



# تقرير الدراسة الإستقصائية

عن النوع الاجتماعي في البلديات اللبنانية  
المشاركة المدنية من أجل حكم ديمقراطي (CEDG)  
يناير ٢٠١٩

## بلدي كاب

مشروع بناء الشراكات للتقدم والتنمية  
والاستثمار المحلي - بناء القدرات

تم تطوير هذه المنشورة بفضل دعم الشعب الأميركي من خلال الوكالة الأميركية للتنمية الدولية (USAID). محتويات هذه المنشورة هي مسؤولية الإستشاري، ولا تعكس بالضرورة وجهة نظر أو آراء الوكالة الأميركية للتنمية الدولية أو حكومة الولايات المتحدة.



# تقرير الدراسة الإستقصائية

عن النوع الاجتماعي في البلديات اللبنانية  
المشاركة المدنية من أجل حكم ديمقراطي (CEDG)

يناير ٢٠١٩

## بلدي كاب

مشروع بناء الشراكات للتقدم والتنمية  
والاستثمار المحلي - بناء القدرات

# الفهرس

لمحة عامة..... ١

١ المقدّمة..... ٢

٢ المنهجية..... ٣

٣ نتائج الدراسة الإستقصائية..... ٤

٣,١ ... سياسات الموارد البشرية..... ٤

٣,٢ ... الإلتزام بالمساواة بين الجنسين: مركز  
تنسيق قضايا النوع الإجتماعي والتّدريب في  
شؤون النوع الإجتماعي والميزانية المراعية  
لمنظور النوع الإجتماعي..... ٦

٣,٣ ... تخطيط البرنامج وتصميمه و تنفيذه..... ٧

٣,٤ ... التحرّش الجنسي..... ١

٤ الخاتمة..... ١٢

ملحق رقم ١..... ١٣

ملحق رقم ٢..... ١٦



# الإختصارات

بناء التحالفات من أجل النهوض بالمجتمع المحلي والتنمية والاستثمار - بناء القدرات إشراك المجتمع المدني من أجل الحكم الديمقراطي

CSO	.....	منظمة مجتمع مدني
GE	.....	المساواة بين الجنسين
FE	.....	تمكين الإناث
HR	.....	الموارد البشرية
M&E	.....	الرّصد والتقييم
NGO	.....	منظمة غير حكومية
UN	.....	الأمم المتحدة
USAID	.....	الوكالة الأميركية للتنمية الدولية

# لمحة عامة

عَدَّت المساواة بين الرجل والمرأة معياراً يحرص على ترسيخه العدد الأكبر من المؤسسات المعنية بحقوق الإنسان. وقد طوّرت المنظمات الدولية بغالبيتها في هذا الإطار سياسات تُعنى بالمساواة بين الجنسين وتمكين الإناث.

ورغم إقرار العديد من القوانين اللبنانية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، فإن المساواة الكاملة لم تتحقق حتى الآن لا سيما أن المرأة اللبنانية لا تزال محرومة من بعض حقوقها. هذا وأجريت في هذا الإطار عدة دراسات تمحورت حول مسائل متعلّقة بالمساواة بين الجنسين في لبنان، إلا أن أيّاً منها لم يتطرق إلى هذا الموضوع على صعيد إدارات البلديات. ومن هذا المنطلق، وعملاً بمبادئ المساواة بين الجنسين والتنمية المستدامة، أجرى برنامج BALADI CAP دراسة استقصائية عن المساواة بين الجنسين على مستوى البلديات وتحديداً في البلديات الشريكة.

ونذكر من أبرز هذه المنظمات الأمم المتحدة والمجلس الأوروبي بالإضافة إلى الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) حيث تسعى جميعها إلى حفّظ المساواة في الحقوق كمبدأ أساسي، وذلك ترسيخاً لجميع حقوق الإنسان وتحقيقاً للتنمية المستدامة في نهاية المطاف.

أمّا حين يتعلق الأمر بلبنان، فالتقدم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث كان محدوداً مع الأسف رغم كون لبنان من الدول السبّاقة في المنطقة العربية التي منحت المرأة حقوقاً متساوية في المشاركة في السياسة. فنرى أن نسبة تمثيل المرأة في البرلمان اللبناني متدنية للغاية.

# ١ / المقدّمة

إصراراً من برنامج BALADI CAP على الإلتزام في تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي على معظم الأنشطة التي يتكوّن منها، أُجريت دراسة استقصائية حول تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي (٢٠١٨) في سبع وعشرين بلدية على نطاق لبنان بما يتوافق مع سياسات المساواة بين الجنسين/ تمكين الإناث (GE/FE) التي تعتمدها الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية.

والتقييم). هذا واختُتمت الدراسة الاستطلاعية بمجموعة أسئلة إضافية تناولت مسألة التحرش الجنسي في مكان العمل لا سيما وأن قانون العمل اللبناني لا يشمل حتى الآن هذه المسألة. ومن هذا المنطلق ستساهم هذه الدراسة الاستقصائية ونتائجها في تحديد الثغرات أو أوجه القصور ومعالجتها في نهاية المطاف من خلال برنامج بناء القدرات BALADI CAP على أن تتم الإستعانة به في البرامج المستقبلية للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية المتعلقة ببناء قدرات البلديات.

هذا وكان الهدف من الدراسة التي تم تنفيذها بين شهري أيار/ مايو وأب/ أغسطس ٢٠١٨ تقييم مستويات دمج سياسات المساواة بين الجنسين/ تمكين الإناث (GE/FE) داخل البلديات الشريكة وتقديم تقييم أساسي لمكامن ضعف هذه البلديات ونقاط قوتها فيما يتعلق بتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي. ورُكزت الدراسة الاستقصائية على عددٍ من النقاط تتعلق بإدارة البلدية وصياغة برامجها وسياسات الموارد البشرية وممارساتها (التوظيف، الترقية ، إلخ) وتنفيذ البرامج وتقييمها (الرصد

# ٢ المنهجية

تم تصميم الدراسة الإستقصائية الذي تم إطلاقها في أيار/ مايو ٢٠١٨ إستنادًا إلى دراسة أخرى أكثر تفصيلًا أجريت عام ٢٠١٦ وشملت تغطيتها ١٣ جهة شريكة من منظمات المجتمع المدني.

