



تعاون بحثي بين الاتحاد الأوروبي-دول البحر المتوسط حول النوع (ذكر-أنثي) في العلم

التقرير الوطني: لبنان

جامعة سانت جوزيف

د. ماري عبود مهنا

د. شربل عفيف

د. هيام عبود مطر

السيدة/ ميرنا عبود إلبيا

التقرير الوطني : لبنان

جامعة سانت جوزيف

د. ماري عبود مهنا

د. شربل عفيف

د. هيام عبود مطر

السيدة ميرنا عبود إلبا

شركاء شيميرا

		منسق المشروع
http://dev.ulb.ac.be/dulbea	بلجيكا	جامعة بروكسل الحرة
		شركاء
http://www.bayzoltan.hu	هنغاريا	خليج زولتان غير الربحي المحدودة للأبحاث التطبيقية
http://www.ekt.gr	يونان	مركز التوثيق الوطني
http://www.itu.edu.tr/en/home	تركيا	جامعة اسطنبول الفنية
http://www.cittadellascienza.it	إيطاليا	مؤسسة IDIS سيتاديللا للعلوم
http://www.aarcegypt.org	مصر	مركز البحوث العربية و الأفريقية
http://www.asrt.sci.eg	مصر	أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا
http://www.ciddef-dz.com	الجزائر	CIDDEF
http://au.alexu.edu.eg	مصر	جامعة الإسكندرية
http://www.ju.edu.jo	الأردن	الجامعة الهاشمية
http://www.rss.jo	الأردن	الجمعية العلمية الملكية
http://www.usj.edu.lb	لبنان	جامعة القديس يوسف
http://www.univhm.ac.ma	المغرب	جامعة الحسن الثاني الدار البيضاء
http://www.birzeit.edu	فلسطين	جامعة بيرزيت
/http://www.alepuniv.com	سوريا	جامعة حلب ALLEPO
http://www.ucar.rnu.tn	تونس	جامعة قرطاج

مشروع شيميرا الذي أدي الي هذا التقرير قد تلقي تمويل من الاتحاد الاوروبي برنامج 2007/ (FP7-2013) تحت اتفاقية منح رقم 266633

(SHEMERA -Euro-Mediterranean research cooperation on gender and science:
SHE Euro-Mediterranean Research area)

يعكس التقرير وجهة نظر المؤلفين فقط ، لا يتحمل الاتحاد الأوروبي أي مسؤولية لاي استخدام للمعلومات في هذا التقرير و كذلك شركاء مشروع شيميرا ككل.

القاهرة : أكاديمية البحث العلمي و التكنولوجيا 2014

ISBN: 21520/2014

قائمة المحتويات:

٢مقدمة
٣	١. إحصاءات حول مساهمات المرأة في العلوم.....
٤مقدمة
٤مشاركة المرأة في مجال العلوم
٥الاختصاصات العلمية أو التمييز الأفقي
٦الأقدمية أو التمييز الرأسي
٩اتخاذ القرارات في المجالات العلمية
٩	٢- سياسات تعزيز المساواة بين الجنسين.....
٩	١-٢ السياق السياسي.....
٩الإطار التشريعي
١٠المؤسسات والسياسات
١٠	٢-٢ سياسات تعزيز المساواة بين الجنسين في المجالات العلمية.....
١٠هياكل تعزيز المساواة بين الجنسين في المجالات العلمية
١١الإحصاءات والمؤشرات
١١تدابير تعزيز التوازن بين الجنسين
١١خطط وتدابير تعزيز المساواة بين الجنسين
١١التوجيه
١١التمويل
١١كيفية تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية
١١دراسات حول النساء والنوع الاجتماعي
١٢تأسيس الشبكات النسائية
١٢	٣- توصيات.....

مقدمة

يتميز لبنان بمجتمع علمي وتكنولوجي صغير إنما متنوع، إذ يشمل 41 جامعة ومعاهد للتعليم العالي، من بينها 12 جامعة ومعهداً تتوفر فيها كليات للعلوم و/أو التكنولوجيا، إلى جانب عدد محدود من مراكز البحوث لاسيما تلك ذات الصلة بالمجلس الوطني للبحوث العلمية، ومصالحة الأبحاث العلمية الزراعية، ومعهد البحوث الصناعية. يفتقر لبنان إلى شركات صناعية ضخمة الحجم، ولذلك لا تزال نشاطات معاهد البحوث والتطوير التابعة للقطاع الخاص محدودة جداً.

انطلاقاً من أهمية الدور الذي تضطلع به المرأة في مجالي التعليم والعلوم، يجري المركز التربوي للبحوث والإنماء، وهو مركز تابع لوزارة التربية والتعليم العالي، منذ العام الأكاديمي 2003-2004، إحصاءً سنوياً للمدارس والأساتذة والطلاب في المدارس الخاصة والعامة وفي الجامعات. تم جمع كل البيانات بحسب الجنس. بالإضافة إلى ذلك، تتولى إدارة الإحصاء المركزي، وهي إدارة عامة تابعة لمجلس الوزراء، بجمع الإحصاءات الاجتماعية والاقتصادية ومعالجتها وإنتاجها على المستوى الوطني، وتزود كل المستخدمين بالمعلومات المستندة إلى الأدلة الضرورية لاتخاذ القرارات. في هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أنه يتم الاستناد إلى مؤشرات المساواة بين الجنسين تدريجياً عند جمع البيانات وتحليلها. إلا أن مسألة المساواة بين الجنسين لم يتم التطرق إليها بصورة منهجية في المجالات العلمية.

عند مراجعة السياسات، تستعرض الإستراتيجية الوطنية الخاصة بشؤون المرأة اللبنانية مجموعة سياسات من شأنها تمكين المرأة في المجالين السياسي والاقتصادي، في القطاعين الخاص والعام، وتفعيل دورها في المجتمع وحمايتها من كل أشكال التمييز، لاسيما من خلال ضمان تسديد أجر متساوٍ للمرأة وحث الأخيرة على تنفيذ المشاريع الريادية. كذلك، تُبذل الجهود المتضافرة في مختلف المجالات لتغيير مفهوم مشاركة المرأة في الحياة العملية، وهو مفهوم يعتبر مشاركة المرأة بمثابة حق من حقوق المرأة أو مكافأة تمنح لها. في الواقع، من الضروري أن يتم إشراك المرأة في المسؤوليات والواجبات المفروضة على كل مواطن، ومن حق الوطن أن يستفيد من كل مكوناته النشطة. وبالرغم من السياسات والمبادرات المعتمدة لتمكين المرأة، لا تزال الخطوات الملموسة والجهود المبذولة في هذا الصدد محدودة جداً وغير كافية لرؤية التحسينات الفعلية المطلوبة.

تُعد البيانات المجموعة بحسب الجنس والمتعلقة بالقوى العاملة المؤلفة من النساء، لاسيما العاملات في المجالات العلمية، غاية في الأهمية، ومع ذلك، لا تتوفر تلك البيانات في لبنان. يهدف الفريق اللبناني في مشروع شيميرا (SHEMERA) إلى سد تلك الثغرات من خلال تحليل مؤشرات عدم المساواة بين الجنسين في المجالات العلمية وتقديم التوصيات المتعلقة بتعزيز المساواة بين الجنسين في المجالات العلمية. ولتنفيذ تلك المهمة، تم اعتماد منهجية جديدة تركز على الإحصاءات المتعلقة بعدد النساء في كل المجالات العلمية، بالإضافة إلى سياسات تعزز المساواة بين الجنسين. كذلك، يتم إجراء البحوث الضرورية حول مسألة عدم المساواة بين الجنسين في المجالات المهنية العلمية.

1 - إحصاءات حول مساهمات المرأة في العلوم

المسائل المتعلقة بالمناهج والبيانات

مصادر البيانات الرئيسية:

- البنك الدولي
- إدارة الإحصاء المركزي
- وزارة التربية والتعليم العالي

تستند معظم البيانات المجموعة في لبنان على نماذج ثانوية تشمل ثلاث جامعات تشكل معاً 48% من عدد الطلاب في مراحل التعليم العالي في العام 2010:

- الجامعة اللبنانية.
- جامعة القديس يوسف في بيروت.
- جامعة البلمند.

تفيد جهات الإحصاءات الخبيرة بأن كل البيانات دقيقة وموثوق بها إذ تم جمعها من الهيئات الحكومية الرسمية.

