



**M=PI**

**LAU**  
الجامعة اللبنانية الأمريكية  
Lebanese American University

**AW** THE ARAB  
INSTITUTE  
FOR WOMEN  
PIONEERING GENDER EQUALITY

الهيئة الوطنية  
لشؤون المرأة اللبنانية  
National Commission  
for Lebanese Women

# العدالة للجميع

الإصلاح الجندي من القاعدة إلى رأس الهرم

الإجازة العائلية في لبنان

ورقة سياسات عامة

إعداد: زينه س. الحلو

## المحتويات

3	..... الملخص التنفيذي
7	..... السياق العام للدراسة
9	..... المقدمة
10	..... أهداف الدراسة
10	..... الأسئلة البحثية
10	..... المنهجية
12	..... تحليل البيانات
12	..... المعطيات الأساسية
13	..... القسم الأول: تأطير قضية الإجازة العائلية في لبنان
22	..... القسم الثاني: الفرص الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن تطبيق نظام الإجازة العائلية الشاملة
29	..... القسم الثالث: ملاحظات ختامية وتوصيات عملية
35	..... قائمة المراجع
38	..... الملحق ١: جدول مقارنة الإجازات العائلية في مختلف البلدان العربية

تأتي هذه الورقة في زمن يتسم بالكثير من التحديات في لبنان، في ظل أزمة اقتصادية خانقة تسببت بارتفاع نسبة البطالة وخسارة الكثير من الناس لوظائفهم، لا سيما النساء. كما تأثر لبنان بجائحة فيروس كورونا الذي أدى إلى فرض حظر التجول والحجر المنزلي، ما تسبب في تفاقم الأزمة الاقتصادية وتكبّد المزيد من الخسائر في الاقتصاد.

إلا أنّ جائحة كورونا قد فرضت أنماطاً جديدة من العمل، واضطرت المؤسسات إلى اعتماد العمل من المنزل لتفادي الاختلاط، الأمر الذي لم يكن متاحاً في الكثير من الوظائف وأماكن العمل سابقاً. وعليه، فقد كسر الحصار الذي فرضه فيروس كورونا حصاراً من نوع آخر، لا سيما في علاقات العمل وأشكال التوظيف خاصة للنساء.

على الصعيد اللبناني، يميّز سوق العمل بتدني النشاط وبمعدلات منخفضة للتوظيف، إضافة إلى مساهمة محدودة للمرأة في الحياة الاقتصادية. كما يميّز سوق العمل أيضاً بالحجم الكبير للقطاع غير الرسمي وتدفق العمالة الأجنبية الرخيصة. ينص قانون العمل اللبناني (الصادر عام 1946) مع تعديلاته اللاحقة، على الأجر المتساوي للنساء والرجال، إلا أنّ الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء في لبنان بلغت 23.45% في العام 2012. كما أن غياب القوانين والسياسات الداعمة للمرأة قد أدت إلى استسهال التمييز ضد النساء في مكان العمل وانحسار التقديمات الاجتماعية، خاصة في القطاع غير الرسمي، ومن ضمنها إجازة الأمومة والتي هي أساسية في تحديد المسار المهني للنساء وإمكانية استمرار النساء في سوق العمل وتقديمهن المهني.

تهدف هذه الورقة إلى وضع تصوّر لتحسين الإطار القانوني بغية تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال سياسة الإجازة العائلية في لبنان. وقد استخدمت لهذا الغرض طريقتان لجمع المعلومات، وهي مراجعة البيانات وتشمل الصحف والتقارير والقوانين ذات الصلة، وإجراء مقابلات معمّقة ومجموعات تركيز مع نساء ورجال من مختلف الجهات المعنية بهدف فهم وجهات النظر المختلفة حول المسألة.

### القسم الأول:

#### تأطير قضية الإجازة العائلية في لبنان

يرعى شؤون العاملين والعاملات في لبنان عدد من القوانين، على رأسها قانون العمل اللبناني (1964). وقد وقّعت الحكومة اللبنانية على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي كرّست الحق بالعمل اللائق والضمان الاجتماعي، كما أن لبنان هو عضو مؤسس في منظمة العمل الدولية، وقد انضم إلى 51 اتفاقية عمل دولية منذ العام 1962 حتى اليوم، منها 42

قيد التنفيذ. لم تصدر منظمة العمل الدولية أية اتفاقية حول الإجازة العائلية حتى الساعة، بل هناك توصيتان تتضمنان بعض الأحكام حول الإجازة العائلية، علمًا أن التوصيات غير مُلزِمة للدول الموقعة على الاتفاقيات. وبحسب هاتين التوصيتين، يجب إتاحة فترة إجازة عائلية لأي من الوالدين بعد إجازة الأمومة من دون التخلي عن العمل، ومع ضمان حماية الحقوق الناتجة عن العمل. غير أن لبنان لم يأخذ بهذه التوصية.

يلحظ قانون العمل إجازة أمومة تمتد على عشرة أسابيع، بعد أن كانت سبعة أسابيع بين العامين 1946 و2014. غير أن قانون العمل لا يلحظ أيّة إجازة للموظفين الذين أصبحوا آباءً حديثاً، فالمساعي المتعدّدة في هذا الإتجاه لم تلقَ صداها التشريعي حتى الساعة. كما تحظر المادتان 29 و52 من قانون العمل صرف الموظفين بسبب الحمل أو خلال فترة قضائهن إجازة الأمومة، إلا أن هناك العديد من الشركات التي تقوم بهذه الأعمال من دون أن تخضع لأيّة مساءلة أو محاسبة.

وعليه، تبقى قضايا المرأة غير ذي أولوية ولا تولى الاهتمام اللازم من قبل صانعي القرار والمؤثرين على الرأي العام. ولا تحظى مسألة الإجازة العائلية بالاهتمام الكافي حتى من الجمعيات النسائية، على اعتبار أن إجازة الأمومة بحاجة الى الإصلاح قبل الشروع في نقاش أشكال أخرى من الإجازات، كما أن الإجازة العائلية التي سيستفيد منها الرجال قد تنعكس سلباً على النساء في حال لم يترافق هذا الإصلاح مع تغيير جذري في الذهنية والسلوكيات الاجتماعية المرتبطة بالمرأة.

## القسم الثاني:

### الفرص الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن تطبيق نظام الإجازة العائلية الشاملة

عمد العديد من الدول الأوروبية ابتداءً من العام 2018 إلى تقديم شكل من أشكال إجازة الأبوة و/أو الإجازة العائلية بعد ولادة طفل، على الرغم من وجود اختلافات كبيرة فيما بين البرامج المعتمدة في كل من هذه البلدان. وتشير الدراسات في الاتحاد الأوروبي إلى أن هناك نتائج اقتصادية إيجابية تنتج عن استفادة الآباء من إجازة الأبوة، يمكن اختصارها بثلاث فوائد أساسية، على الشكل التالي:

- الحد من التمييز بين الجنسين في سوق العمل
- تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين
- المساهمة في تغيير المجتمعات لتصبح أقل عنفاً وأكثر عدالة

تأتي مدفوعات الإجازة العائلية عادةً من صناديق التأمين، الممولة من قبل أرباب العمل وغالباً من الموظفين، في حين قد يتم تمويلها في بعض الأحيان من الضرائب العامة.

وتبدو العقبة الرئيسية لإجازة الأمومة أنها تُدفع من قبل صاحب العمل، ما قد يفسح المجال أمام الاستتسائية وإمكانية انتهاك حقوق المرأة في العمل. إلا أن العديد من الشركات التي بدأت باعتماد سياسات وظيفية وعائلية أكثر مرونة أكدت أن الكلفة الاقتصادية ليست مرتفعة كما قد يظن البعض، وأن هناك العديد من وسائل التعويض التي يمكن اعتمادها. وتأتي هذه السياسات كتكريس عملي لمبادئ وقيم مجتمعية، مثل «إرساء ثقافة التنوع والدمج» وحث الموظفين والموظفات على خلق توازن بين التزامهم/ن المهني وحياتهم/ن، لا سيما لجهة المسؤوليات الرعائية.

تؤكد الدراسات وجود فوائد للإجازة العائلية، مثل إعادة النظر بتوزيع الأدوار الجندرية داخل العائلة وداخل المجتمع، وتخفيض فجوات الأجور بين الجنسين، ما ينعكس إيجاباً على مستويات الدخل الأسرية وتحسين ظروف العيش للنساء والرجال. كما اتضح أن هناك علاقة إيجابية بين مشاركة الرجال في العمل غير المدفوع وتوظيف المرأة. ويؤكد تقرير معهد ماكينزي العالمي لعام 2015، أن «سيناريو الإمكانيات الكاملة»، حيث تشارك المرأة ضمن القوى العاملة بشكل متساو مع الرجل، سوف يزيد الناتج المحلي الإجمالي العالمي بمقدار 28 تريليون دولار بحلول العام 2025.

في لبنان، وضع البنك الدولي مبادرة المشرق الجندرية بالتعاون مع الحكومة اللبنانية لرفع نسبة مشاركة النساء في سوق العمل. تعمل هذه المبادرة على أكثر من مستوى من أجل تحقيق الأهداف التي وُجدت لأجلها، إلا أنها لم تتطرق إلى السياسات المتعلقة بإجازات الأمومة أو الأبوة أو الإجازة العائلية، على الرغم من أهمية هذه السياسات في رسم مستقبل النساء الاقتصادي، ومستقبل لبنان الاقتصادي كنتيجة لذلك.

## القسم الثالث:

### ملاحظات ختامية وتوصيات عملية

إن 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 الجندري للأدوار الاجتماعية. ومع هذا، فإن ذلك ليس قدرًا للنساء وليست الإجازة العائلية العادلة حلمًا أو مبتغى صعب المنال. فالكثير من الدول قد اتخذت هذه الخطوات الجريئة ليس فقط من أجل النساء وحقوقهن، بل بهدف تنشيط الاقتصاد ورفع معدلات النمو والعمل ضمن الإمكانيات الكاملة لكافة القوى العاملة من أجل توفير بيئة اقتصادية واجتماعية أكثر عدالة للجنسين.

## التوصيات بحسب المسارات التغييرية المتوفرة

يمكن اقتراح مسارين من التوصيات بهدف تحسين ظروف عمل النساء وتحقيق المساواة بين الجنسين، أحدهما قصير ومتوسط الأمد يبني على الجهود التي بُذلت في السابق، وينسب ضمن السياسة والثقافة السائدتين. من حسنات هذا المسار أنه يبتعد عن التصادم مع التوجه السياسي والعقلية المجتمعية، ويُدخل تغييرات بسيطة على النظام المعتمد، من شأن هذه التغييرات أن تولد تغييرات أكثر جذرية في المستقبل؛ في حين أن من سيئاته أنه يبقى على النمط الثقافي والاجتماعي نفسه، ولا يمكن اعتباره تغييراً جذرياً في القوانين والسياسات.

ومن أبرز التوصيات الخاصة بهذا المسار، هو أنه يمكن العمل على رفع مدة إجازة الأمومة مدفوعة الأجر إلى 15 أسبوع؛ وتوفير الرعاية الصحية للأم والطفل؛ وتوفير إمكانية تمديد إجازة الأمومة بإضافة أيام عطلة من الإجازات الأخرى؛ وتوفير مرافق ملائمة للرضاعة الطبيعية في مكان العمل؛ واستحداث إجازة أبوة على ألا تقل عن أسبوعين مدفوعين كامل الأجر، مع إمكانية التمديد من ضمن الإجازات السنوية.

أمّا المسار الثاني، فهو أكثر ثورية في كيفية التعاطي مع مسألة المساواة بين الجنسين ويشكل تغييراً جذرياً في المسار المجتمعي العام. ولعل أهم توصية يمكن تقديمها لتدعيم هذا المسار، هي العمل على إرساء نظام مجتمعي جديد قائم على تقاسم دور الرعاية بين الرجال والنساء بالتساوي من خلال الإجازة العائلية. وتبقى المسألة المفصلية في كل مسار تغييرية مشاركة الأفرقاء المعنيين كافة، لا سيما الرجال في هذه الحالة، ودمجهم في بناء الخطاب والعمل على تحقيق المطالب.

هناك مجموعة من التوصيات العامة، التي يجب أخذها بالاعتبار وذلك بغض النظر عن المسار الذي يختار صانعو القرار اتباعه في المرحلة المقبلة، وهي اعتماد ترتيبات عمل مرنة لكل من النساء والرجال، وتغيير أنماط العمل لتصبح أكثر ملاءمة لمبادئ حقوق الإنسان والعمل اللائق والموازنة بين العمل والحياة؛ إدخال نظام الاجازات العائلية ضمن خطة متكاملة للحماية الاجتماعية، ما يؤدي أيضاً إلى تخفيف العبء المالي عن أصحاب العمل؛ توفير خدمات لرعاية الأطفال ذات جودة عالية وخاضعة للرقابة الصحية والسلامة العامة وبأسعار معقولة، وتطوير البنى التحتية الرعائية؛ تطوير أطر الرعاية الاجتماعية من خلال مساعدات الضمان الاجتماعي؛ تعزيز مرافق التدريب المهني والاستشارات وخطط التوظيف والسياسات العامة المرتبطة بخلق فرص عمل؛ تخفيف عبء المسؤوليات الأسرية والمنزلية من خلال الأجهزة الموفرة للعمالة، والنقل العام، وإمدادات المياه والطاقة.

## السياق العام للدراسة

تأتي هذه الورقة في زمن يتَّسم بالكثير من التحديات في لبنان، لا سيما في ظل أزمة اقتصادية خانقة تسببت بارتفاع نسبة البطالة وخسارة الكثير من الناس لوظائفهم<sup>1</sup>، خاصة النساء. كما تأثر لبنان بجائحة فيروس كورونا الذي ضرب الصين في كانون الأول من العام 2019، ليجتاح بعدها العديد من الدول، ومنها لبنان، فاضطرت الدول إلى فرض حظر التجول والحجر المنزلي منعاً لانتشار الفيروس القاتل، ما أدّى إلى تفاقم الأزمة الاقتصادية وتكبّد المزيد من الخسائر على الصعيد الاقتصادي.