- ٥- إصدار بيانات مُصنّفة حسب الجنس
- ٦- التدريب على التوعية في مسائل النوع الإجتماعي
- ٧- المتابعة والتقييم
- ٨- المنظمات الشريكة
- ٩- التوظيف والموارد البشرية
- ١٠- السياسة المعتمدة فيما يتعلق بالنوع الإجتماعي
- ١١- السياسة المتعلقة بالتحرش الجنسي

## الملحق ١

يتضمن الدراسة الإستقصائية كاملة.

تألّف اختيار العيّات مما يلي:

إستطلاع ٢٧ بلدية من جميع أنحاء لبنان شمل سبعة وعشرين فردًا من هذه البلديات (٣ رؤساء و ٨ أعضاء مجلس و ١٦ موظفًا) حيث أجاب فرد من كل هذه المجموعات الثلاث على أسئلة الإستبيان. هذا وتمّ التواصل مع مركز تنسيق القضايا الخاص ببرنامح BALADI CAP في كل بلدية من البلديات المعنّية شُرح من خلاله الهدف من الدراسة الإستقصائية. وكان الرؤساء أو أعضاء المجلس في بعض البلديات متواجدين لملء الإستبيان بينما تولى المهمة في بلديات أخرى موظفون فيها هم على دراية واطّلاع. هذا ولا بد من الإشارة إلى أن المشاركين في الدراسة الإستقصائية البالغ عددهم ٢٧ توزّعوا بين ١٢ إناث و ١٥ الذكور. يعرض الملحق ٢ لمحة عامة عن حجم عيّنة الإستبيان حيث تم تصنيفها حسب الجنس.

وقد استُمدّت هذه الدراسة بددّ ذاتها من " دليل التّدقيق في مراعاة النوع الاجتماعي لعام ٢٠١٠ " الصادر عن تحالف المنظمات الدولية "انترأكشن". كما استندت الدراسة أيضاً إلى نظرية التغيير التي يعتمدها إطار عمل دمج منظور النوع الاجتماعي الذي يعتبر أن التحوّل في منظور النوع الاجتماعي ضمن أي مؤسسة لا يتمّ إلا بتوقّر أربعة أبعاد تنظيمية تشمل الإرادة السياسية والقدرة التقنية والمساءلة والثقافة المؤسسية.

ولا بد من الإشارة إلى أن إجراء هذه الدراسة الإستقصائية تمّ من منطلق كونها إستطلاع للتصورات أكثر منه تدقيقاً كاملاً، وذلك تماماً على غرار الدراسة الإستقصائية التي أجرتها منظمات المجتمع المدني عام ٢٠١٦. وتوسعى هذه الدراسة بالتالي إلى قياس تصورات موظفي البلدية و/ أو أعضاء المجلس البلدي لمستوى تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي الذي تمكّنت بلدياتهم من بلوغه وليس إلى قياس المستوى الفعلي لتعميم منظور النوع الاجتماعي الذي حققته البلديات المعنية.

تقدّم الدراسة الإستقصائية النتائج في صورة إحصاءات، وذلك فيما يتعلق بتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في مختلف مجالات العمل داخل البلديات وهي:

- ١- تخطيط البرامج/ المشاريع وتصميمها
- ٢- تنفيذ البرنامج
- ٣- وضع الميزانية
- ٤- إتاحة الفرص المتكافئة في الحصول على التدريب

# نتائج الدراسة الإستقصائية

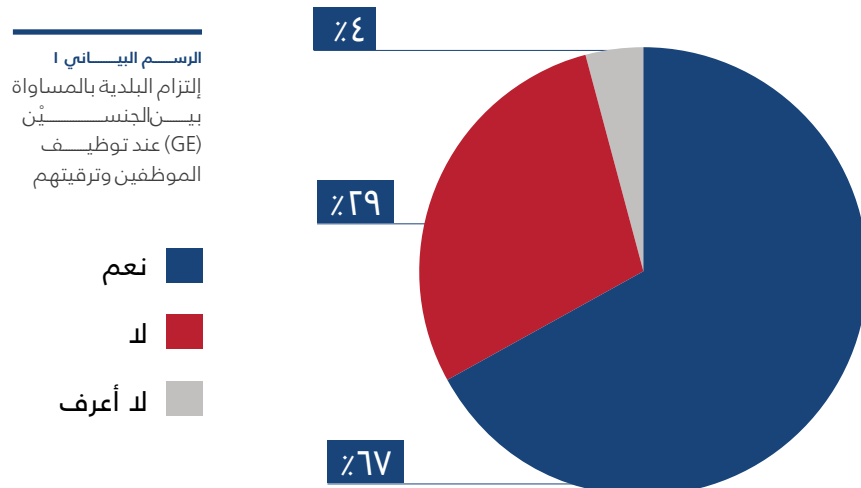
## ٣,١ سياسات الموارد البشرية

إذا كانت البلدية ملتزمة بقيّم المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث (GE/FE)، كانت الإجابات بمجملها بنعم طاغية (٨١٪ نعم) يقابلها النفي بنسبة ١٩٪. هذا واجتمع المشاركون في الاستطلاع من ذكور وإناث سواسية على الإفادة بأن بلدياتهم ملتزمة بقيّم المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث (GE/FE) (حيث وافقت ١١ من أصل ١٢ مشتركة على ذلك في حين أبدى ١١ من أصل ١٥ من المشاركين موافقتهم على ذلك).

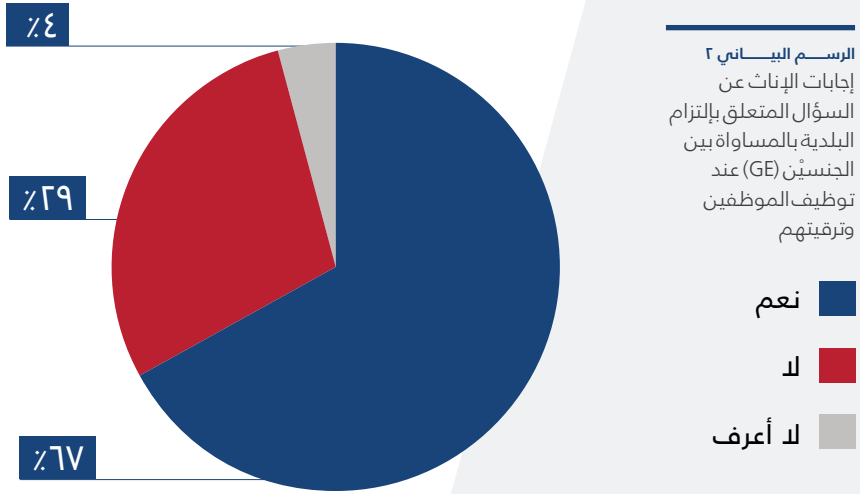
وعند انتقلنا بالسؤال التالي إلى الممارسات الملموسة أكثر والتي تتعلق بالمساواة بين الجنسين في التوظيف والترقيات، انحسر الرد الإيجابي بشكل عام حيث بلغت نسبة من يعتقدون أنه يتمّ الإلتزام بمبدأ المساواة بين الجنسين عند تعيين الموظفين