تشوب البيانات المجموعة في لبنان ثغرات مهمة متعلقة بالباحثين في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال والشركات والقطاع الخاص غير الربحي. وفي لبنان، تتوفر بيانات متعلقة بالباحثين في قطاع التعليم العالي دون غيره من القطاعات. وحتى في قطاع التعليم العالي، تصعب علينا دراسة مسألة التمييز بين الجنسين في مجال البحوث دراسة رأسية، لاسيما في غياب دراسة ذات صلة في مجال البحث والتطوير. وبالتالي، يتعذر علينا دراسة فئة الباحثين ككل من خلال التمييز بين الباحثين والفنيين وغيرهم من الاختصاصيين.

فضلاً عن ذلك، لا تتوفر لدينا أي معلومات حول النفقات المخصصة لقطاع البحث والتطوير أو أي بيانات متعلقة بتمويل قطاع البحث (عدد مقدمي الطلبات والمستلمين).

انطلاقاً من النموذج الثانوي للجامعات، تم جمع بيانات عن عدد الخريجين والطلاب الحائزين لشهادات دكتوراه (بحسب التخصص العلمي) والموظفين الأكاديميين في مناصب الدرجة "أ"، لسنة واحدة فقط وهي 2010، إلا أنه يصعب علينا دراسة الوضع مع مرور السنوات.

وفي غياب دراسة عن الأجور، لا نملك أي معطيات أولية لتقدير فجوة الأجور بين الجنسين في مجالي البحوث والعلوم.

يمكن دراسة سوء تمثيل المرأة في اتخاذ القرارات في مجالي العلوم والبحوث من خلال ثلاثة مؤشرات: حصة النساء من المناصب الإدارية في مؤسسات التعليم العالي، وحصة النساء من المناصب الإدارية في الجامعات، وحصة النساء من المناصب الإدارية في مجالس البحوث والعلوم.

مقدمة

في لبنان، تُعد معدلات العمالة من الذكور والإناث مرتفعة ومتقاربة جداً. بحسب أرقام إدارة الإحصاء المركزي للعام 2009، بلغ معدل عمالة الذكور في فئة الأعمار 25-64 سنة 79%، فيما سجل ذلك المعدل عند الإناث 80%. وتتعارض تلك الأرقام بصورة واضحة مع مؤشرات التنمية العالمية الصادرة عن البنك الدولي التي تشير إلى أنه في العام 2012، بلغ معدل عمالة الذكور الذين لا تقتصر أعمارهم على فئة الأعمار 25-64 بل تشمل فئة الأعمار من 15 سنة وما فوق، 65% مقارنة مع معدل عمالة أدنى بكثير عند الإناث وصل إلى 20% فقط.

وبحسب تقرير إدارة الإحصاء المركزي، بلغت فجوة الأجور بين الجنسين 6% في العام 2007.

يضم لبنان 42 جامعة أو غيرها من مؤسسات التعليم العالي. يتجاوز عدد الطالبات عدد الطلاب الذكور. في العام 2010، من أصل 180850 طالباً، بلغ عدد الطالبات 96202 طالبة مقارنة مع 84648 طالباً ذكراً. وتُعد الجامعة اللبنانية وجامعة بيروت العربية والجامعة اللبنانية الدولية الجامعات الثلاث الأكبر في لبنان من حيث عدد الطلاب. وتشكل تلك الجامعات معاً 57% من إجمالي عدد الطلاب في مراحل التعليم العالي في لبنان في العام 2010.

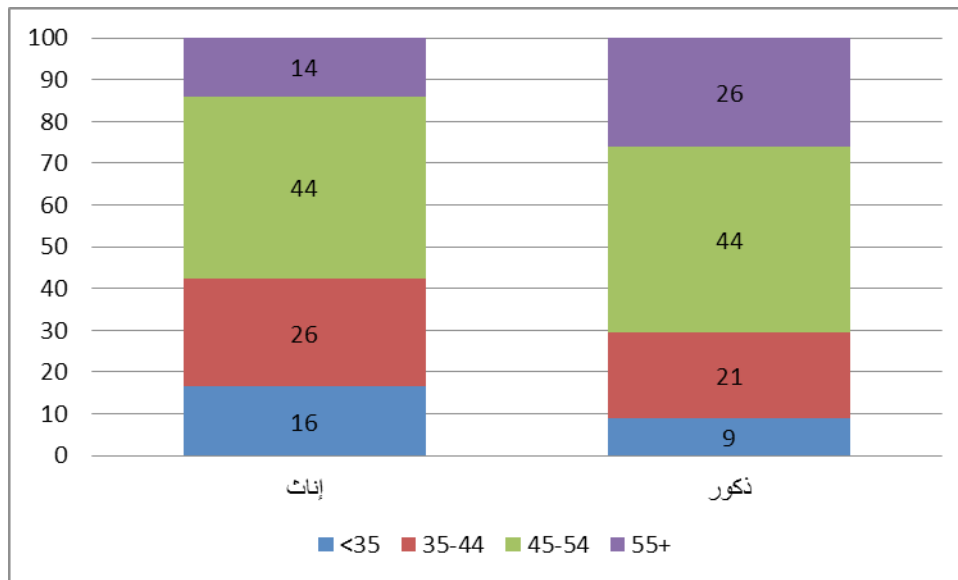
مشاركة المرأة في مجال العلوم

يتجاوز عدد الإناث اللواتي اجتازت مرحلة التعليم الجامعي بنجاح عدد الذكور الذين أكملوا المرحلة الدراسية ذاتها في الاختصاصات العلمية والتكنولوجية. وتتضمن اختصاصات العلوم والتكنولوجيا العلوم الطبيعية، والهندسة والتكنولوجيا، والعلوم الطبيعية، والعلوم الزراعية، والعلوم الاجتماعية، والإنسانيات وغيرها من العلوم. في العام 2004، شكلت النساء 55% من إجمالي السكان و56% في العام 2010.

ومع ذلك، لا يزال الذكور يهيمنون على مجال البحوث في لبنان. في قطاع التعليم العالي، بلغ معدل الباحثات في فئة الأعمار 25-64 سنة 37% في العام 2010، علماً أن البيانات ذات الصلة غير متوفرة لدى الحكومة وقطاع الأعمال والشركات وقطاع المؤسسات غير الربحية الخاصة. وبالرغم من ذلك، يشير ذلك المعدل إلى تحسن ملحوظ مقارنة مع نسبة الباحثات التي وصلت إلى 31% فقط في العام 2004 في لبنان.

وفي ظل غياب البيانات ذات الصلة، يصعب علينا توزيع الباحثين في لبنان بحسب فئة العمر. ولكن، وبفضل النموذج الثانوي الذي يضم ثلاث جامعات، وهي الجامعة اللبنانية وجامعة القديس يوسف وجامعة البلمند، وتمثل معاً 48% من إجمالي عدد طلاب التعليم العالي في العام 2010، يمكننا توزيع الباحثين بحسب فئة العمر. يشير الرسم البياني 1 إلى أن الباحثات هن أصغر سناً بشكل بسيط من الباحثين الذكور. وتقع النسبة الأكبر للباحثات والباحثين، وهي تبلغ 44% لكل من الجنسين، في فئة الأعمار 45-54 سنة. وبالنسبة لفئات الأعمار الأصغر، يتجاوز عدد الباحثات عدد الباحثين الذكور، ولكن، في فئة الأعمار الأكبر، يحظى الذكور بحصة الأسد.

