

قراءة للواقع القانوني اللبناني وتأثيره على تمكين المرأة اقتصادياً Study of the Lebanese Law and its Effect on the Economic Women Empowerment

فاطمة علي الموسوي (*) Fatima Ali El Mousaoui

تاريخ القبول: 2024-6-6

تاريخ الإرسال: 2024-5-25

ملخص البحث

تعالج هذه الورقة البحثية موضوع التمييز في القوانين ومدى انعكاسه على تمكين المرأة، خاصة أن الحديث عن المرأة وضرورة تحقيق تمكينها اقتصادياً، هو الأرضية الأساسية لبناء مجتمعات واقتصاديات تنافسية ومتينة بشكل مستدام؛ إلا أن الإشكالية التي تستدعي البحث والثقصي هي أن المرأة في لبنان لا تزال تواجه



التمييز والتهميش والإقصاء؛ بالإضافة إلى أن تطبيق القوانين التي تركز على المساواة بين الجنسين لم يجر تنفيذها بشكل عملي. ولا تزال هناك أحكام وقوانين تميز بين الجنسين، منها: بعض مواد قانون العقوبات وبعض قوانين العمل وأنظمة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وقانون الجنسية وقوانين الأحوال الشخصية. لذلك تبين هذه الدراسة أن السياسات الصديقة للمرأة لم تدخل بعد في صلب التخطيط الاقتصادي والاجتماعي في لبنان، ولا تزال النظرة إلى عمل المرأة بشكل عام نظرة تقليدية تتمحور حول التقسيم الجندي للأدوار الاجتماعية، وحفاظ المرأة بشكل كلي على الدور الرعائي على الرغم من انخراطها - ولو بشكل خجول - في سوق العمل. ويبدو أن التحفظات التي وضعتها الحكومات اللبنانية على اتفاقيات منظمة العمل الدولية واتفاقيات القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومنهاج عمل بيجين، تؤكد سير هذه الحكومات في اتجاه الإبقاء على عدم المساواة بين الجنسين في العديد من مجالات الحياة، لا سيما العملية والمهنية والعائلية منها.

الكلمات المفتاحية: المساواة بين المرأة والرجل، التمييز بين الجنسين، التمييز في القوانين، قانون العمل، الضمان الاجتماعي، التمكين الاقتصادي.

* طالبة دكتوراه في جامعة بيروت العربية، في لبنان - كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع.

Doctoral Student at the Beirut Arab University - Human Science Faculty - Sociology Department. Email: fatima.mousawi182@gmail.com

Search Summary

This research paper addresses the issue of discrimination in laws and its impact on women's empowerment, especially since talking about women and the need for their economic empowerment is the basic ground for building competitive and sustainable societies and economies; However, the problem for research and investigation is that women in Lebanon continue to face discrimination, marginalization and exclusion; Moreover, the application of laws based on gender equality has not been implemented in practice. There are still provisions and laws that discriminate between the sexes, including: some articles of the Penal Code, some labor laws, regulations of the National Social Security Fund, nationality law and personal status laws. This study therefore shows that women-friendly policies have not yet been embedded

in the mainstream of economic and social planning in Lebanon, and the perception of women's work in general continues to be conventional, centered on the geographical division of social roles and the overall preservation of women's roles in the market. It seems that the reservations made by the Lebanese governments to the conventions of the International Labor Organization, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, and the Beijing Platform for Action confirm that these governments are moving in the direction of maintaining inequality Both genders are involved in many areas of life, especially work, professional, and family.

Keywords: equality between women and men, gender discrimination, discrimination in laws, labor law, social security, economic empowerment

والرجال، هو تكريس الممارسات التي تحمل تمييزاً بحق المرأة في القوانين، وقد أصبح الملجأ الوحيد الذي كان بإمكانه حماية المرأة من أوجه التمييز، يميزها سلماً هو أيضاً. وبسبب تكريس التمييز بحق المرأة في القوانين، أصبحت مهمة القضاء على هذا التمييز أصعب فأصعب، كون التمييز بات ذو وجهين:

مقدمة

عانت المرأة في الدول العربية من الاستضعاف والظلم والتمييز، وهي لا تزال حتى يومنا هذا، تناضل في سبيل تحقيق هذا المساواة والقضاء على التمييز المبني على أساس النوع الاجتماعي (أو الجنس، أو الجندر). ولعل أكثر ما عمق الفجوة بين النساء

بأخرى تركز تمييز المرأة، وتضعها في مرتبة أقل من الرجل.

من هنا جاءت فكرة البحث الحالي الذي يهدف إلى إجراء دراسة شاملة للنظام القانوني اللبناني من الناحية الجندريّة، لكشف مكامن التمييز الجندري فيه على مختلف الصعد في سبيل السعي إلى تحقيق المساواة، والقضاء على التمييز الذي تعاني منه المرأة في لبنان بشكل عام، والتركيز في هذه الدراسة على التمييز في قانون العمل بشكل خاص. انطلاقاً من أن العمل هو حق من حقوق الإنسان وأداة أساسية لتحقيق المساواة والتنمية والسلم، وهو يساهم في علاقات أكثر مساواة بين الرجل والمرأة وفي تمكين المرأة من المشاركة في صنع القرارات داخل الأسرة والمجتمع، لذا هو من أفضل الوسائل لتحقيق الأمن الأسري والتنمية المستدامة والنمو الاقتصادي القابل للاستدامة. فهل القوانين هي من مصلحة المرأة في لبنان، أم أنّها تساهم في تعميق الهوة بينها وبين الرجل، وما هي الأسباب التي تعزز التمايز الجندري في قانون العمل ومدى انعكاسها على تمكين المرأة؟

1. أهمية الدراسة: التعرف إلى واقع التمييز بين المرأة والرجل في قوانين العمل، وإلقاء الضوء على أبرز المشاكل التي

وجه اجتماعي، ووجه قانوني (الأمم المتحدة (الاسكوا)، 2022، صفحة 30).

أمام هذا الواقع المرير الذي عانت منه النساء، تضافرت الجهود الدوليّة والوطنية بهدف القضاء على هذا التمييز، أو على الأقل الحدّ منه قدر الإمكان. فعلى مستوى القوانين، كوّنت المواثيق الدوليّة المساواة بين مختلف فئات المجتمع، ومن ضمنها المساواة بين الرجل والمرأة، كما وانكبت المجالس النيابية في دول كثيرة على إزالة التمييز القانوني بحق المرأة. أمّا على المستوى الاجتماعي، فقد سعت المنظمات الحكومية، وغير الحكومية والجمعيات والأحزاب والحركات الاجتماعية كافة إلى القضاء على التمييز بحق المرأة وتكريس المساواة بينها وبين الرجل، وقد تمكّنت هذه الجهات من تحقيق جزء كبير من هذه الأهداف، إلا أن العائق الكبير الذي وقف بوجه هذه الجهود هو وجود قوانين تركز التمييز القانوني بين الرجل والمرأة (عيد، ر، 2022).

أمّا في لبنان، فلا تزال المرأة بعيدة بعض الشيء من بلوغ مرحلة المساواة بينها وبين الرجل، وذلك يعود لعدّة أسباب، لعلّ أبرزها هو وجود كمّ كبير من القوانين التي لا تزال بطريقة أو

إجازة الأمومة الى الأجر، فالإجازة العائلية وغيرها.. الخ.

3. **الإشكالية:** عانت النساء من التمييز الجندي عبر التاريخ، إلا أنه وبسبب التّطورات الكبيرة التي عرفها المجتمع اللبناني، والعمل الجبار الذي قامت به الهيئات والمنظمات والجمعيات على الصّاعدين الدّولي والمحلي، تقلص التمييز بحق المرأة نوعًا ما، وتحسّن وضع المرأة على الصعدين القانوني والاجتماعي، إلا أنّ هناك قوانين بقيت مُجحفة بحق المرأة وعمقت الفجوة بين النّساء، والرجال وأبرزها ما يتعلق بقانون العمل الذي لم يحقق المساواة بين المرأة والرجل.

إن غياب القوانين والسياسات الداعمة للمرأة قد أدّت إلى التماهي في التمييز ضد النساء في مكان العمل، وانحسار التقديمات الاجتماعية والخدمات الرّديفة، لا سيما في القطاع غير الرسمي. "ففي حين ينص قانون العمل اللبناني (الصادر العام 1946، مع تعديلاته اللاحقة على الأجر المتساوي للنساء والرجال (موسى، 2024)، إلا أنّ الواقع لا يعكس ذلك، إذ بلغت نسبة الفجوة في الأجور بين الرجال والنّساء في لبنان %23.45 في العام 2012 وفق دراسة أجرتها المفكرة القانونيّة" (منظمة العفو الدولية، 2017). يأتي ذلك انطلاقًا من ثقافة

تعرض النّساء في العمل، والإضاعة على قانوني العمل اللبناني، والضمان الاجتماعي لرصد أبرز مظاهر التمييز ضد النساء، ومقاربتهما بالموثيق الدوليّة التي تناولت حق العمل والحقوق المتفرّعة عنه، واستخلاص أبرز التوصيات التي يجب العمل عليها لتكريس المساواة بين المرأة والرجل في العمل.

