



النوع الاجتماعي والتجارة ملخص

المقدمة

السياق العام للبلاد

• المعطيات الاجتماعية والديموغرافية

حسب التقرير العالمي حول الفجوة بين الجنسين لعام 2018 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي⁽¹⁾، يبلغ إجمالي عدد السكان في لبنان 6.006.67 بمعدل نمو سكاني يبلغ 0.72، وبنسبة بين الجنسين تقع في حدود 0.99 وحسب نفس التقرير، تحتل لبنان المرتبة 140 من حيث المساواة بين الجنسين من بين 149 دولة شملتها الدراسة.

• المنظومة السياسية والقضائية والاقتصادية

يرتكز النظام السياسي اللبناني على مبادئ الفصل والتوازن والتعاون بين السلطات. بالنسبة للوظائف السياسية والإدارية الهامة، تم اعتماد نظام الحصص على أساس نسبة السكان المنتمين إلى الطوائف الدينية المختلفة. تُعهد السلطة التنفيذية إلى مجلس الوزراء الذي يتولى وضع السياسات العامة ويشرف على تنفيذها وفقاً للقوانين النافذة. يقوم رئيس الجمهورية بتسمية رئيس لمجلس الوزراء بعد استشارة البرلمان. ويمارس السلطة التشريعية مجلس النواب (البرلمان). يبلغ عدد المقاعد البرلمانية 128 مقعداً، ويتم انتخاب الأعضاء عن طريق الاقتراع العام لمدة أربع سنوات. يضم النظام القضائي المحاكم بمختلف درجاتها ومستويات الاختصاص ويتمتع القضاة رسمياً بالاستقلالية في ممارسة وظائفهم، كما يتم إصدار قراراتهم وأحكامهم وتنفيذها باسم الشعب اللبناني. ينقسم لبنان إلى ست محافظات (مقاطعات ودوائر انتخابية)، تنقسم بدورها إلى 25 قضاء.

يعتمد الاقتصاد اللبناني أساساً على الاستيراد، ويمثل 37% من وارداته. يصدر لبنان بعض المنتجات الصناعية والزراعية، ويعتبر الاتحاد الأوروبي الشريك التجاري الرئيسي للبنان إلا أن مصدر قوته الرئيسي هو قطاع الخدمات والقطاع المصرفي على وجه الخصوص. يعتمد الاقتصاد اللبناني، إلى حد كبير، على قطاع الخدمات الذي يمثل حوالي 70% من الناتج المحلي الإجمالي، في حين أن حصة الصناعة، خاصة قطاع الصناعات التحويلية، تشهد انخفاضاً متواصلاً. وحسب المؤشرات⁽²⁾ الواردة في التقرير العالمي حول الفجوة بين الجنسين لعام 2018، بلغ الناتج المحلي الإجمالي 51.84 مليار دولار ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (بالأسعار الثابتة للدولار الأمريكي) حوالي 13.368⁽³⁾ هذا وقد تراجع معدل التضخم في أسعار الاستهلاك في لبنان إلى أدنى مستوياته في سبعة أشهر، حيث بلغ 5.83% (على أساس سنوي) خلال شهر نوفمبر 2018 مقارنة ب 6.27% في شهر أكتوبر 2018.

1. تقرير الفجوة بين الجنسين 2018، المنتدى الاقتصادي العالمي، http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf.
2. أهم المؤشرات الاقتصادية: الناتج المحلي الإجمالي/نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي على أساس تعادل القوة الشرائية / معدلات تعادل القوة الشرائية ومعدلات التضخم
3. تقرير الفجوة بين الجنسين 2018، المنتدى الاقتصادي العالمي، ص. 157، http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf.

الإطار العام للدراسة وخلفيتها

أنجز هذا التقرير في إطار المشروع الإقليمي الذي ينفذه مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث «كوثر» بالتعاون مع الوكالة السويدية للتنمية الدولية والذي يحمل عنوان «تمكين المرأة وصولاً إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من خلال تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات الاقتصادية والاتفاقيات التجارية». انطلقت الدراسة من سؤال أولي مهم: لماذا لا تستطيع النساء في لبنان دخول الأسواق التجارية رغم قدرتهن على ممارسة هذه الأعمال ورغم مشاركتهم الاقتصادية، المحتشمة أحياناً، ومشاركتهم في مجال إدارة الأعمال بشكل خاص، علماً وأن السياسات الاقتصادية أو التجارية لا تنص على أي شكل من أشكال التمييز ضد المرأة رغم كونها سياسات غير حساسة للنوع الاجتماعي.

يتمثل الهدف الأول من هذه المرحلة النموذجية من المشروع في إنتاج البيانات والمعلومات التي يمكن أن تُبرز مدى العلاقة بين البناء الاجتماعي للأدوار والعلاقات بين الجنسين والتفاوتات القائمة بينهما، ومن ثمّ استغلالها في خطوة متقدمة للدعوة من أجل التغيير نحو تعزيز المساواة بين الجنسين في مجال التمكين الاقتصادي، مع التركيز على التجارة. ويتطلب البحث عن الإجابة أو الأجوبة التمعّن في بعض القضايا كما تم ذلك في الأجزاء التالية.

الجزء الأول : المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والتنمية

يبرز هذا الجزء القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان والتنمية، بالاستناد إلى أهم المؤشرات إن وجدت وتحليل الحقوق القانونية والحقوق الإنسانية، بما في ذلك الحقوق الاقتصادية والسياسات والاستراتيجيات والآليات التي تم وضعها على المستوى الوطني في علاقة بالمساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة.

جدول بيانات مصنفة حسب الجنس: التعليم، الصحة والمشاركة في الحياة العامة⁽⁴⁾

النسبة ذكور/إناث	ذكور	إناث	المؤشر
0.595			مؤشر المساواة بين الجنسين، تحتل المرتبة 140 من بين 149 دولة
التعليم			
0.959			مؤشر عدم المساواة بين الجنسين (2018)، تحتل المرتبة 140 من بين 149 دولة ⁽⁵⁾
0.93	94.3	88.1	محو الأمية
84.54	86.39	82.72	التسجيل في المدارس
0.94	89.1	83.5	المستوى الابتدائي
1.00	64.8	65.0	المستوى الثانوي
1.16	39.6	45.8	مستوى التعليم العالي
الصحة / الصحة الجنسية والإنجابية			
1.02	65.5	66.8	العمر المتوقع عند الولادة (بالسنوات)
--	--	15	معدل وفيات الأمهات عند الولادة
--	--	15	الوفيات، والولادة: الموت الموحد للعمر
--	--	53.7	معدل انتشار وسائل منع الحمل ⁽⁵⁾
المشاركة السياسية / المشاركة في الإدارة			
0.05	95.3	4.7	نساء برلمانيات
0.04	96.6	3.4	الوزيرات
		% +42	القطاع القضائي ⁽⁶⁾ (#1%)
0.09	91.6	0.4	النساء المشرعات وكبار المسؤولين والمديرين

4. جَل المؤشرات مأخوذ من التقرير العالمي حول الفجوة بين الجنسين لعام 2018، مرجع سابق، ص 157.

5. 2008-2012* https://www.unicef.org/french/infobycountry/lebanon_statistics.html

6. UNDP figure. 42 % of all judges in Lebanon were women a few years ago, and by the year 2011, 60 % will be women. Although Lebanon is, without a doubt, a country ruled by men, it has increasingly become one judged by women - https://now.mmedia.me/lb/en/reports/features/a_country_judged_by_women__

حسب آخر معطيات تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي 2018 لازال أداء لبنان ضعيفاً فيما يتعلق بالتمكين السياسي للنساء، فالبرلمان اللبناني ضمّ عام 2018 ست نساء، مقارنة بأربع نساء في عام 2009. وبلغت نسبة النساء المنتخبات في المجالس البلدية عام 2016، 5.6% في مختلف المناطق، مقارنة بنسبة 4.6% في الجولة الانتخابية لعام 2010. هذا ويواجه سوق العمل اللبناني انخفاض نسبة مشاركة الإناث، حيث يبلغ معدّل العمالة 76.2% للذكور، مقابل 25.9% للإناث. كما تزال الفجوة في الأجور بين الجنسين واسعة، خاصة بالنسبة للدخل المكتسب المقدّر إذ يبلغ دخل المرأة ما قدره 5.877 دولاراً في حين يصل دخل الرجل إلى حوالي 23.411 دولاراً.

2. الحقوق القانونية والحقوق الإنسانية

• الحقوق في الحياة العامة والحياة الخاصة

ينص الدستور اللبناني ومعظم القوانين الوضعية الأخرى على مبدأ المساواة، إلا أنه لا يوجد في لبنان قانون مدني ينظم المسائل المتعلقة بالأحوال الشخصية، بل نجد 15 نصاً قانونياً منفصلاً وخصوصاً بكل طائفة من الطوائف الدينية المعترف بها⁽⁷⁾، والتي تديرها محاكم دينية منفصلة.