شكل 1: توزيع الباحثين في قطاع التعليم العالي HES حسب الجنس والفئة العمرية، 2010

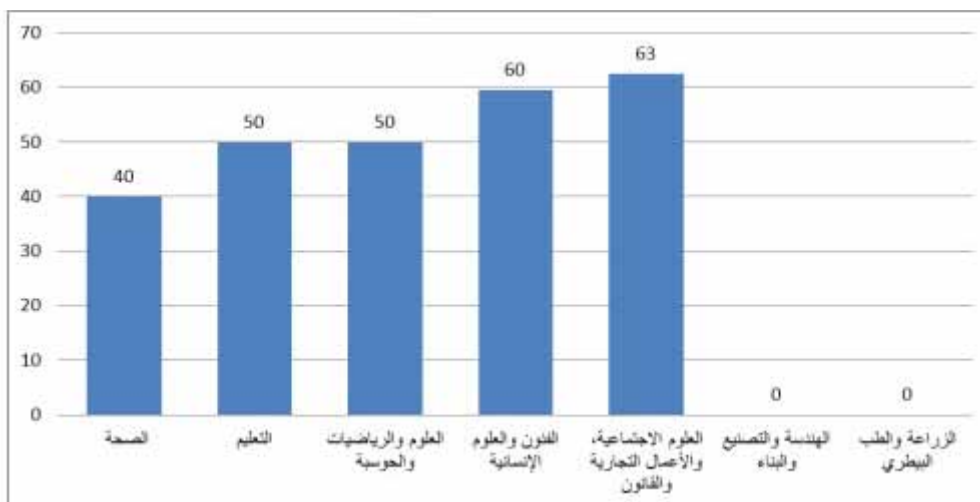


المصدر: الخبير الوطني

الاختصاصات العلمية أو التمييز الأفقي

ووفق النموذج الفرعي الذي يضم ثلاث جامعات تشكل معاً 48% من إجمالي عدد طلاب التعليم العالي في العام 2010، وهي الجامعة اللبنانية وجامعة القديس يوسف وجامعة البلمند، بلغ عدد الخريجين الحائزين شهادة دكتوراه 194 خريجاً في العام 2010، من بينهم 52% خريجة. تتوزع تلك النسبة من الخريجات على اختصاصات علمية مختلفة (انظر إلى الرسم البياني 2). وتشغل معظم الخريجات الحائزات شهادة دكتوراه المجالات الدراسية التالية: الإنسانيات والفنون (حيث تشكل الخريجات نسبة 60%) والعلوم الاجتماعية والأعمال والحقوق (حيث تصل نسبة الخريجات إلى 63%). وتتساوى حصة الخريجين الحائزين شهادة دكتوراه مع حصة الخريجات الحائزات الشهادة ذاتها في الاختصاصات التالية: التعليم والعلوم والرياضيات والحوسبة. وفي مجال الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية، تصل نسبة الخريجات الحائزات شهادة دكتوراه إلى 40% فقط، علماً أن النساء تتألف حصة الأسد في المجال المذكور في أوروبا عموماً.

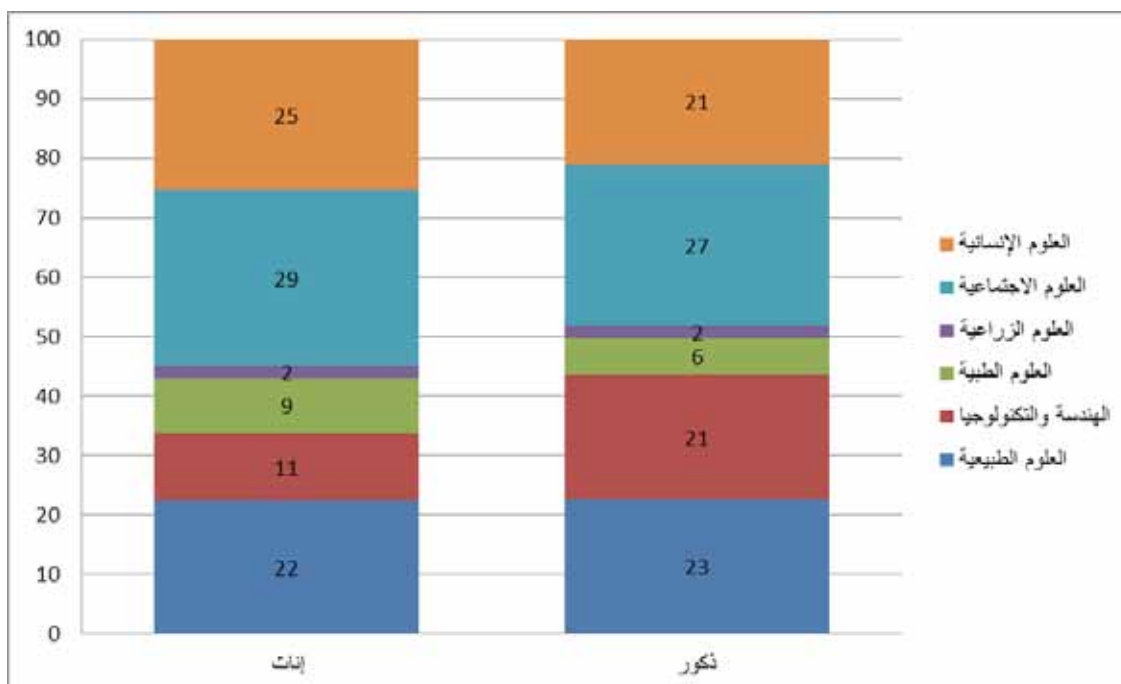
شكل ٢: نسبة حملة الدكتوراه من الإناث في فروع العلوم المختلفة ٢٠١٠



المصدر: الخبير الوطني

بالنظر إلى كيفية توزع الباحثين على مختلف الاختصاصات العلمية (الرسم البياني 3)، نلاحظ أن معظم الباحثين في لبنان هم في المجالات التالية: الإنسانيات والعلوم الاجتماعية والعلوم الطبيعية. وتجدر الإشارة إلى أن نسبة الباحثات تتجاوز نسبة الباحثين بفارق بسيط في مجال الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، فيما نلاحظ العكس في العلوم الطبيعية. أما مجال الهندسة والتكنولوجيا، فهو المجال الذي شهد الاختلال الأكبر في عدد الذكور والإناث في العام 2010. فقد بلغت نسبة الباحثين النشطين في المجال المذكور 21% مقارنة مع 11% للباحثات. وفي مجال العلوم الطبية، بلغت نسبة الباحثات 9% مقارنة مع 6% للباحثين. أما مجال العلوم الزراعية، فيتضمن عدداً صغيراً جداً من الباحثين والباحثات إنما متساوياً للجنسين بنسبة تصل إلى 2%.

شكل ٣: توزيع الباحثين في قطاع التعليم العالي (HES) عبر مجالات العلوم، 2010



المصدر: الخبير الوطني

يُعد معدل النمو السنوي المركب للباحثات بين العامين 2004 و2010 المعدل الأكبر في مجال الهندسة والتكنولوجيا، وهو المجال الذي يشهد الاختلال الأكبر من حيث عدد الباحثين والباحثات. وفي ذلك المجال، ارتفع عدد الباحثات بنسبة سنوية وصلت إلى 12.2%. وقد سجلت معدلات النمو حوالي 10% في المجالات التالية: العلوم الاجتماعية والعلوم الطبيعية والعلوم الزراعية، علماً أن حصة الباحثين والباحثات في تلك المجالات بلغت 2% فقط في العام 2010. وقد شهد مجال الإنسانيات نمواً في عدد الباحثات إنما بوتيرة أبطأ بكثير، بنسبة متوسطة وصلت إلى 4.2% سنوياً. وأخيراً، في مجال العلوم الطبيعية، تراجع عدد الباحثات، ومع ذلك، ظلت حصة الإناث أكبر من حصة الذكور في العام 2010 (بنسبة 9% مقابل 6%).

الجدول ١: معدلات النمو السنوي المركبة للباحثات في قطاع التعليم العالي بحسب الاختصاص العلمي، بين العامين 2004-2010

العلوم الطبيعية	٩,٥
الهندسة والتكنولوجيا	١٢,٢
العلوم الطبية	٠,٩ -
العلوم الزراعية	١٠,٩
العلوم الاجتماعية	١١,٥
الإنسانيات	٤,٢

المصدر: الخبير الوطني

وختاماً، بلغ مؤشر التفاوت بين الجنسين في قطاع التعليم العالي 0.10 في العام 2010، في لبنان، وهي نسبة متدنية نوعاً ما. نلاحظ أن توزع الباحثين والباحثات على مختلف مجالات العلوم ليس متوازناً، إلا أن الوضع ليس كارثياً إذ نشهد علامات تحسن واضحة مع مرور السنوات.

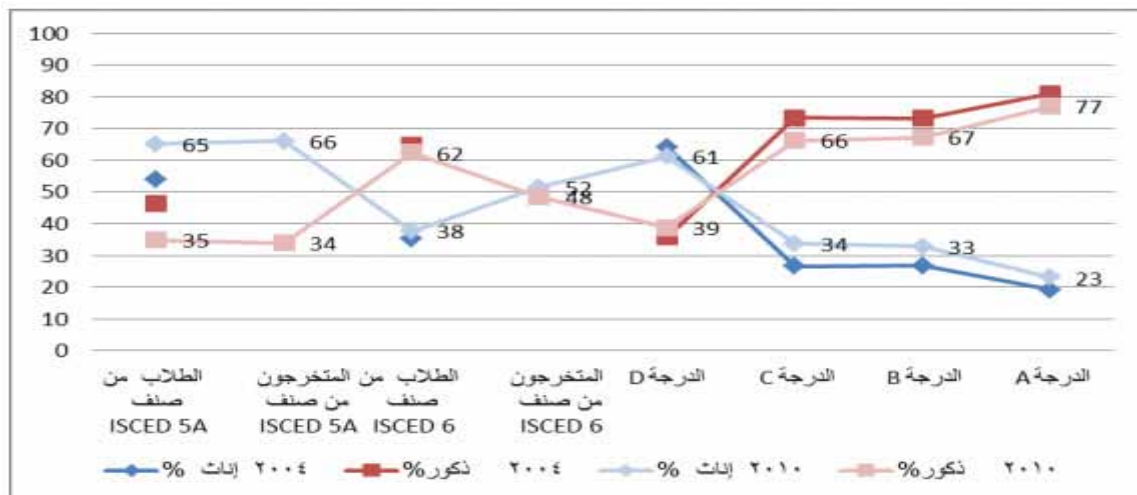
الأقدمية أو التمييز الرأسي

وفق الرسم البياني 4، تم رسم المخطط على شكل مقص بالاستناد إلى البيانات المتوفرة في النموذج الفرعي ذاته الخاص بالجامعات الثلاث المذكورة آنفاً. تضم أعداد الإناث والذكور في مختلف الدرجات الأكاديمية الموظفين الأكاديميين العاملين بدوام كامل، باستثناء الموظفين العاملين بدوام جزئي أو الأساتذة المؤقتين في الجامعات.