2. **أهداف الدّراسة:** تشكّل هذه الدّراسة جزءًا من الدّراسات القانونيّة القابلة للتحليل السوسيولوجي المقارن بين النص والمضمون، والهادفة إلى تعزيز القوانين اللبنانيّة التي ترعى شؤون المرأة في المجتمع وتعرّز دورها، وموقعها في الأسرة وتحافظ على الأمن الأسري والمجتمعي. ما يشكل مدخلا لتحقيق المزيد من المساواة بين الجنسين في لبنان.

كما تهدف هذه الورقة الخاصة بطرح موضوع التمييز الجندي في قانون العمل، وهي الإنتاج العملي للدّراسة المعدّة من ضمن القراءة النقدية التحليلية للنظام القانوني اللبناني من الناحية الجندرية، إلى وضع تصور لتحسين الإطار القانوني للعمل بغية تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال طرح عدة مواضيع في هذا السياق، من

4. تساؤلات الدراسة
- مجتمعية ما زالت توكل الى المرأة الجزء الأكبر من العمل الإنجابي والرعايي، ما يؤثر بطبيعة الحال على إمكانية استمرار النساء في سوق العمل وتقدّمهن المهني“ منظمة العفو الدولية، 2017). كما وما زالت الثقافة السائدة، والقسمة الحادة للأدوار التّمْطِيّة وفقاً للجنس في المجتمع اللبناني تحول دون تقدم ملحوظ في مشاركة المرأة في المجال الاقتصادي.
 - ما هي أوجه التّمْييز في القوانين التي تؤثر على التمكين الاقتصادي للمرأة في لبنان؟
 - ما هي أبرز الطرق التي يجب العمل عليها لتكريس المساواة بين المرأة والرجل في العمل؟
5. الإجراءات المنهجية: حتى تتمكن الباحثة من إنجاز أهداف الدراسة، فقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي والذي طبق من خلال وصف واقع مجتمع الدراسة من حيث واقع التّمْييز بين الجنسين على مستوى قانون العمل، والضمان الاجتماعي وانعكاسات هذا التّمْييز على الواقع التمكيني الاجتماعي والاقتصادي للمرأة.
6. مفاهيم الدراسة:
- 6.1 مفهوم المساواة بين المرأة والرجل: يختلف مفهوم المساواة عند الغرب باختلاف المذاهب الفردية والاشتراكية، ففي الفقه التقليدي الفردي يعبر عنها بالمساواة القانونية فيتساوى الفرد أمام القانون في الحقوق والواجبات من دون
- من هنا نرى أن التّمْييز المستمر ضد المرأة وحرمانها من المساواة في الحقوق، ومن إمكانية الوصول على قدم المساواة مع الرجل إلى التّعليم والتدريب والتسهيلات الائتمانية، وعدم سيطرتها على الأراضي ورؤوس الأموال والتكنولوجيا، ومجالات الإنتاج الأخرى هي أمور تعوق إسهامها الكامل وعلى قدم المساواة مع الرجل في التنمية وتعوق أيضاً تكافؤ فرصتها في الاستفادة منها. كما أنّ التّمْييز في التّعليم والتدريب والتّوظيف والأجر والترقية، هي أمور لا تزال تقيّد فرص العمل والفرص الاقتصادية والمهنية وغيرها من الفرص بالنسبة إلى المرأة وتقيّد حراكها، كما تعوقها عن تحقيق كامل إمكاناتها، خاصة وأن الاستثمار في تنمية المرأة والفتاة له أثر مضاعف على الإنتاجية والكفاءة والنمو الاقتصادي المستدام.

تنظم علاقة العمال مع أصحاب العمل، وهو أحد فروع القانون الخاص الذي يهتم بتنظيم علاقات الأفراد مع بعضهم، وتعود فكرة إنشاء قانون العمل إلى مرحلة الثورة الصناعية، وظهور طبقة العمال التي تعرّضت للظلم الاجتماعي لمدة من الزمن، فكان صدور قانون العمل بهدف حفظ حقوق العمال، وحمايتهم من الأضرار التعسفية من أصحاب الأعمال (عبيات، ل، 2017).

6.5 مفهوم الضمان الاجتماعي: يعرف الضمان الاجتماعي أنه مجموعة البرامج التي تقوم بها الحكومة، أو الفئة المسؤولة في مجتمع ما، من أجل تعزيز رفاهية السكان، ويكون ذلك عن طريق اتخاذ التدابير اللازمة التي تضمن حصولهم على ما يلزمهم من موارد غذائية، ومأوى، وخدمات صحية، وحماية، وأكثر المستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي هم الأطفال الصغار، والكبار في السن، والمرضى بالإضافة إلى العاطلين عن العمل، وعادةً ما تعرف الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي بالخدمات الاجتماعية (تعامرة، ي، 2017).

6.6 مفهوم التمكين الاقتصادي: هو اكتساب الأفراد القدرة على التصرف والتخطيط سواء لصالحهم أم لصالح بقية أفراد

النظر إلى أجناسهم وألوانهم أو ديانتهم أو ثرواتهم (مصطفى، أ؛ الزيات، أ، 1972، صفحة 466).

6.2 مفهوم التمييز بين الجنسين: التمييز على أساس النوع الاجتماعي أو التمييز الجندي (Gender discrimination) مصطلح يشير إلى عدم المساواة بين الأشخاص بناء على الجنس والنوع الاجتماعي، أو المعايير والصفات الاجتماعية المرتبطة بالجنس على سبيل المثال منح المرأة أجرًا أقل من الرجل لأن الإعالة ليست من أدوارها الاجتماعية، أو أن يُرفض توظيف امرأة تحلق شعرها بطريقة تشبه الرجال بصرف النظر عن أحقيتها بالوظيفة (العبود، ع، 2024).

6.3 مفهوم التمييز في قانون العمل: التمييز في قانون العمل يشمل تحديد الأشخاص بناءً على خصائصهم الشخصية، أو الخلفية العرقية أو الجنسية أو الدينية أو الهوية الجندرية أو الإعاقة، ما يؤدي إلى عدم المساواة في الفرص والمعاملة. ما يسبب الاحتقار والتمييز و يؤثر سلبيًا على البيئة العملية ويقلل من الكفاءة (law-house، 2024).

6.4 مفهوم قانون العمل: قانون العمل هو مجموعة من القواعد القانونية التي

المساواة بين الجنسين في مستويات الحياة كافة، وهي أتت لتتوج الكثير من الإعلانات والاتفاقات المتخصصة. إنَّ اتفاقية «سيداو» تحدّد مبدأ حقوق الإنسان القاضي بعدم التمييز، وتلزم الدول بتطبيقه وإدانة كل أنواع التمييز الذي تتعرض له المرأة.

وقد أبرم لبنان هذه الوثيقة بموجب القانون رقم 572 الصادر بتاريخ 1996/7/24، أي بعد 17 عامًا على دخولها حيز التنفيذ. وحال إبرام هذه الاتفاقية أبدى لبنان تحفّظات صريحة على بعض بنودها.

وكان لبنان قد انضم إلى اتفاقيات أخرى ذات صلة مباشرة بالموضوع، أهمها: (شافي، 2011).

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 45 المتعلقة باستخدام النساء في العمل سنة 1935.
- اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق المرأة السياسية لسنة 1955.
- الاتفاقية المتعلقة بعدم التمييز في مجال التعليم الصادرة عن الأونيسكو سنة 1964.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة سنة 1964.
- والجدير ذكره أن لبنان لم يبرم، حتى تاريخه، عددًا من الاتفاقيات الدولية والسبب يعود إلى تحفّظه على الإزاء الجنسية وقانون الأحوال الشخصية.

المجتمع، وجعلهم يمتلكون قدرة المطالبة بإحترام حقوقهم وحرّياتهم والتصدي للكثير من المشكلات وإيجاد الحلول لها. الأمر الذي يتطلب النهوض بكل ما من شأنه تعزيز حماية هذه القدرات (البدوي، م، 2019، صفحة 3).

أما الغاية من التمكين الاقتصادي للمرأة فهو فتح الأبواب أمام مشاركتها في دوائر صنع القرار عن من خلال منح الخيارات، والبدائل التي لا تتحقق إلا من خلال تنمية المرأة لنفسها وتطوير قدراتها وإمكانياتها ما يكسبها القدرة على إحداث التغيير في مجتمعها، و من مصادر هذه القدرة المهمة هي المعرفة والثقة بالنفس (تومي، ه، 2023، صفحة 1147).