وتوقعت لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الاسكوا) أن تصل خسائر الوظائف في العالم العربي إلى نحو 1.7 مليون في العام 2020، منها ما يقارب 700,000 وظيفة ستطال النساء بشكل مباشر<sup>2</sup>. وفي دراسة تقويم لتأثير الأزمة على الفئات المستضعفة في لبنان<sup>3</sup>، تبين أن نسبة المسرَّحين من النساء هي 48%، مقارنة بـ 40% لدى الرجال. كما أبلغت 7% من النساء عن تخفيضات في الأجور مقارنة بـ 3% من الرجال. وفي حين أن الحجر قد أدّى إلى زيادة عمل المرأة في المنزل والرعاية غير مدفوعة الأجر، وزيادة حالات العنف الأسري<sup>4</sup>، فلعلّ ذلك يساهم من ناحية أخرى في فتح فرص جديدة لمزيد من المساواة في المسؤوليات المنزلية.

كما فرضت جائحة فيروس كورونا أنماطاً جديدة من العمل عن بُعد وذلك لتفادي الاختلاط، ما اضطر معظم الشركات والمؤسسات بما فيها المدارس والجامعات، إلى اعتماد العمل من المنزل. وأصبح العاملون والعاملات يقومون بواجباتهم من دون التواجد في مكان العمل، الأمر الذي لم يكن متاحاً في الكثير من الشركات والوظائف وأماكن العمل سابقاً.

1. «حجم الفاجعة بالأرقام: 300 ألف عاطل عن العمل وأكثر من 70 ألفاً هاجروا»، المركزية

(نقلًا عن جريدة النهار)، 19 شباط 2020، <https://www.almarkazia.com/ar/news/194374/show>

AC%D8%A7%D8%81%D9%84%D9%A7%D8%-85%AC%D9%AD%D8%D8%/194374/show  
-85%D9%A7%D8%82%D9%B1%D8%A7%D8%84%D9%A7%D8%A8%D8%-A9%D8%B9%D8  
-86%D9%B9%D8%-84%D9%B7%D8%A7%D8%B9%D8%-81%D9%84%D9%A3%D8%-300  
-B1%AB%D8%D8%83%D9%A7%D8%88%D9%-84%D9%85%D9%B9%D8%84%D9%A7%D8%  
85%D9%

2. تنبيه حول قضايا النوع الاجتماعي في ظل فيروس كوفيد 19، نشرة صادرة عن منظمة الصحة العالمية هيئة الأمم المتحدة للمرأة، صندوق الأمم المتحدة للسكان والهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، العدد 2، 15 أيار 2020، [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/gender\\_2020covidlebanon%20on%20alert%20english.pdf%202%issue](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/gender_2020covidlebanon%20on%20alert%20english.pdf%202%issue)

3. المرجع نفسه.

4. «التبليغ عن حالات العنف الأسري في لبنان يرتفع بنسبة 100%... الحجر يحمي من الكورونا ولكن من يردّ المعنّفين عن النساء؟»، إبناس شري، المفكرة القانونية، نيسان 2020، <https://www.legal-agenda.com/article/6652.php?id>

وعليه، فقد كسر الحصار الذي فرضه فيروس كورونا حصاراً من نوع آخر، لا سيما في علاقات العمل وأشكال التوظيف خاصة للنساء، إذ أثبتت هذه التجربة أن العمل من المنزل قد لا يقل إنتاجية عن العمل داخل المكاتب والمؤسسات، ما قد يشكل فرصة ذهبية لإعادة إطلاق النقاش حول الإجازات العائلية والمرونة في ساعات العمل للموظفين الذين أصبحوا أمهات وأباء حديثاً.

من جهة أخرى، فإنَّ الأزمة الاقتصادية المستجدة في لبنان والتي تضاعفت مفاعيلها بسبب كورونا، بدأت تشكل تهديدات خطيرة على البلد ولا سيما على سكانه، خاصة لجهة انعدام سبل عيش النساء ومشاركتهم في سوق العمل وآليات المواجهة التي يمكنهن توظيفها. ما يحتم ضرورة التصدي لتفاقم أثر الأزمة على النساء، وفرض المعاملة المتساوية والحماية من العنف، مع التأكيد على المسؤولية المشتركة في ذلك، والتي تقع على عاتق الفرد والمجتمع والدولة على حد سواء.



يتميّز سوق العمل في لبنان بتدني النشاط وبانخفاض معدلات التوظيف، إضافة إلى مساهمة محدودة للمرأة في الحياة الاقتصادية، إذ تشكّل المرأة العاملة في لبنان 29.3٪ من إجمالي القوى العاملة<sup>1</sup>، في حين يتساوى عدد الذكور والإناث بين حملة الشهادات الجامعية<sup>2</sup>. كما يتميز سوق العمل في لبنان أيضاً بالحجم الكبير للقطاع غير الرسمي وتدفّق العمالة الأجنبية الرخيصة.

في حين ينص قانون العمل اللبناني (الصادر عام 1946) مع تعديلاته اللاحقة على الأجر المتساوي للنساء والرجال، إلا أنّ الواقع لا يعكس ذلك، إذ بلغت نسبة الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء في لبنان 23.45٪ في العام 2012، وفق دراسة أجرتها المفكرة القانونية<sup>3</sup>.

يشير التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين للعام 2020 أنه ليس هناك أي بلد من البلدان المستطلعة، ومنها الدول المتطوّرة، استطاع أن يسد الفجوة في الأجور، والتي تصل إلى 13.5٪ في دول منظمة التعاون الاقتصادي<sup>4</sup>. كما أن غياب القوانين والسياسات الداعمة للمرأة قد أدّت إلى التماهي في التمييز ضد النساء في مكان العمل، وانحسار التقديمات الاجتماعية والخدمات الرديفة، لا سيما في القطاع غير الرسمي.

في إطار هذه التقديمات، تبقى مسألة إجازة الأمومة أساسية في تحديد المسار المهني للنساء في الكثير من الحالات، لا سيما في ظل ثقافة مجتمعية ما زالت توكل إلى المرأة الجزء الأكبر من العمل الإنجابي والرعاي، ما يؤثر بطبيعة الحال على إمكانية استمرار النساء في سوق العمل وتقدّمهن المهني.

1. مسح القوى العاملة والظروف المعيشية للأسر في لبنان، 2018 – 2019، دائرة الإحصاء المركزي، منظمة العمل الدولية، بتمويل من الاتحاد الأوروبي، [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_732567.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_732567.pdf)

2. المصدر نفسه.

3. «الفجوات الجندرية في الأجور والمداخيل في لبنان»، ريان قاننجي ونزار الحريري، المفكرة القانونية، آب 2019. <https://www.legal-agenda.com/article.php/article.php?id=5817>

4. التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين، 2020، [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

## أهداف الدراسة

يهدف المشروع الذي يعمل المعهد العربي للمرأة في الجامعة اللبنانية الأميركية على تنفيذه، والتي تشكّل هذه الدراسة جزءاً منه، إلى تعزيز الإجازة العائلية وسياسات رعاية الأطفال التقدمية بالنسبة إلى العاملات والعمال اللبنانيين، ما يشكل مدخلاً لتحقيق المزيد من المساواة بين الجنسين في لبنان.

تهدف هذه الورقة، وهي النتاج العملي للدراسة المعدة من ضمن المشروع، إلى وضع تصوّر لتحسين الإطار القانوني بغية تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال سياسة الإجازة العائلية في لبنان.

لتوخي الدقة، لا بد أن نلفت انتباه القراء إلى أن هناك فرق بين إجازة الأمومة والإجازة العائلية، ويكمن هذا الفرق في نطاق الأحكام التي ترعى النوعين من الإجازة. ففي حين أن إجازة الأمومة متاحة للنساء فقط، فإن أحكام الإجازة العائلية عادة ما تكون متاحة أيضاً للرجال. ففي بعض البلدان على سبيل المثال، تكون الإجازة العائلية حق مشترك للأبوين، بحيث يحق للأم أو الأب الحصول عليها وفق ما يناسب ظروفهما<sup>5</sup>. وعليه، فإن مفهوم الإجازة العائلية كما هو مقدّم في هذه الورقة يشكل تغييراً جذرياً في النظرة إلى الإنجاب والمسؤوليات الرعائية وتقسيم الأدوار بين المرأة والرجل بشكل عام.

## الأسئلة البحثية

- 1- ما هو الإطار القانوني الذي يرفع الإجازة العائلية في لبنان؟
- 2- ما هي المحاولات الإصلاحية التي تم طرحها في السابق؟
- 3- ما هي المعوقات التي تعترض إصلاح نظام الإجازة العائلية؟
- 4- ما هي الفرص التي يمكن الاستفادة منها للمدافعة عن مبدأ الإجازة العائلية؟

## المنهجية

استخدمت هذه الدراسة طريقتين لجمع المعلومات، وهي جمع المعلومات الثانوية من خلال مراجعة البيانات والوثائق المتوفرة، وجمع المعلومات المباشرة من خلال إجراء مقابلات معمّقة ومجموعات تركيز، بالإضافة إلى تحليل البيانات.

5. الإجازة العائلية، منظمة العمل الدولية، [https://www.ilo.org/travail/info/WCMS\\_146350/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/info/WCMS_146350/lang--en/index.htm)

## ١- المراجعة المكتبية

وتشمل مراجعة الصحف والبيانات العامة والتقارير، بما في ذلك تقارير المعهد العربي للمرأة ومنظمة العمل الدولية، التي كانت ضرورية لفهم المعطيات الأساسية المتعلقة بالقضية قيد البحث؛ إضافة إلى مراجعة القوانين ذات الصلة في البلدان المجاورة، والأنظمة الداخلية لبعض المؤسسات والجامعات والشركات، لا سيما تلك التي وضعت نظاماً تقديمية تحفظ حقوق الأمهات والأباء في الاستفادة من الإجازة العائلية.

## ٢- مقابلات ومجموعات تركيز

بغية إعداد هذه الدراسة، تم تنظيم مجموعتي تركيز في شباط 2020، وذلك من أجل مناقشة قضية سياسات الإجازة العائلية في لبنان من وجهة نظر مختلف أصحاب الشأن المعنيين، وكذلك من أجل صياغة توصيات سياساتية في هذا الاتجاه. شارك في المجموعتين 24 شخصاً (20 امرأة و4 رجال) من الجهات المعنية المختلفة وهم (1) موظفون في إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص؛ (2) خبراء في قضايا النوع الاجتماعي وفي القضايا القانونية والسياسية والاقتصادية؛ (3) ممثلون عن المنظمات غير الحكومية؛ (4) ممثلون عن وكالات الأمم المتحدة، وخاصة هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ (5) ممثلون عن المؤسسات الحكومية، ولا سيما وزارة العمل والهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية؛ (6) ممثلون عن المنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية ووكالات التمويل؛ (7) صحافيون وممثلون عن وكالات الأنباء والصحف.

وقد تضمّنت أهداف المناقشات (1) تقييم العمل الجاري تنفيذه بشأن القضايا المتعلقة بسياسات الإجازة العائلية؛ (2) مناقشة ممارسات القطاع الخاص الحالية، بما في ذلك إدراج سياسات إجازة الأبوة لعام 2019 من قبل شركة دياجيو؛ (3) جمع البيانات من الخبراء المتخصصين من أجل التوصل إلى توصيات وإصلاحات سياساتية لإدراجها ضمن هذه الورقة؛ و(4) تعزيز التواصل عبر مختلف القطاعات حول مسألة سياسات الإجازة العائلية في لبنان.

إضافة إلى ذلك، فقد تم إجراء تسع مقابلات مع ممثلين وممثلات عن جهات متعدّدة سبق لها أن عملت على قضايا المساواة بين الجنسين وإجازة الأمومة والأبوة، لا سيما جهات حكومية، ومؤسسات من القطاع الخاص ومنظمات دولية، وخبيرات في قضايا الجندر. هدفت هذه المقابلات إلى فهم وجهات النظر المختلفة حول مسألة الإجازة العائلية والعوائق التي واجهت مسار إصلاح السياسات المتعلقة بها، والمقاربات المعتمدة، والثغرات المرتبطة بها وعملية صنع القرار في هذا الشأن، وكذلك السياسات المستقبلية المتوقعة.