إن تعدّد هذه النصوص القانونية يؤدي إلى عدم ضمان المساواة بين المواطنين/ات اللبنانيين/ات بصفة عامّة وبين اللبنانيات فيما بينهن. ويخص التمييز على سبيل المثال سنّ الزواج وظروف الطلاق وتوزيع الأملاك الزوجية بعد إنهاء العلاقة الزوجية وعدم كفاية مدفوعات النفقة الزوجية خلال الزواج... هذا وتساهم القيم والمعايير الثقافية والدينية التقليدية السائدة في لبنان في تقويض الاستقلالية الاقتصادية للنساء وتزيد في تهميشهن الاقتصادي واعتمادهنّ على أزواجهن. ويمكن للمرأة اللبنانية، تقديم طلب للحصول على جواز سفر وبطاقة هوية وطنية، والسفر خارج البلاد مثلها مثل الرجل، والحصول على وظيفة، وتوقيع العقود، وتسجيل الشركات، وفتح حساب مصرفي، واختيار مكان العيش.

• الحقوق الاقتصادية بما في ذلك التجارة

يوجد تمييز بين الرجال والنساء العاملين في القطاع العام في التمتع بالمزاياء والخدمات التي توفرها الدولة، على النحو الوارد في المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي⁽⁸⁾، على الرغم من أنّ الرجال والنساء يدفعون مساهمات متساوية. يظهر التمييز على مستوى الإعانات الأسرية والمعاش التقاعدي واستحقاقات نهاية الخدمة وإجازة الأمومة وحرية المرأة في اختيار نوع العمل وحمايتها من التحرش الجنسي والرعاية الطبية وغيرها من الخدمات الاجتماعية والصحية. ويبرز الطابع التمييزي للقانون من حيث أنه يستثني من أحكامه خادمت المنازل والنساء العاملات في القطاع الفلاحي.

7. 12 طائفة مسيحية و4 طوائف مسلمة والطائفة الدرزية والطائفة اليهودية

8. قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، 2001. <https://www.cnss.gov.lb/index.php/management/lois.2001>

لا يوجد تمييز بين الرجال والنساء في قانون الاستثمار (رقم 360/2001)⁽⁹⁾. هذا وقد تمّ سنّ قانون في لبنان لضمان المساواة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالإعفاءات الضريبية وضريبة الدخل، وتمّ تعديل المادة 9 من المرسوم الاشتراعي عدد 146/1959 (رسم انتقال على جميع الحقوق والأموال المنقولة وغير المنقولة) بهدف ضمان المساواة بين الوارث المتزوج والوارثة المتزوجة لجهة الاستفادة من التنزيل الاضلي عند احتساب رسوم الانتقال المتوجبة على الوريث (بموجب القانون عدد 179 بتاريخ 29 أغسطس 2011).

كما تمّ تعديل المادة 31 من المرسوم الاشتراعي رقم 144/1959 (قانون ضريبة الدخل) واعتماد المساواة بين الرجل والمرأة من خلال استفادة المرأة المتزوجة المعاملة من التنزيل الضرائبي عن زوجها وعن أولادها أسوة بالرجل⁽¹⁰⁾ ومع ذلك، لا يتم توزيع الأعباء الضريبية بشكل متناسب على جميع الأنشطة الاقتصادية وجميع شرائح المجتمع، بما في ذلك الرجال والنساء بسبب غياب المقاربات الضرورية عند وضع السياسات مثل وضع الميزانيات المراعية للنوع الاجتماعي⁽¹¹⁾. كما يعاني لبنان كثيراً من ظاهرة «الضرائب الوردية» والضرائب التعسفية غير المباشرة لتعبئة الموارد وخدمة الدين. وينص القانون عدد 343 لعام 2001 على المساواة بين الرجل والمرأة في المعاشات واستحقاقات الدولة (الخدمات والمنح التعليمية). وتشمل الخدمات كذلك الأشخاص المعالين والموظفات اللبنانيات المتزوجات من غير اللبنانيين، وأطفالهن. كما يحقّ للمرأة الحصول على نفس مكافأة نهاية الخدمة التي يحصل عليها الرجل.

• التزامات لبنان الدولية⁽¹²⁾

ومن العوامل التي تساهم بشكل مباشر في تعزيز تمكين المرأة بصفة عامة والتمكين الاقتصادي، بصفة خاصة، التزام لبنان بالمعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالنوع الاجتماعي، بما في ذلك منهاج عمل بيجين و«اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة» و«اتفاقيات منظمة العمل الدولية» وأهداف التنمية المستدامة. شارك لبنان عام 1995 في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين والذي طالب جميع الدول الأعضاء باتخاذ التدابير التنفيذية اللازمة لزيادة عدد النساء بشكل كبير في المناصب القيادية، استناداً إلى مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الوصول إلى هياكل السلطة وهيئات صنع القرار. وصادق لبنان على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام 1996. وفي العام التالي، شكلت الحكومة «الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية» للإشراف على تنفيذ الأهداف الواردة في الاتفاقية وتوصيات مؤتمر بيجين ووضع استراتيجيات وبرامج وطنية لتمكين المرأة. كما صادق لبنان على اتفاقية «القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة» إلا أن الحكومة أبدت عدد من التحفظات⁽¹³⁾، مما قوّض غرض ومبدأ عدم التمييز ضد المرأة في حدّ ذاته وهذا ما يحمي جميع الإجراءات التمييزية بقوانين الأحوال الشخصية وغيرها كالحق المتساوي للمواطنين والمواطنات في منح جنسيتهم اللبنانية

9. قانون رقم 360، 2001: <http://www.opportunities.com.lb/Lebanon/Tables/InvLaw360Arabic.pdf> تشجيع الاستثمارات في لبنان

10. بموجب القانون رقم 180 بتاريخ 29 آب/أغسطس 2011

11. «تداعيات السياسات الضريبية في المنطقة العربية» - (موجز السياسات) / شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية (يوليو 2017).

12. الاتفاقيات الإقليمية والدولية لحقوق الإنسان وخطط العمل ذات الصلة مثل منهاج عمل بيجين

13. على المادة 9، الفقرة 2، والمادة 16، الفقرات 1 (ج، د، و، ز) و3

إلى الزوج/ة والأطفال. ومع هذا، يتطوّر فقه القضاء في لبنان في اتجاه أخذ «اتفاقيات القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة» بعين الاعتبار عند إصدار الأحكام القضائية.

3. السياسات / الاستراتيجيات والآليات على المستوى الوطني و / أو القطاعي

تهدف خطة العمل لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان (2017 – 2019) إلى تشجيع برامج خاصة لخلق فرص جديدة من أجل توفير العيش الكريم للنساء في المناطق الريفية والنساء اللواتي يعشن في المدن الداخلية الفقيرة وضواحيها. وتعتبر الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان (2011 – 2021) ثمرة جهود مشتركة بين الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية والوزارات المعنية والمنظمات النسوية، بدعم من صندوق الأمم المتحدة للسكان. كما تم إعداد الخطة الوطنية لحقوق الإنسان في لبنان (2014 – 2019) من قبل اللجنة البرلمانية لحقوق الإنسان بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمكتب الإقليمي للشرق الأوسط التابع للمفوضية السامية لحقوق الإنسان. تحدّد الخطة جميع التدابير التشريعية والإجرائية والتنفيذية اللازمة لتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها في لبنان وتشمل 21 عنواناً رئيسياً - بما في ذلك حقوق المرأة - تمّ تحديدها كمجالات ذات أولوية قصوى في الخطة السداسية.

4. الآليات التي تعنى بقضايا المساواة رجال - نساء وتمكين المرأة بما في ذلك اقتصادياً

تعتبر «الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية» التي تمّ إنشاؤها في عام 1995 تحت سلطة رئيس الوزراء، الأداة الرسمية الرئيسية التي تعنى بقضايا المرأة وتمكينها وتحقيق المساواة في لبنان وخارجه. وهي مكلفة بإعداد وتنفيذ الاستراتيجيات والخطط الوطنية ذات العلاقة وبمتابعة وتقييم مدى احترام الدولة اللبنانية بالتزاماتها الدولية (بيجين، سيداو...) ويمثل إحداث «وزارة دولة لشؤون المرأة» مؤشراً على أنّ قضايا المرأة تحظى بأولوية في سياسات الحكومة.