يُقيّم القسم الأول من الدراسة الإستقصائية مدى سعي البلديات لدمج إعتبارات النوع الإجتماعي واعتماد المساواة بين الجنسين في سياسات الموارد البشرية والأهداف والغايات بشكل عام. ويتناول هذا العنصر بشكل خاص ممارسات الإدارة فيما يتعلّق بتعيين الرجال والنساء على حدّ سواء وتعزيز تمثيل الإناث في المستويات العليا وتقديم تدريب للموظفين على شؤون النوع الاجتماعي.

وقد أظهرت النتائج أن عدد الذكور من الموظفين في البلديات التي شملتها الدراسة الإستقصائية هو الطاغي بحيث بلغ عدد الموظفين ١١٤١ موظفًا مقابل ٢٤٧ موظفة (أي أن ٨٢٪ من العاملين في البلديات هم من الذكور و ١٨٪ هم من الإناث). وعند السؤال عما





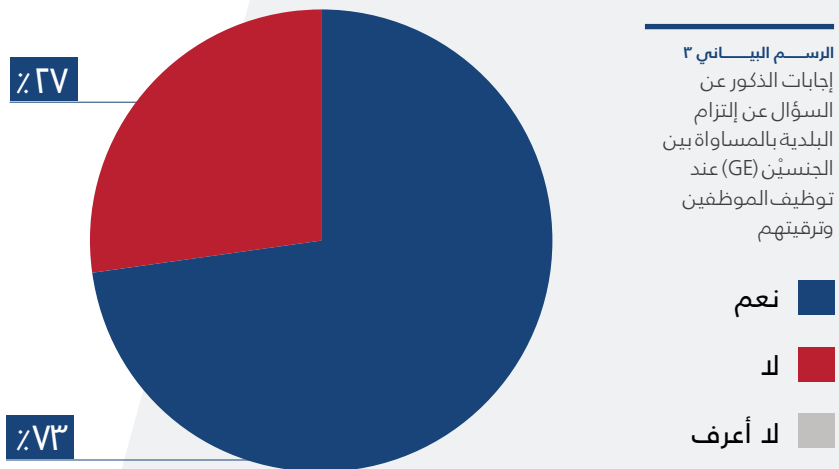


الإدارة العليا. ففي حين أن 82% من المشاركين يعتقدون أن بلديتهم ملتزمة بقيم المساواة بين الجنسين يرى 73% فقط في المقابل أن السنوات القليلة الماضية شهدت زيادة في تمثيل النساء في هذه المناصب.

وعند سؤال المشتركين عن عدد الرجال والنساء في المستويات المختلفة من الهرم الوظيفي (أي ما إذا كان يتم تعيينهم في مستوى المبتدئين أم في المستويات المتوسطة أو العليا وما إذا كان يتم انتخابهم لعضوية المجالس البلدية)، أشاروا إلى أن عدد الموظفين من الرجال في مستويات المبتدئين يفوق بأشواط عدد الموظفات في المستوى الوظيفي نفسه (10,0% نسبة

وترقيتهم 77% فقط. كما أظهرت الإجابات المصنّفة حسب الجنس بعض التباين بين إجابات الذكور وإجابات الإناث. فقد أظهرت الإناث ميلاً أقل من نظرائهن من الرجال إلى الموافقة على أن بلديتهن ملتزمة بقيم المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث (GE/FE) خلال عملية تعيين الموظفين وترقيتهم (حيث أجاب 77% من الإناث بنعم في حين أجاب 73% من الذكور بنعم).

هذا وقد ظهر تبايناً متزايداً بين الإجابات على إثر سؤال كان المراد منه قياس مدى إلتزام البلديات بقيم المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث (GE/FE) من حيث الممارسة العملية، وذلك من خلال زيادة تمثيل النساء في مناصب



في الأماكن المفتوحة). ومع ذلك، تُظهر النتائج الإجمالية أن البلديات اللبنانية يتولّى إدارتها الرجال بأغلبية ساحقة.

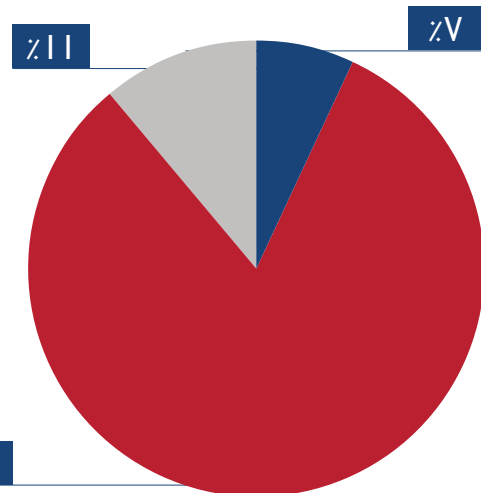
وأما عند السؤال عن عدد الإناث في المجالس البلدية، أظهرت النتائج نقص تمثيل للإناث في المجالس البلدية مقارنة بعدد الذكور (٢٥ أنثى مقابل ٤٢٢ ذكر). هذا ولم تتعدّ نسبة العدد الإجمالي للأعضاء النساء في مجالس إدارة البلديات التي شملها الإستطلاع ٥,٥%. وبالنظر إلى أن الموظفين يسجّلون حضوراً ويشكّلون ربع عدد الموظفين على الأقل في المواقع الوظيفية المتوسطة والعليا، فإن عدم انتخابهن إلى عضوية مجلس الإدارة لا يمكن اعتباره ببساطة انعكاساً لممارسات الموارد البشرية في البلديات القائمة على أساس التمييز بين الجنسين بل يمكن تفسيره على أنه مؤشرات محددة تعكس ثقافة تمييز ضد المرأة أوسع نطاقاً على مستوى البلاد حيث لا يتمّ انتخاب النساء في مناصب صنع القرار. ولا تزال نسبة النساء في البرلمان في لبنان من بين الأدنى في العالم (حاليًا ٤,٦%).