تُعد حصة الخريجات الحائزات شهادة دكتوراه، ونسبتها 52%، قريبة جداً من حصة الخريجين الحائزين الشهادة ذاتها. وغالباً ما تكون شهادة الدكتوراه في الفلسفة (PhD) ضرورية للانطلاق في المسيرة المهنية الأكاديمية (مسيرة التعليم في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى). وفي لبنان، نلاحظ عدداً مرتفعاً من الإناث في المراحل الأولى من المسيرة المهنية الأكاديمية: في الدرجة "د"، بلغت نسبة الإناث 61% في العام 2010 فور الانطلاق في المسيرة الأكاديمية، يتبين لنا أن الفجوة بين الجنسين تتسع، وتقلص حصص الإناث تدريجياً كلما ارتقينا على سلم الدرجات. في الواقع، تشكل الإناث في الدرجة "ج" نسبة 34%، و33% في الدرجة "ب"، و23% في الدرجة "أ". وتتقلص حصص الإناث كلما ارتفعنا في التسلسل الأكاديمي. في لبنان، تصل نسبة النساء اللواتي يشكلن قسماً من الموظفين الأكاديميين في الدرجة "أ" (وهي الدرجة/الرتبة الأعلى التي يمكن فيها إجراء البحث عادة) 23% فقط. وبلا شك، تؤكد تلك الأرقام وجود سقف زجاجي محفوف بالعراقيل المختلفة التي تحول دون السماح للمرأة بشغل المناصب العليا في التسلسل الأكاديمي.

وقد أشارت مقارنة أجريت بين العامين 2004 و2010 إلى تحسن مناصب النساء في مختلف مراحل المهنة الأكاديمية، ويشار إلى تلك المناصب بالدرجات "أ" و"ب" و"ج". إلا أن ذلك الارتقاء المنصبي لا يزال بطيئاً وهو يثبت بالتالي أنه في غياب السياسات الفاعلة ذات الصلة، لن تتمكن من سد الفجوة بين الجنسين وتحقيق نسبة أكبر من المساواة بين المرأة والرجل إلا بعد مرور عقود عدة.

شكل ٤: نسب الرجال والنساء في مختلف مستويات العمل الأكاديمي في مصر: الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، 2010/2004



المصدر: الخبير الوطني

وبالرغم من التماس تمييز رأسي واضح جداً (بمعنى آخر، هيمنة الذكور على المناصب المهنية العالية) من خلال تحليل الوضع العام في العالم الأكاديمي، إلا أن الوضع قد يختلف اختلافاً كبيراً بحسب الاختصاص العلمي المعني. في أوروبا، يبدو سوء تمثيل المرأة أكثر وضوحاً في مجالات العلوم والهندسة. ويجسد الرسم البياني 5 المهنة الأكاديمية في مجالات العلوم والهندسة في لبنان. مرة أخرى، تم الاستناد إلى البيانات المتوفرة في النموذج الثانوي للجامعات الثلاث لرسم المخطط على شكل مقص.

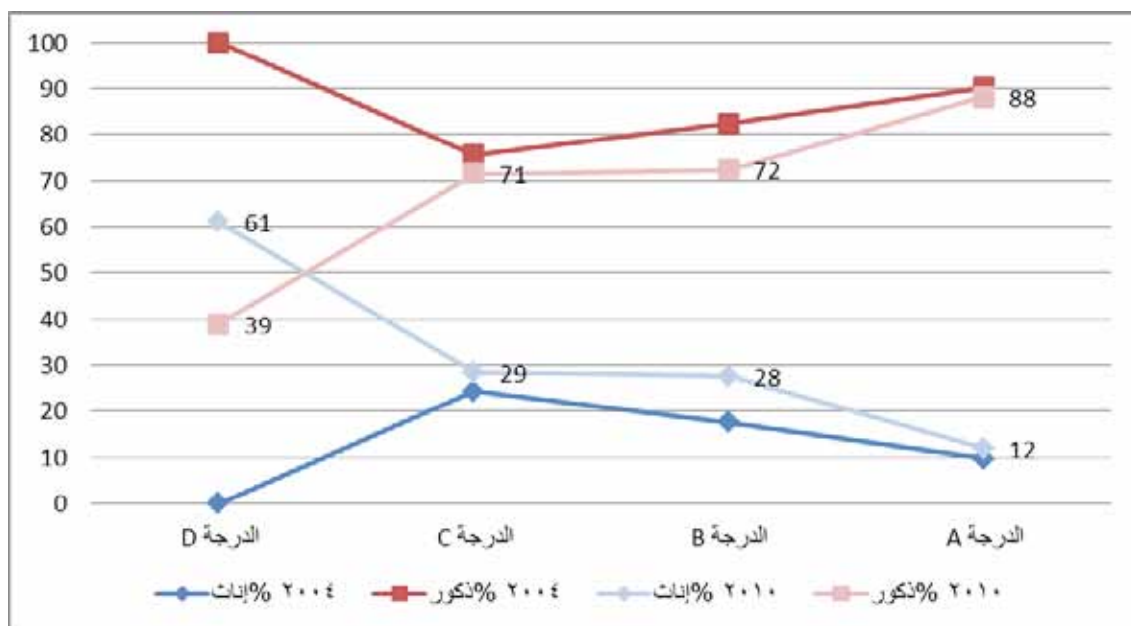
وبالنسبة لعدد الطلاب في مجالات العلوم والهندسة، ووفق الإحصاءات المتعلقة بالتعليم والصادرة عن البنك الدولي، شكلت النساء المسجلات في اختصاصات العلوم والهندسة والمصنفات في المستويين 5 و6 بحسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم 39% من إجمالي عدد الطلاب المصنفين في المستويين عينهما والمسجلين في الاختصاصات نفسها (مقارنة مع 35% في العام 2004). وتشير الأرقام ذاتها إلى أن حصة النساء وصلت إلى 43% من إجمالي عدد خريجي العلوم والهندسة المصنفين في المستويين 5 و6 في العام 2010 (مقارنة مع 38% في العام 2004).

ويشير المخطط على شكل مقص إلى أن عدد النساء في المراحل الأولى من المهنة الأكاديمية مرتفع في مجالات العلوم والهندسة، عموماً، وقد بلغت نسبة النساء في الدرجة "د" 61% في العام 2010. ولكن، بعد الانطلاق في المسيرة المهنية الأكاديمية، تنتسج الفجوة بين الجنسين في مجالات العلوم والهندسة على وجه الخصوص، بنسب أكبر مقارنة مع المجالات والاختصاصات الأخرى. في الواقع، تساوي نسبة النساء في الدرجة "ج" 29%، و28% في الدرجة "ب"، و12% في الدرجة "أ". وبمعنى آخر، نلاحظ أن حصة النساء تنقلص بصورة ملحوظة في أعلى التسلسل الهرمي الأكاديمي الخاص بمجال العلوم والهندسة، لتصل إلى 12% فقط.

وبحسب مقارنة أجريت بين العامين 2004 و2010، نلاحظ تحسناً بسيطاً في مناصب النساء في مختلف مراحل المسيرة المهنية الأكاديمية والمشار إليها بالدرجات "أ"، و"ب"، و"ج". ويتبين لنا، على وجه الخصوص، أن حصة النساء في مناصب الدرجة "ب" قد ارتفعت مع مرور الوقت، مقارنة مع إجمالي عدد الموظفين الأكاديميين

(أي أساتذة الجامعات ومؤسسات التعليم العالي).