كما يوجد «مرصد وطني للمرأة في الزراعة والريف» بوزارة الزراعة، يعمل على تعزيز قدرة المرأة على مباشرة الأعمال الحرّة وإيجاد ديناميكيات مبتكرة تتعلق بعمل وتوظيف النساء اللبنانيات في القطاعات الفلاحية وقطاعات الأغذية الزراعية والقطاعات الريفية. ويعمل «صندوق التنمية الاقتصادية والاجتماعية» التابع للحكومة في مجال التمويلات الصغيرة، ويساعد الشركات الصغيرة على الحصول على قروض من المصارف كما يساعد النساء من خلال خلق وظائف مستدامة. ويمكن الإشارة إلى عدد كبير من الجمعيات النسائية وغيرها التي تعمل على تمكين المرأة بما في ذلك اقتصادياً وكذلك العديد من الجمعيات والصناديق المالية والبنوك التي تدعم التمكين الاقتصادي للمرأة.

الجزء الثاني : تقييم وتدقيق وتحليل النوع الاجتماعي في قطاع التجارة

يحتوي هذا الجزء على إجراء التقييم والتدقيق والتحليل على أساس النوع الاجتماعي على مستويين: تقييم سريع نموذجي يستهدف الجهات المتدخلّة المعنية، وتطبيق عدد من أدوات التدقيق والتحليل للسياسات الاقتصادية والاتفاقيات التجارية.

1. مؤشرات النوع الاجتماعي في القطاعات الاقتصادية والتجارية

بيانات موزعة حسب الجنس الاقتصاد والتجارة

المؤشر	إناث	ذكور	النسبة ذكور/إناث
المشاركة الاقتصادية			
فرص المشاركة الاقتصادية 136 من ضمن 149 (14)			0.595
المشاركة في القوة العاملة	25.9	76.2	0.34
العمل المهني والتقني	48.3	51.7	0.93
المساواة في الأجور	غير متوفّر	غير متوفّر	0.59
الإيرادات المقدّرة المكتسبة (15)	877,5	23,411	0.25
الوصول إلى الاعتمادات ...	3 %	--	--
التجارة (17)			
السجل التجاري	غير متوفّر	غير متوفّر	غير متوفّر
الغرف التجارية	غير متوفّر	غير متوفّر	غير متوفّر
منظمات الأعراف (النساء / الرجال) (18)	4	22	26
المنظمات النقابية	غير متوفّر	غير متوفّر	غير متوفّر
قطاعات أخرى	10 %	90 %	--

تتجلى أوجه عدم المساواة بين الجنسين في قطاعي الاقتصاد والتجارة في المعدلات المنخفضة للغاية لمشاركة المرأة في القوى العاملة التي تصل إلى 25.9 %، كما أنّ الدخل المكتسب المقدّر للمرأة لا يتجاوز نسبة 25 % من دخل الرجل المكتسب. من ناحية أخرى، تواجه النساء مشاكل في الوصول إلى الموارد المالية،

.14 <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

.15 تعادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي

.16 مصادر/قطاعات أخرى حسب توفيرها

.17 <https://www.ccib.org.lb/en/?p=post&id=5>

.18 idem

حيث لا تتجاوز نسبة النساء اللائي حصلن على قروض 3%. كما أنّ تمثيل المرأة في مجالس إدارة الهيئات التجارية المهنية، مثل الغرفة التجارية، منخفض للغاية، بمعدل 4 ممثلات عن النساء مقارنة بـ 24 ممثلاً عن الرجال. وتنسجم هذه الأرقام مع المعدلات المنخفضة التي حققها لبنان في مؤشر الفجوة بين الجنسين، كما جاء أعلاه.

2. تقييم وتدقيق وتحليل النوع الاجتماعي على المستوى التنظيمي

• أهداف التقييم السريع النموذجي والعينية

تمّ استخدام التقييم السريع النموذجي كأداة إضافية من خلال بحث ميداني استهدف الجهات المتدخلة العاملة في مجالي النوع الاجتماعي والمرأة من جهة، والاقتصاد والتجارة من جهة أخرى، في الدول الست التي يشملها المشروع ومنها لبنان⁽¹⁹⁾.

وبناء على أنّ التقييم التجريبي السريع أجري في فترة لم تكتمل فيها عملية ضبط خارطة جميع المنظمات المعنية بالتدقيق القائم على النوع الاجتماعي والتجارة، تم اختيار عينة عشوائية صغيرة من المنظمات المدرجة مسبقاً دون ادعاء أيّ تمثيل إحصائي في هذه المرحلة التجريبية. وعلى هذا الأساس، وبالإضافة إلى اختبار الأداة (الاستبيان)، فإنّ نتائج التقييم التجريبي السريع سيتمّ اعتبارها كبيانات/معلومات كمية يمكن أن تساعد على فهم أفضل لمدى وكيفية تناول مسألة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان أو مدى وكيفية عدم اعتمادها في عملية التخطيط والبرمجة وتنفيذ المشاريع، فضلاً عن الممارسات المؤسسية والفردية في المنظمات التي شملها التقييم. ولذا فإنّ نتائج هذا التقييم التجريبي السريع لا تعتبر ممثلة للمنظمات و/ أو للوضع في البلد.

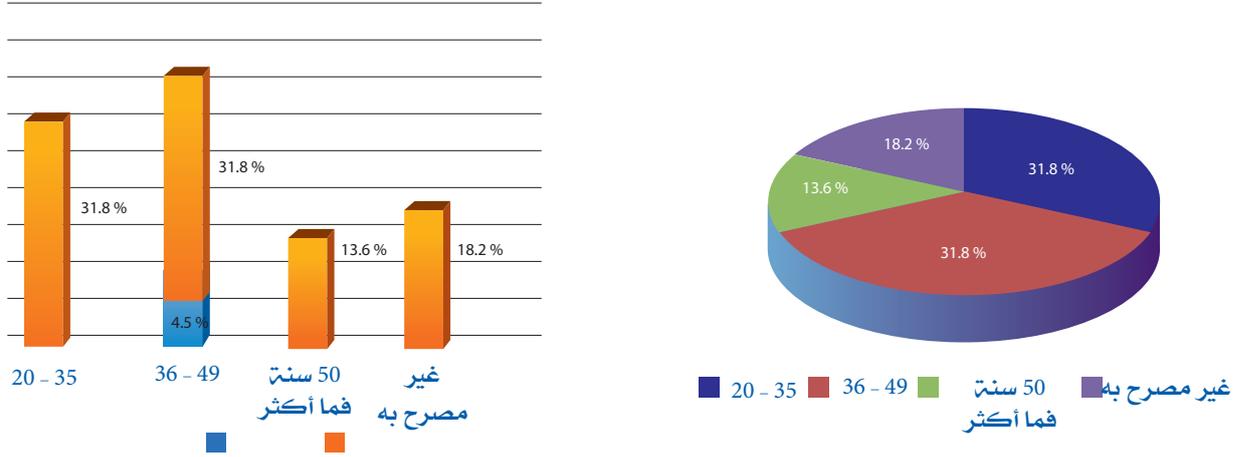
بعد توزيع الاستبيان، توصلنا بردود من 22 منظمة، 64% منها غير حكومية، و27% منها تعمل في مجال حقوق الإنسان والشؤون الاجتماعية للمرأة، و23% في قطاعات الفلاحة والتجارة والصناعة، و18% في مجال ريادة الأعمال.

ومن بين الـ 22 إجابة، 95.5% منها من المستجوبات 41% من موظفي/ات برامج و45.5% موظفون إداريون. أما الاجابات المتبقية فكانت من موظفي الدعم بنسبة 13.6%.

19. الجزائر والأردن وتونس ولبنان ومصر والمغرب.

الرسم البياني 1.2

توزيع المجيبين/ات حسب العمر والجنس



1. النتائج الرئيسية للتقييم النموذجي السريع في لبنان

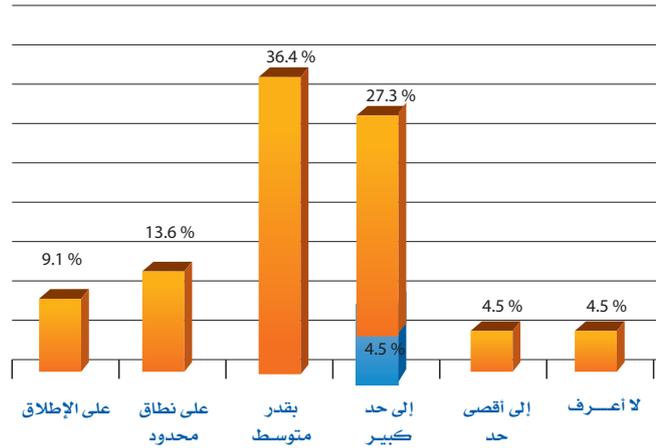
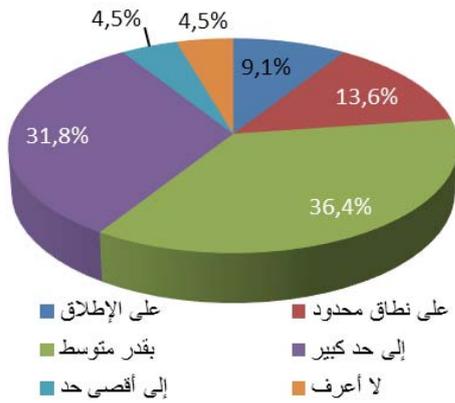
من أجل فهم أفضل لمدى وعي موظفي/ات المنظمات المستهدفة بالمفاهيم المرتبطة بالنوع الاجتماعي ومدى إدماج منظور النوع الاجتماعي في عملية تخطيط/تنفيذ البرامج داخل هذه المنظمات، تناول الاستبيان الخاص بالتقييم السريع النموذجي هذه المسائل على مستويين مختلفين: المستوى البرامجي والمستوى التنظيمي.