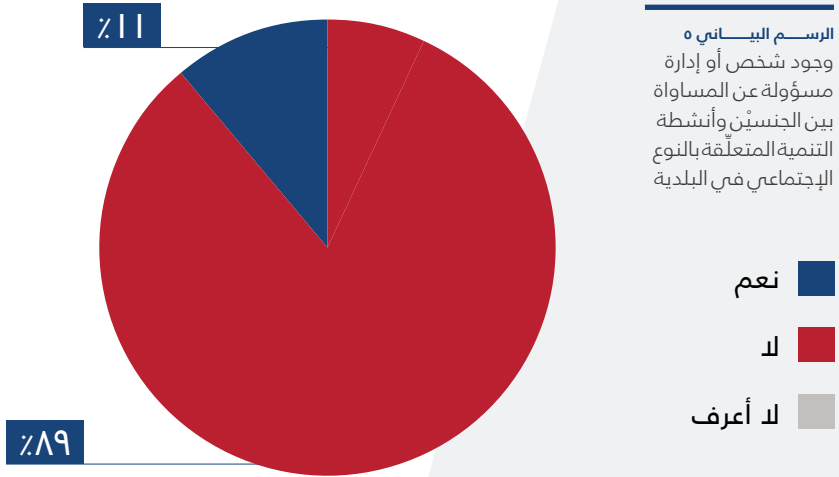
النساء مقابل ٨٤,٥% نسبة الرجال). غير أنه لا بد من الإشارة إلى أن هذا التباين الكبير في الأرقام قد لا يُعزى إلى ممارسات التمييز في عملية التوظيف بقدر ما قد يُعزى إلى طبيعة الوظائف المتاحة القائمة على أساس النوع الاجتماعي عند هذا المستوى الوظيفي بالتحديد. فالأشغال العامة البلدية (البناء/ تنظيف الشوارع وصيانتها) هي مهمات تتولى تنفيذها تقليدياً القوة العاملة من الذكور. وفي الواقع، عند التدقيق في التواجد العَددي للموظفات في المستويات الوظيفية المتوسطة إلى العليا نرى أن عددهن يتزايد بحيث تبلغ النسبة ٢٦,٣% إناث مقابل ٧٣,٧% ذكور. وهذا يؤكّد التفسير الوارد أعلاه بأن البلديات التي شملتها الدراسة الإستقصائية لا تتجنّب توظيف النساء من منطلق قاعدة ولكنها توظفهن فعلياً وتوظف الرجال في وظائف قائمة تقليدياً على أساس النوع الاجتماعي (يتمّ توظيف النساء في الغالب في الوظائف المكتبية كأمينات سرّ ومحاسبات ومساعدات إلخ... بينما يتمّ توظيف الرجال في الأعمال اليدوية

## ٣,٢ الإلتزام بالمساواة بين الجنسين: مركز تنسيق قضايا النوع الاجتماعي والتدريب في شؤون النوع الاجتماعي والميزانية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي

الرسم البياني ٤  
الميزانية البلدية  
المرصودة للتدريب  
على التوعية في  
شؤون النوع الاجتماعي

نعم  
لا  
لا أعرف





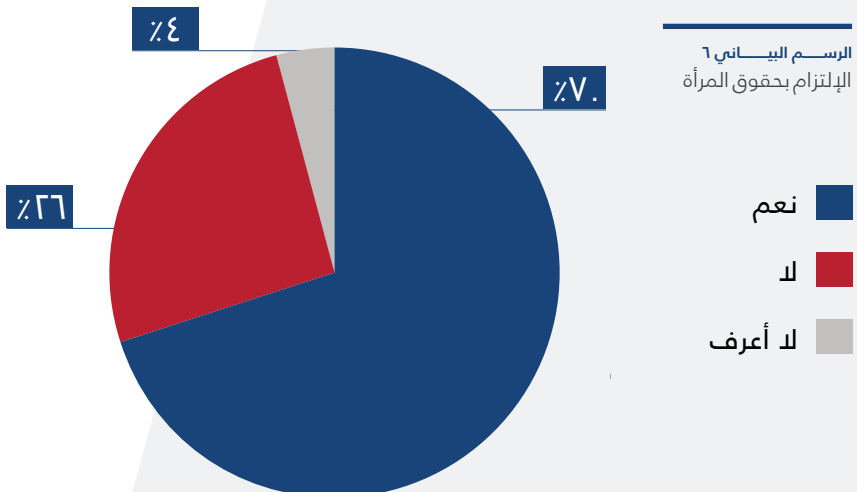
قليل جداً منهم أجاب بأن البلدية تُخصّص موارد للتدريب على التوعية في شؤون النوع الاجتماعي (7%). وأجاب 11% فقط بأن الشخص أو الإدارة مسؤولة عن المساواة بين الجنسين في بلديتهم.

**لدى سؤال المشتركين بالتفصيل عن مدى التزام البلديات بفتح المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث (GE/FE)، كانت الإجابات على كافة هذه الأسئلة سلبية إلى حدّ كبير حيث أجاب 29% فقط بأنهم يتلقون تدريباً على التوعية في شؤون النوع الاجتماعي في حين عدد**

### تخطيط البرنامج وتصميمه و تنفيذه ٣,٣

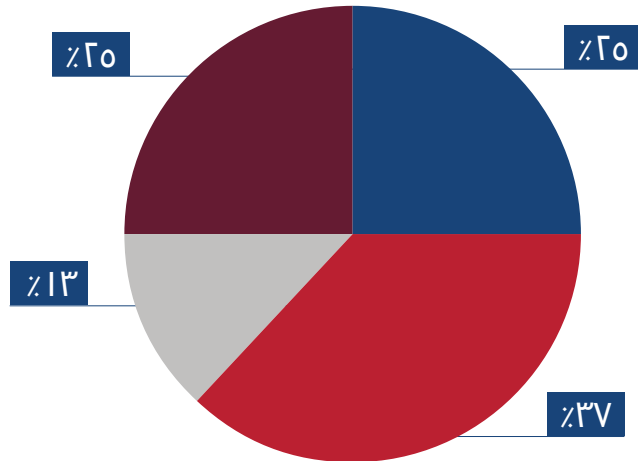
الإجتماعي وتسليط التركيز على النساء والسعي إلى تمكينهن (كمستفيدات) واستخدام عملية الرصد والتقييم (M&E) من أجل تتبّع مدى حصول تعزيز تمكين المرأة على رصّد تمويلي.