7. حقوق المرأة في القوانين والتشريعات والمواثيق الدولية واللبنائية: يؤكد إعلان «بكين» لعام 1995 أنّ تقدّم المرأة وتحقيق العدالة بينها وبين الرجل يقعان في صلب حقوق الإنسان وبشكلان شرطًا أساسيًا للعدالة الاجتماعية، وهذه هي الوسيلة الوحيدة لبناء مجتمع مستدام وعادل وناجٍ (شقيير، أ، 2010، صفحة 3).
- في الواقع اللبناني، وبالنسبة إلى التشريعات الدولية، تعدّ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، الصادرة عن الأمم المتحدة العام 1979، هي الإطار القانوني الجامع الذي يتيح تطبيق

8. التمييز في القوانين وانعكاسه على التمكين الاقتصادي للمرأة في لبنان: يعدُّ تمكين المرأة، وتنمية قدراتها للمنافسة في مختلف أوجه الحياة أحد المؤشرات التي تقيس تقدم الدّول في تحقيق التنمية المستدامة. فعدم مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، يمثل سوء استغلال واضح للموارد المتاحة في المجتمع الأمر الذي من شأنه أن يؤخّر جهود التنمية ويشوّه مساراتها ومخرجاتها، عبدالعال، 2016، صفحة 14.
- في لبنان، يمكن للمرأة أن ترأس مشاريع وتشغل مناصب إدارية في القطاعين الخاص والعام، لكن لا يزال تمثيلها في الاقتصاد منخفضًا مقارنة بالرجل. فوفقًا للمنتدى الاقتصادي العالمي، احتل لبنان المرتبة 132 (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2021) من أصل 156 دولة في المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين في العام 2021⁽¹⁾. وقد أغلقت الدولة 96.4 في المائة من الفجوة بين الجنسين في التحصيل العلمي؛ غير أنه شدَّ 48.7 في المائة من فجوة المشاركة الاقتصادية والفرص، ما جعل الدولة تبلغ المرتبة 139 في المائة. (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2021).
- كشف تقرير صادر عن البنك الدولي وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لعام 2021
- ما يعني أنه لا يوجد في القانون اللبناني أي نص يحول دون تمتع المرأة بالأهلية القانونية، فلها الحق في العمل وفرص التوظيف، وتساوي الأجور والأمن الوظيفي وديمومة العمل وإجازة الأمومة ورعاية الأطفال والوقاية الصحيّة، وسلامة العمل كما لها الحق في القروض المصرفية والرهون العقاريّة (المرشدي، ا، 2024).
- وقد اتخذ لبنان خطوات عدة، منها: إصدار بعض القوانين والمراسيم، والقرارات التي تتضمن تعزيز مكانة المرأة في ما يتعلق بحقوق السياسيّة (سنة 1950)، المساواة في الإرث (1959)، الحق في خيار الجنسيّة (1960)، حرية التنقل (1974)، توحيد سن نهاية الخدمة للنساء والرجال في قانون الضمان الاجتماعي سنة 1987، الاعتراف بأهلية المرأة للشهادة في السجل العقاري (1993)، حقّ الموظفة في السلك الدبلوماسي التي تتزوج من أجنبي لمتابعة مهماتها (1994)... (اللبنانية، 2011).
- بناء عليه، وعلى الرّغم من الجهود المبذولة، لا يمكن القول إنّه وُضعت خطة وطنية لتحويل الأهداف المتوخاة، إلى برامج تنفيذية تشارك فيها كل من الدولة والمجتمع المدني. بالواقع يظهر أن المرأة وعلى الرّغم من انخراطها في مجالات التعليم والإنتاج، لا تزال تعاني انتقاص مكانتها ودورها في المجتمع، وخاصة على الصعيد القانوني.

عملهن لحسابهن الخاص (Collective for research and training on development action, 2013). كما أنهنّ يشغلن جزءاً أكبر من الوظائف ذات الأجور المنخفضة والتي تستند عادة إلى عقود فردية. ويتركز عملهنّ في القطاع العام أكثر منه في القطاع الخاص. والواقع أنّ 63 في المائة من النساء، مقابل 33 في المائة من الرجال، يعملن في صناعة الخدمات التي تشمل الأعمال المصرفية، والتعليم، والصحة، والسياحة، والتجارة، والعمل الاجتماعي. كما يسهل أكثر على المرأة العثور على وظائف في القطاع العام؛ فعلى سبيل المثال، تصل نسبة النساء إلى ما يقرب من 70 في المائة من المعلمين في المدارس الرسمية في لبنان (United Nations Development Programme (UNDP), 2020, p. 22).

أنّ النساء اللبنانيات أكثر عرضة للبطالة من الرجال بمرتين، ويحصلن على أجور ودخل أقل، ويعملن في ظروف غير مواتية (البنك الدولي، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2021). كما أشار مسح القوى العاملة والظروف المعيشية للأسر الذي أجرته إدارة الإحصاء المركزي بالتعاون مع منظمة العمل الدولية في عامي 2018 و2019 إلى أنّ 29.3 في المائة فقط من النساء اللبنانيات يعملن. ولذلك، فإنّ احتمال مشاركة المرأة في القوة العاملة أقل بمرتين من الرجل، الذي يبلغ معدل مشاركته في القوى العاملة حوالي 70 في المائة (Central Administration of Statistics of Lebanon, 2020). أمّا مشاركة المرأة اللبنانية في قيادة الأعمال فأقل بكثير، إذ تبلغ 16 في المائة فقط، لأنّ توظيف النساء مرجح أكثر من



الشكل 1 الحواجز التي تحول دون المشاركة الاقتصادية للمرأة المرجع: الباحثة

أساسية للتمييز ضد المرأة في لبنان⁽²⁾. ويحدّ من مشاركتها في سوق العمل وريادة الأعمال. بسبب هذه القوانين تمتلك المرأة عددًا أقل من الأصول و/أو ملكية محدودة للأراضي، ما يعني بدوره احتمال أن تكون فرصها للوصول إلى المؤسسات المالية، والحصول على الموافقات على القروض المصرفية، وتنمية الموارد المالية، أقل من الرجل. نتيجة لذلك، قد يعتمدن على أقربائهن الذكور لتوفير الموارد المالية، أو تعزيز أهليتهن عند التقدم بطلب للحصول على قروض مصرفية أو الحصول على تغطية الضمان، ما يعيق أكثر نطاق مشاركتهم الاقتصادية. في الواقع، وفقًا لمشروع صادر عن مؤسسة التمويل الدولية، لم تتجاوز نسبة القروض المصرفية التي منحها البنوك اللبنانية لرائدات الأعمال 3% في العام 2013 (International finance Corporation, 2013).

9. القوانين التي تحكم المشاركة الاقتصادية للمرأة: من أجل الحصول على فهم شامل لتأثير منظور المساواة بين الجنسين للإطار التشريعي، يسّط هذا القسم الضوء على كيفية كون التشريعات تمييزية صراحة وفي السر. 9.1 الدستور: تؤكّد المادة 7 من الدستور اللبناني أنّ كل اللبنانيين سواسية أمام القانون وهم يتمتعون بالمساواة بالحقوق

يمكن كشف أشكال أخرى من الاستغلال والتمييز ضد المرأة في القطاع غير النظامي. وتشكل النساء حوالي 31 في المائة من العاملين غير النظاميين مقابل 69 في المائة من الرجال (Central Administration of Statistics of Lebanon, 2020). ويشمل العمال غير النظاميين العاملين في القطاعين الزراعي والخدمي فضلًا عن العاملين في المشاريع الأسرية. ولا يعترف قانون العمل رسميًا بهؤلاء العمال، الذين إمّا لديهم حماية اجتماعية محدودة أو أنهم محرومون منها، بما في ذلك اشتراكات الضمان الاجتماعي (Jaoude, H.A, 2015).

ويتضمن قانون العمل جوانب تمييزية مختلفة، مثل منع المرأة من العمل في مهن معينة تعدّ شاقة أو خطيرة. وأمّا تدابير الضمان الاجتماعي والحماية، مثل إجازة الأبوين ومدفوعات الرعاية، فهي إمّا غائبة تمامًا أو غير متوافقة مع الإتفاقيات والأطر الدولية. وعلاوة على ذلك، لا توجد آليات واضحة لدعم حقوق المرأة في الأجور والترقية والكفاءة في القطاعين العام والخاص على حد سواء.

(UNDP, UNITED NATIONS POPULATION FUND, and UN-WOMEN, 2018). وأيضًا تعدّ قوانين الأحوال الشخصية التي تحكم الميراث والزواج والطلاق وحضانة الأطفال، على نطاق واسع، مصادر

في نيسان/أبريل 2014 أقرّ لبنان قانون حماية النساء وسائر أفراد الأسرة من العنف الأسري (القانون رقم 293)، الذي ينص على أنه في حالة وجود تعارض بين مضمون هذا القانون وقانون الأحوال الشخصية، فإنّ الأخير له الأسبقية (Institute for Women's Studies). يتيح هذا النصّ حلقة مفرغة يترك فيها الحكم النهائي، وإنفاذ القانون في أيدي قضاة المحاكم الدينيّة الذين يتمتعون بسلطة تقديرية واسعة فيما يتعلق بتفسيره وما يشكل عنقاً أسرياً.

9.3 الطاعة: تؤدي الأحكام المتعلقة بالطاعة دوراً مهماً في مشاركة المرأة في الاقتصاد. تتضمن قوانين الأحوال الشخصية للمسلمين متطلبات للزوجات لطاعة أزواجهن. للزوج الحق في الحصول على طاعة زوجته، وعليها أن تقيم معه في مسكن واحد وترافقه أينما يشاء. وإذا انتهكت الزوجة الحق في الخضوع للطاعة، فيمكنه أن يرفع دعوى بالنشوز تخسر الزوجة بموجبها الحق في النفقة (ESCWA, UNDP, UNFPA and UN-Women, 2018). وتحدّ هذه الأحكام بشدة من استقلالية المرأة وقدرتها على اتخاذ خياراتها وقراراتها المتعلقة بالعمل وريادة الأعمال.