أ. المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في مستوى البرامج

يُركّز هذا الجزء على مختلف الإجراءات والأساليب المستخدمة في تصميم المشاريع وتطويرها. وفي هذا المستوى، كشفت النتائج أنّ 72.2% من المجيبين، منهم 68.1% نساء، يؤكدون أن إدماج المساواة بين الجنسين في برامج المنظمة ومشاريعها أمرٌ واجب. وقد تجلّى ذلك من خلال إدماج غايات وأهداف المساواة بين الجنسين في عملية تصميم البرامج وإدراج أنشطة في الخطة التنفيذية لهذه البرامج تعزّز المهارات وتوفّر للرجال والنساء على حدّ سواء إمكانية الوصول إلى الخدمات والتدريب. ويؤكد 59.1% من المجيبين/ات، كلهنّ نساء، أنّ منظماتهنّ عيّنت نقطة اتصال/تنسيق مختصة بالنوع الاجتماعي تعود لها مسؤولية إدماج النوع الاجتماعي في مختلف أقسام المنظمة. وأكد 63.6% من المجيبين، جميعهنّ من النساء، أنّ الموظفين المعيّنين لديهم المعارف والمهارات والمواقف اللازمة للقيام بعملهم في مجال التوعية بمسائل النوع الاجتماعي. غير أنّ الرسم البياني عدد 1.2 يُظهر أنّ 36.3% فقط من المجيبين/ات، من ضمنهم 31.8% نساء يؤكدون أن منظماتهم توفّر التدريب اللازم في مجال تخطيط وتحليل النوع الاجتماعي لفائدة الموظفين/ات المعيّنين/ات. بالإضافة إلى ذلك، 27.2% فقط من المجيبين/ات، جميعهنّ من النساء، يؤكّدن أنّ هذا التدريب يُوفّر أيضاً لصانعي القرار وأعضاء مجالس الإدارة لتنمية وعيهم بأهمية مأسسة إدماج النوع الاجتماعي.

الرسم البياني 1.2

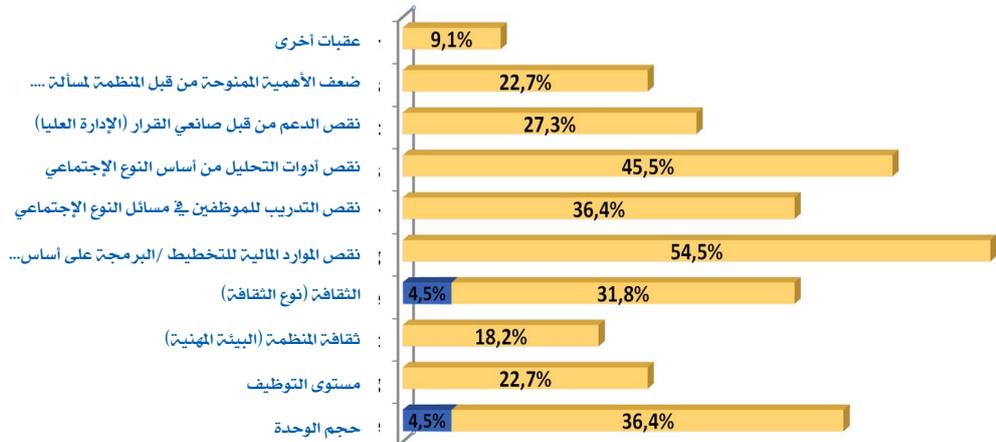
التدريب في مجال تخطيط/تحليل النوع الاجتماعي



وفي الواقع، لم تقتصر نقاط الضعف التي تم اكتشافها أثناء تقييم عملية إدماج النوع الاجتماعي على انخفاض مستوى التدريب المتوفّر في مسائل النوع الاجتماعي، بل تشمل كذلك الفشل على مستوى الرصد والتقييم. فالإجابات تشير إلى أنّ 27% فقط من المنظمات المستهدفة تقوم بمتابعة تأثير برامجها ومشاريعها على الفجوات بين الجنسين. وقد يعود ذلك إلى نقص أدوات تحليل النوع الاجتماعي وهو ما يشكل إحدى العقبات الرئيسية لعملية إدماج النوع الاجتماعي.

الرسم البياني 2.2

العوائق أمام إدراج النوع الاجتماعي على المستوى البرمجي



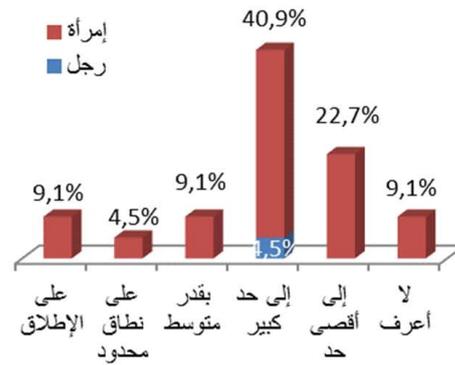
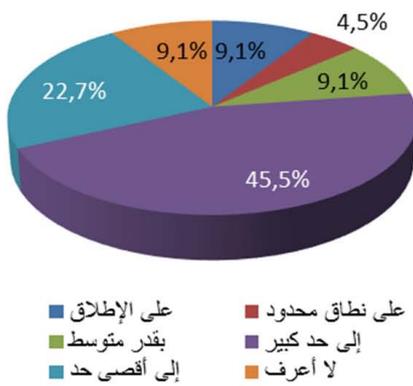
ب. المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في المستوى التنظيمي

يتناول الجزء الثاني من التقييم السريع النموذجي، المستوى التنظيمي، مع التركيز على العوامل المتعلقة بحسن سير العمل في المنظمات المستهدفة، بما في ذلك الموارد البشرية والمالية والثقافة التنظيمية السائدة، كما يراها المجيبون/ات. كشف التقييم أن 45% من المنظمات المستهدفة لديها سياسة مكتوبة في مجال النوع الاجتماعي تؤكد التزامها بتحقيق المساواة بين الجنسين، ويؤكد 38.8% من المستجوبين/ات، جميعهن من النساء، أن هذه السياسات تتسم بطابع عملي وتتضمن خطة تنفيذية تنطوي على توزيع واضح للمسؤوليات والوقت يمكن أن يساعد في عملية رصد وتقييم مدى تأثير هذه السياسات.

وتسجل هنا الدرجة العالية من التحمس لدى إدارة المنظمات المستهدفة لتطوير وتطبيق هذه السياسات، وهو ما أكده 68.2% من المجيبين/ات، من ضمنهم 63.6% نساء. ويتجلى تأثير ذلك في زيادة تمثيل النساء في المناصب الإدارية السامية في المنظمات التي تم تقييمها خلال السنوات القليلة الأخيرة. ويبرز الرسم البياني عدد 2.3 تأكيد 72.7% من المجيبين/ات، أغلبهم نساء بنسبة 68.2%، أنه يتم تفهم ومراعاة مشاكل النساء داخل المنظمات، حيث يتم تشجيع السلوك المراعي للنوع الاجتماعي وهو أمر يؤثر إيجابياً على بيئة العمل التي تحسّنت بالنسبة للنساء خلال السنوات الأخيرة.

الرسم البياني 3.2

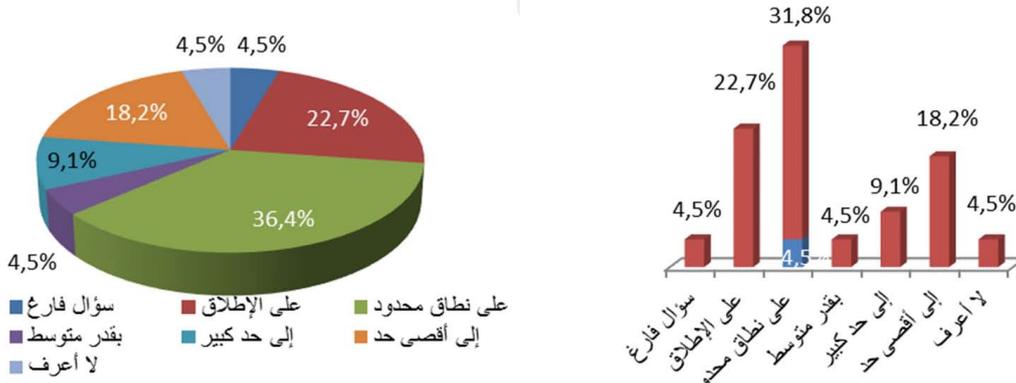
استراتيجية استباقية لتوظيف النساء في المناصب العليا



ومع ذلك، يرى نفس المجيبين/ات أن منظماتهم يمكنها أن تبذل المزيد من الجهود في مجال إدماج النوع الاجتماعي مقارنة بالوضع الحالي. فرغم أن أسلوب الإدارة يشجع التنوع في العمل، فإن 22.7% فقط من المجيبين/ات، جميعهن من النساء، يؤكدن أن منظماتهن تتبنى استراتيجية استباقية لانتداب وترقية النساء في المناصب الإدارية العليا، أو لديها سياسة مكتوبة تضمن المساواة بين الجنسين داخل المنظمات في الوصول إلى الفرص.

