياب خدمات الرعاية على مشاركة النساء في العمل النقابي؟
- هل أعرف الحقوق الأساسية التي تكفلها القوانين اللبنانية والمعايير الدولية للعاملات؟

- هل أحرص على تشجيع مشاركة النساء في الاجتماعات واللجان والانتخابات النقابية؟
- هل أستطيع المساهمة في خلق بيئة نقابية آمنة وخالية من التمييز والتحرش؟
- هل أعرف كيف يمكن للنقابة أن تدافع عن قضايا المرأة العاملة إلى جانب المطالب المعيشية العامة؟
- هل أؤمن بأن مشاركة النساء في القيادة تجعل النقابة أكثر تمثيلاً وعدالة وفعالية؟

دراسة حالة

اجتماعات لا تناسب الجميع
تعقد إحدى النقابات اجتماعاتها مساءً بعد انتهاء الدوام. ورغم أن عددًا كبيرًا من أعضاء النقابة من النساء، إلا أن مشاركتهن في الاجتماعات واللجان بقيت محدودة. وعند سؤال بعض العاملات، أوضحن أن مسؤوليات رعاية الأطفال والأعمال المنزلية تجعل حضور الاجتماعات في هذا التوقيت صعبًا، كما أنهن لا يشعرن دائمًا بأن آراءهن تؤخذ بجدية أثناء النقاش.

أسئلة للنقاش

- ما العوائق التي تحدّ من مشاركة النساء في هذه النقابة؟
- هل المشكلة تتعلق برغبة النساء في المشاركة، أم بطريقة تنظيم العمل النقابي؟
- ما الذي يمكن أن تفعله النقابة لتشجيع مشاركة النساء؟
- كيف ينعكس ضعف مشاركة النساء على عمل النقابة وتمثيلها لجميع أعضائها؟

اتجاه الحل

- مراجعة أوقات الاجتماعات واختيار مواعيد تناسب أكبر عدد من الأعضاء.
- اعتماد وسائل مشاركة مرنة عند الحاجة، مثل المشاركة عن بُعد أو الاجتماعات في أوقات مختلفة.
- تشجيع النساء على الترشح للمناصب القيادية واللجان النقابية.
- اعتماد قواعد تضمن مشاركة الجميع في النقاش دون مقاطعة أو تهميش.
- إدراج قضايا المرأة العاملة ضمن أولويات وبرامج النقابة.
- وضع آلية واضحة وسرية للتعامل مع شكاوى التحرش أو التمييز.

تمثل المواد في هذا الكتيب آراء وسياسات المرصد اللبناني لحقوق
العمال والموظفين ولا تعكس بالضرورة آراء أو سياسات

National Endowment For Democracy (NED)