9.4 الطلاق: تمنح المجتمعات الأزواج حقاً مطلقاً في الطلاق، وليس هو الحال نفسه

المدنية والسياسية، ويتحمّلون الفرائض والواجبات العامة دونما فرق بينهم. ومن المهم ملاحظة عدم صراحة الدستور بشأن المساواة بين الرجل والمرأة، بدلاً من ذلك، يستخدم كلمة (المواطنين) فقط. وهو يكفل عدم وجود قيود قانونية تحدّ من مشاركة المرأة في الأنشطة المدرة للدخل. وعلى الرغم من المساواة المنصوص عليها في المادة 7، تنص المادة 9 من الدستور على أنّ «للأهلين على اختلاف مللهم احترام نظام الأحوال الشخصية والمصالح الدينية». وهذا يفتح الباب أمام التمييز ضد النساء والفتيات، فضلاً عن النساء من مختلف الطوائف الدينية. وتعدّ هذه المادة إحدى العقبات الرئيسية أمام الإصلاح القانوني، لا سيما في ما يتعلق بوضع المرأة ودورها في المجتمع (ESCWA, UNDP, UNFPA and UN-Women, 2018).

9.2 قوانين الأحوال الشخصية: في لبنان، هناك 15 قانوناً للأحوال الشخصية، ينطبق على 18 طائفة دينية مختلفة، تمنح المرأة حقوقاً متفاوتة وفقاً لانتماها الديني. وتفصل سلطة الطوائف الدينية الدستور والدولة عن صلاحياتها التنظيمية⁽³⁾. وتحدّ قضايا مثل الطاعة والطلاق والميراث بشدة من الإستقلال المالي للمرأة وتمكينها الاقتصادي.

الميراث بالتساوي للرجال والنساء. وبالنسبة للمسلمين فنصيب الرجل من الميراث هو ضعفي نصيب المرأة (Zaa-tari, Z, 2005). وعلى الرغم من تمتع المرأة بإمكانية قانونية للوصول إلى الأراضي الموروثة، فتخلق هذه الأبعاد التمييزية عقبات أكبر أمام دخولها في بيئة الأعمال أو ريادة الأعمال.

9.6 قانون العمل: أهم قانون ينظم قطاع التشغيل في لبنان هو قانون العمل لعام 1946. فهو يحمي ويضمن حقوق العمال بصرف النظر عن الجنس. ومع ذلك، لا يشمل القانون شريحة كبيرة من العمال غير النظاميين، مثل العمال المنزليين والنساء والرجال العاملين في القطاع الزراعي.

بالنسبة إلى الزوجات. (ESCWA, UNDP, UNFPA and UN-Women., 2018). ففي بعض الأحيان، تترك النساء المطلقات بموارد مالية ضئيلة. وشروط التعويض ضيقة، إن وجدت أصلاً معظم الحالات، بالنسبة إلى كل مجتمع، عادة ما يكون المبلغ الممنوح غير كاف للنساء لإعالة أنفسهن حتى يتمكن من الحصول على الإستقلال المالي (Human Rights Watch, 2015)..

9.5 الميراث: يحق للمرأة، بموجب معظم قوانين الأحوال الشخصية اللبنانية، الإحتفاظ بأي أصول مملوكة قبل الزواج، والملكية الحصرية، واستخدام الأصول أثناء الزواج. أما بالنسبة إلى الميراث، يلزم القانون المدني لعام 1959 جميع المواطنين غير المسلمين اتباع متطلبات

جدول 1 التعديلات في المواد والثغرات المقابلة

الثغرات المقابلة	المواد والتعديلات
• لم يتخذ أي إجراء لفرض هذه المواد في الممارسة العملية	• تلزم المادتان 18 و19 صاحب العمل بتدريب العامل بانتظام على المهنة التي كلف بها.
• لم يذكر أي إجراء عقابي على انتهاك هذه القاعدة كما أن القانون لا يعالج التمييز الذي يتم مواجهته عند التقدم لوظائف معينة	• أجري تعديل على المادة 26 في أيار/مايو 2000. وهو يحظر على أرباب العمل التمييز بين العاملات والعمالين.
• يثير هذا علامة استفهام حول فاعلية تطبيق فكرة مناهضة التمييز في قانون العمل اللبناني	• تحظر المادة 27 على المرأة العمل في مهن معينة. الإجازة المدفوعة الأجر والمادتين 28 و29 تسمح للمرأة إجازة أمومة كاملة مدة 7 أسابيع. تم التعديل عام 2014 وأصبحت 10 أسابيع
• لم يتم تحديده على أساس مناهج علمية، ومراعاة معايير العمل الدولية	• نصت المادة 44 على ألا يقل الأجر عن 675 ألف ليرة لبنانية كما هو محدد بالمرسوم رقم 2012/7426

<ul style="list-style-type: none"> • لبنان غير مستعد بعد لسياسات عمل مرنة • جزئي لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل 	<ul style="list-style-type: none"> • فيما يتعلق بساعات العمل أنشأ نظام العمل بدوام جزئي لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل
<ul style="list-style-type: none"> • لا يشمل هذا القانون العاملين في القطاع الخاص 	<ul style="list-style-type: none"> • رفعت المادة 24 من القانون رقم 46 الصادر في آب 2017 الحد الأدنى للأجور وزادت تكاليف المعيشة للعمال
<ul style="list-style-type: none"> • لاحظ البعض النقص في القانون، بدلا من ذلك، ينبغي أن يكون أوسع نطاقا مراعاة التدابير التي اقترحتها منظمة العمل الدولية 	<ul style="list-style-type: none"> • يحرم القانون رقم 205 من قانون العقوبات التحرش الجنسي في العمل

الأساسية الأربع للعمل من حرية تنظيم ومفاوضة جماعية، وعدم تمييز بين الأشخاص والمهن ومنع العمل الإجباري وحماية الأولاد بالإضافة إلى تعزيز الاستخدام وحماية الوظيفة والاستمرار في الحماية الاجتماعية، وتشجيع الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي (Un travail decent, 1999). أما قانون العمل اللبناني فيبقى بعيداً من كل هذه التطورات، يعيش على هامش القانون المقارن وتفاعلاته نظراً لما يواجهه لبنان من أزمات سياسية واقتصادية واجتماعية منذ العام 1975 بعد أن كان في تشريع علاقات العمل الجماعية من خلال قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم تاريخ 1964/9/2، سبأً في هذا المضمار مقارنة مع القوانين العربية حين ذاك (Dockes E., 2000, p. 461).

بناء عليه، يرمز النظام العام الاجتماعي الى الدور الذي يقوم به قانون العمل في إرساء قواعد الأمان الاجتماعي بتنظيم العلاقة بين الأجراء، وأصحاب العمل وحل المشاكل العالقة بينهم. والذي جاء مستوحى من اعتبارات إنسانية واجتماعية ضرورية لفئة واسعة من المجتمع (Rozes, 1977, p. 311).

والنظام العام الاجتماعي وخلافاً للنظام العام العادي أو المطلق يمكن في المبدأ الانفكاك عنه باتفاقات خاصة عندما تكون أكثر فائدة للأجراء، وبالتالي فإن هذا النظام العام إيجابي يعمل باتجاه واحد هو مصلحة الأجير وحمايته (Revet Thierry, 1996, p. 43). وفي مقارنة بين استراتيجية منظمة العمل الدولية وبين قانون العمل اللبناني، تتجه المنظمة نحو تكريس المبادئ

جدول 2 قانون العمل قراءة تحليلية من المرجع الى المضمون

المرجع	المضمون	التعليق
وضع أحكام النساء والأولاد في فصل واحد (الفصل الثاني من الباب الأول)		إن التصنيف المعتمد من قبل المشرع يضع المرأة ضمن إطار الفئة الضعيفة التي تتساوى مع الولد من حيث القصر والضعف.