الرسم البياني 4.2

جهود المنظمة لأساسة المساواة/الإنصاف بين الجنسين



يبين الرسم البياني عدد 2-4 أن 59.1% من المجيبين/ات من بينهم 54.5% نساء يعتبرون أن منظماتهم لا تخصص موارد وميزانية كافية لتنفيذ سياسات النوع الاجتماعي، مما يحد من تأثير هذه السياسات على وضع المرأة داخل المنظمات.

3. تقييم وتدقيق وتحليل النوع الاجتماعي على المستوى البرامجي

يخصّص هذا الجزء لتقييم وتدقيق وتحليل النوع الاجتماعي في عدد من الاتفاقيات الثنائية والإقليمية والدولية وكذلك الخطط والسياسات والاستراتيجيات والبرامج ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة بالتجارة والوصول إلى الأسواق على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي. ويهدف منهاج تقييم وتدقيق وتحليل النوع الاجتماعي بفضل تطبيق مختلف أدواته إلى معرفة مدى أخذ مبادئ النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان بعين الاعتبار وادماجهما في هذه النصوص، وتتمثل هذه الأدوات في: 1. أداة التحليل الكمي (الكلمات الرئيسية)، 2. أداة التحليل النوعي (قائمة الفحص)، 3. مسار النوع الاجتماعي المتواصل و4. قائمة فحص مبادئ التجارة العادلة.

تساعد هذه الأدوات الأربعة على توفير أدلة ملموسة حول كيفية إدماج - أو عدم إدماج - النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في الاتفاقيات والتشريعات والقواعد والأنظمة والبرامج/المشاريع الاقتصادية والتجارية. وتسمح نتائج التحليل والتشخيص بتحديد أفضل السبل لمعالجة الفجوات للوصول إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في التمتع بالحقوق القانونية والإنسانية، ومناخ التنمية الاقتصادية والتجارية.

الأداة 1- تحليل المحتوى الكمي: عدّ الكلمات الرئيسية

تم تحليل اثنتي عشرة اتفاقية تجارية باستخدام أداة التحليل الكمي للنوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في التجارة، وذلك لحساب عدد المرات التي تستخدم فيها المفاهيم-الرئيسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في التجارة. وقد تبين أنّ معظم الاتفاقيات التجارية التي وقّعها لبنان لا تراعي منظور النوع الاجتماعي ولا تتضمن إدماجه في أيّ جانب منها. وتُستثنى من ذلك الاتفاقيات الموقعة مع الاتحاد الأوروبي ونعرض هنا مثالين للتوضيح :

- اتفاقية التجارة الحرّة مع الاتحاد الأوروبي: وردت كلمة «عدم التمييز» مرتين: «عدم التمييز على أساس الجنسيّة» (ص.8) ... «عدم التمييز فيما يتعلق بالشروط التي يتم بموجبها شراء السلع» (ص.9). تحتوي الاتفاقية على مادة خاصّة بـ«التعاون في المسائل الاجتماعية والثقافية» (المادة 65)، ويخصّص الفصل الأول لـ«الحوار والتعاون في المجال الاجتماعي». لا ترد كلمتي «نساء» و«رجال» في الاتفاقية سوى في هذا الفصل على النحو التالي: «يجب على الطرفين إجراء حوار حول كافة المواضيع ذات الاهتمام المشترك، وخاصة المشاكل الاجتماعية مثل البطالة وإعادة تأهيل المعوقين جسدياً والمعاملة المتساوية بين النساء والرجال وعلاقات العمل والتدريب المهني والسلامة والصحة في العمل» (ص.15). وردت كذلك كلمة «النساء» مرة واحدة...«تعزيز دور النساء في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولا سيما من خلال التعليم والإعلام» (ص.15). ووردت كذلك كلمة «الإناث» مرة واحدة في المادة 43 حول «التعاون في مجال التعليم والتدريب...» وبشكل خاص «... تشجيع وصول الإناث إلى التعليم، بما في ذلك التعليم التقني والعالي، والتدريب المهني. أما كلمة «حقوق الإنسان» فقد ذكرت ثلاث مرات في ديباجة الاتفاقية «... بالنظر في الأهمية التي يوليها الطرفان للمبادئ الواردة في ميثاق الأمم المتحدة، لا سيما احترام حقوق الإنسان والمبادئ الديمقراطية والحرية الاقتصادية، والتي تشكل الأساس لهذه الشراكة» (ص 2)، وفي المادة 2 «تقوم العلاقات بين الأطراف وكذلك جميع الأحكام الواردة في الاتفاقية على احترام المبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان الأساسية المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي يوجه سياساتها الداخلية والدولية ويمثل ركناً جوهرياً في هذه الاتفاقية» (ص.3). وردت عبارات أخرى تتعلق بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان، منها «الاتجار بالبشر... الاستغلال لأغراض جنسية»، على النحو التالي: «يوافق الطرفان على التعاون من أجل منع الجريمة المنظمة ومكافحتها، لا سيما في الميادين التالية: الاتجار بالبشر والاستغلال لأغراض جنسية» (ص.14).

- الاتفاقيات مع جامعة الدول العربية

- لم ترد في «اتفاقية تيسير وتنمية التبادل التجاري بين الدول العربية -جامعة الدول العربية، الأمانة العامة، الإدارة العامة للشؤون الاقتصادية، إدارة المالية والتجارة والاستثمار» أيّة إشارة لقضايا اجتماعية أو لمسائل تتعلق بالنوع الاجتماعي أو للالتزام بمبادئ حقوق الإنسان. أما عن «الاتفاقية

الموحدة لاستثمار رؤوس الأموال العربية في الدول العربية» فوردت فيها عبارة «بلا تمييز» ولكن بالرجوع فقط إلى معاملة «... رأس المال العربي المستثمر في الدولة الطرف التي يقع فيها الاستثمار معاملة رأس المال المملوك لمواطني تلك الدولة بلا تمييز...» (ص. 214) دون استخدام أي مصطلح- رئيسي لغرض تعزيز منظور النوع الاجتماعي وحقوق الانسان.

أداة 2: تحليل المحتوى النوعي: قائمة فحص النوع الاجتماعي وحقوق الانسان

تم انتقاء عدد من الوثائق لتطبيق الأداة 2 ومن ضمن القائمة يمكن ذكر على سبيل المثال: «استراتيجية لبنان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خارطة طريق حتى عام 2020، أعدتها وزارة الاقتصاد والتجارة» وثيقة «لبنان الصناعة 2025، الرؤية التكاملية للقطاع الصناعي اللبناني» الخطة التنفيذية (2016 - 2020) لوزارة الصناعة و استراتيجية وزارة الزراعة (2015 - 2019). ولقد أبدت النتائج في معظمها ما يلي:

لا تتضمن أية تدخلات لإدماج المرأة في القطاعات الصناعية، ولا تقدّم التقييمات أيّ تحليل قائم على الموارد البشرية، وبالتالي لا تتضمن أية بيانات مصنّفة حسب نوع الجنس أو تحليل يراعي الفروق بين الجنسين. ولا تخصص في الأغلب قسماً خاصاً بالنوع الاجتماعي أو بشؤون المرأة الريفية بالخصوص، غير أنها تشير، في سياق البعد الاجتماعي، إلى أنّ نسبة النساء المزارعات لا تتجاوز 8.6%. ولكن رغم ذلك لا تتضمن الاستراتيجية تدخلات محددة للنساء، بل تم إدراجهن ضمن التدخلات المقدمّة للشباب، ومن ثمّ لا تشير الاستراتيجية إلى نسبة النساء العاطلات عن العمل في القطاعات الزراعية.

وبناء عليه، يمكن استنتاج بأن السياسات والاستراتيجيات والخطط المتعلقة بالاقتصاد والتجارة لا تراعي النوع الاجتماعي في التنفيذ وفي عمليات المتابعة والتقييم. ويشمل ذلك الانسجام مع المعايير والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الدولة اللبنانية بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومبادئ التجارة العادلة، وخاصة تلك التي تهدف إلى الجهود الخاصة بتعزيز المساواة بين الجنسين في صنع القرار والمشاركة على قدم المساواة في جميع مناحي الحياة.