## تحليل البيانات

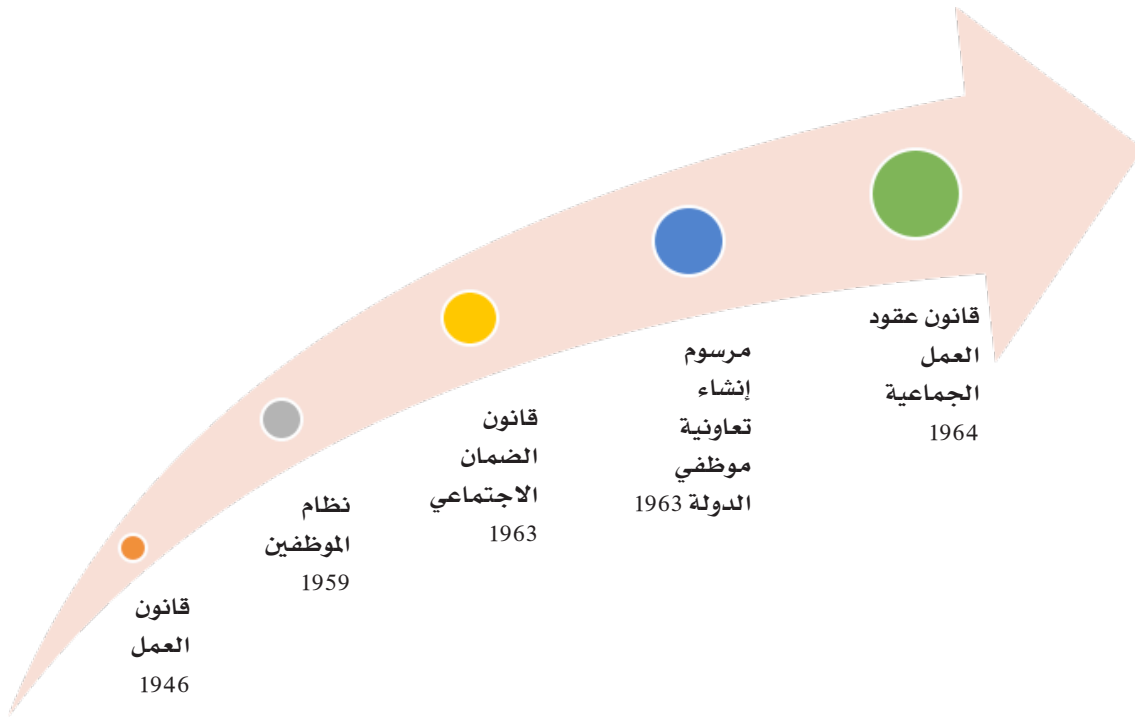
تم تقويم نتائج المراجعة المكتبية ومجموعات التركيز والمقابلات الفردية لتوضيح السياسات المعتمدة في شأن المساواة بين الجنسين بشكل عام، ولا سيما مسألة الإجازة العائلية والمسار السياسي المرتبط بها، بالإضافة إلى الدوافع الرئيسية وإمكانية التغيير، وكيفية سد الثغرات السياسية المتعلقة بمسألة الإجازة العائلية، والتوصيات ذات الصلة.

## المعطيات الأساسية

بناءً على المقابلات مع الجهات المعنية مثل الحكومة والخبراء والمنظمات الدولية ذات الشأن، وكذلك مراجعة التقارير والمقالات، تم تقسيم هذه الورقة إلى ثلاثة أقسام رئيسية. القسم الأول يتضمّن عرض السياق العام بشأن الإجازة العائلية وارتباطها الوثيق بالفضاء المتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين. القسم الثاني يدور حول الفرص الاقتصادية والاجتماعية التي قد تتجم عن تحسين فرص عمل المرأة بشكل عام، ولا سيما فيما يتعلق بإصلاح نظام الإجازة العائلية. أمّا القسم الثالث والأخير، فيقدّم ملاحظات ختامية وتوصيات حول الموضوع.

## تأطير قضية الإجازة العائلية في لبنان

يرعى شؤون العاملين والعاملات في لبنان قانون العمل اللبناني، ونظام الموظفين، وقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، وقانون الضمان الاجتماعي، ومرسوم إنشاء تعاونية موظفي الدولة.<sup>1</sup>



كما وقد وقَّعت الحكومة اللبنانية على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي كرَّست الحق بالعمل اللائق والضمان الاجتماعي، لا سيما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، العهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. كما أن لبنان هو عضو مؤسس في منظمة العمل الدولية وقد انضم لبنان إلى 51 اتفاقية عمل دولية منذ العام 1962 حتى اليوم، منها 42 قيد التنفيذ، في حين أن هناك 7 اتفاقيات تم شجبها بموجب اتفاقية العمل البحري<sup>2</sup>. وهو أيضاً عضو مؤسس في منظمة العمل العربية وقد انضم إلى سبع اتفاقيات عمل عربية بين العامين 2000 و2004.

1. الخطة الوطنية لحقوق الإنسان، الحق في العمل والضمان الاجتماعي، سلسلة الدراسات الخلفية، لجنة حقوق الإنسان النيابية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2008. <https://www.lp.gov.lb/Resources/Files/398c-79a46d0d/5f8be545183c.pdf-ba09-4fe9>

2. الاتفاقيات التي صادق عليها لبنان بحسب موقع منظمة العمل الدولية، [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=103147:COUNTRY\\_ID\\_NO::P11200::11200:0:=NORMLEXPUB](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=103147:COUNTRY_ID_NO::P11200::11200:0:=NORMLEXPUB)

تقسم الاتفاقيات التي صادقت عليها الحكومة اللبنانية بين 1962 و2018 إلى ثلاثة أقسام رئيسية هي:

- الاتفاقيات الأساسية، وهي 7 من أصل 8 اتفاقيات، وتشمل المبادئ الأساسية ضمن حق العمل، مثل اتفاقية العمل الجبري، وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والمساواة في الأجور، ورفض كافة أنواع التمييز في العمل، وعمالة الأطفال، والسن الأدنى للعمل.

الاتفاقيات المتعلقة بالحوكمة، وهي 2 من أصل 4 اتفاقيات، وتشمل اتفاقية تفتيش العمل واتفاقية سياسة العمل.

الاتفاقيات التقنية، وهي 42 من أصل 178 اتفاقية، وتشمل كل ما يتعلق بتنظيم ساعات العمل، والعناية الصحية، وحماية الأجور. كما وتشمل أيضًا تنظيم عمل النساء في المناجم (1962) وفي الدوامات الليلية (1962).

أمَّا الاتفاقيات التي لم تصادق عليها الحكومة اللبنانية، فهي 44 اتفاقية (من أصل 190 اتفاقية، وهو مجموع اتفاقيات منظمة العمل الدولية) أبرزها اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (ضمن الاتفاقيات الأساسية) واتفاقية الاستشارات الثلاثية (ضمن الاتفاقيات المتعلقة بالحوكمة) وعدد من الاتفاقيات التقنية، لا سيما منها تعديل اتفاقية عمل النساء في الدوامات الليلية، والاتفاقيات حول تنظيم العمالة الأجنبية، واتفاقية حماية الأمومة وتعديلاتها (2000 و2002) التي نصّت على وجوب تخصيص 14 أسبوعًا لإجازة الأمومة<sup>3</sup>. تجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن منظمة العمل الدولية لم تصدر أية اتفاقية حول الإجازة العائلية حتى الساعة. بل إن هناك توصيتين (التوصية رقم 191 المرافقة للاتفاقية رقم 183 حول حماية الأمومة، والتوصية رقم 165 المرافقة للاتفاقية حول العمال ذوي المسؤوليات العائلية) تتضمّنان بعض الأحكام حول الإجازة العائلية، علمًا أن التوصيات غير ملزمة للدول الموقعة على الاتفاقيات، بل يمكن اعتبارها بمثابة مبادئ توجيهية التي من شأنها توجيه السياسات والإجراءات الوطنية. وبحسب هاتين التوصيتين، يجب إتاحة فترة إجازة عائلية لأي من الوالدين بعد إجازة الأمومة من دون التخلي عن العمل، ومع ضمان حماية الحقوق الناتجة عن العمل<sup>4</sup>.

وفي السياق اللبناني، يلحظ قانون العمل في لبنان إجازة أمومة تمتد على عشرة أسابيع، بعد أن كانت سبعة أسابيع لمدة 68 سنة، أي منذ وضع القانون ودخوله حيّز التنفيذ في العام 1946. وقد استمر التزام قانون العمل هذا لغاية العام 2014، عندما تم تعديل

3. الاتفاقيات غير المصادق عليها من قبل الحكومة اللبنانية، 1000:1121=https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p\_103147:COUNTRY\_ID\_P11210:11210:NO::0:0

4. منظمة العمل الدولية، الإجازة العائلية، groups/public/---ed\_protect/---/https://www.ilo.org/wcmsp5/pdf.146350\_protrav/---travail/documents/presentation/wcms

المادتين 28 و29 بناءً على اقتراح الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية وتم على أثر ذلك إقرار القانون 2014/266. ينص هذا القانون على إعطاء المرأة الحامل إجازة الأمومة من خارج الإجازات الإدارية والمرضية، ويفترض ضمناً أن المستفيدات من إجازات الأمومة هن الأمهات البيولوجيات حصراً. ولا يلحظ قانون العمل أي إجازة للموظفين الذين صاروا آباءً حديثاً، على الرغم من مساعٍ متعددة في هذا الاتجاه، آخرها كان مشروع القانون الذي تقدّمت به وزارة الدولة لشؤون المرأة (قبل إلغائها في العام 2019)، إلا أنها لم تلقَ صداها التشريعي حتى الساعة. وكان مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ 19 كانون الأول، 2017 قد أقر مشروع القانون هذا، إلا أنه ما زال يرقد في اللجان النيابية بانتظار إعادته إلى النقاش العام.

#### قانون رقم 266 تعديل إجازة الأمومة

تعطى الموظفة الحامل إجازة براتب كامل تدعى " إجازة الأمومة" لمدة أقصاها عشرة أسابيع. ولا تدخل إجازة الأمومة في حساب الإجازات الإدارية ولا في حساب الإجازات المرضية. لكي تمنح إجازة الأمومة يجب على الموظفة أن تتقدم بطلب خاص يتضمن:  
أ- تاريخ ابتداء الإجازة وتاريخ انتهائها.  
ب- تاريخ الوضع التقريبي حسب تقرير الطبيب  
لا يحق للموظفة التي أعطيت إجازة أمومة ان تتقدم بتقارير طبية مرضية اثناء مدة اجازة الأمومة ولا يحق لها تجزئة هذه الإجازة".

يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

بعيدا في 15 نيسان 2014. الجريدة الرسمية- العدد 17 - 22/4/2014.

المصدر: موقع دولتي [http://www.dawlati.gov.lb/news-detail/-/asset\\_publisher/TnfLM2HDHkp4/content/new-maternity-leave-law](http://www.dawlati.gov.lb/news-detail/-/asset_publisher/TnfLM2HDHkp4/content/new-maternity-leave-law)





اللجوء إلى مجالس العمل التحكيمية بموجب المادة 50، الفقرة «ب» من قانون العمل<sup>6</sup>. وقد نصّت المادة 52 من القانون على أنه لا يمكن توجيه إنذار بالصرف إلى المرأة الحامل أو إلى المرأة المجازة بداعي الولادة. وبحسب تحقيق أجرته المفكرة القانونية حول نشاط مجالس العمل التحكيمية في محافظتي بيروت وجبل لبنان للعام 2018، تبين أن هناك قرار واحد صدر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت بدعوى صرف أجيّة أثناء فترة حملها، وخلص المجلس التحكيمي في بيروت إلى أن الصرف اتّسم بالطابع التعسّفي، ومنح العاملة الحد الأدنى من التعويض، أي ما يعادل راتب شهرين فقط عن الصرف التعسّفي، كما ألزم صاحبة العمل بدفع أجور العاملة المستحقة عن فترة حملها المتبقية (أي 6 أشهر) لأن صرفها أتى مخالفاً للأحكام المنصوص عنها في القانون، والتي حظرت توجيه إنذار الصرف إلى المرأة الحامل<sup>7</sup>.

#### المادة ٢٦

الغى نص المادة ٢٦ بموجب المادة الأولى من القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠ واستعاض عنه بالنص الآتي:  
يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس.

المصدر: قانون العمل 1233-574b61dd-https://www.labor.gov.lb/Temp/Files/574b61dd-1233-4507-9da1-d4a3e3a6129a.pdf

في العام 2010، تم إجراء بحث ميداني مع رجال وأرباب عمل ونساء متزوّجات وعازبات<sup>8</sup>، تبين من خلاله قيام بعض المؤسسات الخاصة، لا سيما المدارس، بتجاوز قانون العمل والتمييز ضد النساء. فقد عبّرت إحدى النساء المتزوّجات حديثاً، وهي معلمة في مدرسة خاصة، أنه طلب منها «توقيع عقد بالتعهد بعدم الإنجاب في السنة الأولى من توظيفها. أمّا المعلمات اللواتي صادف وجودهن في المجموعات الأخرى، فلم يذكرن ذلك الموضوع حتى بعد أن طرحنا السؤال مباشرة، بل قلن إنه كان عليهن إيجاد بدائل عنهن ودفع أجورهن على حسابهن الخاص إذا ما أردن زيادة الإجازة؛ وتراوحت فترة الإجازة المدفوعة بين 15 يوم وشهر».

6. قانون العمل 1964، 574b61dd/http://www.labor.gov.lb/Temp/Files/574b61dd-1233-4507-9da1-d4a3e3a6129a.pdf

7. «نشاط مجالس العمل التحكيمية في محافظتي بيروت وجبل لبنان 2018 (6): استحقاق تعويض الصرف التعسفي ومعايير تحديده»، ميريّم مهنا وحلا نجار، المفكرة القانونية، 2019. <https://www.legal-agenda.com/article.5836=php?id>

8. إصلاح قانون إجازة الأمومة - بحث نوعي باستخدام مجموعات التركيز (المساعدة الكنسية الدانماركية) من إعداد المركز اللبناني للدراسات، آب 2010، لم ينشر.

كما تبيّن من خلال هذه الدراسة طغيان نظرة النساء التقليدية لدور النساء الجندي، لاسيما لجهة اعتبار أولويتهن المطلقة هي كونهن زوجات وأمّهات. وقد بيّنت المقابلات مع النساء أن السواد الأعظم منهن، لا يعتبرن أن العمل هو في صميم رؤيتهن لهويتهن كأفراد ومواطنات، بل إن النظرة الأبوية التقليدية كانت واضحة في كيفية نظرة النساء لدورهن. وقد أظهرت الدراسة بشكل عام أن استمرار النظرة التقليدية لعمل النساء باعتبار أن مجال العمل هو جزء من عالم «الرجال»، يؤسّس لاستمرار رؤية «العمل» و«البيت» كعالمين منفصلين لا يمكن التوفيق بينهما. فالأدوار الجنديرية تحدّد أيّ من الجنسين ينتمي إلى أي عالم. ولأن النساء يرين دورهن في غالب الأحيان في خانة دور الأم وربة المنزل، وبالنسبة إليهن، فإنّ العمل المدفوع الأجر هو دور الرجال الطبيعي، فهن يرين أن إنجاب الأطفال هو شيء متناقض أساساً مع عملية بناء المسار المهني. إن هذه الرؤية الثنائية والانفصال بين هذين المفهومين يشكّل جزءاً لا يتجزأ من عملية بناء الأدوار الجنديرية في لبنان، ما يطبع رؤية العمال وأرباب العمل على السواء للأدوار الجنديرية، والعمل والأمومة بشكل عام.