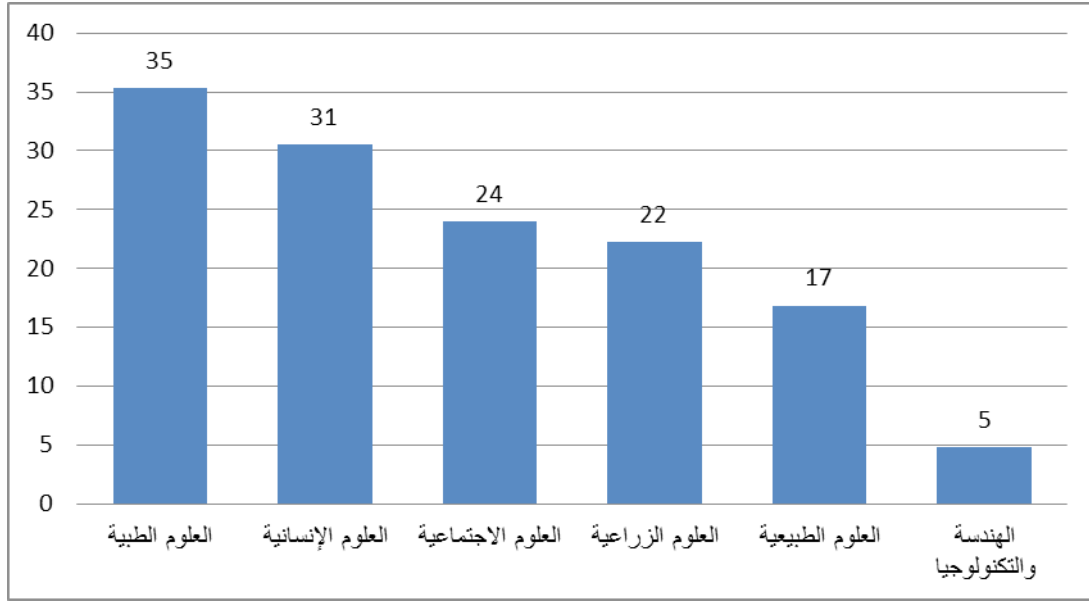
شكل ٥: نسب الرجال والنساء في مختلف مستويات العمل الأكاديمي في العلوم والهندسة في لبنان: الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، 2010/2004



المصدر: الخبير الوطني

وفي لبنان، تحظى الأستاذات بالتمثيل الأفضل في مجال العلوم الطبية، إذ تشكل 35% من إجمالي عدد الأستاذة في مناصب الدرجة "أ". وتلي العلوم الطبية الإنسانية التي تضم عدداً جيداً من الأستاذات يساوي 31% من إجمالي عدد الأستاذة في مناصب الدرجة "أ". كذلك، في مجال العلوم الاجتماعية والزراعية، تشكل النساء أكثر من خمس عدد الأستاذة الجامعيين الذين يشغلون مناصب الدرجة "أ". أما في العلوم الطبيعية، فتصل نسبة الأستاذات الجامعيات في مناصب الدرجة "أ" إلى 17%. وأخيراً، يبقى مجال الهندسة والتكنولوجيا المجال الذي يضم العدد الأدنى من الأستاذات اللواتي يشغلن مناصب الدرجة "أ"، بحيث تساوي حصة الأستاذات 5% فقط في هذا المجال.

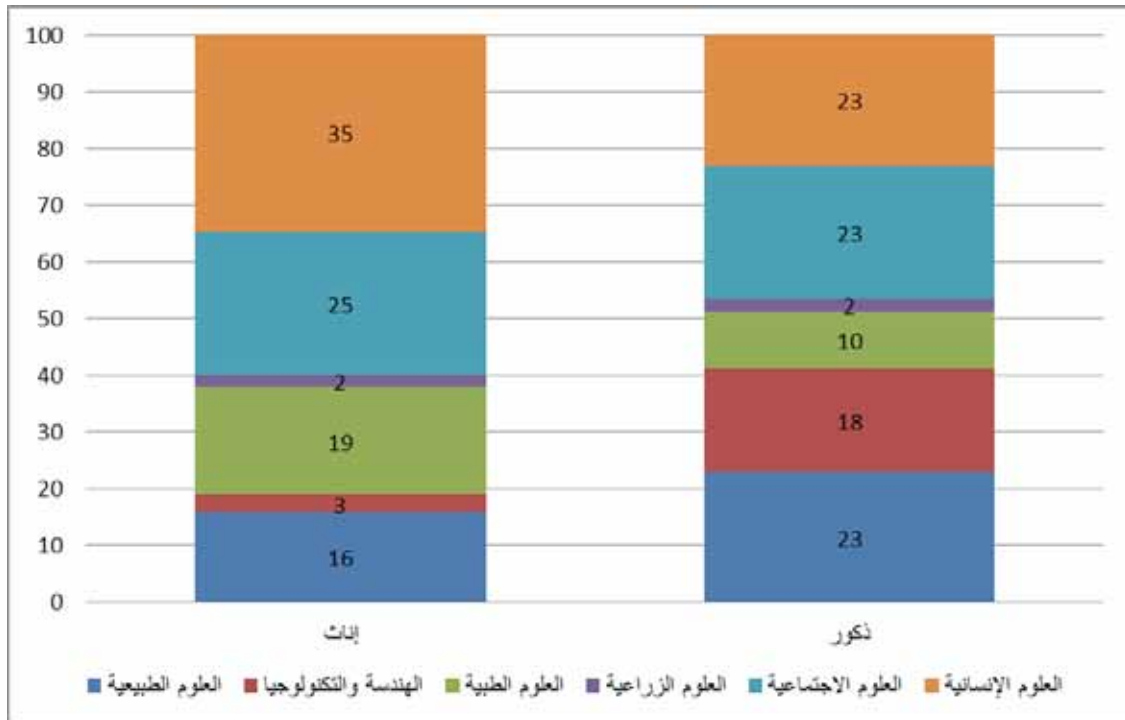
شكل ٦: نسبة الإناث موظفي الصنف A حسب الميدان الرئيسي للعلوم، 2010



المصدر: الخبير الوطني

بالمقارنة مع الأساتذة الذكور في مناصب الدرجة "أ"، نلاحظ أن عدد النساء في مناصب الدرجة ذاتها يتجاوز عدد الذكور بأشواط في مجالي الإنسانيات والعلوم الطبية. وعلى العكس، نجد أن الأساتذة في الدرجة "أ" يتمتعوا بتمثيل أفضل بكثير مقارنة مع الأساتذات في الدرجة ذاتها في مجال العلوم الطبيعية، لاسيما في مجال الهندسة والتكنولوجيا الذي يضم 18% من الأساتذة الذكور في الدرجة "أ" مقابل 3% فقط من الأساتذات في الدرجة "أ". وفي مجال العلوم الاجتماعية والعلوم الزراعية، يتمتع الأساتذة بحصة متساوية مع حصة الأساتذات في الدرجة "أ"، علماً أن هذا المجال يضم 2% فقط من إجمالي عدد الأساتذة والأساتذات في الدرجة "أ".

شكل ٧: توزيع أعضاء هيئة التدريس من الدرجة A حسب مجالات العلوم حسب الجنس، 2010



المصدر: الخبير الوطني

وفق الجدول 2، تشكل الأساتذات في الدرجة "أ" 29% من إجمالي عدد الأساتذة والأساتذات في الدرجة "أ" دون 35 سنة، و28% من إجمالي عدد أولئك الذين يتراوح عمرهم بين 45 و54 سنة. وفي فئة الأعمار 55 وما فوق، تشكل الأساتذات في الدرجة "أ" 17% فقط من إجمالي عدد الأساتذة والأساتذات في الدرجة نفسها.