الأداة 3: مسار النوع الاجتماعي المتواصل

تمثل هذه الأداة الإطار الذي يقيّم العملية والمقاربة والتدخلات للمرور من الرؤى غير المراعية للنوع الاجتماعي إلى الرؤى التحويلية في اتجاه المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان. بعد التحليل الكمي (الأداة الأولى) والتحليل النوعي (الأداة الثانية)، طبقت الأداة الثالثة لإجراء تقييم أعمق وأكثر دقة للقوانين والاستراتيجيات والاتفاقيات التجارية. وتبعاً لذلك، وانطلاقاً من تقييم تحليلي، يتم تقييم الوثائق لمعرفة إلى أي مدى يمكن اعتبارها غير مراعية للنوع الاجتماعي/سلبية تجاه النوع الاجتماعي/

محايدة تجاه النوع الاجتماعي أو حساسة للنوع الاجتماعي؛ وكذلك لفهم ما إذا كانت البرامج مستجيبةً للنوع الاجتماعي أو تحتوي على المستوى التحويلي للنوع الاجتماعي.

تجدر الإشارة إلى أن المؤسسات الحكومية ذات الصلة قد وضعت استراتيجيات اقتصادية وتجارية. ومع ذلك، لم يتم دمج النوع الاجتماعي في تلك الاستراتيجيات. من المهم تعميم مراعاة مقاربة النوع الاجتماعي في كل قطاعات: (الشركات الصغيرة والمتوسطة، الصناعة، الزراعة)، لأن هذه القطاعات توفر فرص عمل لعدد كبير من النساء.

الأداة 4: قائمة فحص مبادئ التجارة العادلة

تأسست «جمعية التجارة العادلة»⁽²¹⁾ في لبنان عام 2006، وفي شهر سبتمبر 2010، أصبحت هذه الجمعية المنظمة اللبنانية الوحيدة التي قامت بخطوات لدخول شبكات التجارة العادلة الدولية من خلال الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة العادلة.

تتكون «جمعية التجارة العادلة» من شبكة تضم 29 تعاونية للتصنيع الغذائي و11 مؤسسة صغيرة ومتوسطة. تمثل النساء نسبة 76% من المستفيدين المباشرين البالغ عددهم 1966. تنتج الجمعية أكثر من 120 منتجاً ويتم التسويق تحت العلامة التجارية «تيروار دي لبيان»⁽²²⁾. وهو أحد الحلول لمكافحة الفقر في لبنان، خصوصاً في المناطق الريفية الفقيرة في عكار والهزمل وجنوب لبنان، وهي مناطق معزولة عن المسار الرئيسي للاقتصاد. وبانخراطها، التزمت الجمعية باحترام المبادئ العشرة التي تنص عليها منظمة التجارة العادلة، خاصة بالنسبة للنساء.

وأبدت نتائج الفحص أن «جمعية التجارة العادلة» اللبنانية تعاونت مع عدد من التعاونيات التي أنشأتها النساء، لا سيما في المناطق الريفية، لتحسين دخلهن وضمان استدامته. وبذلك هي تسهم في الحد من الفقر وتساعد النساء المنتجات على تحقيق الاكتفاء الذاتي الاقتصادي (المبدأ 1: خلق فرص للمنتجين الذين يعيشون وضعية تتميز بالضعف الاقتصادي). وكانت «عين إبل» أولى التعاونيات التي أقامت معها «جمعية التجارة العادلة» في لبنان علاقة شراكة. وفي مقابل مبادرات التوحيد الفاشلة التي قام بها رجال القرية، قررت مجموعة من النساء تجميع ما لديهن من خبرة ودراية في وحدة معالجة. وقد أدى ذلك إلى دفع النشاط الاقتصادي داخل المجتمع، وهو نشاط شفاف وخاضع للمساءلة (في كل ما يتعلق بالإدارة والعلاقات التجارية، وبمشاركة جميع الأطراف المعنية في اتخاذ القرارات) (المبدأ 2). وهي بذلك ملتزمة بتعزيز الرفاه الاجتماعي والاقتصادي والبيئي للمنتجين. كما تقوم «جمعية التجارة العادلة» بعد ذلك باعتماد المنتجات وتسهيل تسويقها. ومن جهتها تدعم وزارة الإصلاح الإداري التجارة

العادلة لأنها تعتبر التجارة قطاعاً اقتصادياً حيوياً بما أنه يساهم بنسبة 30% في الناتج المحلي الإجمالي، ويمكن أن يساعد القطاعات الأخرى على التطور والنمو (المبدأ 3: الممارسات التجارية النزيهة). وفي عام 2015، انضمت عشر بلدات لبنانية إلى شبكة التجارة العادلة. مما جعل الجمعية تقوم بشراء منتجات التعاونيات في هذه البلدات بأسعار تتجاوز سعر التكلفة بنسبة 20 إلى 30% (المبدأ 4: أداء سعر عادل). كما تنفذ الجمعية تنفيذ أنشطة للتنمية الزراعية بهدف تعزيز إنتاج وتسويق المنتجات مع تحسين ظروف عمل المنتجين، مثل المساواة بين الجنسين وعدم تشغيل الأطفال (المبدأ 5). ومع هذا، تعمل الجمعية على «تعزيز صمود وحماية النساء والشباب في المجتمعات المضيفة» بالشراكة مع حكومة اليابان ووزارة الشؤون الاجتماعية، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (المبدأ 7: ضمان ظروف عمل كريمة). وركزت «جمعية التجارة العادلة» في لبنان بالتعاون مع عدد من الشركاء المنفذين («مؤسسة الصفدي» و«أبعاد») على التدريب المهني وبناء قدرات النساء المستفيدات، بما في ذلك في مجالات الصناعة الغذائية والحرف اليدوية ورفع مستوى الوعي. (المبدأ 8: تطوير المؤهلات والقدرات). كما تساعد الجمعية في مكافحة فقر المزارعين وتحسين وضعهم الاقتصادي والاجتماعي عبر إنشاء نظم تجارية مستدامة، وفقاً لمبدأ «التجارة وليس المعونة». ويتم ذلك من خلال تعزيز قدرات وحدات الإنتاج وإنشاء منافذ جديدة لتسويق المنتجات في الأسواق المحلية والخارجية (المبدأ 10: احترام البيئة).

رغم أن النساء يمثلن 76% من المستفيدين المباشرين من أنشطة جمعية التجارة العادلة، إلا أن هذه الجمعية لازالت تحتاج إلى جهود أكبر لتحقيق التزامها بعدم التمييز وبالمساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة وحرية تكوين الجمعيات. إذ أنه لا يوجد ما يشير إلى تعزيز عمل الجمعية فيما يخص «احترام الحقوق النقابية ورفض أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق أو العمر أو الطبقة الاجتماعية أو الأصل القومي أو الدين أو الإعاقة أو الجنس أو الهوية الجنسية أو الميولات الجنسية أو العضوية النقابية أو الانتماء السياسي أو الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية الايدز أو العمر في التوظيف أو المكافأة أو الحصول على التدريب أو الترقية أو إنهاء الخدمة أو التقاعد كما ينص على ذلك المبدأ 6.

الجزء الثالث: النوع الاجتماعي وقطاع التجارة: الاستنتاجات والتوصيات

يسهر هذا الجزء على تلخيص ما تحقق من إنجازات في علاقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصفة عامة والتمكين الاقتصادي بصفة خاصة، مع التركيز بشكل خاص على قطاع التجارة وتحديد أهم العقبات والثغرات التي يتعين معالجتها بحسب أولويتها على المدى القصير والمتوسط والطويل.

1. الإنجازات

• الحقوق القانونية والحقوق الإنسانية

تُعدّ معدلات التخرج العالية للإناث من بين الإنجازات الرئيسية التي تُسهم في تعزيز المشاركة الاقتصادية للنساء وزيادة فرص وصولهن إلى القوة العاملة. ورغم أن نسبتهن لا تزال منخفضة إلى حدّ كبير (70.9% من الرجال فوق 15 عاماً يشاركون في سوق العمل في حين لا تزيد مشاركة النساء فوق سن 15 عاماً عن 23.3%)⁽²³⁾. وبدأت النساء في اقتحام مجالات جديدة كانت في السابق قطاعات يهيمن عليها الرجال. وبهذا ارتفعت حصة النساء العاملات في القطاع المصرفي إلى 47.4% عام 2016 في حين تبلغ نسبة الرجال العاملين في هذا القطاع 52.6%. وتتجاوز نسبة حضور المرأة في القطاع المصرفي المعدل الوطني لعمالة المرأة في لبنان والذي يقدر بحوالي 25%⁽²⁴⁾.