كما أظهر البحث أن معظم النساء المشاركات يعتبرن أن الحمل والإنجاب هو مشكلة شخصية من الطبيعي أن تتعارض مع حاجات العمل، وأن حل هذه المشكلة ليس بتمديد «إجازة الأمومة»، بل بحلول أخرى تراوحت من اللجوء إلى العاملات في الخدمة المنزلية أو الاستعانة بالجد أو الجدة. وفي كثير من الأحيان اعتبرت النساء أن الخيار الأفضل قد يكون بترك العمل لفترة معيّنة. وعليه، فإن الفكرة الأساسية التي تردّت ضمن مجموعات التركيز هي أنه على النساء أن يرضين بما يُعطى لهن، وهو قليل، وذلك خوفاً من خسارة عملهن، لأن الحمل هو من مسؤوليتهن، ومن حق رب العمل الحرص على رفع إنتاجيته والحد من الظروف التي قد تعيق ذلك. بمعنى آخر، لم تطالب النساء مطلقاً بتمديد إجازة الأمومة آنذاك - وكانت حينها لا تزال سبعة أسابيع - بل طالب الرجال بذلك، في حين أن أرباب العمل رفضوا ذلك بشكل قاطع.

### شهادات من مجموعات التركيز

لا أريد أن أنام كالأطفال،  
أريد أن أنام مثل زوجي

سيدة مشاركة في مجموعات التركيز،  
شباط ٢٠٢٠

وأظهر هذا البحث أيضاً أن الموظفات في القطاع الخاص يعتقدن أنهن يتمتّعن ببعض المرونة في التعاطي من قبل أرباب العمل، ما قد ينتج إجازات أطول، أي أن امكانية المفاوضة والاتفاق والتسوية حول الشروط قد تكون أفضل من ناحية حقوق النساء. من ناحية أخرى، عبّر قسم آخر، وخاصة من النساء المحدودات الدخل، عن امتعاضهن من القطاع الخاص بسبب الشروط الصارمة، وأحياناً رأوا فيه مخالفة للقوانين المرعية الإجراء فيما يتعلق بإجازة الأمومة.

وقد أكّدت المقابلات التي أُجريت مع أرباب العمل في سياق الدراسة نفسها (2010) أنهم بالإجمال يتوصلون إلى اتفاق مع الأم وهم يستعملون «المرونة» في هذا الموضوع رغم أنهم لا يفضلون أن يكون الحمل بين الموظفات كثيرًا، وأسهبوا بالكلام عن الانتاجية وتأثير الحمل على العمل. مع العلم أن هذه المسألة لا تؤخذ من ناحية حقوقية ولكن تتبع مبدأ التسوية الشخصية والحالات الخاصة لصالح المرأة.

أخيرًا، تجدر الملاحظة إلى أن هذا البحث لم يتطرق إلى مسألة إجازة الأبوة ولم يأت أحد على ذكر ذلك في السياق البحثي. في حين أن الرجال المشاركين في البحث، وعلى الرغم من حفاظهم على رؤية تقليدية ومحافظة لدور النساء، فإنهم عمدوا إلى المقارنة مع الدول الأوروبية لناحية القوانين والتشريعات التي تعطي النساء حقوقهن، مطالبين بأن تحذو الدولة اللبنانية حذو هذه الدول في التعاطي مع هذه القضايا، لا سيما قضية إجازة الأمومة. أمّا النساء، فقد اعتبرن أن وضعهن كنساء لبنانيات أفضل بكثير من نظيرتهن في العالم العربي، وهن فخورات بالحريات في المجتمع اللبناني، وأن المرأة اللبنانية مقارنة مع المرأة العربية، تجد نفسها على أنها تتمتع بحرية التنقل والعمل، وأن المجتمع اللبناني قد قطع مرحلة كبيرة بالنسبة إلى وضع المرأة.

وبالنظر إلى الإجازات العائلية في مختلف البلدان العربية (راجع جدول المقارنة في الملحق رقم 1)، يتبين لنا أن الإجازات العائلية في الدول العربية تتراوح بين 35 يومًا في قطر و120 يومًا في سوريا (للولادة الأولى)، تنخفض بعدها إلى 90 يومًا عن الولادة الثانية، و75 يومًا عن الولادة الثالثة)، في حين أن العديد من هذه الدول تبلغ إجازة الأمومة فيها حوالي ثلاثة أشهر ويمكن أن ترتفع في حال وضع توأم أو في حال وجود حالات صحية حرجة. ويظهر لبنان من ضمن الدول حيث الإجازات هي الأدنى من ناحية عدد الأيام، وذلك حتى بعد التعديل الذي رفع عدد الأيام من 49 إلى 70 يومًا في العام 2014.

أمّا بخصوص إجازة الأبوة، فإنّ حوالي نصف الدول العربية، ومن ضمنها لبنان، لا تلاحظ قوانينها إجازة للرجال الذين يرزقون بمولود جديد، باستثناء جزر القمر وموريتانيا، اللتان تلاحظان إجازة أبوة لمدة 10 أيام. في حين أن البلدان الأخرى تقدم إجازة للأباء تتراوح بين يوم واحد (الجزائر والبحرين) و3 أيام (الأردن، قطر، والمغرب) و5 أيام (السعودية).

من ناحية أخرى، فقد أظهرت مجموعتنا التركيز اللتان أُجريتَا في العام 2020 لأغراض هذه الورقة تحديدًا، أنّ معظم النساء يعانين مسألة غياب التشريعات الصديقة للمرأة لجهة الإجازات العائلية، وساعات العمل المرنة، وإمكانية العمل من المنزل للموظفات اللواتي صرن أمهات حديثًا. في حين أن النساء اللواتي حظين ببعض المرونة في التعاطي من قبل المؤسسات استطعن أن يعشن أمومتهم بشكل أفضل، نسبة إلى النساء اللواتي فرضت عليهن العودة إلى دوام العمل الكامل بعد انقضاء الإجازة القانونية. ولم تختلف كثيرًا ردود فعل النساء اللواتي حظين بـ70 يومًا بدلًا من 49 يومًا بعد تعديل العام 2014 بالنسبة إلى الضغط الذي يشعرن به بعد انقضاء أيام الإجازة. كما روت الكثير من النساء تجارب صعبة

لجهة التحايل على القانون الذي يقوم به بعض أرباب العمل، ما يؤدّي إلى حرمانهن من إجازة الأمومة. وشدّدت النساء على ضرورة إعادة النظر بمفهوم الإجازات العائلية لتشمل الآباء ولتسهّل على النساء التوفيق بين مسارهن المهني وواجباتهن العائلية.

وفي الدراسة التي أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة حول فهم الذكورة<sup>9</sup>، يبيّن الفصل الخاص بلبنان أن هناك تقدّم ملحوظ لجهة تبني المساواة بين الجنسين، حتى مع استمرار العديد من الرجال في تبني آراء غير عادلة. وتظهر الدراسة أن أقل من نصف المشاركين في الاستطلاع وافقوا أو وافقوا بشدّة على مواقف متقدمة من قضايا الجندر والمساواة بين الجنسين، ممّا يقدم صورة عادلة نسبيّاً للمواقف القائمة على النوع الاجتماعي في لبنان. ومع ذلك، ما زال الرجال يسيطرون إلى حد كبير على القطاع المالي، في حين تحافظ النساء على الدور الأكبر في التنظيف والرعاية العائلية. وأجمع الرجال والنساء على استمرار التقسيم التقليدي للأدوار الجندرية، مع بعض الاستثناءات، بحيث أفاد 26% من الرجال المستطلعين أنهم قاموا بهذه المهام مؤخراً، لا سيما أزواج النساء العاملات بدوام كامل، ولكن مع ذلك لا يحصلن النساء على راحة من هذه الواجبات وما زلن هن المولجات بها بالدرجة الأولى لأن الرجال لا يدركون أهمية التوزيع المتساوي للعمل المنزلي.

وحول مهام الأبوة، تبيّن الدراسة أن العديد من الآباء قدّموا مرافقة ودعم هادفين لزوجاتهم أثناء الحمل، كما أنهم يتشاركون مع النساء في مطلب إجازة الأبوة. وترغب الغالبية العظمى من الرجال (83%) والنساء (84%) بأن يكون هناك إجازات مدفوعة للآباء، حيث يرغب العديد من المستجيبين في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر من أسبوع إلى ستة أسابيع. وأخيراً، أظهرت دراسة فهم الذكورة أيضاً أن النظرة العامة ما زالت تولي أهمية أكبر لعمل الرجل على حساب عمل المرأة، إذ اعتبر عدد كبير من المستطلعين أنه في ظل تدني الفرص الاقتصادية، فإن عمل الرجال أهم من عمل النساء (57% من الرجال مقابل 31% من النساء). وينعكس ذلك أيضاً على أولويات التعليم في ظل الشح الاقتصادي، إذ تعطى الأولوية للأولاد الذكور على حساب الإناث في تمويل فرص التعليم. وقد تشكل هذه المواقف والآراء تفسيراً إضافياً لتدني نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في لبنان.

وبالخلاصة، فإن هذه الدراسات ومعها المقابلات الفردية ومجموعات التركيز التي تم إجراؤها لغرض ورقة السياسات هذه، تظهر أن قضايا المرأة ما زالت غائبة عن القضايا الملحة<sup>10</sup>، ولا تولي الاهتمام اللازم من قبل صانعي القرار والمؤثرين على الرأي العام. وعليه، فإن واقع المرأة في سوق العمل ولا سيما لجهة حصولها على حقوقها ليس على

9. فهم الذكورة: المسح الدولي للرجال والمساواة بين الجنسين (صور) في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (مصر ولبنان والمغرب وفلسطين)، الفكي، هيلمان، وباركر، هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبروموندو، الولايات المتحدة، 2017  
images-/2017/https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications  
3602=mena-multi-country-report-en.pdf?la=en&vs

10. مقابلات عدّة مع خبيرات وباحثات وناشطات في مجال حقوق المرأة، حزيران 2020.

ما يرام، وهو جزء من المشاكل الهيكلية التي تعانيها المرأة بشكل عام، مثل الانتهاكات الحاصلة على عقود العمل والسياسات غير المتسقة التي تترك الكثير من هامش التحرك لأرباب العمل، ما يعرّض النساء لخطر التمييز والتهميش<sup>11</sup>.

كما تجدر الإشارة إلى أن مسألة الإجازة العائلية لا تحظى بالاهتمام الكافي حتى من الجمعيات النسائية، على اعتبار أن إجازة الأمومة بحاجة إلى إصلاح قبل الشروع في نقاش أشكال أخرى من الإجازات. كما أن الإجازة العائلية التي سيستفيد منها الرجال قد تنعكس سلباً على النساء في حال لم يترافق هذا الإصلاح مع تغيير جذري في الذهنية والسلوكيات الاجتماعية المرتبطة بالمرأة، إذ قد يقضي الرجال إجازاتهم الأبوية في ممارسة هواياتهم مثلاً، من دون أن يولوا أي أهمية للزوجة والأطفال والرعاية الأسرية، ما قد يزيد العبء على النساء بطبيعة الحال<sup>12</sup>.

---

11. مقابلة مع باحثة أكاديمية، 8 حزيران، 2020.

12. مقابلة مع ممثلة عن إحدى وكالات الأمم المتحدة، 22 حزيران، 2020.

## القسم الثاني:

الفرص الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن تطبيق  
نظام الإجازة العائلية الشاملة

إنّ للسياسات العائلية تأثير عميق على الخيارات المُتاحة للنساء وأطفالهن، وكذلك على التصورات الاجتماعية الأوسع لأدوار المرأة والقوالب النمطية الجنديرية. وبالتالي، فإن مناقشة السياسات العائلية من وجهة نظر حماية العمل و/أو صحة المرأة حصراً غير كافية وقد تكون مضللة في بعض الأحيان. وعليه، يجب النظر في هذه السياسات بفهم كامل لكيفية تفاعلها مع معايير النوع الاجتماعي التقليدية، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، ورفاهية المجتمع بشكل عام<sup>5</sup>.

كما أشرنا سابقاً في سياق هذه الورقة، فإنّ مشاركة المرأة في سوق العمل لا تزال متواضعة نسبياً، وذلك بسبب عائقين أساسيين هما التمييز والتحرُّش<sup>6</sup>، في ظل غياب سياسات صديقة للمرأة، لا سيما لجهة المساواة في الأجر وتجرّيم التحرش في مكان العمل، بالإضافة إلى السياسات العائلية، إذ تترتب عن الأمومة والتقسيم التقليدي للأدوار بين المرأة والرجل أعباء تتحملها المرأة حصراً لناحية المسؤولية الملقاة على عاتقها في الانجاب والحفاظ على المنزل ورعاية الأسرة والأطفال والمسنين. وإن غياب هذه السياسات الحمائية تؤثر على سوق العمل بشكل عام، وليس فقط على انخراط المرأة فيه، وهي من العوامل المهمة التي تعيق تحقيق المساواة بين النساء والرجال<sup>7</sup>.