**يُعنى هذا القسم من الدراسة الإستقصائية بتقييم مدى دمج منظور النوع الاجتماعي في برامج البلديات من حيث إختيار المنظمات الشريكة والميزانية التي تراعي منظور النوع**



الرسم البياني ٧  
النسبة المرصودة في  
الميزانية البلدية لتمكين  
النساء والفتيات

١-٥  
٦-١٠  
١١ <  
لا أعرف



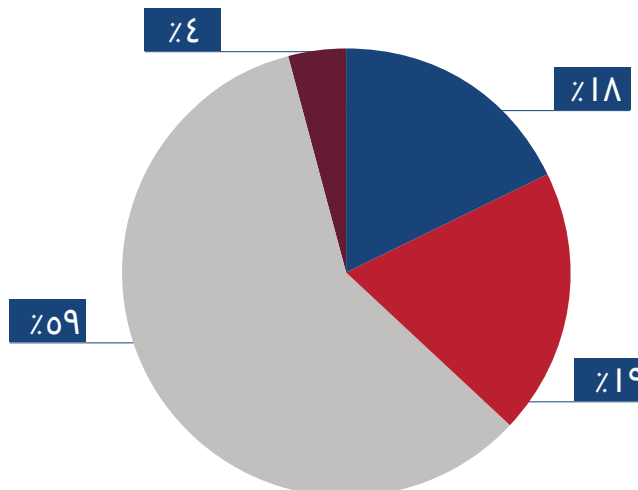
فلمدى سؤال المشتركين بشكل عام عما إذا كانت البلدية توصي بدمج قيم المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث (GE/FE) في برامجها أو مشاريعها، أجابت أغلبية بسيطة (٥٩%) بالإيجاب. غير أنه عندما طُلب منهم أن يكونوا أكثر تحديداً وأن يقوموا بتعداد المشاريع البلدية التي تسلط تركيزها على النساء وتمكينهن بشكل مباشر كل عام، قال ١١% فقط ممن شاركوا في الإستطلاع أن العدد تجاوز ١٠ مشاريع سنوياً (في حين أفاد معظم المشاركين، حوالي ٦٧% أن عدد هذه المشاريع أقل من ٣ في السنة). وبعبارة أخرى، في حين اعتبر معظم المشاركين أن قيم المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث (GE/FE) هي مدمجة كقيم بحد ذاتها في المشاريع

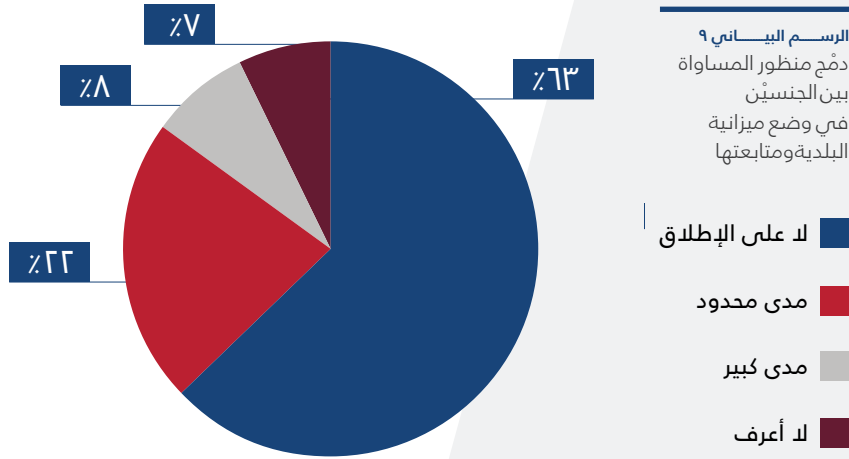
وفي مقابل ما سبق أن تقدّم، رأى حوالي ربع المشاركين في الإستطلاع (٢٦%) أن الإلتزام بحقوق المرأة يؤخذ به معياراً أو مقياساً لدى بحث البلدية عن شركاء لإنجاز أي عمل تنموي. وعندما طُلب منهم الإشارة إلى عدد المنظمات المؤيدة للمرأة التي تدعمها البلدية أو تعمل معها بانتظام، قالت أغلبية بسيطة (٥٦%) أن العدد يتراوح بين ١ و ٥ منظمات سنوياً بينما أفادت نسبة ١١% فقط أن عدد المنظمات الشريكة المؤيدة للمرأة تجاوز ١١ في السنة الواحدة.

و قد رَسَمَت بعض الرّدود صورة متناقضة إلى حد ما لحقيقة البرامج البلدية فيما يتعلّق بقيم المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث (GE/FE).

الرسم البياني ٨  
دمج البلدية قيم  
المساواة بين  
الجنسين وتمكين  
الإناث (GE/FE) في  
البرامج أو المشاريع

لا على الإطلاق  
مدى محدود  
مدى كبير  
لا أعرف





الرسم البياني ٩  
دمج منظور المساواة  
بين الجنسين  
في وضع ميزانية  
البلدية ومتابعتها

لا على الإطلاق

مدى محدود

مدى كبير

لا أعرف

المشاركين (63%) أفادت أنها لا تعتقد على الإطلاق أن الميزانيات البلدية دمجت منظور النوع الاجتماعي. كما أفادت هذه الغالبية نفسها من المشاركين أنها لا تعتقد أن أنشطة الرصد والتقييم (M&E) تُنفذ لقياس فعالية المشاريع في تعزيز عملية تمكين الإناث.

إستناداً إلى إجابة المشاركين في الدراسة الإستقصائية حول السؤال التالي: "بمجرد انطلاق أي مشروع، تسعى آلية تنفيذه بشكل فاعل إلى إتاحة فرص متكافئة بين الرجال والنساء للحصول على الخدمات والتدريب"، أيدت أغلبية بسيطة من المشاركين (56%) هذا الرأي بقوة، رأت نسبة 18% منهم أن هذا ليس هو الحال على الإطلاق بينما اعتقدت نسبة 22% منهم أن هذا يحدث فقط لفترة زمنية محدّدة.