• المستوى التنظيمي:

تشير نتائج التقييم السريع النموذجي إلى أن المنظمات في لبنان تتبنى بعض الإجراءات والسياسات الإيجابية التي تعكس إرادتها في إدماج النوع الاجتماعي في جميع مستويات عملها ومعالجة جميع أشكال التفاوت بين الجنسين. ويتجلى ذلك من خلال شهادات المجيبين/ات التي تؤكد أن إدماج المساواة بين الجنسين في برامج ومشاريع منظماتهم أمر واجب، لا سيما على مستوى التصميم والتنفيذ، وأن هذه المنظمات تبذل جهوداً إضافية لإدماج مبادئ النوع الاجتماعي بشكل فاعل في بيئة عملها.

• المستوى البرامجي:

تم إطلاق عدد من المبادرات والخدمات المبتكرة التي تستهدف النساء صاحبات المشاريع، من بينها مبادرة «We Initiative» والتي أطلقتها «BLC BANK» ومن نتائجها زيادة بنسبة 55% في عدد القروض

23. مؤشر برتلسمان ستيفتونج للتحوّل الاقتصادي BTI - لبنان 2018

24. جمعية مصارف لبنان - التقرير السنوي، القسم الثالث: الموارد البشرية في المصارف اللبنانية.

المنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تملكها النساء، فضلاً عن ازدياد حسابات الودائع المملوكة للنساء بنسبة 17%⁽²⁵⁾.

ومن المبادرات المهمة الأخرى نذكر «صندوق المستثمرين الأفراد للمرأة اللبنانية» الذي يهدف إلى تطوير دور النساء في القطاع التجاري من خلال تجاوز الحدود الاجتماعية والاقتصادية وتمكينهن من دخول عالم الاستثمار. بالإضافة إلى ذلك، أنشئت عدة هيئات لتعزيز الاندماج الاقتصادي للمرأة، على غرار «نادي سيدات الأعمال والمهن اللبناني»، وهو ما ساعد على إدراج بعض التدابير التي من شأنها أن تسهم في تمكين وتعزيز قدرات المرأة في النشاط الاقتصادي. كما يتجلى من خلال الاستراتيجية الوطنية الحالية للمرأة وخطة العمل الوطنية الالتزام بالمساعدة في دعم وتعزيز حقوق المرأة والتناغم مع الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

بالإضافة إلى ذلك، تدعو خطة العمل الوطنية لحقوق الإنسان الصادرة عن البرلمان اللبناني إلى رفع التحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمصادقة على البروتوكول الاختياري. أما الاستراتيجية الوطنية للمرأة 2011-2021، فهي بأهدافها الاستراتيجية الاثنتي عشرة تلامس جميع جوانب حياة المرأة في لبنان.

لابد من الإشارة إلى التجنيد القوي للمجتمع المدني لرفع صوت النساء في الساحة العامة تعويضاً لضعف حضورهن داخل الحكومة والبرلمان والحركات العمالية والنقابات ومدافعتهن عن قضايا النساء فقد تمكنت هذه الحركات المجتمعية، بالتعاون مع الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، من تعديل العديد من قوانين العمل والضمان الاجتماعي في اتجاه منح النساء مزيداً من الحقوق القانونية في العمل⁽²⁶⁾.

2. الثغرات المتبقية رغم ما تحقّق العديد من الإنجازات:

• الحقوق القانونية والحقوق الإنسانية

نظراً للطابع متعدد الطوائف للدولة والمجتمع في لبنان وعدم وجود قانون مدني موحد ينظم شؤون الأحوال الشخصية بالنسبة لكل المواطنين والمواطنات بغض النظر عن انتماءهم الديني أو الطائفي، لازالت النساء اللبنانيات يعانين من التمييز ضدهنّ ومن اللامساواة بينهن وبين الرجال، وحتى فيما بينهن، ويمسّ هذا التمييز المجالات الحقوقية التي قد تؤثر سلباً على تمكينهنّ من حقوقهنّ في الحياة الخاصة والحياة العامة بما في ذلك في المجال الاقتصادي. ونذكر على سبيل المثال فقط: توزيع الأملاك الزوجية

25. البنك اللبناني للتجارة (BLC) 2016 - دراسة بعنوان « Lebanon: Leading In Banking On Women » - مؤسسة التمويل الدولية.
26. على غرار تعديل المادة 26 من قانون العمل

بعد إنهاء العلاقة الزوجية، ضعف مدفوعات النفقة الزوجية خلال الزواج، عدم الاعتراف بمساهمات الزوجة الاقتصادية وغير الاقتصادية في الزواج بما فيها قيمة عملها المنزلي غير المأجور، وبمفهوم الملكية الزوجية، التوزيع غير العادل للموارد بما في ذلك سيطرة الزوج على اتخاذ القرار وحرية تنقلها... مما يعرقل دخول المرأة في سوق العمل بما في ذلك في القطاع الخاص.

من المؤكد أن البناء الاجتماعي والقيم الثقافية والدينية والتقليدية السائدة في لبنان، قد تساعد جميعها على تأويل وتطبيق إجراءات الأحوال الشخصية بشكل يتجاوز ما ينصّ عليه القانون، مما يعزز تقويض الاستقلال الاقتصادي للنساء ويزيد في تهميشهنّ واعتمادهنّ على أزواجهنّ والتبعية لهم.

كما تجدر الإشارة إلى أن هذا الوضع يشكل خرقاً لالتزامات لبنان الدولية في مجال حقوق الإنسان في ضمان الوصول بشكل متساو إلى الملكية واقتناء الممتلكات وإدارتها والإشراف عليها والانتفاع بها والتصرف فيها. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي عدم توفر الحماية القانونية الكافية من العنف المنزلي إلى تعزيز انعدام المساواة الاقتصادية ويساهم في كثير من الأحيان في عجز المرأة عن حماية نفسها من العنف أو ترك الزواج القائم على الإساءة⁽²⁷⁾.

• المستوى التنظيمي:

تواجه عملية إدماج النوع الاجتماعي بعض المشاكل، ومنها الافتقار إلى أدوات تحليل النوع الاجتماعي وعدم تخصيص ميزانية كافية لدعم العمل في مجال إدماج النوع الاجتماعي. كما أشار المجيبون/ات في إطار التقييم السريع النموذجي إلى أن عدد من الممارسات والإجراءات التي تم اعتمادها من قبل بعض المنظمات المستهدفة لازالت غير مُأسسة وبالتالي يتعين أن يتمّ إضفاء طابع رسمي عليها حتى يمكن تعميمها على المؤسسات كي يكون لها أثراً قابلاً للقياس.

• المستوى البرمجي:

باستثناء عدد قليل من الوثائق المتخصصة، على غرار «خطة العمل الوطنية للمرأة» و«الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان» و«خطة العمل الوطنية لحقوق الإنسان»، والتي حاولت أن تكون واعية/ مستجيبة جزئياً للنوع الاجتماعي، بما أنها تهدف إلى الحدّ من التفاوت بين الجنسين ومعالجة احتياجات النوع الاجتماعي وصولاً إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. إلا أنها، ورغم جهودها، لم تتمكن من أن تكون «مستجيبة للنوع الاجتماعي» بشكل كامل لأنها لا تعكس فهماً كاملاً لكافة جوانب حياة النساء والفتيات، ولا تُمكن من مواجهة التحديات القائمة في هذا الصدد ولا تهدف لتغيير وتحويل بناء النوع الاجتماعي.

27. هيومان رايتس واتش - HRW
28. الندوة العامة لمنظمة التجارة العالمية Anh-Nga Tran-Nguyen «تأثير المرأة في الشارع الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر على زيادة التجارة بموجب اتفاقات منظمة التجارة العالمية»: (27 مايو 2004).

أما على المستوى البرامجي بصفة عامة وبمرجع إلى الوثائق موضوع الدراسة والتقييم، لا يمكن إلى حد كبير اعتبارها واعية أو مستجيبة أو تحويلية في علاقة بالنوع الاجتماعي سواء كان ذلك على مستوى تحليل الوضع أو التخطيط من أجل التغيير. لم تنجح أي من المؤسسات المعنية في التعامل مع مسائل النوع الاجتماعي سواء على المستوى التحليلي أو البرامجي. وتعتبر الاستراتيجية اللبنانية «خريطة الطريق نحو العام 2020» للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادرة عن وزارة الاقتصاد والتجارة الأقرب لمعالجة المشاغل ذات العلاقة بالنوع الاجتماعي، وبالتالي يمكن اعتبارها جزئياً «مستجيبة للنوع الاجتماعي»، فهي تهدف إلى معالجة التحديات التي تواجهها المرأة في المشاركة الاقتصادية من خلال خلق بيئة أعمال مراعية لاحتياجاتها ودعم تنمية الأعمال التجارية التي تقودها النساء من خلال السياسات والحوافز الداعمة والتدريب المتخصص، وشبكات الدعم من النساء إلى النساء، والدعم المقدم عبر مبادرات القطاع الخاص والجهات المانحة.