كما أن هناك عقبة رئيسية حتى بالنسبة لإجازة الأمومة، هي أنها تُدفع من قبل صاحب العمل، ما قد يفسح المجال أمام استساوية أصحاب العمل، وإمكانية قيامهم بانتهاكات لحق المرأة في العمل. إضافة إلى ذلك، فإنّ الفجوة في الأجر التي أشرنا إليها سابقاً تؤثر بشكل مباشر على استمرار المرأة في عملها وتقدّمها، ورفع نسبة المشاركة النسائية في سوق العمل، لأنه وبسبب الفجوة، غالباً ما يسهل على المرأة أن تضحي بعملها لصالح رعاية الأسرة<sup>8</sup>.

5. «السياسات العائلية: محفز للمساواة بين الجنسين في المنطقة العربية»، مهرباز العوضي، مجلة الرائدة، المجلد رقم 42، العدد 2، 2018.

6. «النساء اللبنانيات: من الجامعة إلى سوق العمل»، سارة عبد اللطيف وفدا علم الدين، الإصلاح والديمقراطية، بيروت اينسايتس، 2019، <http://beirutinsights.com/lebanese-women-from-university-to-the-work-place/?lang=en>

7. منظمة العمل الدولية، حماية الأمومة وسياسات العمل والعائلة، <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/parental-leave/lang--en/index.htm>

8. مقابلة مع ممثلة عن إحدى وكالات الأمم المتحدة، 22 حزيران، 2020.

وكما تبيّن من خلال الدراسة التي أعدها المركز اللبناني للدراسات وكذلك في تقارير منظمة العمل الدولية، فإن الصراع بين واجبات الرعاية الأسرية ومتطلبات العمل المدفوع، يؤثر بشكل كبير على انخراط المرأة في سوق العمل من جهة، واستمرارها وتقدّمها في مهنتها من جهة أخرى<sup>9</sup>. كما أن الصعوبات التي تواجهها النساء تساهم أيضاً في حرمان الرجال من لعب دور أكثر فعالية داخل الأسرة وتحد من قدرتهم على المشاركة في الشؤون العائلية ورعاية الأطفال<sup>10</sup>.

وعليه، فقد عمدت العديد من الدول الأوروبية ابتداءً من العام 2018، إلى تقديم شكل من أشكال إجازة الأبوة و/أو الإجازة العائلية بعد ولادة طفل، على الرغم من وجود اختلافات كبيرة من حيث مدة الإجازة، ومستويات التعويض، وما إذا كانت الإجازة حق للأسرة أو للفرد. ويأتي ذلك بهدف اتخاذ خطوة نحو بناء مجتمع دامج وعادل اجتماعياً، وتقديم تأثير إيجابي على حياة الناس فيه لجهة خلق التوازن بين المسؤوليات المهنية والمسؤوليات العائلية.

وتشير الدراسات في الاتحاد الأوروبي<sup>11</sup> إلى أن هناك نتائج اقتصادية إيجابية تنتج عن استفادة الآباء من إجازة الأبوة، يمكن اختصارها بثلاث فوائد أساسية، على الشكل التالي:

- **الحد من التمييز بين الجنسين في سوق العمل** نتيجة عودة المزيد من النساء إلى سوق العمل بعد الإنجاب. وتشير دراسات أخرى إلى أن «عقوبة الأمومة» تؤدي إلى خروج عدد أكبر من النساء من سوق العمل بعد ولادة طفل مقارنة بعدد الرجال. وتظهر الدراسات في أوروبا أن مشاركة النساء والرجال في سوق العمل تسير في خطين متناقضين إذا ما كان لديهما أطفال دون سن 12 سنة؛ أي أن عدد النساء اللواتي يتركن العمل بعد ولادة طفل أكبر من عدد الرجال، إذ إن سوق العمل يشهد 11% أقل من النساء اللواتي لديهن أطفال دون سن 12 عاماً نسبة إلى النساء اللواتي ليس لديهن أطفال، في حين أن الرجال الذين لديهم أطفال دون سن 12 يعملون بنسبة 7% أكثر من الرجال الذين ليس لديهم أطفال. ويظهر هذا الاختلاف في معدل العمالة حجم الفجوة بين الجنسين لجهة التوظيف؛ وإن سد هذه الفجوة هو هدف اقتصادي مهم لتعزيز المساواة بين الجنسين والنهوض الاقتصادي المنشود.

كما أن الدراسات الاقتصادية تشير إلى أن استفادة الآباء من الإجازة العائلية تساهم في الحد من عقوبة الأمومة من خلال تمكين الأمهات من العودة إلى سوق العمل. كما أن مشاركة الآباء في رعاية الأطفال له تأثير إيجابي على عمل الأمهات بدوام كامل<sup>12</sup>.

9. منظمة العمل الدولية، المرجع نفسه.

10. منظمة العمل الدولية، المرجع نفسه.

11. سياسات الإجازة العائلية والأبوة في الاتحاد الأوروبي، جانا فان بيل، مؤسسة رند، 2016، [https://www.rand.org/html/pubs/research\\_reports/RR1666](https://www.rand.org/html/pubs/research_reports/RR1666)

12. المرجع نفسه.

**تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين:** في العام 2014، كانت الفجوة في الأجور بين الجنسين في الاتحاد الأوروبي تعادل 16.1%، أي أن مقابل كل يورو يتقاضاه الرجال، تحصل النساء على 83.9 سنت فقط. هناك عوامل عدّة تساهم في وجود هذه الفجوة مثل حجم الشركة والشفافية

في الرواتب، والحد الأدنى للأجور، ومستوى العمل النقابي، ومستوى تعليم الفرد. بالإضافة إلى هذه العوامل، هناك علاقة ثنائية الاتجاه بين مشاركة الإناث في سوق العمل والفجوة في الأجور: فمن جهة، عندما تعود النساء إلى سوق العمل بعد إنجاب الأطفال، غالباً ما يعدن إلى وظائف بدوام جزئي، والتي غالباً ما تتسم هذه الوظائف بمراتب متدنية، وبأجر أقل، وبخيار أقل للتقدم، وهذا ما يعرف بـ «عقوبة الأمومة»، والتي تؤدي إلى ارتفاع الفجوة في الأجور في البلدان. ومن ناحية أخرى، فإن وجود هذه الفجوة بحد ذاتها تؤثر على قرار العودة إلى سوق العمل بسبب العوائد الاقتصادية المتدنية للمرأة.

### المساهمة في تغيير المجتمعات لتصبح أقل عنفاً وأكثر عدالة:

تشير الدراسات إلى أن الأطفال الذين يترعرعون في بيئة يسودها المساواة بين الأبوين لا سيما في تقسيم الأدوار والمهام، يميلون إلى ممارسة أدوار متساوية ولديهم مواقف متوازنة، في حين أن الأطفال الآخرين الذين ينشؤون في بيئة عنيفة ينتهي بهم الأمر إلى أن يكونوا عنيفين. ما يؤكد أهمية

### شهادات

#### من مجموعات التركيز

منذ أن حملت وولدت طفلي لم أعد أحب القدوم إلى العمل كما أنني لم أعد مُنتجة. أنا اعتمد على الرضاعة الطبيعية بشكل حصري، ولأنني اضطررت للحضور إلى العمل بعد انقضاء إجازة الأمومة، اعتادت عائلتي إحضار طفلي إلى العمل عندما كان عمرها 3 أشهر بينما كان الجو ممطراً وبارداً جداً. كما كنت أقضي الكثير من الوقت لاستخراج الحليب من الثدي لوقت قليل بسبب الرضاعة الليلية، وأضطر للاستيقاظ باكراً للقدوم إلى العمل لأن هناك نظاماً مُمكننا ويجب عليّ أن أسجل حضوري عليه. في حين أن طبيعة عملي لا تتطلب حضوري إلى المكتب ويمكن أن أنجز كل هو على عاتقي من المنزل. يمكن أن يطلب مني الحضور لمدة يوم أو يومين للاجتماعات مثلاً، ولكن يمكن أن أعمل من المنزل، وذلك سيكون مريحاً للغاية وأكثر إنتاجية. أما الآن، فأنا متعبة، وغير منتجة، وأحضر إلى العمل متأخرة، ويحسم ذلك من راتبي الشهري وأرى أن ذلك غير منصف.

سيده موظفة مشاركة في مجموعة التركيز،  
شباط ٢٠٢٠



الممارسات الأبوية الصحيحة على صحة الأطفال، وبالتالي على صحة المجتمع وتقدمه وازدهاره<sup>13</sup>.

وفي حين يميل أرباب العمل إلى الإفراط في التركيز على الإنتاجية من زاويتها الضيقة، وإيلاء نظام المدفوعات والتعويضات الكثير من الاهتمام، لا سيما لجهة تقليص الكلفة، بما في ذلك الرواتب والأجور والتقديمات الوظيفية، يظن هؤلاء أن أي تعديل قد يطرأ على قانون العمل لصالح العمال والمستخدمين سينعكس بشكل سلبي على حجم الأعمال لديهم.

وتظهر المراجعة المكتبية والمقابلات الفردية التي أُجريت من أجل إعداد هذه الورقة، أن الشركات العالمية تتجه إلى المزيد من الانفتاح والمرونة لجهة التعاطي مع الموظفين والموظفات. وتعتمد هذه الشركات إلى «إرساء ثقافة التنوع والدمج» وحث الموظفين لديهم على خلق توازن بين التزامهم المهني وحياتهم الشخصية، لا سيما لجهة المسؤوليات الرعائية. كما تعمل هذه الشركات على خلق بيئة عمل مريحة ومرنة تقوم على الفوائد غير النقدية التي تساهم إلى حد كبير في الحفاظ على الموظفين المتميزين، أو ما يُعرف بالمواهب. ويؤكد مسؤولو الموارد البشرية في هذه الشركات أن هذه السياسات أثبتت نجاحها في تحسين حجم العمل والحفاظ على الموظفين: «يعود إخلاص الموظفين لعملهم إلى أننا نسمح لهم في العمل بطريقة مرنة. عندما يرى الناس أن أصحاب العمل يحترمونهم، فإنهم يعملون بشكل أفضل ويبقون في وظائفهم. إن حجم التبدل في القوى العاملة لدينا محدود للغاية، ذلك لأننا نتعامل مع الموظفين كبشر، وبكل مرونة، وليس لدينا أنظمة جامدة، ونعمل بطريقة توجّه الإنجاز نحو النتائج وليس نحو ساعات العمل»<sup>14</sup>.

بالنظر إلى الكلفة الاقتصادية التي قد تترتب عن هذه السياسات، تؤكد الشركات التي اعتمدت هذا النموذج أن الكلفة ليست مرتفعة كما قد يظن البعض، وأن هناك العديد من وسائل التعويض، منها (1) توزيع المهام على باقي الموظفين والموظفات، ممّا يخلق فرصة للتعلم لدى الموظفين الآخرين، وهو ما ينعكس إيجاباً على المؤسسة بجميع الحالات؛ و(2) عرض هذا المركز داخلياً، على أن يكون له مرتبة متعددة الكفاءات؛ أو (3) في الحالات القصوى، القيام بتوظيف شخص لفترة محدودة؛ ويترتب على ذلك بطبيعة الحال تكلفة مزدوجة، إلا أن ذلك يفسح في المجال أمام خلق فرص عمل من جهة، وصيد المواهب من جهة أخرى.<sup>15</sup>

13. مقابلة مع ممثلة عن إحدى وكالات الأمم المتحدة، 22 حزيران، 2020.

14. مقابلة مع مديرة الموارد البشرية في إحدى الشركات التي تتبع نظام الإجازة العائلية، 22 حزيران، 2020.

15. مقابلة مع مدير الموارد البشرية في إحدى الشركات التي تتبع نظام الإجازة العائلية، 2 تموز، 2020.

تشير الدراسات أيضًا إلى أن مدفوعات الإجازة العائلية عادةً ما تأتي من صناديق التأمين، الممولة من قبل أرباب العمل وغالبًا من الموظفين، في حين أنه قد يتم تمويلها في بعض الأحيان من الضرائب العامة.<sup>16</sup>

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن هناك العديد من الدراسات التي تؤكد على وجود فوائد لإجازة الأبوة، وتليها الإجازة العائلية، مثل حث الرجال على المشاركة في الأعمال المنزلية والرعاية والاهتمام بالأطفال، بالإضافة إلى إعادة النظر بتوزيع الأدوار الجنسانية داخل العائلة وداخل المجتمع. كما اتضح أن هناك علاقة إيجابية بين مشاركة الرجال في العمل غير المدفوع وتوظيف المرأة، حيث ينعكس إيجابًا على مستويات الدخل الأسرية وتحسين ظروف العيش لكل من النساء والرجال على حد سواء.<sup>17</sup>

إضافة إلى ذلك، لقد أثبتت الدراسات حول العالم أن اعتماد سياسات عائلية عادلة يؤثر بشكل مباشر على تخفيض فجوات الأجور بين الجنسين، كما تؤثر أيضًا على قرارات المرأة بمواصلة العمل بعد الحمل. وبحسب الدراسة التي أعدتها ميريانز العوضي<sup>18</sup>، فإن الموظفين اللواتي أصبحوا أمهات حديثًا واللواتي يستفدن من سياسات الإجازة العائلية من المرجح أن يستمرروا في وظائفهن مقارنة بأولئك اللواتي لا تشملهن هذه السياسات. وفي الولايات المتحدة، أدى توفير إجازة عائلية ضمن سياسة شركة غوغل، إلى انخفاض بنسبة 50% تقريبًا في استقالة الموظفين اللواتي أصبحوا أمهات حديثًا من مناصبهن. في حين أنه في الدانمارك، تنخفض مكاسب المرأة بعد ولادة طفلها الأول بشكل ملحوظ مقارنة بالرجل، ما يؤدي إلى دخل أقل بنسبة 20% تقريبًا على مدار مسيرة الأمهات المهنية.