<p>يجب تحديد الإطار التطبيقي والرقابي لهذا المبدأ العام.</p>	<p>يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة فيما يخص نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس.</p>	<p>مبدأ عام حظر التمييز بين الأجراء على أساس الجنس (المادة 26)</p>
<p>إن هذا الحظر من شأنه أن يحمي النساء من تشغيلهن في أعمال شاقة ومرهقة جسدياً، ولكن يكرس ذلك صورة المرأة الضعيفة ويخالف مبدأ حق المرأة باختيار المهنة ونوع العمل وتمتعها بنفس فرص العمل مع الرجل.</p>	<p>يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال المبينة في الملحق رقم 1 من هذا القانون (صناعة التعدين، واللحام، والأشغال المعدنية، وأعمال الزجاج، وإنتاج الكحول، وكذلك المدابغ والمسالخ).</p>	<p>الحظر على النساء العمل في مهن معينة (المادة 27)</p>
<p>من هاتين المادتين يستفاد ما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- إجازة الأمومة عشرة أسابيع (تشمل فترة ما قبل الوضع وما بعده) 2- تستحق الأجر كاملاً 3- لا تحسم الإجازة من الإجازة السنوية 4- لا تصرف أو يوجه لها إنذار 	<p>الماد 28:</p> <p>يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في هذا القانون، أن ينلن إجازة أمومة لمدة عشرة أسابيع تشمل المدة التي تتقدم الولادة والتي تليها. وذلك بإبرازهن شهادة طبية تنم عن احتمال الولادة المحتمل.</p> <p>المادة 29: تدفع الأجرة بكاملها للمرأة أثناء إجازة الأمومة. يحق للمرأة العاملة التي استفادت من إجازة الأمومة مع بقاء الأجر كاملاً، أن تتقاضى أجراً عن مدة الإجازة السنوية العادية التي ستحصل عليها خلال السنة نفسها، عملاً بأحكام المادة 39، من قانون العمل. ويحظر أن تصرف المرأة من الخدمة أو أن يوجه إليها الإنذار خلال مدة إجازة الأمومة، ما لم يثبت أنها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة.</p>	<p>إجازة الأمومة (28-29)</p>
	<p>كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء وجب على رب العمل أن يمنح أجراءه عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز أن تقل عن ساعة.</p>	<p>المادة 34</p>

9.7 **التدريب أثناء العمل:** وفقاً للمادتين 18 و19 يشترط قانون العمل على رب العمل أن يعلم المتدرب تدريجياً، وتاماً المهنة أو الحرفة الخاصة التي استُخدم لأجلها. يجب أن يدفع للمتدرب أجر محدد بعد مدة التجربة لمدة شهرين. وهذا عنصر أساسي، بالنظر إلى العلاقة

العاملين في القطاعين العام والخاص بإجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 10 أسابيع (مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، 2000) غير أن اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة لعام 2000 (رقم 183) توصي بإجازة أمومة مدتها 14 أسبوعًا.

10.2 الحد الأدنى للأجور: تنص المادة 44 من قانون العمل على ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى لتلبية الاحتياجات الضرورية للعامل وأسرته (الجامعة اللبنانية، 2016). حدّ المرسوم رقم 2012/7426 الحد الأدنى للأجور بـ 675,000 ليرة لبنانية شهريًا وهو ما يعادل حوالي 450 دولارًا قبل انخفاض قيمة العملة اللبنانية. الحد الأدنى للأجور الحالي في لبنان هو ل.ل. 9.000.000 شهريًا في 2023. وقد أصبح ساريًا في 1 أيار 2023 (رواتب لبنان، 2024).

10.3 عقود العمل:

ينص قانون العمل على أن تكون عقود العمل إما شفهيّة أو مكتوبة (نصوص ومواد قانون العمل اللبناني، 2024).

ذكرت رانيا عيسى، كبيرة مسؤولي الموارد البشرية في القطاع الخاص، أنّ العقود لا تتضمن عادة أي بنود تتناول التمييز بين الجنسين في مكان العمل

الراسخة والمهمّة بين التدريب المتّصل بالعمل وإنتاجيّة العمل. وجدت بيانات البنك الدولي أن 20.8 في المائة فقط من الشركات في لبنان قدّمت تدريبًا رسميًا في العام 2019 (worldbank, 2019). ويجب تنفيذ سياسات مهمّة لرفع هذه النسبة المقلقة. قد تساعد ورشات العمل والدراسات التي تركز على أثر التدريب على إنتاجيّة الشركات في معالجة هذه المسألة. فعلى سبيل المثال، توفر مبادرة معهد باسل فليحان المالي، بالتعاون مع وزارة المالية، فرص التدريب المستمر للنساء، لا سيما في المناصب والإدارات الاقتصادية والماليّة، لدعم مساراتهن المهنيّة وزيادة مشاركتهن في الأدوار الرائدة (مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، 2000).

10. التمييز القائم على الجنس في قوانين العمل:

عدّلت المادة 26 من قانون العمل في العام 2000 وحظرت على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة فيما يخص نوع العمل، ومقدار الأجر، والتوظيف، والترقية، والترفيه، والتأهيل المهني والملبس، ويسلّط القانون الضوء أيضًا على الأجر المتساوي عن العمل المتساوي دون تمييز من أي نوع.

10.1 إجازة الأمومة والأبوة: عدّل قانون العمل في العام 2014 لمنح

التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني، ب.ت.، وبالتالي، ستمنح الأحكام المعززة للمساواة بين الجنسين في عقود التوظيف للنساء العاملات سلطة قانونية أكبر للتصدي للتمييز في مكان العمل.

10.4 العمل بدوام جزئي:

أنشئ العمل بدوام جزئي لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل. ووفقاً للمادة 42 من قانون العمل، يجوز للعاملين أو العاملات المتزوجين العمل بوقت جزئي لأسباب شخصية لمدة أقصاها ثلاث سنوات خلال مدة خدمتهم (نصوص ومواد قانون العمل اللبناني، 2024). وعلى الرغم من هذا الحكم، لا يشمل قانون العمل التوظيف المرن الذي يمكن أن يشجع المزيد من النساء على دخول سوق العمل.

10.6 القانون التجاري:

عُدل قانون التجارة اللبناني لعام 1942 في عام 2019 بموجب القانون رقم 126/2019 لمنح المرأة المتزوجة الأهلية الكاملة لممارسة الأعمال (المادة 11)، وتنظيم الأعمال اللازمة لمشروع تجاري من دون تدخل زوجها (المادة 12). مع ذلك، يمتد الاعتماد المفرط على المحاكم الدينية وهيمنتها على المسائل التشريعية إلى قانون التجارة، ما يحول دون إحراز تقدم. مثلاً تنص المادة 14 على أن حقوق المرأة المتزوجة تحدّد عند الاقتضاء بأحكام قانونها الشخصي وعقدها الزوجي. قبل العام 2019 نصت المواد 627-625 من قانون التجارة على أنه في حالة إفلاس الزوج، يجب على الزوجة إثبات أن الأصول المنقولة وأو غير المنقولة كانت

مدة خدمتهم (نصوص ومواد قانون العمل اللبناني، 2024). وعلى الرغم من هذا الحكم، لا يشمل قانون العمل التوظيف المرن الذي يمكن أن يشجع المزيد من النساء على دخول سوق العمل.

10.5 العضوية النقابية:

تشير المادة 83 من قانون العمل إلى أنه يحق لكل عامل أن ينظم نقابة؛ مع ذلك، يستثني القانون العاملين في القطاع العام والعمال الأجانب (المادتان 15 و19 من المرسوم رقم 15703 لعام 1964 على التوالي) من الانضمام إلى نقابة أو تأسيسها. تشرف وزارة العمل على النقابات على مختلف المستويات للتأكد من أن أعمالها لا تتجاوز الحدود التي يسمح بها القانون.

على المشاركة الاقتصادية للمرأة. تعطي التشريعات الحالية الأفضلية للعمال الذكور وتفوض مشاركة المرأة في القوى العاملة. يحقّ للعمال المدنيين الذكور الحصول على مدفوعات الرعاية الاجتماعية بموجب المادة 3 من قانون العمل والمادة 46 من قانون الضمان الاجتماعي، في حين لا تحصل النساء عليها. فمثلاً، قد يحصل العمال الذكور على تعويض عن الزوجات العاطلات عن العمل؛ ومع ذلك، لا ينطبق ذلك على العاملات ما لم يكن أزواجهن متوفين أو يعانون من مرض أو إعاقة (Civil Society Knowledge Centre, 2014). وفي غياب تغطية الضمان الاجتماعي للمرأة، تواجه مشاركتها الاقتصادية عقبة رئيسية. في ما يتعلق بقانون الضمان الاجتماعي (قانون منفذ بمرسوم رقم 13955 صادر بتاريخ 26 أيلول 1963):

تخصها قبل الزواج (الجامعة اللبنانية، 1942، صفحة 151). وأقرت التعديلات الاستقلال المالي للمرأة المتزوجة، وأصبحت تضمن الآن أن أموال الزوج غير المفلس سواء أكانت منقولة أو غير منقولة، تظل معفاة من إجراءات الإفلاس ما لم يقدم دليل على عكس ذلك (الجامعة اللبنانية، 1942). (Un travail decent, 1999). ومع أن القانون رقم 380 لعام 1994 يمنح النساء المتزوجات، والعازبات فوق سن 18 عامًا السلطة الكاملة لمزاولة التجارة وحياسة الممتلكات والتصرف فيها متى شاءت، لكن تدير النساء أقل من 9 في المائة من الأعمال في لبنان (Zaatar, Z, 2005).