يُعَدُّ إصدار البيانات المُصنّفة حسب الجنس إحدى الركائز الأساسية لرصد وتقييم تأثير سياسة أو برنامج معيّن على النساء والرجال وقياس هذا التأثير إحصائياً. فبغياب بيانات مُصنّفة حسب الجنس

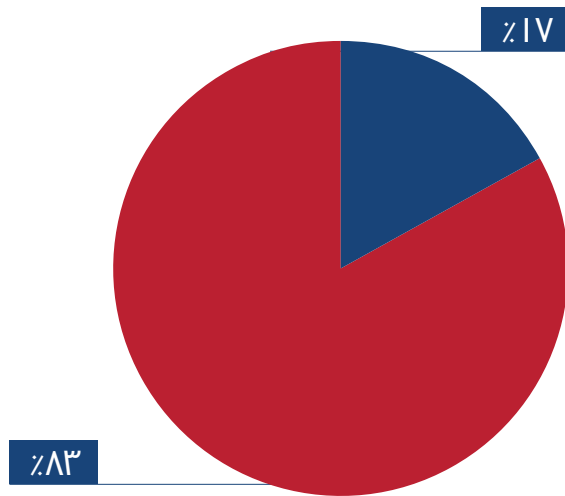
البلدية، لم ترَ الغالبية منهم أن عدّد المشاريع الداعمة لهذه القيم والمنقّدة سنويّاً من قبل بلديتهم هو عدد كبير. وكان هذا التناقض قد ظهر سابقاً في القسم الأول من الإستطلاع حيث كان واضحاً أيضاً بين الإجابات المتعلقة بدمج قيم المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث (GE/FE) كقيم عامة في العمل البلدي من جهة والإجابات المتعلقة بالخطوات الفعلية المُتخذة لضمان هذه القيم في البلديات فيما يتعلّق بتعيين الموظفين وترقيتهم من جهة أخرى.

والجدير ذكره أن هذا التناقض قد لوحظ تكراره أيضاً في الإجابات اللاحقة المتعلقة بالرصد والتقييم. ففي العادة، يتم ترسيخ الالتزام بالمساواة بين الجنسين وتمكين الإناث من خلال وضع ميزانية تراعي منظور النوع الاجتماعي يلي ذلك الرصد والتقييم (M&E) لقياس فعالية المشروع لا سيما فيما يتعلّق بالمساواة بين الجنسين وتمكين الإناث. هذا وعلى الرغم من أن نسبة معيّنة من الميزانية البلدية السنوية تُخصّص لتمكين النساء والفتيات إلا أن غالبية

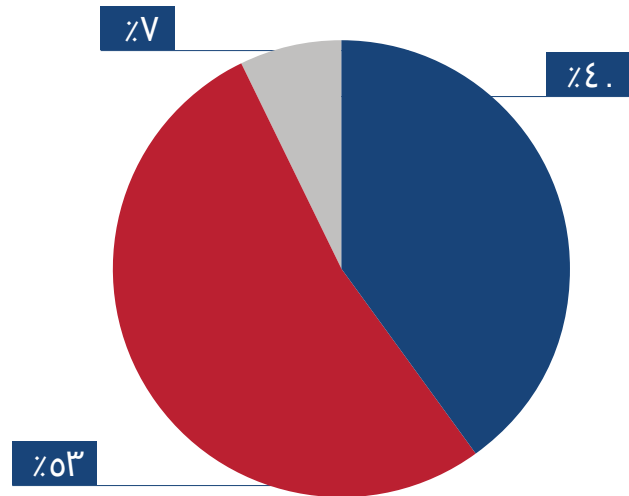
الرسم البياني ١٠  
السياسات والإجراءات  
البلدية لمنع التحرش  
الجنسي في مكان  
العمل ومعالجته

نعم  
لا  
لا أعرف

### المشاركين الإناث



### المشاركين الذكور



يكاد يكون من المستحيل قياس نجاح أي سياسة أو برنامج يتعلّق بالنوع الاجتماعي أو قياس فعاليته أو إمكانية الوصول إليه (ومعرفة هل تمّ إدراج النساء كمستفيدات من المشروع في المقام الأول وهل تمّ تمكينهن أم لا، إلخ...).

ولدى سؤال المشاركين عن البيانات المصنّفة حسب الجنس على المستوى المؤسسي للبلديات، أجاب عدد كبير بأنه لا توجد بيانات مصنّفة حسب الجنس يتمّ جمعها للمشاريع والبرامج التي تنفذها البلديات (11% أجابوا نعم). وأفادت الغالبية الساحقة كذلك الأمر (78%) أن تأثير المشاريع والبرامج من ناحية منظور النوع الاجتماعي لا يتمّ رصده وتقييمه في التقارير السنوية (11% فقط قالوا نعم).

## ٣,٤ التحرش الجنسي

وأخيراً كان لا بدّ من التطرّق إلى مسألة التحرش الجنسي في مكان العمل وتوفير وسائل معالجته بشكل صحيح من أجل توفير الحماية للنساء العاملات (غالبية ضحايا التحرش الجنسي إحصائياً). ولن تكتمل بالتالي أي مناقشة لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في البلديات دون التعرّف إلى مدى التصدي للتحرش الجنسي بالشكل المناسب. ويتستّبع ذلك توفر سياسة واضحة وشاملة بشأن التحرش الجنسي إلى جانب أدوات أخرى وتوفير التدريب على هذه السياسة وتوثيق الشكاوى والتعامل معها بطرق لا تعاقب الضحايا أو تثنيهم عن التحدّث. وتضمّن الإستطلاع الحالي سؤالين عن التحرش الجنسي: أحدهما عن وجود إجراءات وسياسات لمنع التحرش الجنسي ومكافحته في مكان العمل وآخر حول وجود شكاوى تتعلّق بالتحرش الجنسي.

الواقع على الأرض فهماً تاماً بمجرد الاعتماد على تصوّرات المشاركين في الإستطلاع، لا سيما إذا أخذنا بعين الاعتبار أن جنسهم سيؤثر في ردودهم حيال القضايا الحساسة المطروحة.