#### من يستفيد من الإجازات العائلية ولماذا؟

الأطفال	إن مشاركة الآباء في حياة الأطفال منذ الولادة لها نتائج إيجابية وطويلة الأمد لنمو الطفل.
الأمهات	تحصل الأمهات على تأكيد من قبل أصحاب العمل أن الأمهات والآباء لديهم مسؤوليات رعاية ما يؤدي إلى تعزيز العدالة الجنسانية في سوق العمل.
الآباء	إن الآباء الذين ينخرطون في حياة أبنائهم ينعمون بحياة أطول وأكثر صحة، وعلاقات أفضل، بالإضافة إلى رضا عن الذات.
أصحاب العمل	الإجازات المدفوعة لها آثار إيجابية على الأعمال، لا سيما لجهة الحفاظ على الموظفين، وتحفيز المشاعر الإيجابية والإنتاجية، والحد من التغيب وتبديل الموظفين.
العائلات	المزيد من المساواة في المسؤوليات العائلية والمهنية ينعكس إيجابًا على التوازن بين العمل والحياة داخل العائلات.

المصدر: سياسات إجازة الأبوة والإجازة العائلية في البلدان الأوروبية، تقييم الأحكام الحالية، المفوضية الأوروبية،  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19932&langId=nl>, 2018

16. سياسات إجازة الأبوة والإجازة العائلية في البلدان الأوروبية، تقييم الأحكام الحالية، المفوضية الأوروبية، 2018،  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19932&langId=nl>

17. المرجع نفسه.

18. «السياسات العائلية: محفز للمساواة بين الجنسين في المنطقة العربية»، ميريانز العوضي، مجلة الرائدة، المجلد رقم 42، العدد 2، 2018.

أمّا على المستوى الاقتصادي، فتشير الدراسات إلى أنّ انخراط المرأة في سوق العمل يأتي بفوائد مجتمعية واقتصادية كبيرة. فعلى سبيل المثال، يؤكد تقرير معهد ماكينزي العالمي لعام 2015، أن «سيناريو الإمكانيات الكاملة»، حيث تشارك المرأة ضمن القوى العاملة بشكل متساو مع الرجل، سوف يزيد الناتج المحلي الإجمالي العالمي بمقدار 28 تريليون دولار بحلول العام 2025. ويؤكد هذا التقرير أنه يجب منح المرأة فرصاً اقتصادية، إذا أرادت البلدان أن تحقّق الإمكانيات الكاملة لرأس المال البشري الخاص بها.

في لبنان، وكما ذكرنا آنفاً، تبدو المشاركة الاقتصادية للمرأة منخفضة للغاية، سواء في القطاعين الرسمي أو غير الرسمي. وكان البنك الدولي قد وضع خطة بالتعاون مع الحكومة اللبنانية لرفع نسبة هذه المشاركة، والتي تتضمن مبادرة المشرق الجندرية. وتهدف هذه المبادرة إلى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة كحافز نحو مجتمعات أكثر شمولاً واستدامة وسلمية، حيث يستفيد الجميع من النمو الاقتصادي؛ وذلك من خلال (1) خلق بيئة تمكينية للجهات المعنية لمعالجة القيود الاجتماعية التي تؤثر على المشاركة الكاملة والفعّالة للمرأة في المجتمع و(2) تحسين وصول المرأة إلى الفرص الاقتصادية في المنطقة.

تعمل هذه المبادرة على أكثر من مستوى من أجل تحقيق الأهداف التي وُجدت لأجلها، لا سيما وضع سياسات سليمة، إلا أنها لم تتطرق إلى السياسات المتعلقة بإجازات الأمومة أو الأبوة أو الإجازة العائلية، على الرغم من أهمية هذه السياسات في رسم مستقبل النساء الاقتصادي، ومستقبل لبنان الاقتصادي كنتيجة لذلك.

## قصة نجاح - شركة دياجيو العالمية

تعتمد الشركة العالمية «دياجيو» سياسات صديقة لتسهيل عمل ثلاثين ألف موظف وموظفة يعملون لديها، لا سيما منها سياسة الإجازة العائلية المبنية على مبدأ أنه من حق الأهل قضاء وقت مع المواليد الجدد في مرحلتى الرعاية الأولى والثانية، ما يساعد في تخفيف الضغط على الأهل مع قدوم مولود جديد. لذلك تسعى الشركة إلى اعتماد سياسات تجاوز الحد الأدنى القانوني في سياسات الإجازة العائلية. وبناءً عليه يمكن للموظفين أخذ إجازتهم دفعة واحدة خلال السنة الأولى من الولادة أو التبني، وتكون إجازة الـ ٢٦ أسبوعاً (أو أكثر، بحسب التشريعات المحلية) مدفوعة كامل الراتب، كما أنه يمكن للأهل أن يتقدموا بطلبات إضافية للإجازة للحصول على مرونة في أوقات العمل وعلى الفوائد. يمنح حق الإجازة العائلية للوالدين البيولوجيين ومن تقع عليه مسؤولية رعاية الطفل، أو لشريك الوالدة (البيولوجي المتوقع منه المشاركة في رعاية الطفل. كما تمنح الإجازة نفسها للأزواج الذين يتبنون طفلاً ضمن الآليات القانونية.

كما تمنح شركة دياجيو فترة تغيب عن العمل مدفوعة الأجر لزيارة الطبيب في مرحلة ما قبل الولادة. كما يمكن للموظفين المشمولين ببرنامج الرعاية العائلية أن يحصلوا على فترة توقف عن العمل لمرافقة الزوجة أو الشريكة الحامل في مرحلة ما قبل الولادة. وتنظم الشركة مواعيد الاتصال التي تجريها الإدارة مع الموظفين المجازين بشكل يضمن استمرارية العمل ولكن بدون أن يؤثر ذلك على راحة الموظفين.

تدرك الشركة أن ظروفها، لا يمكن التحكم بها، قد تطرأ أثناء فترة الحمل، وفي هذه الحالات تسعى الشركة إلى دعم موظفيها. في حال حدوث حالة إجهاض (ولادة طفل قبل ٢٠ أسبوع من موعد الولادة) أو في حال وُلد الطفل حياً ثم توفي (حتى ولو حدث ذلك خلال ثوانٍ بعد الولادة وحتى في حال حدث ذلك قبل انقضاء ٢٠ أسبوع على الحمل)، تبقى الموظفة المعنية مؤهلة للحصول على الإجازة والأجر كما وردت في سياسات الشركة.

تتضمن إجازة الولادة مرحلتين، إجازة أسبوعين (أو أكثر حسب القوانين المحلية) ومرحلة إضافية بحسب التشريعات المحلية. وفي حال العودة إلى العمل ضمن مهلة الـ ٢٦ أسبوع (بغض النظر عن الإجازات السنوية)، فتكون العودة إلى المنصب الذي شغلته الموظفة المعنية قبل الإجازة.

المصدر: موقع دياجيو - <https://www.diageo.com/en/news-and-media/features/diageo-starts-global-roll-out-of-ambitious-maternity-and-paternity-leave-policy>

## ملاحظات ختامية وتوصيات عملية

هناك عدد من الإجراءات والتدابير التي من شأنها أن تغير طريقة التعاطي مع قضايا المرأة في لبنان، وهي ما سيتطرق إليها هذا القسم. كما أنه سيسلط الضوء على الفجوات السياسية المتعلقة بقضايا المرأة والإجازة العائلية بشكل عام.

إن 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 واتفاقية 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<sup>1</sup>.

### شهادات من مجموعات التركيز

بالنسبة لي، أنا أصر على أن تكون إجازتنا الأمومة والأبوة متساويتين لأنهما ستحميان المرأة. كما هو شائع، فإن أرباب العمل لن يوظفوا النساء لأنهن قد يحملن، ولكن عندما تُعطى الإجازة نفسها للطرفين، فستتم معاملتهما بالشروط نفسها، ولن يكون بوسع أرباب العمل عندها أن يتحججوا بحمل النساء.

سيدة مشاركة في مجموعة التركيز،  
شباط ٢٠٢٠

وعليه، تبقى النساء رهينة أرباب العمل

والقوانين المُجحفة وغياب الرقابة والمحاسبة على أيّة انتهاكات يمكن أن تحدث. ويبقى الإنجاب مسؤولية فردية تُلقى على عاتق المرأة بشكل شبه حصري، مع ما يرافق ذلك من آليات تأقلم غير رسمية تزيد العبء على النساء أنفسهن من دون أن يكون لهنّ أي نظام حماية اجتماعية أو ضمان أو نظام دعم أيّما كان شكله، حيث يتمّ إلقاء هذا العبء على نساء أخريات، مثل العاملات في الخدمة المنزلية، حيث أن غالبيةهنّ من الجنسيات الأجنبية الخاضعة لنظام الكفالة. ولعل أهم ما توصلت إليه الدراسات العالمية في مجال تقدّم المرأة وتبوّئها مناصب رفيعة هو أن «تكوين الأسرة يؤثر سلباً على الوظائف الأكاديمية

1. «عمل المرأة في لبنان: جعل ما هو غير مرئي مرئي»، تينا والاشي، مجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي، بالتعاون مع شراكة تعليم المرأة واوكسفام، كانون الثاني، 2013.

للنساء، وليس على الرجال. فقد يحصل الرجال على بعض الامتيازات الوظيفية بعد إنجاب الأطفال، أمّا بالنسبة إلى النساء، فغالبًا ما يكون الإنجاب قاتلاً مهنيًا.<sup>2</sup> هذا ما تؤكده إحدى المقابلات التي أجريت لغاية إعداد هذه الورقة، إذ «يتقدم الرجال عند الزواج، بينما تتراجع النساء بنسبة 20% مع كل طفل. من ثم إن الإجازة العائلية هي بغاية الأهمية لجعل العبء أكثر مساواة بين الرجال والنساء عندما يتعلق الأمر بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر».<sup>3</sup>

ومع هذا، فإن ذلك ليس قدرًا للنساء، كما وأن الإجازة العائلية العادلة ليست حلمًا أو مبتغى صعب المنال، إذ إن الكثير من الدول قد اتخذت هذه الخطوات الجريئة ليس فقط من أجل النساء وحقوقهن، بل أيضًا بهدف تنشيط الاقتصاد ورفع معدلات النمو، والعمل ضمن الإمكانيات الكاملة للقوى العاملة كافة من أجل توفير بيئة اقتصادية واجتماعية أكثر عدالة للجنسين من جهة، وبناء اقتصاد منتج متجه نحو النمو والازدهار من جهة أخرى.

### السياسات والأحداث المستقبلية

يعاني لبنان حاليًا من أزمة اقتصادية ومالية خانقة، من المتوقع أن تمتد لسنوات مقبلة ولا يمكن الخروج منها إلا من خلال العمل على حزمة إنقاذ مالي، تليها إصلاحات هيكلية، تتضمن تدابير وإجراءات صارمة ضد جميع أشكال الفساد، وبناء مؤسسات ذات مصداقية، وإنشاء نموذج اقتصادي يسخر الأصول غير المتنازع عليها للبلاد - التنوع الثقافي والطاقة الإبداعية والسعي إلى التعليم وريادة الأعمال - في اقتصاد منتج يحافظ على عمل شباب البلد بدلًا من تشجيعهم على الهجرة.<sup>4</sup>

ولا يمكن أن تحصل قيامة اقتصادية حقيقية للبنان من دون مشاركة كثيفة للنساء، لأنه فقط عندما يتم تمكين المرأة للوصول إلى كامل إمكاناتها يمكن أن يصل لبنان إلى موقع يستغل فيه كامل إمكاناته.<sup>56</sup> وفي هذا السياق، يبدو ضروريًا التشبيك فيما بين مختلف المكونات السياسية، لا سيما وزارة الاقتصاد والتجارة، ووزارة العمل، ووزارة الشؤون الاجتماعية،

2. «عقوبة الطفل»، ماري-أن ماسون، وقائع التعليم العالي، آب 2013، <https://www.chronicle.com/article/The-Penalty-Baby-140813>

3. مقابلة مع مسؤولة في إحدى وكالات الأمم المتحدة، 22 حزيران، 2020.

4. مجموعة الأزمات الدولية، «إخراج لبنان من الحفرة»، التقرير رقم 214، الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حزيران، 2020، <https://www.crisisgroup.org/lebanon/mediterranean-eastern/africa-north-east-middle/ar/org/pulling-214/lebanon/mediterranean-eastern/africa-north-east-middle/ar/org/pit-out-lebanon>

5. قوة التكافؤ، معهد ماكينزي العالمي، النهوض بالمساواة في أفريقيا، 2019، [https://www.mckinsey.com/~/\\_me-dia/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20power%20of%20parity%20advancing%20womens%20equality%20in%20africa/mgi-the-power-of-parity%20advancing%20womens%20equality%20in%20africa.pdf](https://www.mckinsey.com/~/_me-dia/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20power%20of%20parity%20advancing%20womens%20equality%20in%20africa/mgi-the-power-of-parity%20advancing%20womens%20equality%20in%20africa.pdf)

إضافة إلى الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية ومكتب رئيس الحكومة المولج تنفيذ مشاريع البنك الدولي. بالإضافة إلى العمل ضمن مبادرة المشرق الجندرية (المشار إليها في القسم الثاني) من أجل تثبيت الإجازة العائلية كأحد المداخل الأساسية لتمكين المرأة اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً، ولردم الهوة بين الجنسين وفقاً للالتزامات الحكومية 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.