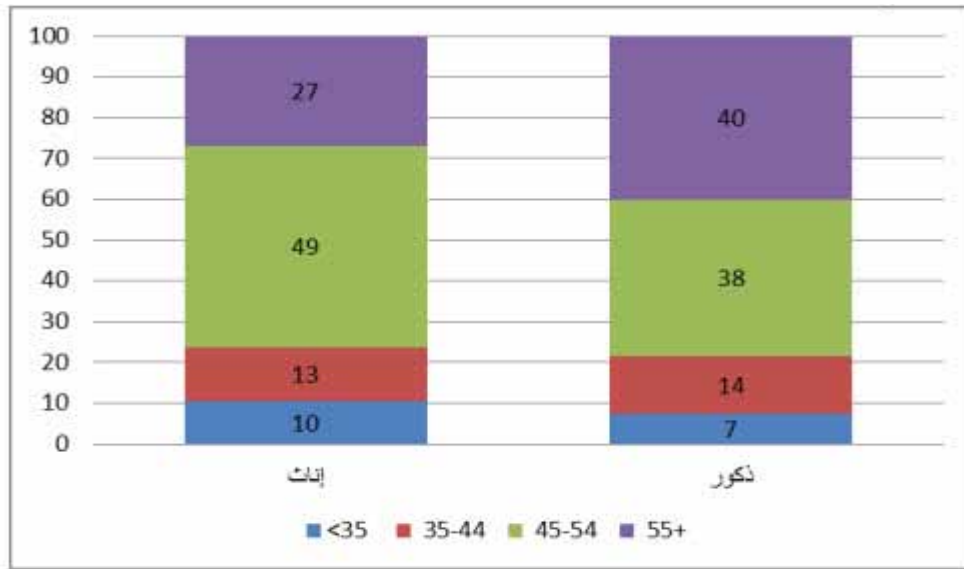
جدول ٢: توزيع أعضاء هيئة التدريس الإناث من الدرجة A حسب الفئة العمرية 2010

٢٩	٣٥>
٢٢	٤٤-٣٥
٢٨	٥٤-٤٥
١٧	+٥٥
٢٣	المجموع

المصدر: الخبير الوطني

يشير الرسم البياني 8 إلى كيفية توزع الأساتذة والأستاذات في الدرجة "أ" بحسب فئة العمر. بالنظر إلى كيفية توزع الأساتذة والأستاذات في الدرجة "أ"، لا نجد أي دليل مقنع على وجود تأثير أجيال قوي. تصل حصة الأستاذات في الدرجة "أ" وفي فئة الأعمار 45 وما فوق إلى 76%، وهي حصة جد متقاربة من حصة الأساتذة الذكور التي تبلغ 78%.

شكل ٨: توزيع أعضاء هيئة التدريس من الدرجة A حسب الفئة العمرية و حسب الجنس، 2010



المصدر: الخبير الوطني

اتخاذ القرارات في المجالات العلمية

يضم لبنان 42 مؤسسة تعليم عالٍ، من بينها مؤسستان اثنتان فقط تتراشهما امرأة. في العام 2010، من أصل 240 عضواً في المجالس العليا التابعة لخمس جامعات تُعد من بين الجامعات الأكبر في لبنان، وهي الجامعة اللبنانية وجامعة القديس يوسف في بيروت والجامعة الأميركية في بيروت وجامعة الروح القدس - كسليك وجامعة بيروت العربية، بلغت حصة النساء 23% فقط في تلك المجالس.

لسوء الحظ، لا تتوفر أي بيانات حول الوصول إلى التمويل اللازم للبحوث والتمكين من الحصول على ذلك التمويل.

٢- سياسات تعزيز المساواة بين الجنسين

١-٢ السياق السياسي

الإطار التشريعي

بموجب الدستور اللبناني، يتساوى كل اللبنانيون أمام القانون في الحقوق والموجبات (المادة 7) ويتمتعون بفرص متساوية في جوانب الحياة كافة (المادة 12).

تم بالفعل النص صراحة على مبدأ المساواة في الدستور اللبناني الصادر في العام 1926، وتحديداً في المادة 6 منه: "كل اللبنانيون سواء أمام القانون. يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية بدون أي تمييز بسبب الجنس أو الدين". يُعد لبنان البلد العربي الأول الذي أقر بحقوق المرأة السياسية في العام 1953 ووقع الاتفاقية الدولية حول حقوق المرأة السياسية في العام 1955 بدون أي تحفظات. وفي العام 1959، أقر لبنان بمبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الإرث في المجتمعات غير المسلمة. وفي العام 1960، أجاز لبنان للمرأة المتزوجة بالاحتفاظ بجنسيتها والحصول على جنسية زوجها في الوقت نفسه. وفي العام 1987، أقر صندوق الضمان الاجتماعي بسن تقاعد متساو للرجل والمرأة. استردت المرأة المتزوجة قدرة كاملة على الإدلاء بشهادتها أمام السلطات كافة في العام 1993. وبموجب القانون التجاري، باتت للمرأة المتزوجة، منذ العام 1994، الحق في الانخراط في نشاطات تجارية بدون موافقة زوجها. بالإضافة إلى ذلك، يحق للزوجين إدراج شروط مسبقاً حول فصل الممتلكات في عقد زواجهما.

وفي العام 1997، وقع لبنان اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، مع إبداء التحفظات حول المواد التالية: 9 (2) (حقوق متساوية في الجنسية)، و16 (1) (ج) (د) (و) (ز) (حقوق متساوية في الزواج والحياة الأسرية)، و29 (1) (متعلقة بإدارة الاتفاقية؛ التحكيم في حال نشوء نزاع). تتعلق المسألة الرئيسية بغياب قانون موحد ينظم الأحوال الشخصية في لبنان، بما فيها الزواج والعلاقات الأسرية. لا شك في أن القانون اللبناني يتأثر إلى حد كبير بواقع مفاده أن القانون يجب أن يراعى المجتمعات ذات المعتقدات الدينية المختلفة التي تشكل، بفضل تعايشها.

أشارت لجنة الاتفاقية المذكورة آنفاً (CEDAW)¹ إلى أن التحفظات حول المادة 16 غير متطابقة مع بنود الاتفاقية وأوصت باعتماد "قانون أحوال شخصية موحد تتماشى بنوده مع أحكام الاتفاقية ويُطبق على النساء كافة في لبنان، بصرف النظر عن الانتماء الديني". وقد أوصت اللجنة أيضاً بإدراج أحكام تضمن المساواة بين الجنسين، سواء في الدستور أو غيرها من القوانين ذات الصلة، وإجراء مراجعة منتظمة لكل القوانين المطبقة بصورة تضمن تطابق الأخيرة تطابقاً تاماً مع الاتفاقية.

المؤسسات والسياسات

تُعد الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية الآلية الوطنية الرسمية المعنية بتحسين مكانة المرأة في المجتمع وتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في لبنان. تم تأليف الهيئة أولاً على شكل لجنة معنية بإجراء الترتيبات المتعلقة بعقد مؤتمر بكين في العام 1995، وأصبحت بالتالي هيئة رسمية. تهدف الهيئة بصورة أساسية إلى الإقرار بمركز المرأة الاجتماعي من خلال تعزيز إمكانات المرأة وحماية حقوقها. تُشرف سبع لجان على إدارة نشاطات الهيئة بفاعلية.

1. اللجنة القانونية.

2. لجنة الاقتصاد والعمل.

3. لجنة التربية والشباب.

4. لجنة الدراسات والتوثيق.

5. لجنة العلاقات العامة والإعلام.

6. لجنة الصحة والبيئة.

7. لجنة CEDAW (القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة).

أطلقت الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية الاستراتيجية الوطنية الخاصة بشؤون المرأة اللبنانية (-2021/2011) في العام 2012. تستعرض الاستراتيجية المذكورة آنفاً مجموعة سياسات من شأنها تمكين المرأة في المجالين السياسي والاقتصادي، في القطاعين الخاص والعام، وتفعيل دورها في المجتمع وحمايتها من كل أشكال التمييز، لاسيما من خلال ضمان تسديد أجر متساوٍ للمرأة وحث الأخيرة على تنفيذ المشاريع الريادية. وبالرغم من السياسات والمبادرات المعتمدة لتمكين المرأة، لا تزال الخطوات الملموسة والجهود المبذولة في هذا الصدد محدودة جداً وغير كافية لرؤية التحسينات الفعلية المطلوبة.

رفعت الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية تقريراً قانونياً أمام رئيس الوزراء بخصوص تعميم قضايا النوع الاجتماعي ودمجها (gender mainstreaming) وتعيين جهات تنسيق معنية بتلك القضايا في المؤسسات العامة. وفي هذا السياق، تم تعميم مذكرة إلى كل الوزارات والمؤسسات العامة مشددة ضرورة تعيين أحد موظفيها كجهة تنسيق معنية بقضايا النوع الاجتماعي. تضطلع جهة تنسيق قضايا النوع الاجتماعي بدور استشاري مع الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية.

بالتماشي مع توجيهات مجلس الوزراء الصادرة بتاريخ 19 أكتوبر 2010، دعت الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية كل الإدارات العامة والوزارات إلى تعيين جهات تنسيق معنية بقضايا النوع الاجتماعي من بين موظفيها. تهدف تلك المبادرة إلى تفعيل التعاون بين الهيئة الوطنية لشؤون المرأة والخدمة العامة لمعالجة مسائل النوع الاجتماعي ودمجها في سياسات الإدارة العامة. في العام 2012، وسّعت الهيئة المذكورة آنفاً شبكة جهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي لتشمل وزارات وإدارات جديدة. فضلاً عن ذلك، أسست الهيئة لجنة مختصة مؤلفة من أعضائها مكلفة بالتواصل مع جهات تنسيق قضايا النوع الاجتماعي والتعاون معها.