وعندما سُئلوا أيضاً عما إذا كانت البلدية قد تلقت شكاوى بشأن حالات تحرّش جنسي في مكان العمل، أجاب ٨٪ فقط من كل المشاركين بنعم. غير أنه لا يمكن تفسير هذا العدد المنخفض من الشكاوى كدليل على وجود تقدّم فيما يتعلق بالتعامل مع التحرّش الجنسي بل كانعكاس لغياب سياسة أو إجراءات حول التعامل مع هذه المسألة. وقليل جداً هو عدد البلديات التي تعتمد سياسات بشأن التحرّش الجنسي أو إجراءات واضحة للتعامل مع هذه الحالات. وبالتالي، يمكننا أن نتوقع أن يكون عدد الشكاوى منخفضاً حيث إن السياسات الواضحة والآليات المناسبة للتعامل مع التحرّش الجنسي هي وحدها الكفيلة بتعزيز بيئة آمنة للإبلاغ عن المضايقات والتعامل معها.

وأظهرت النتائج أن المشاركين في الإستطلاع الذين اعتبروا أنه هناك إجراءات وسياسات لمنع التحرّش الجنسي في مكان العمل ومعالجته كانوا ينتمون إلى ٨ بلديات فقط من أصل ٢٧ (٢٩٪ قالوا نعم بينما ٦٧٪ قالوا لا في حين أن أحد المشاركين لم يكن يعلم الإجابة على هذا السؤال). والأمر المثير للإهتمام هو أن الإجابات المُصنّفة حسب الجنس أظهرت تناقضاً بين إجابات المشاركات وإجابات المشاركين. وأفادت نسبة ١٧٪ فقط من المشاركات أن بلديتهن لديها سياسة للتعامل مع التحرّش الجنسي في حين أكد ٤٠٪ من المشاركين وجود مثل هذه السياسات. بالنظر إلى أن وجود سياسة للتعامل مع التحرّش الجنسي (أو عدمه) هو ليس بمسألة رأي بل أمر واقع، فإن هذا السؤال الحساس يُبرز الحاجة إلى النظر في اعتماد نهج مختلف لتقييم تعميم منظور النوع الاجتماعي في المنظمات (منظمات المجتمع المدني أو البلديات). هذا ولا بد من الإشارة إلى أننا لن نتمكّن من فهم

# ٤ / الخاتمة

باختصار، أُبْرَزَ الإستطلاع أهمية دعم قِيم المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث في إطار العمل البلدي. غير أن هذه الأهمية لم يُقايَلها وجود تدابير ملموسة قادرة على ترجمة هذه القِيم إلى خطوات فعلية يمكن أن تُثمر مساواة بين الجنسين وتمكين الإناث.

على الرغم من إدراك أهميّة تبني قِيم المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث (GE/FE) وتعزيز هذه القِيم إلا أن هذه البلديات قد لا تزال تفتقر إلى الخبرة المتخصّصة والبنية اللازمة والتفويض القانوني والتمويل الذي يتيح لها تصميم وتنفيذ برامج تعكس بقوة هذه القِيم. قد يكون الطريق أمامنا طويلاً، لكن حقيقة تبني قِيم المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث (GE/FE) وعدم النزاع فيها هي نقطة انطلاق مُشجّعة للغاية - يمكن الاستفادة منها والبناء عليها في عملية تعميم مراعاة منظور النوع الإجتماعي.

وأظهر الإستطلاع أن موظفي البلدية يعتقدون بأغلبية ساحقة أن بلديتهم ملتزمة بقِيم المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث (GE/FE). وعند السؤال عن التدابير الملموسة التي تعتمدها المنظمات عادة من أجل تعميم مراعاة منظور النوع الإجتماعي (في تعيين الموظفين وترقيتهم وتصميم المشاريع ووضع ميزانية لها وتنفيذها وإجراء الرّصد والتقييم وتوقّر سياسات مكتوبة بشأن التحرش الجنسي) أظهرت النتائج سجلاً ضعيفاً للبلديات التي شملها الإستطلاع في هذا الصّد.



# ملحق رقم 1

## إستبيان البلديات في شؤون النوع الإجتماعي

إشراك المجتمع المدني من أجل الحكم الديمقراطي (CEDG)

بناء التحالفات من أجل النهوض بالمجتمع المحلي والتنمية والاستثمار - بناء القدرات (BALADI CAP)

الدراسة الإستقصائية للبلديات اللبنانية المتعلقة بالنوع الإجتماعي

اسم المُستطلع

يُدرج هذا الاستطلاع في إطار دراسة تهدف إلى تحديد وضع المرأة في العمل في البلديات. وتعتبر هذه الدراسة مكوناً رئيسياً في مشروع يهدف إلى تمكين المرأة وتنمية القدرات في البلديات والمنظمات غير الحكومية (NGOs) في لبنان. جميع المعلومات الواردة في هذا الإستبيان سرية وتخدم فقط الدراسة المذكورة أعلاه.

تاريخ

البلدية

عمر المشارك

٢٠-٢٩ ب. ٣٠-٣٩ ب. ٤٠-٤٩ ب. أكبر من ٥٠

منصب المشارك

جنس المشارك

ذكر ب. أنثى

## معلومات عامة عن البلدية والموظفين والتوظيف

٤- الإلتزام بالمساواة بين الجنسين عند تعيين أو ترقية الموظفين  
ب. نعم ب. لا ب. لا أعرف

٥- هل حدثت زيادة في تمثيل النساء في المناصب الإدارية العليا داخل البلدية خلال السنوات القليلة الماضية؟  
ب. نعم ب. لا ب. لا أعرف

١- إجمالي عدد العاملين في البلدية  
٥٠-١٠٠ ب. ١٠٠-١٥٠ ب. أكثر من ١٥٠

٢- إجمالي عدد الموظفين حسب الجنس:

ذكر \_\_\_\_\_ أنثى \_\_\_\_\_

٣- المساواة بين الجنسين وتمكين الإناث (GE/FE) هي قيم تلتزم بها البلدية بشكل عام  
ب. نعم ب. لا ب. لا أعرف

٦-١- هل يستفيد موظفو البلدية من التدريب المنتظم على التوعية بمنظور النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين؟

نعم  لا  لا أعرف

٦-١١- هل يتم تخصيص جزء من الميزانية البلدية سنوياً للتدريب على التوعية بمنظور النوع الاجتماعي؟