في المقابل، يمكن تصنيف وثيقتي رؤية «لبنان الصناعة 2025» والخطة التنفيذية لوزارة الصناعة (2016-2020) على أنهما لا تراعيان تماماً اعتبارات النوع الاجتماعي.

3. الاستنتاجات العامة

في حين أن قوانين الأعمال في لبنان غير تمييزية، تواجه المرأة حواجز مبنية على النوع الاجتماعي تُعيقها من إنشاء الأعمال التجارية وتطويرها. بالإضافة إلى ذلك ومن خلال الدراسة لاحظنا ان درجة وعي النساء في لبنان بحقوقهن بشكل عام، وحقوقهن الاقتصادية بشكل خاص، منخفض جداً. جيوب التمييز ضد النساء تكمن أيضاً فيما يتعلق بالمساواة في الأجر والمساواة في الوصول إلى المناصب العليا. هناك حاجة إلى تغيير تصور أرباب العمل بشأن المساواة في الوصول والحقوق في العمل. وبالتالي، يتحمل أرباب العمل مسؤوليات فيما يتعلق بالأداء وتوفير بناء القدرات للشابات والرجال وأصحاب العمل في المناطق الحضرية وشبه الحضرية والريفية بشأن الحقوق القانونية والإنسانية للمرأة في مكان العمل.

وفقاً لفرصيات هذه الدراسة، فإن معالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين، وتحقيق المساواة بين الجنسين في التجارة والمشاركة الاقتصادية، يتجاوز مجرد معالجة السياسات والقوانين الاقتصادية ذات الصلة، وينظر في الجوانب الأخرى المكملة لتحقيق حقوق الإنسانية الكاملة، مثل جودة الصحة والخدمات التعليمية والمشاركة الاقتصادية والسياسية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في سياسات الدولة وخطط التنمية والميزانية العامة لضمان الامتثال والمساءلة لجميع القطاعات فيما يتعلق بتحقيق النتائج المرجوة.

يمكن للاتفاقيات التجارية أن توفر مزايا للأشخاص الذين لديهم القدرة على الاستفادة من فرص جديدة في الأسواق وللعمال المصنّفين «من ذوي المهارات العالية»، إلا أن الملاحظ في لبنان هو قلّة فرص واحتمالات امتلاك النساء لرؤوس أموال ضخمة، وتمركز مشاركة النساء الاقتصادية في القطاع غير الرسمي/المهيكل، بالإضافة إلى قلّة احتماليّة حصولهن على حقوق مضمونة في ملكيّة الأراضي، بالتالي تأثر هذه الاتفاقيات التجارية بشكل مميّز على حياتهنّ ومشاركتهنّ الاقتصادية.

إنّها عقبة كبرى أمام الجهود المبذولة للحدّ من الفجوات بين الجنسين والقضاء على كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة بشكل عام، وفي مجال المشاركة والتمكين الاقتصادي، وبالذات الدخول في الأسواق التجارية على المستوى الوطني، الإقليمي والدولي.

إن الترابطات المعقدة بين السياسة والقواعد التجارية من جهة، وقضايا النوع الاجتماعي من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين من جهة أخرى، تحتاج إلى فهم أعمق، وذلك من أجل ضمان التناغم بين هدف الوصول إلى نظام تجاري مفتوح وقائم على القواعد ومتعدد الأطراف وهدف تحقيق المساواة بين الجنسين كحق أساسي من حقوق الإنسان. ولذلك لا بد من وضع سياسات حكومية لمعالجة اختلالات السوق ودعم هدف المساواة بين الجنسين. وفي بعض الحالات، يتعيّن على واضعي السياسات إدراك لما يمكن أن يترتب عن التجارة الدولية وكذلك عن الالتزامات أو المفاوضات التجارية متعددة الأطراف من آثار في هذا المجال⁽²⁸⁾. إن تحليل الآثار المحتملة للسياسة التجارية على المساواة بين الجنسين أمر مهمّ لاطلاع صانعي السياسات على الآثار المتوقعة في علاقة النوع الاجتماعي. فينبغي تزويد المفاوضين التجاريين أولاً بمفاوضات وبمعلومات عن القطاعات الحساسة التي ينبغي فيها تعجيل/تأخير/إلغاء تحرير التجارة بهدف تعزيز و/أو حماية عمالة النساء أو المشاريع/المؤسسات التي تملكها النساء.

4. التوصيات حسب المجال / الموضوع

للقضاء على الفجوات والتمييز بين الجنسين بشكل عام، يتعين القيام بعدد الإصلاحات، منها ما يلي:

قاعدة التوصيات ذات الأولوية الجمهورية اللبنانية

المساواة القائمة على النوع الاجتماعي، حقوق الانسان والتنمية		
الأطراف/المؤسسات المتدخلة	المواضيع	التوصيات
الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، وزارة الدولة لشؤون المرأة، وزارة العمل، مراكز البحوث	في المدى القريب	إجراء بحوث كمية ونوعية حول تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي والحصول إلى الموارد والتحكم فيها (بما في ذلك إدارة الوقت واتخاذ القرار) داخل الأسرة وخارجها. توفير أماكن عمل مستجيبة للنوع الاجتماعي تراعي الاحتياجات العملية والاستراتيجية للمرأة والرجل.
النقابات، الغرفة التجارية ومنظمات أرباب العمل، وزارة العمل		
مكتب الإحصاء، وزارة الاقتصاد والتجارة، الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، وزارة الدولة لشؤون المرأة	في المدى المتوسط	إنشاء قاعدة بيانات للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تغطي المجال الاقتصادي والتجاري وضع آليات تنسيق بين القطاعات الإنتاجية المختلفة لتهيئة بيئة صديقة حسب النوع الاجتماعي (كالزراعة والصناعة والخدمات) وفي قطاع الإنتاج غير مدفوع الأجر
الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، وزارة الدولة لشؤون المرأة، غرفة التجارة والصناعة والزراعة، وزارة الشؤون الاجتماعية		
الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، وزارة الدولة لشؤون المرأة، وزارة العدل، البرلمان	في المدى البعيد	تهيئة بيئة لتقليص الفجوات نحو تحقيق المساواة رجال-نساء وأخذ إجراءات فعالة لذلك كالكوتا، نسب محددة لرفع مستوى مشاركة المرأة في المجال السياسي والاقتصادي، في القطاع العام والخاص.
منظمات أرباب العمل، غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان، النقابات، رابطات الأعمال...		أخذ الإجراءات لرفع عضوية ومشاركة المرأة من القاعدة إلى أعلى درجة هرم المجالس الإدارية.

النوع الاجتماعي والتجارة	
<p>الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، وزارة الدولة لشؤون المرأة، غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان، النقابات، رابطات الأعمال، وزارة العمل</p>	<p>تطوير شبكة معلومات تجارية حديثة للمرأة، على الصعيدين المحلي والدولي، تهدف إلى تزويد المصدرين اللبنانيين والموردين الأجانب بالمعلومات المتعلقة بالأسواق والمنتجات والشركات اللبنانية</p>
<p>وزارة الشؤون الاجتماعية، المنظمات التي تعنى بتمكين المرأة الاقتصادي (29)</p>	<p>إطلاق/دعم خدمات دعم للمشروعات/المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للنساء، لتعزيز قدراتهن التنافسية من خلال بناء القدرات والتعريف بمصادر التمويل.</p>
<p>الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، وزارة الدولة لشؤون المرأة، وزارة العدل، البرلمان</p>	<p>اعتماد الأدوات اللازمة لإعمال التزامات لبنان الدولية ومنها اتفاقية سيداو (المادة -11 الفقرة 10) للقضاء على التفرقة المهنية، و «ضمان تكافؤ الفرص في سوق العمل»...</p>
<p>رابطات الأعمال، الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، وزارة الدولة لشؤون المرأة، غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان</p>	<p>تعزيز رابطات سيدات الأعمال، رفع مستوى تمثيلهن وضمان مشاركتهن في إعداد السياسات والاتفاقيات الاقتصادية والتجارية</p>
<p>وزارة العمل، وزارة المالية، وزارة العدل، البرلمان</p>	<p>وضع آليات وتبني عقوبات صارمة وراعية لتطبيق الأحكام المساوية للقوانين بين الرجل/المرأة، الأب/الأم مثل تخفيض ضريبة الدخل، أو المساواة بين الجنسين في الأجور لنفس العمل.</p>
<p>وزارة التجارة، وزارة المالية، وزارة العدل، البرلمان المؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات في لبنان</p>	<p>مراجعة أحكام القوانين المتعلقة بصفة مباشرة وغير مباشرة بالاقتصاد والتجارة كقانون الجمارك...لتضمين الالتزام بعدم التمييز ضد المرأة وضمان حقوقها انسجامها مع الاتفاقيات والمعايير الدولية ذات العلاقة</p>