٢-٢ سياسات تعزيز المساواة بين الجنسين في المجالات العلمية

هياكل تعزيز المساواة بين الجنسين في المجالات العلمية

ترتبط مسائل العلوم والبحوث ارتباطاً مباشراً بوزارة التربية والتعليم العالي التي تمثلها جهة تنسيق معنية بقضايا النوع الاجتماعي تمثيلاً فعلياً. يشمل دور جهة تنسيق قضايا النوع الاجتماعي في كل وزارة المهام التالية:

- تقديم الاستشارات إلى الوزارة بخصوص مسائل المساواة بين المرأة والرجل، والممارسات والسياسات المتعلقة بدمج قضايا النوع الاجتماعي وتعميمها في كل قطاع
- تقييم الاقتراحات/الوثائق المتعلقة بدمج قضايا النوع الاجتماعي وعند الضرورة، اقتراح طرق مناسبة لدمج تلك القضايا

¹ اللجنة المكلفة بتطبيق اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة، الجلسة 4، 14 يناير - 1 فبراير 2008 (CEDAW/C/LBN/CO/3)

- التواصل مع الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية وإدارة الإحصاء المركزي وغيرهم من الشركاء في التنمية. بهدف تعزيز التعاون بين الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية والمنظمات غير الحكومية والوزارات والمؤسسات الحكومية، أطلقت الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية برنامجاً لتعزيز المساواة بين الجنسين في فبراير 2014 بتمويل من الاتحاد الأوروبي
- المشاركة في إعداد التقارير المتعلقة بقضايا النساء

الإحصاءات والمؤشرات

لا يوجد أي التزام رسمي بنشر الإحصاءات المصنفة بحسب الجنس. ولكن، منذ بداية القرن 21، تولت إدارة الإحصاء المركزي نشر تلك الإحصاءات.

لا تزال الإحصاءات المصنفة بحسب الجنس في المجال العلمي غير مكتملة. ولم يتم إجراء أي دراسة في مجال البحث والتطوير حتى الآن في لبنان.

تدابير تعزيز التوازن بين الجنسين

لا يوجد أي التزام رسمي بخصوص تحقيق التوازن بين الجنسين في اللجان العامة، بالرغم من طرح حصة نسبية للنساء في البرلمان والمجالس المحلية بهدف رفع العدد المنخفض جداً للنساء المنتخبات. ولا تزال تلك الحصة موضوع نقاش الجهات المختصة. تطالب النساء الناشطات بالتقيد بأحكام الاتفاقية الدولية التي تنص على تخصيص حصة نسبية تساوي 30% كحد أدنى. إلا أن تلك النساء يواجهن عروضاً معاكسة (غير مضمونة) توفر حصة نسبية تساوي 10%، إلى جانب عروض معاكسة أخرى توفر حصة نسبية تساوي 20% فقط في اللوائح الانتخابية.

لم يتم اعتماد أي تدابير رسمية حتى الآن لتعزيز التوازن بين الجنسين على مستوى الهيئات واللجان المعنية باتخاذ القرارات المتعلقة بالمجالات العلمية. بحسب معلوماتنا، لم يتم اعتماد أي حصص نسبية أو أهداف في الجامعات أو معاهد البحوث.

خطط وتدابير تعزيز المساواة بين الجنسين

لا تشمل مسؤوليات الجامعات ومعاهد البحوث وضع خطط لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة أو اتخاذ تدابير مناسبة في هذا الصدد، لاسيما من خلال تأسيس وحدات أو مراصد معنية بتحقيق المساواة بين الجنسين. ولو تم اعتماد خطط لتعزيز المساواة بالفعل، فلم يتم المطالبة بها علناً حتى الآن.

التوجيه

لا يُعد التوجيه ممارسة مؤسساتية تنطبق على العلماء المبتدئين والعالمات المبتدئات. يتم تنظيم بعض برامج توجيه الخاصة بالعالمات على مستوى دولي، أبرزها برامج سفارة الولايات المتحدة الأميركية: TechWomen، TechGirls، IVLP (برنامج القيادة للزوار الدوليين) و WISE (ابتكارات النساء في العلوم والهندسة).

التمويل

في لبنان، لم يتم اعتماد أي تدابير لمعالجة مسألة تمويل البحوث التي تجريها النساء. يستند تخصيص الأموال للبحوث إلى المقاربة القائمة على الجدارة بدون اعتماد أي معايير متعلقة بالنوع الاجتماعي لضمان وصول الرجل والمرأة إلى التمويل اللازم بصورة متساوية. لسوء الحظ، لم يتم تخصيص أي صناديق تمويل أو جوائز خاصة بالنساء على الصعيد المحلي، بالرغم من اعتماد مبادرات دولية أبرزها جائزة اليونسكو - لوريال للنساء للرائدات في مجال العلوم، والوكالة الجامعية الفرنكوفونية (AUF) ومؤسسة شلومبرغر (Schlumberger).

كيفية تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية

في أبريل 2014، تم تمديد إجازة الأمومة في لبنان إلى 10 أسابيع. وقبل ذلك التاريخ، كان يحق للمرأة بإجازة أمومة تُعد الأقصر في العالم، إذ كانت تساوي 49 يوماً مدفوعاً، أي نصف المدة المعيارية الموصى بها دولياً وتساوي 14 أسبوعاً. وفق التعديل الذي أدخل إلى المادة 207 من قانون العمل اللبناني، لا يحق لصاحب العمل إنهاء خدمة إحدى الموظفات في فترة إجازة الأمومة أو إرسال إشعار بإنهاء خدمتها أو تخفيض راتبها أثناء تلك الفترة. وفي أبريل 2012، اعتمد مجلس الوزراء مسودة قانون تنص على تمديد إجازة الأمومة إلى 10 أسابيع. وقد تم اعتماد القانون بصورة نهائية في أبريل 2014.

وبالنسبة إلى الأب، فهو لا يتمتع بأي إجازة أبوة في لبنان.

وبحسب معلوماتنا، لا يوجد أي ترتيبات خاصة رسمية للعلماء والعالمات ولم يتم تخصيص أي موارد للعائدين والعائدات إلى الوطن.

دراسات حول النساء والنوع الاجتماعي

في العام 2010، تم إطلاق دبلوم في الدراسات النسائية في إحدى الجامعات الخاصة في لبنان، وهي جامعة بيروت العربية. ويُعد الدبلوم عبارة عن برنامج متعدد الاختصاصات يمتد على سنة واحدة ويجمع بين الإنسانيات والحقوق والصحة العامة.

وسيمت إطلاق برنامج للماجستير في الدراسات النسائية ودراسات الجندرية أو النوع الاجتماعي في فصل الخريف 2014-2015 في الجامعة اللبنانية الأميركية في لبنان. وتهدف شهادة الماجستير هذه إلى إعداد الخريجين والخريجات للانطلاق في المسيرة المهنية بكفاءة والانخراط

في دراسات معمقة أكثر. وتتضمن هذه الشهادة مواضيع دراسة عدة أهمها: النوع الاجتماعي، والفئة الاجتماعية، والعرق، والدين، والثقافة، والإثنية، والجنسانية. وتتيح للطلاب إجراء بحوث متعددة الاختصاصات وعالية الجودة متعلقة بقضايا المرأة والنوع الاجتماعي. وتُعد شهادة الماجستير في الدراسات النسائية ودراسات النوع الاجتماعي حيوية إذ توفر المعرفة الشاملة حول حياة المرأة ومكانتها عالمياً، وتشكل منصة لمعالجة قضايا المرأة ضمن البيئة الثقافية والاجتماعية والسياسية المعاصرة، ومكافحة الأعمال التعسفية وسوء المعاملة من خلال إجراء البحوث الأكاديمية والتفكير المنضبط.

توفر الجامعة اللبنانية الأميركية وجامعة القديس يوسف للطلاب في مرحلة ما قبل التخرج مجموعة متنوعة من الدراسات النسائية ودراسات النوع الاجتماعي.

تأسيس الشبكات النسائية

يضم لبنان حركة نسائية نشطة تشكل أداة فاعلة للمطالبة بتعديل القوانين التمييزية.