10.7 قانون الضمان الاجتماعي:

يعد مجال الضمان الاجتماعي من أبرز المجالات التشريعية التي تؤثر

جدول 3 الضمان الاجتماعي بين المرجع والنص القانوني

المرجع	النص القانوني	التعليق
المادة 2/14- نطاق شمول الضمان لأفراد)	«2- يعتبر من افراد عائلة المضمون الأشخاص المذكورين في ما يلي: الذين يعيشون تحت سقف واحد وعلى نفقته. ب - زوجة المضمون الشرعية وفي حال تعددهن الأولى. ج- زوج المضمونة البالغ الستين عاما مكتملة على الأقل أو الذي يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسدية أو عقلية»	- الزوج المضمون يضمن زوجته في جميع الأحوال، أما الزوجة المضمونة لا تضمن زوجها إلا في حال كان غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسدية أو عقلية. - قدم اقتراح قانون للتعديل، ويتم التداول به بين اللجان النيابية.

<p>بشكل عام لا تستحق تقديرات المرض الا إذا كان المضمون مشترك منذ ثلاثة أشهر أما تقديرات الأمومة فتفترض أن تكون منتسبة منذ أشهر.</p> <p>- تقدم اقتراح قانون بالغاء الفقرة 2، وهو في مرحلة المناقشة بين اللجان النيابية المعنية.</p>	<p>لا تستحق تقديرات المرض والأمومة إلا إذا كان المضمون مشتركاً في الضمان طيلة ثلاثة أشهر على الأقل خلال الستة أشهر السابقة لتاريخ التثبيت الطبي أو لتاريخ الوفاة.</p> <p>2- علاوة على ما تقدم، من أجل استفادة المضمونة من تعويض الأمومة يجب أن تكون منتسبة للضمان منذ عشرة أشهر على الأقل قبل الموعد المفترض للولادة.</p>	<p>المادة 2/16</p>
<p>يجب ان تتقاضي المضمونة كامل قيمة متوسط الكسب اليومي المحتسب خلال اجازة الأمومة وليس فقط ثلثيه. قدم اقتراح تعديل للمادة لتصبح متناغمة مع قانون العمل، علما انه لم يبدأ العمل بفرع الأمومة حتى يومنا هذا.</p>	<p>2 - ان تعويض الأمومة يعادل ثلثي متوسط الكسب اليومي المعين في الفقرة 2 من المادة 23 من هذا القانون، والذي كان يمكن ان يعتمد بتاريخ امتناع صاحبة العلاقة عن العمل اساسا لحساب تعويض المرض.</p>	<p>المادة 26</p>
<p>يقدم للزوج تعويضات عائلية عن زوجته العاطلة عن العمل ولكن العكس غير صحيح.</p> <p>قدم اقتراح قانون لتعديل القانون وهو في مرحلة المناقشة بين اللجان النيابية المعنية.</p>	<p>تتوجب التقديرات العائلية والتعليمية: ج - عن الزوجة الشرعية التي تقيم في البيت إذا لم تكن تزاول عملاً مأجوراً.</p>	<p>المادة 46/ج2</p>
<p>في حال توافرت في الوالدة والوالد شروط الاستفادة من التعويض العائلي، تكون الأفضلية للوالد إلا في حال كانت الوالدة صاحبة الحضانة بشكل منفرد.</p> <p>قدم اقتراح قانون وهو في مرحلة التداول بين اللجان النيابية المختصة.</p>	<p>1 - لا يعطى الولد الحق باكثر من تعويض عائلي واحد وفقاً للمادة السابقة إذا توفرت في عدة اشخاص ازاء ولد واحد الشروط المطلوبة وفقاً لأحكام المادة السابقة فان التعويضات العائلية تدفع:</p> <p>آ - للوالد إذا توفرت في الوالد والوالدة الشروط المذكورة انفاً إلا إذا كانت حضانة الأوالد في عهدة الوالدة وحدها.</p>	<p>المادة 47/أ1</p>
<p>اعطي الزوج المضمون تعويض عائلي عن الزوجة دون أن يكون للزوجة المضمونة الحق بالحصول على تعويض عن زوجها.</p>	<p>حددت القيمة الشهرية للتعويضات العائلية المنصوص عليها في المواد 46 إلى 48 من قانون الضمان الاجتماعي بمبلغ حده الأقصى 225.000/ل.ل. (مئتان وخمسة وعشرون الف ليرة لبنانية)، يوزع كما يلي: - 60.000 ل.ل. ستون الف ليرة لبنانية عن الزوجة. - 33.000 ل.ل. ثلاثة وثلاثون الف ليرة لبنانية عن كل ولد لغاية خمسة أولاد.</p>	<p>المادة 48، توزيع التعويضات العائلية)</p>
<p>مثل هذه المادة، وان كان من الممكن ان تعطي المرأة الحق بتعويض نهاية الخدمة قبل الرجل، إلا أنها تكزس ذهنية استضعاف المرأة واعتبارها غير قادرة على العمل بنفس قدرة الرجل.</p>	<p>د - بالنسبة للمرأة الأجير ان تكون قد تزوجت وتركت عملها خلال الإثني عشر شهرا التي تلي تاريخ زواجها.</p>	<p>المادة 50/أد</p>
<p>مثل هذه المادة، وان كان من الممكن ان تعطي المرأة الحق بتعويض نهاية الخدمة قبل الرجل، إلا أنها تكزس ذهنية استضعاف المرأة واعتبارها غير قادرة على العمل بنفس قدرة الرجل.</p>	<p>هـ - ان يكون المضمون قد بلغ الستين من عمره والمضمونة الخامسة والخمسين.»</p>	<p>المادة 50/51 (سن استحقاق تعويض نهاية الخدمة)</p>

<p>اعتمد النص هنا معيار موضوعي اكثر في الإختيار بين الوالد والوالدة وهو معيار الراتب الأعلى بدال من اعتماد المعيار الجندي.</p>	<p>تعطى عن كل مولود حيا كان أو ميتا منحة بقيمة نصف الراتب الشهري الأساسي إذا كان الزوج والزوجة كلاهما منتسبين إلى التعاونية تدفع لهما منحة واحدة فقط وذلك بالإستناد إلى الراتب الأعلى.</p>	<p>المادة 16 من نظام منافع وخدمات تعاونية موظفي الدولة، المرسوم رقم 5693 تاريخ: 08/10/1966</p>
--	--	--

المرجع: الباحثة

الزوج متوفياً أو يعاني من حالة معينة تمنعه من العمل (Kobeissi F, 2016).

10.10 قانون تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه:

في 21 كانون الأول/ديسمبر 2020، سن لبنان القانون رقم 205 لتجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه (Human Rights Watch, 2021). ووفقاً للقانون، يعاقب على التحرش الجنسي بالسجن لمدة تصل إلى سنة واحدة، وغرامة تصل إلى 10 أضعاف الحد الأدنى للأجور بموجب التشريع. تعدّ الجناية خطيرة في بعض الحالات، عندما يتعلق الأمر بالمرؤوسين (رابطة التبعية)، أو بعلاقة العمل، يمكن رفع العقوبات إلى السجن لمدة تصل إلى أربع سنوات وغرامة قدرها 50 ضعف الحد الأدنى للراتب. مع ذلك، لا يفي التشريع بالمعايير الدوليّة، لأنّه يتناول التحرش الجنسي كجريمة فقط، ويتجاهل الوقاية وإصلاحات قانون العمل والرصد وسبل الانتصاف المدنيّة. بالإضافة

10.8 الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:

في حين تدعو القوانين، ظاهرياً، إلى المساواة في المعاملة بين الجنسين، يستمر نظام الضمان الاجتماعي بعدم اعتبار المرأة كمعيل رئيس للأسرة. وعلاوة على ذلك، تحرم الزوجة من الحصول على الأسرة الكاملة ما لم توثق رسمياً عجز زوجها أو غيابه أو وفاته. (UNDP, UNITED NATIONS POPULATION FUND, and UN-WOMEN, 2018)

10.9 قانون ضريبة الدخل:

يحوي قانون الضرائب لعام 1959 المعدّل في العام 2003 تمييزاً ضد المرأة في الأحكام المتعلقة بالخصومات والتعويضات. وتنص المادة 31 على أن للرجل المتزوج الحق في الحصول على خصومات للزوجات المعالات وما يصل إلى خمسة أطفال. ولا ينطبق ذلك على المرأة المتزوجة، إلا إذا استطاعت أن تثبت أنّها ربة الأسرة في الحالات التي يكون فيها

10.12 انعكاس القوانين على تمكين المرأة:

إنّ القوانين مهمة لإدماج المرأة في عمليّة التنمية وتمكينها على المستوى الاقتصادي والاجتماعي. وعلى الرّغم من أنّ تحقيق المساواة بين الجنسين ليس عملية قصيرة الأجل تتطلب إرادة سياسية قويّة، وجهوداً منسقة من جانب الحكومات والمجتمع المدني والمنظمات الدولية وغيرها، يمكن أن تؤدي الإصلاحات القانونيّة والتّظيميّة دوراً أساسياً كخطوة أولى مهمة. ونحن نعلم أن تحقيق أداء أفضل في مؤشر المرأة، وأنشطة الأعمال والقانون يرتبط بزيادة عدد العاملات، وارتفاع مستوى دخلهن، وتحسين نواتج التنمية.