نعم  لا  لا أعرف

٦-١٢- هل هناك شخص أو قسم مسؤول عن الأنشطة المتعلقة بالنوع الاجتماعي في البلدية؟

نعم  لا  لا أعرف

٦-٦- عدد الأعضاء المنتخبين في المجلس البلدي: \_\_\_\_\_

ذكر \_\_\_\_\_ أنثى \_\_\_\_\_

٦-٧- عدد العاملين (بدوام كامل) في الوظائف المتوسطة والعليا في المجالس البلدية:

ذكر \_\_\_\_\_ أنثى \_\_\_\_\_

٦-٨- عدد العاملين (بدوام كامل) في الوظائف برتب أدنى في البلدية:

ذكر \_\_\_\_\_ أنثى \_\_\_\_\_

٦-٩- عدد العاملين بدوام جزئي أو عدد المقاولين في المجالس البلدية:

ذكر \_\_\_\_\_ أنثى \_\_\_\_\_

## مرحلة تصميم وتخطيط المشاريع

٦-١٤- عدد المنظمات الشريكة المؤيدة للنساء التي تدعمها البلدية أو تعمل معها على أساس سنوي

١-٥-٦-١٠- أكثر من ١١  لا أعرف

٦-١٣- تعزيز حقوق المرأة هو المعيار عندما تختار البلدية الشركاء والمنظمات المحلية غير الحكومية التابعة لها من أجل عملها التنموي

نعم  لا  لا أعرف

## مرحلة تنفيذ المشروع

وتعمل على تمكينها

أقل من ٣  ما بين ٤ و٩

أكثر من ١٠  لا أعرف

إذا كان الجواب نعم، من فضلك أذكر بعض هذه المشاريع

٦-١٥- تفرض البلدية دمج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (GE / FE) في برامجها أو مشاريعها

لا، على الإطلاق  بدرجة محدودة

بدرجة كبيرة  لا أعرف

إذا كانت إجابتك "بدرجة محدودة" أو "لا على الإطلاق"، يرجى ذكر أسباب توضيح السبب أو أمثلة على ذلك

٦-١٧- عدد المشاريع البلدية السنوية التي تستهدف بشكل غير مباشر المرأة وتسعى بشكل غير مباشر أيضاً إلى تمكينها

أقل من ٣  ما بين ٤ و٩

أكثر من ١٠  لا أعرف

٦-١٦- عدد المشاريع البلدية السنوية التي تستهدف مباشرة المرأة

١٩- الميزانية التي تخصّصها البلديات سنويًا لتمكين النساء والفتيات تقع ضمن النطاق التالي

لا أعرف  ٥-١٠%  ١٠-١٥%  أكثر من ١١%  لا أعرف

٢٠- تسعى خطة تنفيذ البرامج/المشاريع بنشاط إلى توفير فرص متساوية للرجال والنساء في الحصول على الخدمات والتدريب

لا، على الإطلاق  بدرجة محدودة   
بدرجة كبيرة  لا أعرف

إذا كانت إجابتك "بدرجة محدودة" أو "لا، على الإطلاق"، فيرجى تقديم أسباب توضح السبب أو أمثلة على ذلك

---

---

---

إذا كان الجواب نعم، من فضلك أذكر بعض المشروعات

١٨- تدمج ميزانيات البلدية منظور المساواة بين الجنسين وتسمح بتتبع كيفية استخدام التمويل لتعزيز تمكين المرأة

لا، على الإطلاق  بدرجة محدودة   
بدرجة كبيرة  لا أعرف

إذا كانت إجابتك "بدرجة محدودة" أو "بدرجة كبيرة"، فيرجى الإجابة على الأسئلة التالية

---

---

## مرحلة رّصد وتقييم المشروع:

٢٢- هل يتمّ رّصد وتقييم تأثير مساهمة المشروع والبرنامج على تمكين المرأة أو المساواة بين الجنسين في التقارير السنوية؟

نعم  لا  لا أعرف

٢١- هل يتمّ تصنيف إحصائيات المشروع والنشاط حسب الجنس على أساس مُنْتَظِم؟

نعم  لا  لا أعرف

## سياسة البلديات بخصوص التحرش الجنسي

٢٥- إذا كانت الإجابة نعم، هل تعاملت معهم داخليًا من خلال إجراء مُفصّل بوضوح؟

نعم  لا  لا أعرف

٢٣- هل تعتمد البلدية إجراءات وسياسات لمنع التحرش الجنسي ومكافحته في مكان العمل

نعم  لا  لا أعرف

٢٤- هل تلقت البلدية شكاوى بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل؟

نعم  لا  لا أعرف

# ملحق رقم ٢

## لمحة عامة عن حجم العينة

#	البلدية	نطاق عدد الموظفين	تصنيف المشاركين حسب نوع الجنس	
			ذكور	إناث
١	بنين العبد	١٥<		✓
٢	الفندق	١٥<	✓	
٣	اتحاد غرب العلاء	١٥<	✓	
٤	بكفايا	١٥<		✓
٥	شبع	١٥<	✓	
٦	القلعية	١٥<		✓
٧	عاليه	١٥<		✓
٨	مشمش	١٥<	✓	
٩	الشويفات	١٥<	✓	
١٠	برج حمود	١٥<	✓	
١١	الميناء	١٥<	✓	
١٢	قرنايل	١ - ٦	✓	
١٣	برجا	١٥<		✓
١٤	اتحاد حاصباني	١٤-١١	✓	
١٥	برقايل	١٤-١١	✓	
١٦	الصرفند	١ - ٦	✓	
١٧	القرية	٥-١	✓	

#	البلدية	نطاق عدد الموظفين	تصنيف المشاركين حسب نوع الجنس	
			ذكور	إناث
١٨	بيت شباب	١٥<		✓
١٩	بر إلياس	١٤-١١		✓
٢٠	كفردبيان	١٥<		✓
٢١	القببات	١٥<	✓	
٢٢	العبادية	١٥<	✓	
٢٣	الحازمية	١٥<		✓
٢٤	شكا	١٥<		✓
٢٥	الحدث	١٥<	✓	
٢٦	الشيح	١٥<		✓
٢٧	تنورين	١٥<		✓
			إجمالي عدد الذكور المشاركين	إجمالي عدد الإناث المشاركين
			١٥	١٢
			النسبة المئوية للمشاركين حسب الجنس	
			٥٦%	٤٤%