

كتيب توعوي حول: معوقات مشاركة المرأة في القيادة والتحرّك النقابي الضابط



جدول المحتويات

02	المقدمة	01
03	ماذا تعني المساواة وعدم التمييز؟	02
04	ما تقول الاتفاقيات الدولية؟	03
05	واقع المرأة العاملة بلبنان	04
06	دراسة ميدانية ٢٠٢٤ ماذا قالت النساء؟	05
07	الأزمة الاقتصادية والتمييز	06
08	غياب دعم المؤسسات للأمهات	07
09	لماذا تفضل النساء العمل بالقطاع العام؟	08
10	التمييز ضد النساء	09
11	ضعف تمثيل النساء بالنقابات	10
12	أسباب ضعف المشاركة النقابية	11
15	توصيات	12
16	خلاصة	13

المرأة اللبنانية لا تزال تواجه تحديات كبيرة في مجال العمل والقيادة النقابية، من التمييز والعنف، لغياب الدعم والرعاية، وصولاً لعدم تمثيلها الكافي بالمواقع القيادية. هذا الكتيب يسلط الضوء على أبرز المعوقات التي تمنع النساء من المشاركة الفعّالة في التحرك النقابي، ويستند الى معلومات من دراسات وتجارب حقيقية، مع توصيات واضحة للتغيير.

ماذا تعني المساواة وعدم التمييز؟

الحق بالمساواة وعدم التمييز هو حق أساسي في أي مجتمع ديمقراطي، لأنه ضمانة يساعد على تحقيق جميع الحقوق، مثل الحق بالعمل، الأجر المتساوي، والكرامة.

لكن للأسف، لانزال نرى تمييزاً كبيراً بحق النساء، خصوصاً بأمكان العمل والمجتمع. وهذا التمييز لديه تأثيرات سلبية على:

- صحة وحياة النساء.
- فرص العمل والاستقرار المهني.
- النمو الاقتصادي.

لهذا، نحن بحاجة لمزيد من الجهود للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة في العمل، وفي كل حقوقها الأساسية!

ما تقول

الاتفاقيات الدولية؟

منظمة العمل الدولية أقرّت 5 اتفاقيات أساسية تحمي النساء:

١. اتفاقية المساواة بالأجور (رقم ١٠٠ - ١٩٥١)
مساواة بالأجر لنفس العمل بين الرجل والمرأة.
٢. اتفاقية التمييز بالعمل (رقم ١١١ - ١٩٥٨)
لا للتمييز على أساس الجنس، الدين، أو الرأي.
٣. اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم ١٥٦ - ١٩٨١)
دعم الأهل الذين لديهم أولاد، رجال أو نساء.
٤. اتفاقية حماية الأمومة (رقم ١٨٣ - ٢٠٠٠)
حق المرأة بإجازة أمومة مدفوعة ومحمية من الطرد.
٥. اتفاقية مناهضة العنف والتحرش (رقم ١٩٠ - ٢٠١٩)
حماية من التحرش والعنف بأماكن العمل.

واقع المرأة العاملة في لبنان

- صعوبة في الترقّي بالعمل.
- تعنيف لفظي وجسدي.
- تحرش بمكان العمل.
- أجر منخفض مقارنة بالرجال.
- حرمان من إجازة الأمومة الكاملة.
- ضغط للاستقالة أو الطرد وقت الزواج أو الحمل.

دراسة ميدانية ٢٠٢٤ - ماذا

قالت النساء؟

بناء على نتائج مجموعات نقاش نسائية مركزة مع أكثر من ١٠ قطاعات مهنية أجريت في العام ٢٠٢٤ تبين انه:

- يتعرض النساء لضغط كبير يدفعهن الى الاستمرار في العمل رغم قسوة الظروف المالية.
- المجتمع يضغط عليهن فيفضلن احيانا مسؤوليات المنزل والعائلة على تطوير مسارهن المهني.
- تعاني النساء من التمييز في أماكن العمل وعبء الأزمة الاقتصادية.

الأزمة الاقتصادية

والتمييز

مجالس العمل التحكيمية تنظر في النزاعات التالية:

- انخفاض عدد النساء المسجلات بالضمان الاجتماعي.
- مصاريف النقل والوقت يمنعون النساء من المشاركة بالنقابات.
- العمل الإضافي أولوية لتأمين المعيشة.
- رغم بعض المساعدة من الرجال، يظل الدعم المنزلي للنساء محدودًا.