ويقيس مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون مدى تأثير القوانين واللوائح على الفرص الاقتصادية للمرأة في 190 اقتصاداً. وتشمل نسخة العام 2020 الإصلاحات التي جرت على مدار مدّة عامين انتهت في سبتمبر/أيلول 2019. ويحلل المؤشر الحقوق الاقتصادية في أثناء مراحل مختلفة مهمة من حياة المرأة العاملة من خلال ثمانية مؤشرات تتراوح من القدرة على الانتقال بحرية إلى الحقوق في مكان العمل، ومتى تتزوج المرأة وتنجب، وكيف يمنعها القانون من إدارة أعمالها الخاصة والتصرف في ممتلكاتها أو يسمح لها بذلك، وصولاً إلى التقاعد (رامالهو، ر؛ ترومبك، ت، 2020).

إلى ذلك، لا توجد مساءلة مباشرة أو سلطة على ممارسات أصحاب العمل لضمان إنفاذ القانون. ولا يشمل أيّ قانون العمل بعض العناصر المهمّة، مثل اتخاذ إجراءات ضد خطر البطالة، ما يعني أن العاملين مجردون من الحقّ في العمل والحماية من التحرش في مكان العمل.

10.11 قانون معاقبة جريمة الإتجار بالأشخاص:

الإتجار بالأشخاص هو وسيلة لاستغلال الفئات المعرّضة للمخاطر، ولا سيما النساء والفتيات (United Nations, 2016). يحظر القانون رقم 164 لعام 2011 صراحة الإتجار بالأشخاص، لكنّه لا يحمي الناجين. وبدلاً من ذلك، يعاملهم القانون كمجرمين يخضعون للسجن أو الترحيل. نشرت المفكرة القانونيّة دراسة أشارت إلى أنّه في 34 قضية إتجار بالأشخاص عرضت على محكمة جنایات بيروت بين عامي 2016 و2017 لم يحصل أي من الضحايا على تعويض، نظراً لعدم وجود صندوق ائتماني وطني لمساعدة ضحايا الإتجار (Ismail, Z., 2018). وقد صاغت وزارة العدل مشروع قانون بالشراكة مع المنظمة الدوليّة للهجرة لسد الثغرات والفجوات القانونيّة وضمان توفير خدمات الحماية للناجين.



الشكل 2 مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون

التمويل والضمانات العينية من خلال الملكية.
4. ضمان التصدي للقضايا كافة التي تعوق حركة المرأة، بما في ذلك الأعراف الاجتماعية مثل رعاية الطفل والمسنين والتحديات الأخرى مثل العنف ضد المرأة.. الخ

ملاحظات ختامية واستنتاجات

للتفكير في المشاركة الاقتصادية للمرأة في لبنان، تحدّد هذه المقالة القوانين واللوائح والسياسات التي قد يكون لها تأثير إيجابي أو سلبي. أمّا الدستور والقوانين القائمة فهي ليست صريحة في المساواة بين الجنسين بين الرجل والمرأة. ويمنح الدستور سلطة أكبر للمؤسسات الدينية لتنظيم قوانين الأحوال الشخصية، التي تغذي النظام الأبوي الذي يميز بين الرجل والمرأة في حقوقهما. ولا تتماشى المجالات القانونية الأخرى، مثل قانون العمل وقانون

في النتيجة، ليس بمقدور أي بلد أن يحقق كامل إمكاناته من دون المشاركة المتساوية للمرأة والرجل. إنّ تحقيق المساواة بين الجنسين ليس الشيء الصحيح الذي ينبغي عمله فحسب، لكنه أيضاً أمر جيد للنمو الاقتصادي والتنمية في البلاد. بناء عليه، ثمة إصلاحات عديدة لا بدّ من القيام بها وأبرزها (بلحاج، ف، 2021):

1. تأكيد خلو القوانين من التمييز، مثل القوانين التي تحد من القطاعات التي يمكن للمرأة أن تعمل بها أو حتى من النوبات اليومية المسموح لها بالعمل فيها.
2. توفير بيئات العمل والمجال العام المناسب للمرأة أسرياً من خلال دعم إجازات رعاية الأسرة، والمرونة في مواعيد العمل، ووسائل المواصلات، ورعاية الطفل، وسياسات مكافحة التحرش الجنسي.
3. زيادة حقوق المرأة لضمان حصولها على

والمعايير الدولية لحقوق الإنسان، ولا سيما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومنهاج عمل بيجين - تنفيذ التدخلات المتعلقة بالمشاركة الاقتصادية للمرأة كما هو موضح في خطة العمل الوطنية بشأن قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن، لتوفير الحماية للعاملات في كل من القطاعين النظامي وغير النظامي

- تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 لزيادة المساواة بين الجنسين والمشاركة الاقتصادية للمرأة والعمل اللائق

- تطبيق التشريعات التي تحمي النساء من التّحرش والممارسات الاستغلالية.

- ضمان حيازة الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية على الموارد البشرية والخبرة الفنية اللازمة لتعميم الأحكام المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في القوانين والسياسات والبرامج الحكومية لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة.

ب- الأبعاد الضرورية للسياسات:

- تطوير استجابة سياساتية جيدة والتنسيق لإزالة الحواجز القانونية، والتأثير على الأعراف الاجتماعية ومعالجة الأسواق المفقودة..

الضمان الاجتماعي وقانون الضرائب، تمامًا مع الأطر والمعايير الدولية لحقوق الإنسان. وعلاوة على ذلك، لم تترجم الالتزامات الدولية للدولة، إلى تشريعات وسياسات وممارسات ذات صلة.

وثمة ثغرة أخرى في الإطار القانوني القائم الذي يحكم المشاركة الاقتصادية للمرأة أو يؤثر عليها، وهي احتمال أن ينحرف تطبيق القوانين القائمة وتفسيرها عن الهدف المنشود، ويصبحان غير فعالين، أو يؤديان إلى نتائج عكسية.

في الواقع، لا توجد نظرة شاملة لإدماج الشؤون الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والدينية في صياغة السياسات والأنظمة وتفسيرها.

- من أجل تحقيق أداء أفضل للمشاركة الاقتصادية للمرأة، من الضروري إجراء دراسات تشمل تصورها للعقبات الرئيسية التي تمنعها من الانخراط في أنشطة مدرة للدخل. وتشكل مجموعة التوصيات الآتية أساسًا، أو نقطة انطلاق، لتشجيع المزيد من النساء ودعمهم في المشاركة الاقتصادية (الهيئة الوطنية لسؤون المرأة اللبنانية، 2022، صفحة 38).

أ- الأبعاد التنظيمية والقانونية:

- سن تشريعات تضمن المشاركة الاقتصادية الكاملة للمرأة وفقًا للأطر

التي يقودها الرجال لتوفير التدريب أثناء العمل وفرص العمل للنساء، ولا سيما الشابات، مع ضمان بيئة عمل آمنة لإبراز أفضل ما لديهن.

خاتمة

لعل أهم ما توصلت إليه الدراسات العالمية في مجال تقدم المرأة، وتبوئها مناصب رفيعة هو أن «تكوين الأسرة يؤثر سلبيًا على الوظائف الأكاديمية للنساء وليس على الرجال. فقد يحصل الرجال على بعض الامتيازات الوظيفية بعد إنجاب الأطفال، أما بالنسبة إلى النساء فقد يكون الأمر عكس ذلك (ولاشي، ت، 2013).

أما في لبنان الذي يعاني حاليًا من أزمة اقتصادية ومالية خانقة، فلا يمكن أن تحصل قيامة اقتصادية حقيقية فيه، من دون مشاركة كثيفة للنساء، لأنه فقط عندما يحصل تمكين المرأة للوصول إلى كامل إمكاناتها يمكن أن يصل لبنان إلى موقع يستغل فيه كامل إمكاناته (معهد ماكينزي العالمي، 2019).

في هذا السياق، لا بدّ من إعادة النظر في قوانين العمل التي تؤثر على تمكين المرأة من جهة، وعلى التنمية في البلاد من جهة ثانية. كما يبدو ضروريًا التشبيك في ما بين مختلف المكونات السياسية، لا سيما وزارة الإقتصاد والتجارة، ووزارة

- تبني سياسات تحظر التمييز ضد المرأة في مكان العمل، مع إزالة القيود التي تحظر على النساء العمل في صناعات معينة.
- تعزيز ممارسات العمل الصديقة للأسرة مثل إجازة الأبوة، وترتيبات العمل المرنة، والعمل عن بعد، والوظائف بدوام جزئي، واستحقاقات رعاية الأطفال.

ج- آفاق النمو الشامل:

- التأكد من أن يهدف أي مقترح مشروع أو رؤية اقتصادية للبلد إلى تعزيز النمو، وأن يتضمن تحقيق النمو الشامل لجميع أفراد المجتمع، وخاصة النساء والشباب.

د- دعم الأعمال التي تقودها النساء:

- تطوير التدريب المهني الذي يدعم مشاركة المرأة في سوق العمل، بل ويساعد النساء أيضًا على إطلاق مشاريعهن الصغيرة والمتوسطة الحجم كاستراتيجية إنتاج طويلة الأجل، بما في ذلك التخطيط لزيادة الوصول إلى السوق من خلال سلاسل التوريد الفعالة واستراتيجيات العلامات التجارية.