وفي الأوساط التي تم التحدث إليها من أجل إعداد هذه الورقة، أجمع الخبراء والخبيرات أن مسار التغيير في اتجاه العدالة الجندرية ما زال طويلاً، وأوضحت إحدى الباحثات التي تمّت مقابلتها أن «لبنان بحاجة إلى 157 سنة لسد فجوة الأجور بين الجنسين، وعليه، فإنه يجب ربط الإجازة العائلية بالاقتصاد حكماً وتظهير الحجة التجارية، وزيادة الفوائد المالية للنتائج المحلي الإجمالي وأرباح الشركات، والعمل على التنوع والدمج من خلال انخراط المزيد من النساء في سوق العمل. وفي حين أن الحكومات قد لا تهتم بالضرورة بمسألة العدالة والمساواة بين الجنسين، لكنها ستهتم لا محالة لصورتها في المجتمع الدولي، وأن تُثبت أنه يتم توظيف النساء وترقيتهن والاحتفاظ بهن، خاصة في أوقات الركود. هذا وإنّ من شأن العدالة والمساواة الجندرية أن ترفع نسبة النساء في القوى العاملة، ومضاعفة الناتج المحلي الإجمالي، وبالتالي يجب أن يكون هناك المزيد من السياسات الدامجة وبيئات العمل الصديقة للمرأة؛ وعلى الحكومات إذاً أن تؤمّن بيئة العمل الكريمة للجميع، من أجل تحقيق النهوض الاقتصادي».<sup>7</sup>

من جهة أخرى، وبالإضافة إلى فرصة الإصلاح التي تتيحها الأزمات الاقتصادية والمالية عادة، تجدر الإشارة إلى أن هناك مساع من قبل وزارة العمل واللجنة الثلاثية لمراجعة قانون العمل، وهناك تمثيل للهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية في هذه اللجنة. وبحسب المقابلات التي أُجريت في إطار إعداد هذه الورقة، يبدو أن مبدأ الإجازة العائلية ما زال طرحه مبكراً، بيد أن هناك مؤشرات إيجابية لجهة اعتماد مبدأ إجازة الأبوة لبضعة أيام كمدخل أولي لإحداث بعض التغيير في البنية المجتمعية في لبنان. وعلى حد قول إحدى الخبيرات في قضايا الجندر التي تمّت مقابلتها، «إنه من الأسهل دائماً العمل على تعديل قانون موجود، مهما كان، مقابل التصويت على قانون جديد، لذلك من المفيد أن يصوّت البرلمان على مشروع القانون المتوفر في الوقت الحالي، على أن يتم العمل على تعديله فيما بعد».<sup>8</sup> ولكن إحدى الخبيرات العاملات في وكالة تابعة للأمم المتحدة حذرت من «إدخال تغييرات شكلية، لأن هكذا تغييرات سطحية تجعل صانعي القرار يسوقون إنجازات وهمية

7. مقابلة مع باحثة، 8 حزيران، 2020.

8. مقابلة مع خبيرة جندرية، 8 حزيران، 2020.

ما يؤخر عملية التغيير. لذا، فمن الأفضل أن يكون هناك معايير عالية منذ البداية»<sup>9</sup>. وهنا لا بد من الإشادة بالجهد الدؤوب الذي تقوم به الجامعة اللبنانية الأميركية والمعهد العربي للمرأة حول إصلاح قانون الإجازة العائلية في لبنان.

وتؤكد ممثلة عن إحدى الهيئات النسائية أن العمل جارٍ مع وزارة العمل لتحديث القوانين لتصبح أكثر ملائمة للنساء، مثل استحداث دور الحضانة في الشركات الكبيرة، وتوفير أماكن للرضاعة الطبيعية وتخصيص الوقت لذلك ضمن ساعات العمل، وتجريم التحرش الجنسي في مكان العمل، والحد من عمالة الأطفال، والقضايا ذات الصلة، وذلك تماشيًا مع الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان.<sup>10</sup>

كما تبين من خلال هذا البحث أن تعديل قانون العمل سوف يستغرق الكثير من الوقت، لذلك قد يصار إلى تقديم مشروع قانون بشأن الإجازة العائلية من قبل الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية كمسار مواز، بغية الوصول إلى الهدف بشكل أسرع وأكثر فعالية.

### التوصيات بحسب المسارات التغييرية المتوفرة

بناءً على ما تقدم، يمكن اقتراح مسارين من التوصيات بهدف تحسين ظروف عمل النساء وتحقيق المساواة بين الجنسين، أحدهما قصير ومتوسط الأمد، يبنى على الجهود التي بُذلت في السابق وينسب ضمن السياسة والثقافة السائدتين. من حسنات هذا المسار أنه يبتعد عن التصادم مع التوجه السياسي والعقلية المجتمعية، ويُدخل تغييرات بسيطة على النظام المعتمد، قد تؤسس لتغييرات أكثر جذرية في المستقبل؛ في حين أن من سيئاته أنه يبقى على النمط الثقافي والاجتماعي نفسه ولا يمكن اعتباره تغييرًا جذريًا في القوانين والسياسات.

ومن أبرز التوصيات الخاصة بهذا المسار، يمكن العمل على:

1. رفع مدة إجازة الأمومة مدفوعة الأجر إلى 15 أسبوع، وتوفير الرعاية الصحية للأم والطفل، والحماية الصحية في مكان العمل للعاملات الحوامل والمرضعات، وحماية العمالة، وعدم التمييز في الأجر أو الترقية بسبب الظروف العائلية؛
2. توفير إمكانية تمديد إجازة الأمومة بإضافة أيام عطلة من الإجازات السنوية أو المرضية (وفقًا لظروف النساء ووضعهن الصحي) أو الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة عام كامل أو أكثر بحسب ما تقتضي الظروف الصحية للأم والطفل، ومن دون أن يترتب على ذلك أي نتائج سلبية على الأمن الوظيفي والمسار المهني للنساء؛
3. توفير مرافق ملائمة للرضاعة الطبيعية ورعاية الأطفال في مكان العمل؛

9. مقابلة مع ممثلة عن إحدى وكالات الأمم المتحدة، 12 حزيران، 2020.

10. مقابلة مع محامية وممثلة عن إحدى الهيئات النسائية، 8 حزيران، 2020.



4. استحداث إجازة أبوة على غرار العديد من الدول العربية المجاورة، على ألا تقل عن أسبوعين مدفوعين كامل الأجر، مع إمكانية التمديد من ضمن الإجازات السنوية.

أمَّا بالنسبة إلى المسار الثاني، فهو أكثر ثورية في كيفية التعاطي مع مسألة المساواة بين الجنسين ويشكل تغييراً جذرياً في المسار المجتمعي العام. ويشمل هذا المسار اعتماد سياسات جديدة تبدأ بالتخلي عن فكرة أن الانجاب هو وظيفة نسائية حصراً وينطلق من فكرة المساواة المطلقة بين الجنسين، فيقر بضرورة إعطاء الموظفين والموظفات إجازة عائلية بشكل متساو؛ ما يضمن من جهة عدم التمييز ضد المرأة في التوظيف والترقية وتولي مسؤوليات رفيعة، على اعتبار أنها لم تعد وحدها معنية بمسألة الانجاب والإجازات والمسؤوليات المترتبة عنه. ومن جهة أخرى، يساعد في تغيير الأنماط السلوكية المرتبطة بتقاسم الأدوار بين الجنسين، ما يضع الرجال أمام مسؤولياتهم العائلية من وجهة نظر مجتمعية معممة وليس فقط فردية. من حسنات هذا المسار أنه يساهم في إسقاط الكثير من أنواع التمييز ضد المرأة لا سيما في مكان العمل، إذ يصبح الطرفان متساويين في الحقوق، ما يدحض حجج أرباب العمل باللجوء إلى كوتا نسائية في التوظيف مثلاً أو تمييز غير مباشر ضد النساء في عمر الإنجاب، وغيرها من الممارسات التمييزية.

أمَّا بالنسبة إلى سيئاته، فهو قد يرفع العبء على الشركات لجهة تحمل الإجازات المدفوعة، خاصة إذا ما اعتمدت الإجازات العائلية الطويلة. وعليه، يمكن الاستعانة بصندوق عائلي يساهم في تقاسم هذه الأعباء، علماً أن تجربة الشركات العالمية التي اعتمدت مبدأ الإجازات العائلية لم تعان هذه الأعباء بالشكل الذي قد يتوقعه البعض، بل قد ساهم ذلك في رفع إنتاجيتها وحجم أعمالها، كما أكدت المقابلات التي أجريت مع ممثلين عن هذه الشركات لأغراض هذا البحث (راجع القسم الثاني).

ولعل أهم توصية يمكن تقديمها لتدعيم هذا المسار، هي العمل على إرساء نظام مجتمعي جديد قائم على تقاسم دور الرعاية بين الرجال والنساء بالتساوي وبموافقة الطرفين من خلال الإجازة العائلية حيث يحق لكل من الأبوين اختيار توقيت الإجازة وشكلها مع الحفاظ على العمل. كما يمكن توسيع مفهوم الإجازة العائلية لتتخطى مسألة الإنجاب البيولوجي لطفل أو طفلة، ويشمل تالياً إجازات مماثلة في حال التبني.

كما ينبغي النظر في سياسات الإجازات الأخرى لرعاية أفراد الأسرة الآخرين من مسنين وغيرهم، وذلك من منطلق الحق بالعمل وبظروف عمل لائق، ومبدأ التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة بشكل عام. وتبقى المسألة المفصلية في كل مسار تغييرى مشاركة الأفرقاء المعنيين كافة، لا سيما الرجال في هذه الحالة، ودمجهم في بناء الخطاب والعمل على تحقيق المطالب.<sup>11</sup>

11. مقابلة مع خبيرة جندرية، 8 حزيران، 2020.

كما أن هناك مجموعة من التوصيات العامة، التي يجب أخذها بالاعتبار وذلك بغض النظر عن المسار الذي يختار صانعو القرار اتباعه في المرحلة المقبلة، وهي:

- وضع ترتيبات عمل مرنة لكل من النساء والرجال، وتغيير أنماط العمل لتصبح أكثر ملاءمة لمبادئ حقوق الإنسان والعمل اللائق والتوازن بين العمل والحياة، بما في ذلك إمكانية العمل بدوام جزئي مرحلياً من دون أن يؤثر ذلك على المسار المهني وإمكانية العمل من المنزل، وظروف العمل الأخرى الصديقة للأسرة. في هذا السياق يمكن اعتبار تجربة العالم مع العمل من المنزل التي فرضها انتشار جائحة الكورونا، مختبراً حقيقياً فيه الكثير من فرص النجاح، لا سيما الشركات الناشئة التي قد تستطيع الاستغناء عن كلفة التشغيل من خلال الاعتماد على العمال المنزليين ومن دون أن يؤثر ذلك على سير العمل والإنتاجية؛
- اعتبار الانجاب ورعاية الأسرة مسؤوليات مجتمعية وليس فقط فردية، وإدخال نظام الإجازات العائلية ضمن خطة متكاملة للحماية الاجتماعية، ما يؤدي أيضاً إلى تخفيف العبء المالي عن أصحاب العمل ويسهل طريق إصلاح القوانين العائلية؛
- توفير خدمات لرعاية الأطفال ذات جودة عالية وخاضعة للرقابة الصحية والسلامة العامة وبأسعار معقولة، وتطوير البنى التحتية الرعائية، ما يؤدي أيضاً إلى خلق المزيد من فرص العمل المرين للنساء والرجال في آن معاً؛
- تطوير أطر الرعاية الاجتماعية من خلال مساعدات الضمان الاجتماعي، مثل علاوات الأسرة والطفل، وتدابير الإعفاء الضريبي، لضمان أمن الدخل من أجل الرعاية المناسبة للأطفال والمسنين وضمان حقوقهم، من دون أن يترافق ذلك مع أنظمة موازية قائمة على استغلال أشخاص آخرين مثل استخدام عاملات في الخدمة المنزلية خاضعات لنظام الكفالة، أو أي أطر مشابهة تؤمن حقوق لفئة معينة من النساء (أو الرجال) على حساب فئات أخرى غالباً ما تكون هشّة ومهمّشة؛
- تعزيز مرافق التدريب المهني والاستشارات وخطط التوظيف والسياسات العامة المرتبطة بخلق فرص عمل وتنويع الاقتصاد، وخدمات المعلومات والتسيب لدعم العمال ذوي المسؤوليات الأسرية ليبقوا منخرطين في سوق العمل، أو لتسهيل عودتهم إليه، بعد انقطاع بسبب تقديم الرعاية؛
- تخفيف عبء المسؤوليات الأسرية والمنزلية من خلال الأجهزة الموفرة للعمالة، والنقل العام، وإمدادات المياه والطاقة.