غياب دعم المؤسسات

للأمهات

- لا يوجد حضانات أو تجهيزات لرعاية الأطفال بالأماكن المهنية.
- إجازات الأمومة غير كافية أو لا تدفع.
- بعض المؤسسات:
 - لا يعطون إجازة كاملة.
 - أو يصرفون المرأة من العمل قبل الولادة!

الحل؟ اعتبار رعاية الأطفال مسؤولية عائلية ومجتمعية، وليست فقط على المرأة

لماذا تفضل النساء العمل في القطاع العام؟

رغم قلة الرواتب، لكن يوجد:

- دوام واضح ومنظم.
- مرونة بالتعامل.
- احترام لأدوار النساء.
- تراجع بالتمييز الجنسي.

هذا يؤكد على أهمية خلق بيئات عمل عادلة وآمنة للنساء.

التمييز ضد النساء

- تجاهل تعليمات الموظفين بمناصب مسؤولية.
- سيطرة الثقافة الذكورية والموروثات الاجتماعية .
- المرأة لاتزال تتحمل:
 - معظم العمل المنزلي.
 - مسؤوليات عائلية بلا أجر.
 - مشاركة محدودة بالعمل المدفوع خارج المنزل.

ضعف تمثيل النساء في النقابات

- مسؤوليات المنزل تمنع النساء من النشاط النقابي.
- تمثيل ضعيف في العضوية وفي المواقع القيادية.
- بعض النقابات لا يهتمون بقضايا النساء .. والسبب؟ النظام الأبوي المسيطر داخل النقابات والأحزاب السياسية.

أسباب ضعف المشاركة النقابية النسائية

- خوف من الانتقام من صاحب العمل.
- غياب الحماية القانونية الكافية.
- شعور بأن النقابات لا تمثلهن.

توصيات للمجلس

النيابي اللبناني

- إلغاء المادة ٧ من قانون العمل التي تستثني:
 - الخدم في بيوت الأفراد.
 - العاملات بالزراعة.
 - أفراد العيلة الذين يعملون معاً.
 - المياومين في الإدارات العامة.
- تعديل المادة ٨٦ من قانون العمل بإلغاء الشرط المتعلق بالترخيص الذي تصدره وزارة العمل بعد أخذ رأي وزارة الداخلية في إنشاء النقابات.

- تعديل قانون العمل من خلال فرض عقوبات جزائية ضد أي فرد يضغط أو يمارس إجراءات انتقامية ضد أعضاء النقابة أو الأجراء فيما يتعلق بأنشطتهم النقابية.
- تعديل المادة ٩٢ من قانون العمل للسماح للأجانب بالانضمام إلى النقابة دون أي شروط والاعتراف بأهليتهم للانتخاب والترشح داخل الهيئات الإدارية للنقابة.
- تعديل المادة ٨٣ من قانون العمل للاعتراف بصفة النقابة في الدفاع عن مصالح أعضائها وتنظيم العمل في التعليم .

توصيات الى النقابات

- توفير التدريبات المختلفة في كل من المجالات القانونية والقيادية.
- تعديل الأنظمة الداخلية للنقابات واعتماد الكوتا النسائية.
- اعتماد وسائل اتصال بديلة عبر الإنترنت من أجل السماح بمشاركة إضافية في الأنشطة النقابية.
- تطوير المطالبات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل.
- تطوير الإجراءات القانونية وضمان التمثيل القانوني لأعضاء النقابة.

توصيات الى المنظمات النسوية

- تطوير المطالبات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل.
- تطوير التعاون والتحالفات الاستراتيجية مع النقابات والمشاركة في الأنشطة النقابية.

رغم كل التحديات، المرأة في لبنان أثبتت انها لديها القدرة والإرادة ان تكون شريكة حقيقية في التغيير، ليس فقط بمجال العمل، انما في المجال النقابي والتحرّك الاجتماعي. لكن الواقع لا يزال بعيدا عن المساواة الحقيقية بسبب القوانين المجحفة، الثقافة الذكورية المسيطرة، والضغط الاجتماعي والاقتصادي، اضافة الى غياب بيئات داعمة وآمنة. ومع ذلك، التغيير ممكن وضروري، إذا عملنا على تعديل القوانين لتكون شاملة وعادلة لكل العاملات، وإذا ألغيت كل أشكال التمييز بين النساء والرجال، وتمّ تعزيز دور النساء في النقابات، وإشراكهنّ في اتخاذ القرارات على كل المستويات.

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