هـ- تحديات النظام الأبوي الراسخ:

- إشراك الرجال في البرامج الموجهة لزيادة مشاركة المرأة. فعلى سبيل المثال، يمكن تقديم حوافز للأعمال

العمل، ووزارة الشؤون الاجتماعية، إضافة إلى الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، ومكتب رئيس الحكومة المولج تنفيذ مشاريع البنك الدولي. بالإضافة إلى العمل ضمن مبادرة المشرق الجندرية من أجل تثبيت الإجازة العائلية كأحد المداخل الأساسية لتمكين المرأة اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً، ولردم الهوة بين الجنسين وفقاً لالتزامات الحكومة اللبنانية في مؤتمر بيجين، ومن خلال توقيعها على الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، لا سيما اتفاقية إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

ومن خلال العناوين التي تُطَرَّق إليها في هذه الورقة، يمكن الاستنتاج أنّ مسار التغيير في اتجاه العدالة القانونية الجندرية ما زال طويلاً، إن على مستوى قانون العمل، أو الضمان الاجتماعي، أو لجهة سد فجوة الأجور بين الجنسين. الخ. وفي السياق التحليلي، فإنه يجب ربط الإجازة العائلية مثلاً بالاقتصاد حكماً وتظهير الحجة التجارية، وزيادة الفوائد المالية للناتج المحلي الإجمالي وأرباح

الهوامش

- 1 - يقيس المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين للمنتدى الاقتصادي العالمي الفوارق بين الجنسين في أربعة مؤشرات: المشاركة الاقتصادية والفرص للمرأة، التحصيل
- 2 - في لبنان، هناك 15 قانوناً للأحوال الشخصية تنطبق على العلمي، الصحة والبقاء على في الحياة، والتمكين السياسي

- 15- عيد، ر (2022). دراسة وتحليل النظام القانوني اللبناني من الناحية الجندرية. بيروت، لبنان: الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، صندوق الأمم المتحدة للسكان.
- 16- مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية. (2000). الفصل السادس: الاجازات. تم الاسترداد من الجامعة اللبنانية، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية: <http://77.42.251.205/LawArticles.aspx?LawTreeSectionID=2695#11&LawID=223520&language=ar>
- 17- مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية. (2000). قانون العمل، الفصل الثاني تم الاسترداد من الجامعة اللبنانية: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawArticleID=1047675&LawID=190374&language=ar>
- 18- مصطفى، أ؛ الزيات، أ. (1972). المساواة في اللغة تعني المماثلة والمعادلة، المعجم الوسيط (الإصدار الطبعة الثانية). مصر: دار الدعوة.
- 19- معهد ماكينزي العالمي. (2019). قوة التكافؤ، النهوض بالمساواة في أفريقيا. أفريقيا: معهد ماكينزي العالمي.
- 20- منظمة العفو الدولية. (2017). فجوة الأجور بين الجنسين- تقرير الشفافية. تم الاسترداد من منظمة العفو الدولية: <https://www.amnesty.org/ar/about-us/gender-pay-gap>
- 21- موسى، إ! (1، 2، 2024). نصوص ومواد قانون العمل اللبناني. تم الاسترداد من محاماه نت: https://www.mohamah.net/law/%d9%86%d8%b5%d9%88%d8%b5-%d9%88%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%af-%d9%82%d8%a7%d9%86%d9%88%d9%86-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84-%d8%a7%d9%84%d9%84%d8%a8%d9%86%d8%a7%d9%86%d9%8a/#google_vignette
- 22- نصوص ومواد قانون العمل اللبناني. (1، 2، 2024). تم الاسترداد من محاماه نت: <https://www.mohamah.net/law/%d9%86%d8%b5%d9%88%d8%b5-%d9%88%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%af-%d9%82%d8%a7%d9%86%d9%88%d9%86-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84-%d8%a7%d9%84%d9%84%d8%a8%d9%86%d8%a7%d9%86%d9%8a/>
- 23- نصوص ومواد قانون العمل اللبناني. (1، 2، 2024). تم الاسترداد من محاماه نت: <https://www.mohamah.net/law/%d9%86%d8%b5%d9%88%d8%b5-%d9%88%d9%85%d9%88%d8%a7%d8%af-%d9%82%d8%a7%d9%86%d9%88%d9%86-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84-%d8%a7%d9%84%d9%84%d8%a8%d9%86%d8%a7%d9%86%d9%8a/>
- 24- ولاشي، ت. (2013). عمل المرأة في لبنان: جعل ما هو غير مرئي مرئي. لبنان: مجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي، بالتعاون مع شراكة تعليم المرأة واوكسفام.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1- Azam Philippe. (1979). *L'ordre public et le droit du travail*. Thèse. Poitiers..
- 2- Central Administration of Statistics of Lebanon. (2020). *Labour force and household living conditions survey. (LFHLCS)*. Lebanon: ILO and European Union.
- 3- UNDP, UNITED NATIONS POPULATION FUND, and UN-WOMEN. (2018). *GENDER- RELATED LOWS ,POLICIES AND PRACTISES IN LEBANON*. UNDP, UNITED NATIONS POPULATION FUND, and UN-WOMEN.
- 4- UN-Women UN-Women., (n.d.). 2016. *Supporting women's empowerment and gender equality in fragile States: Lebanon.. UN-Women UN-Women.*
- 5- معهد ماكينزي العالمي. (2019). قوة التكافؤ، النهوض بالمساواة في أفريقيا. أفريقيا: معهد ماكينزي العالمي.
- 6- Civil Society Knowledge Centre. (12, 2014). *Women's achievements in Lebanon*. تم الاسترداد من Civil Society Knowledge Centre: <https://civilsociety-centre.org/gen/women-movements-timeline/4939#event-political-rights-the-right-to-vote-and-to-be-elected>
- 7- Collective for research and training on development action.. (2013).. *Women's work in Lebanon: making the invisible visible. Women's Learning partnership and Oxfam novib*. Lebanon: Collective for research and training on development action..
- 8- Dockes E. (2000). *La Resistance Des Valeurs Humaines*. In *La Mondialisations Du Droit*. Litec.
- 9- ESCWA, UNDP, UNFPA and UN-Women., (2018).. *Lebanon: Gender Justice and the Law – Assessment of Laws. Affecting Gender Equality and Protection against Gender-based Violence*. ESCWA, UNDP, UNFPA and UN-Women.,
- 10- Human Rights Watch. (2021, 3 5). *Lebanon: sexual harassment law missing key protections – lacks prevention measures, labor law reforms, monitoring*. Retrieved from hrw: <https://www.hrw.org/news/2021/03/05/lebanon-sexual-harassment-law-missing-key-protections>

- 10- Institute for Women's Studies. (n.d.). *In the Arab World, 2016. Gender Profile*. Lebanon: Institute for Women's Studies. Retrieved from <http://iwsawassets.lau.edu.lb/cgp/lebanon.pdf>
- 11- International finance Corporation. (2013). *In creasing access to finance for women entrepreneurs in Lebanon. Fact sheet*. Lebanon: world bank.
- 12- Ismail, Z. (2018, 8 1). *The Trafficking in Persons Law does not preclude exploitation*. Retrieved from akhbar: <https://al-94/255316/Lebanon/com.akhbar>
- 13- Jaoude, H.A. (2015). *Labour Market and employment policy in Lebanon*. Lebanon: European training foundation.
- 14- Kobeissi F. (2016). *Special Gender Analysis for Tax Policies in Lebanon..* Lebanon: Arab NGO Network for Development.
- 15- Revet Thierry. (1996). *L'ordre public dans les relations de travail dans «l'ordre public A la fin du XX siècle»*.
- 16- Rozes L. (1977). *Remarques sur l'ordre public eu droit du travail*. Droit social.
- 17- Un travail decent. (1999). *Rapport du directeur général. Dureau interational du travail. Genève 87*. Genève: Dureau interational du travail. UN Women and Lebanese Association for Democratic Elections.
- 18- (2021). *A Gender Analysis of the Lebanese 2017.Electoral Law*. Lebanon: UN Women and Lebanese Association for Democratic Elections.
- 19- United Nations. (2016, 12 22). *Report: Majority of trafficking victims are women and girls; one-third children..* Retrieved from United Nations, Sustainable Development Goals: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2016/12/report-majority-of-20-trafficking-victims-are-women-and-girls-one-third-children/>
- 20- United Nations Development Programme (UNDP). (2020). *Gendered Value Chains Study: Barriers and Opportunities*. United Nations Development Programme (UNDP).
- 21- UN-Women UN-Women. (2016). *Supporting women's empowerment and gender equality in fragile States*. Lebanon: UN-Women UN-Women.
- 22- worldbank. (2019). *Firms offering formal training (% of firms) - Lebanon*. Retrieved from The Worldbank: <https://data.worldbank.org/indicator/IC.FRM.TRNG.ZS?end=2019&locations=LB&start=2009&view=chart>
- 23- Zaatari, Z. (2005). *Women's Rights in the Middle East and North Africa –*. Lebanon: Freedom House.