1. «حجم الفاجعة بالأرقام: 300 ألف عاطل عن العمل وأكثر من 70 ألفاً هاجروا»، المركزية (نقلًا عن جريدة النهار)، 19 شباط، 2020، <https://news/ar/com.almarkazia.www//:https> 81%D8%A7%D8%84%D9%D8%A7%D9%-85%D9%D8%AC%D8%AD%/194374/show 82%D8%84%D8%A7%D8%B1%D9%D8%A8%D8%A7%D9%-D8%B9%D8%A9%AC -84%D8%B9%D8%A7%D8%B7%D9%-81%84%D9%D8%A3%D9%-300-85% %A7%D9 -8 4 %8 5 % D 9 %8 4 % D 8 % B 9 % D 9 %D 8 % A 7 % D 9 % -8 6 %D 8 % B 9 % D 9 % 8 5 %D9 %-D8 %B1 %83%D8%AB%88%D8%A7%D9%D9 %
2. تنبيه حول قضايا النوع الاجتماعي في ظل فيروس كوفيد 19، نشرة صادرة عن منظمة الصحة العالمية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، صندوق الأمم المتحدة للسكان، والهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، العدد 2، 15 أيار، 2020، <https://int.reliefweb/sites/int.reliefweb//:https> 20%20alert%gender/resources/files/int.reliefweb/sites/int.reliefweb//:https pdf.20english%20%20issue%20covidlebanon%on
3. موقع دياجيو <https://com.diageo.www//:https> /policy-leave-paternity-and-maternity-ambitious-of-out-roll-global-starts-diageo/features/media-and-news/en/com.diageo.www//:https
4. مسح القوى العاملة والظروف المعيشية للأسر في لبنان، 2018 – 2019، دائرة الإحصاء المركزي، منظمة العمل الدولية، بتمويل من الاتحاد الأوروبي، <https://org.ilo.www//:https> pdf.732567\_wcms/publication/documents/beirut-ro---/arabstates---/public
5. «التبليغ عن حالات العنف الأسري في لبنان يرتفع بنسبة 100 %... الحجر يحمي من الكورونا ولكن من يردّ المعتّفين عن النساء؟»، إبناس شري، المفكرة القانونية، نيسان 2020، <https://agenda-legal.www//:https> 6652=id?php.article/com
6. النسبة المئوية لخريجي التعليم العالي من الإناث، <https://lebanon/com.tradingeconomics//:https> .data-wb-percent-female-are-who-education-tertiary-from-graduates-of-percentage 20%20who%20education%20tertiary%20from%20graduates%20of%Percentage=text:~:#html .20sources%20recognized%20officially%20from%compiled,(25%)20%20female%are
7. «الفجوات الجندرية في الأجور والمداخيل في لبنان»، ريان قاننجي ونزار الحريري، المفكرة القانونية، آب 2019، <https://php.article/com.agenda-legal.www//:https> 5817=id?php.article/php.article/com.agenda-legal.www//:https
8. التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين، 2020، <http://weforum.www3//:http> pdf.2020\_GGGR\_WEF/docs/org.weforum.www3//:http
9. الإجازة العائلية، منظمة العمل الدولية، <https://org.ilo.www//:https> /en--lang/146350\_WCMS/info/travail/org.ilo.www//:https htm.index
10. الخطة الوطنية لحقوق الإنسان، الحق في العمل والضمان الاجتماعي، سلسلة الدراسات الخلفية، لجنة حقوق الإنسان النيابية، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2008، <https://lb.gov.lp.www//:https> pdf.5f8be545183c-ba09-4fe9-398c-79a46d0d/Files/Resources



- .24 مرفق المشرق للنوع الاجتماعي دعوة للعمل الجماعي لتمكين نساء المشرق وتحويل اقتصادات الدول، مجموعة البنك الدولي، آذار 2019، <http://org.worldbank.pubdocs//:http.pdf/253041574436360929/en>, 2019-Feb-Note-Concept-FACILITY-GENDER-MASHREQ
- .52 «عمل المرأة في لبنان: جعل ما هو غير مرئي مرئي»، تينا والاشي، مجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي، بالتعاون مع شراكة تعليم المرأة واوكسفام، كانون الثاني 2013.
- .62 «عقوبة الطفل»، ماري-آن ماسون، وقائع التعليم العالي، آب 2013، <https://com.chronicle.www//:https>, 140813/Penalty-Baby-The
- .27 مجموعة الأزمات الدولية، «إخراج لبنان من الحفرة»، التقرير رقم 214، الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، حزيران 2020، <https://mediterranean-eastern/africa-north-east-middle/ar/org.crisisgroup.www//:https>, pit-out-lebanon-pulling-214/lebanon
- .28 فهم الذكورة: المسح الدولي للرجال والمساواة بين الجنسين (صور) في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (مصر ولبنان والمغرب وفلسطين)، الفكي، هيلمان، وباركر، هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبروموندو، الولايات المتحدة، 2017، <https://sections/attachments/headquarters/media/-/org.unwomen.www//:https>, 3602=vs&en=la?pdf.en-report-country-multi-mena-images/2017/publications/library

## الملحق رقم 1: جدول مقارنة الإجازات العائلية في مختلف البلدان العربية

البلد	إجازة الأمومة	إجازة الأبوة	أحكام قانونية
الجزائر	98 يوماً (14 أسبوعاً).	يوم واحد.	لا يمنع القانون صراحةً صرف المرأة بسبب الحمل، إنما يعتبر ذلك مخالفاً للقانون بموجب قانون العمل.
البحرين	60 يوماً.	يوم واحد.	بعد انقضاء الإجازة ولحين بلوغ الطفل/ة الستة أشهر، يلحظ القانون وجوب إعطاء ساعتين يومياً للمرأة المرضعة وساعة للاهتمام بالطفل. يمكن استخدام هذا الوقت على دفعة واحدة أو على دفعتين.
جزر القمر	98 يوماً (14 أسبوعاً).	10 أيام.	منها ثمانية أسابيع على الأقل يجب أن تؤخذ بعد الولادة.
دجيبوتي	98 يوماً (14 أسبوعاً).		
مصر	90 يوماً.	لا يوجد.	لا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الأمومة أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة. لها الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة الخدمة.
العراق	98 يوماً (14 أسبوعاً).	لا يوجد.	للعاملة الحامل الحق بالإجازة قبل ثمانية أسابيع من التاريخ المتوقع للوضع. تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع إلزاماً بما تبقى من هذه الإجازة على ألا تقل مدة تلك الإجازة عن ستة أسابيع بعد الوضع.
الأردن	90 يوماً.	3 أيام.	من الممكن تجزئة هذه الإجازة قبل الوضع وبعده، ويعدّ الشرط الوحيد في ذلك ألا تقل عن ستة أسابيع بعد الوضع، ولا يجوز تحت أي ظرف تشغيل المرأة قبل انقضاء تلك المدة.
لبنان	70 يوماً (10 أسابيع).	لا يوجد.	تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها، وذلك بعد إبرازهن شهادة طبية، تنم عن تاريخ الولادة المحتمل. يدفع الأجر كاملاً للمرأة أثناء الإجازة. ويحق لها تقاضي أجر عن مدة الإجازة السنوية العادية التي تحصل عليها خلال السنة نفسها، عملاً بأحكام المادة 39 من قانون العمل.

ملاحظات	
<p>إجازة الأمومة مشروطة بانخراط المرأة في العمل 15 يوم عمل/100 ساعة عمل على الأقل في الأشهر الثلاثة السابقة لمعرفة حصول الحمل بموجب تقرير طبي موحد، أو 40 يوم عمل/400 ساعة عمل على الأقل في الأشهر الاثني عشر السابقة لمعرفة حصول الحمل بموجب تقرير طبي موحد.</p>	
<p>يمكن تمديد هذه الفترة حتى 3 أسابيع في حالة المرض الناتج عن الحمل أو الولادة. لا يمكن اعتبار هذا التمديد سبباً لإنهاء عقد العمل.</p>	
<p>يدفع النصف من قبل الحكومة والنصف الآخر من قبل رب العمل.</p>	
<p>للمرأة العاملة الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة. على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة أو أكثر في مكان واحد، أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال النساء العاملات.</p>	
<p>يتم صرف بدل إجازة الأمومة للمرأة المضمونة في حالة ولادتها للجنين حياً أو ميتاً بعد الشهر السادس من الحمل مع إحصار شهادة وفاة الجنين. تستحق الموظفة ولمدة 9 أشهر ساعة رضاعة في اليوم الواحد.</p>	
<p>يحظر صرف المرأة من الخدمة أو توجيه إنذار إليها خلال فترة الحمل والولادة، ما لم يثبت أنها عملت في مكان آخر خلال المدة المذكورة.</p>	

ليبيا	98 يومًا (14 أسبوعًا).	لا يوجد .	تتضمن هذه الإجازة فترة إلزامية بعد الوضع لا تقل عن ستة أسابيع، وتمتد إجازة الأمومة إلى ستة عشر أسبوعًا إذا أنجبت أكثر من طفل.
موريتانيا	98 يومًا (14 أسبوعًا).	10 أيام.	تشمل الإجازة ثمانية أسابيع لاحقة للوضع دون أن يكون هذا الانقطاع عن الخدمة سببًا في فسخ العقد، ولا يجوز التخفيض لهذه المدة مهما كان تاريخ الوضع. ويجوز التمديد لثلاثة أسابيع في حالة المرض المثبت بصورة قانونية والناجم عن الحمل أو الولادة. كما يجوز أن تسبق هذا التعليق راحة بدون تعويض تحدد مدتها بموجب شهادة طبية تثبت الضرورة المطلقة للراحة.
المغرب	98 يومًا (14 أسبوعًا).	3 أيام.	لا يمكن تشغيل الأجيريات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع. يحق للمرأة الأجيبة، أن توقف سريان عقد الشغل فترة تبتدئ قبل تاريخ توقع الوضع بسبعة أسابيع، وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع. يحق للأم الأجيبة، أن تتمتع يوميًا، على مدى اثني عشر شهرًا، من تاريخ استئنافها الشغل باستراحة خاصة مدتها نصف ساعة صباحًا، ونصف ساعة ظهرًا، لكي ترضع مولودها خلال أوقات العمل.
عمان	50 يومًا.	إجازة الأبوة ليست إلزامية وتخضع للاتفاق بين طرفي عقد العمل.	حد أقصى ثلاث مرات طوال مدة خدمتها لدى صاحب العمل.
فلسطين	70 يومًا.	لا توجد إجازة أبوة قانونية، لكن العديد من الشركات تمنح الآباء إجازة مدفوعة الأجر من 3 إلى 5 أيام.	للموظفة المرضع الحق في الانصراف من العمل قبل موعد انتهائه بساعة واحدة ولمدة سنة من تاريخ مولد الطفل ولها الحق في الحصول على إجازة من دون راتب لمدة سنة لرعايته.
قطر	35 يومًا. - شهران إذا كانت موظفة في القطاع العام و3 أشهر إذا أنجبت توأمًا.	3 أيام.	ساعات الرضاعة هي ساعة واحدة فقط وتلغى في رمضان والصيف.



للمرأة العاملة المرضعة الحق في فترات راحة لا تقل في مجموعها عن ساعة خلال ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أي خفض في الأجر. ويحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر، ألا تتجاوز السنة، لرعاية الطفل. يجب أن ينشئ صاحب العمل داراً للحضانة في حالة وجود عدد مناسب من العاملات لم يتم تحديده في القانون. ويجوز لجهات العمل الموجودة في منطقة واحدة أن يشتركوا في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه.

يجوز للمرأة التي ترضع طفلها أن تنقطع عن العمل أثناء فترة الخمسة عشر شهراً التالية للولادة، بدون إخطار وبدون أن يكون عليها أن تدفع من أجل ذلك بدل الفسخ. كما يجوز لها أن تتمتع خلال الفترة نفسها بحقها في راحة الإرضاع. وتدخل مدة راحة الإرضاع في حساب مدة العمل.

يجب تجهيز غرفة خاصة للرضاعة داخل كل مقبولة، أو على مقربة منها مباشرة، إذا كان يشتغل فيها ما لا يقل عن خمسين أجيبة، تتجاوز سنهن السادسة عشرة. يمكن استعمال غرف الرضاعة كروضات لأطفال الأجيوات العاملات بالمقبولة.

المملكة العربية السعودية	70 يومًا .	5 أيام .	تستحق الموظفة إجازة وضع بكامل الراتب مدتها 70 يومًا توزعها كيف تشاء، تبدأ ثمانية وعشرين يومًا كحد أقصى قبل التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة. أما الرجل، فيحصل على 5 أيام إجازة اضطرارية براتب كامل خلال عام من الانجاب بشرط موافقة رئيسه، وذلك بعد انتهاء رصيده من الإجازات العادية.
الصومال	112 يومًا (16 أسبوعًا).	لا يوجد .	لا يجوز فصل العاملة إذا شهد الطبيب أنها حامل أو كانت في المرحلة النهائية للولادة، وحتى بلوغ طفلها عمر السنة، إلا في حالة العاملة التي انتهى عقدها.
جنوب السودان	90 يومًا .		يجب ألا تقل مدة الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع .
سوريا	- 120 يومًا عن الولادة الأولى، - 90 يومًا عن الولادة الثانية، - 75 يومًا عن الولادة الثالثة.	لا يفرض القانون إجازة أبوة أو إجازة أبوية مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر .	يصرف للعاملة عن مدة إجازة الأمومة التي تحصل عليها بموجب المادة السابقة أجرًا كاملاً يؤديه صاحب العمل شريطة أن تكون قد قضت لدى صاحب العمل وقت انقطاعها عن العمل سبعة أشهر متوالية. تبدأ الإجازة خلال الشهرين الأخيرين من الحمل .
تونس	120 يومًا (4 أشهر).	يجوز الجمع بين هذه العطلة وعطلة الاستراحة واستحقاق نصف الراتب .	
الإمارات العربية المتحدة	- 45 يومًا في القطاع الخاص، - 90 يومًا في القطاع العام (ثلاثة أشهر).	لا يوجد في القطاع الخاص. 3 أيام في القطاع العام شرط أن تتم الولادة داخل الدولة .	يشترط للحصول على الأجر الكامل، ألا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة، أما إذا لم تمض الموظفة المدة المشار إليها، فيحق لها إجازة وضع بنصف أجر. خلال الثمانية عشر شهرًا التالية لتاريخ الوضع، يكون للعاملة التي ترضع طفلها أيضًا الحق في فترتين أخريين يوميًا لهذا الغرض، لا تزيد كل منهما عن نصف ساعة، وتحسب من ساعات العمل، ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر .
اليمن	70 يومًا .	لا يوجد .	تعطى العاملة الحامل عشرين يومًا إضافة إلى الأيام المذكورة وذلك في الحالتين التاليتين: أ - إذا كانت الولادة متعثرة، على أن يتم إثبات ذلك بقرار طبي. ب- إذا ولدت توأمًا .

عدم جواز الجمع بين أكثر من ترقية في العام الواحد مؤكدة على أهمية توفر الشروط المحددة لشغل الوظيفة المراد الترقية إليها، وفقاً لدليل تصنيف الوظائف سواء من حيث التأهيل العلمي أو تجانس الخبرات.

في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها، فضلاً عن مدة الراحة المقررة، الحق في فترتين أخريين يومياً لهذا الغرض، لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

وللعاملة بعد استنفاد إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل بدون أجر لمدة أقصاها مئة يوم متصلة أو متقطعة، إذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض يمنعها من العودة إلى عملها.