على ممر السنوات، تم تأسيس شبكات نسائية في مجال العلوم. وفي التالي، ترد الشبكات الأكثر نشاطاً في لبنان:

▪ مجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي (www.crt-da.org.lb)

▪ الرابطة اللبنانية لسيدات العمل (www.llwb.org)

▪ تجمّع الباحثات اللبنانيات (www.bahithat.org)

تُعد مجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي منظمة غير حكومية مسجلة في العام 2003. تهدف المجموعة إلى تعزيز المواطنة والعدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين من خلال أربعة برامج رئيسية: النوع الاجتماعي والمواطنة الكاملة والفاعلة؛ النوع الاجتماعي والحقوق الاقتصادية؛ النوع الاجتماعي والقيادة والمشاركة؛ الحق في الوصول إلى المعرفة والمعلومات.

تُعد الرابطة اللبنانية لسيدات العمل منظمة علمية-ثقافية غير ربحية تأسست في العام 2006. تهدف الرابطة إلى جمع سيدات العمل المحترفات بتوفير منصة حيث يمكن تبادل الخبرات والدراية، ومناقشة التحديات والمسائل، وتوفير التدريب المتخصص، وتسهيل تبادل المعلومات، والاجتماع لمناقشة إمكانيات المرأة في عالم الأعمال والترويج لها.

يُعد تجمّع الباحثات اللبنانيات باحثات (جمعية مستقلة غير ربحية) مؤلفة من باحثات منخرطات في أعمال بحث في لبنان والعالم العربي. يهدف التجمّع بصورة أساسية إلى جمع الباحثات للتواصل بصورة أفضل، ودعم البحوث التي تجريها الباحثات الأعضاء والترويج لها، وتشجيع الباحثات الشابات في إيجاد طريقهن، وتوفير منصة للتبادل الفكري. تم الاعتراف بالتجمّع بصورة رسمية في العام 1992. نشأ مفهوم الباحثات خلال الحرب الأهلية المديدة في لبنان عندما رفضت الباحثات اللواتي مثلن الفريقيين المتخاصمين وقتئذ الانقسام القسري بين مختلف الطوائف وأصرّت على متابعة التبادل الفكري بالرغم من العنف الضاري. وعليه، اجتمعت الباحثات بصورة منتظمة لمناقشة المسائل الفكرية المهمة. يتألف التجمّع حالياً من حوالي 40 عضواً. يضم التجمّع باحثات منخرطات في مختلف مجالات البحوث بصورة نشطة، لاسيما الصحة، والاقتصاد، والاجتماع، والعلوم السلوكية، والتربية، والإنسانيات. وتعمل معظم الباحثات أستاذات جامعات في الجامعة اللبنانية في الغالب.

٢ - توصيات

تشير المؤشرات الكميّة إلى أن معظم أعمال البحث في لبنان يتم في ثلاث جامعات، الجامعة اللبنانية وجامعة القديس يوسف في بيروت والجامعة الأميركية في بيروت، أحياناً بالتعاون مع أحد مراكز البحوث المتخصصة الأربعة التابعة للمجلس الوطني للبحوث العلمية و/أو مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية في لبنان. يفتقر لبنان إلى شركات صناعية ضخمة الحجم، ولذلك لا تزال نشاطات معاهد البحوث والتطوير التابعة للقطاع الخاص محدودة جداً. لحس الحظ، تم اعتماد مبادرات عدة تمثلت أهمها بتأسيس معهد البحوث الصناعية بموجب القانون الصادر بتاريخ 1997، والترويج لمشاريع بحوث بين الجامعات والقطاع الصناعي. ونأمل أن تؤدي تلك المبادرات إلى تعزيز مساهمات القطاع الخاص وتفعيل مشاركته.

عند تقييم المساواة بين الجنسين في مجال العلوم في لبنان، نلاحظ أن التفاوت بين الرجل والمرأة لا يزال موجوداً في المجالات وعلى المستويات كافة، لاسيما على مستوى الأجور أو التوظيف أو التمويل أو الترقية. ويبدو ذلك التفاوت جلياً عند دمج قضايا النوع الاجتماعي وتعميمها، أو تحديد مؤشرات موثوق بها متعلقة بالمساواة بين الجنسين، أو حتى عند جمع الإحصاءات المصنفة بحسب الجنس.

عدة هي تدابير العمل الإيجابي التي يمكننا اعتمادها في مجال العلوم و/أو تطويرها على المستوى الوطني والمؤسساتي. يمكننا توزيع تلك التدابير إلى خمس فئات رئيسية:

(1) مؤشرات أفضل، على سبيل المثال، من خلال السعي إلى جمع البيانات المصنفة بحسب الجنس، بصورة منتظمة، في مختلف المجالات وعلى المستويات كافة

(2) حوافز كميّة وحوافز العمل الإيجابي

أ- تعزيز شبكات الباحثات وتمكينها (القنوات، المرشدات، المدربات...)

ب- نشر برامج التوجيه على المستوى الوطني، لاسيما أن الباحثات المخضرمات قد يضطعن بدور مهم تُجاه الباحثات المبتدئات بتقديم الدعم والنصائح المفيدة المتعلقة بكيفية تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية أو بين جوانب المهنة الأخرى

ت- إنشاء شبكات علمية نسائية جديدة.

ث- تنظيم ورش عمل وفعاليات علمية.

ج- تنظيم المسابقات والمباريات العلمية.

- تنظيم سباق رياضيات.

- تنظيم سباق أعداد.

- تنظيم ألعاب أولمبية في الرياضيات والفيزياء والكيمياء وعلوم الأرض

(3) الترويج لدور النساء المهم في الجامعات ومن خلال النظام التربوي في مختلف مراحل التعليم.

أ- مراجعة البيداغوجيا، بما في ذلك المناهج والأدوات ذات الصلة، بهدف وضع حد للتمييز بين الجنسين. تعزيز التوجيه في المدارس.

رفض الرقابة والتنميط على أساس الجنس والتحيز اللاواعي.

تشجيع الشركات والقطاع الصناعي على تمكين الباحثات بالافتداء ببرنامج جوائز اليونسكو-لوريال، في إطار نشاطات المسؤولية الاجتماعية لتلك الشركات

توفير منح لمرحلة ما بعد الدكتوراه إلى المرشحات والمرشحات في لبنان.

(4) إدخال تغييرات هيكلية وتأسيس هياكل إدارية، لاسيما من خلال إنشاء مرصد وطني معني بقضايا النوع الاجتماعي أو اعتماد حصص نسبية للسماح للنساء باعتلاء المناصب رفيعة المستوى، ومكافحة ظاهرة السقف الزجاجي، وبالتالي تحقيق المساواة بين المرأة والرجل.

(5) دمج قضايا النوع الاجتماعي وتعميمها.

أ. تمويل المشاريع التي تعزز المساواة بين الرجل والمرأة من خلال تخصيص جزء من الميزانية السنوية المعتمدة في المؤسسات المهمة إلى الباحثات (مثل اليونسكو، والمجلس الوطني للبحوث العلمية في لبنان، والوكالة الجامعية فرانكوفونية)، للغايات التالية:

- زيادة عدد المدرّبات المسجلات في دورة تدريب برعاية تلك المؤسسات.

- زيادة عدد الباحثات اللواتي يستلمن تكريماً أو تقديراً.

- زيادة عدد الباحثات بصفة خبيرات في اللجان العلمية.

- تعزيز مشاركة الباحثات في المؤتمرات وورش العمل.

ب. تشجيع علماء وعالمات الاجتماع في لبنان على معالجة قضايا النوع الاجتماعي بتوفير الأموال الضرورية في هذا الصدد.

بالرغم من السياسات والمبادرات المعتمدة لتمكين المرأة، لا تزال الخطوات الملموسة والجهود المبذولة في هذا الصدد محدودة جداً وغير كافية لرؤية التحسينات الفعلية المطلوبة.

المستخلص

في كل أنحاء العالم، تم إحراز تقدم جوهري في مجال تعليم المرأة مصحوبا بالقلق المتزايد فيما يتعلق بالتمثيل الضعيف لها في المهن البحثية، ولا سيما المناصب الرفيعة المستوى في المجالات البحثية؛ فنسبة تواجد المرأة في المستويات الأعلى للمهن العلمية لا تزيد بنفس معدل تزايد عمر المرأة ومؤهلاتها؛ لكي تصل إلى هذه المستويات. وهذا ليس فقط قضية غير عادلة، لكنه إضاعة للمواهب ومصدر للتحيز الذي لا يتحمله مجال العلوم أو الاقتصاد.

وبعد 15 عاما من جمع البيانات، أدت الأبحاث وتحليلات المقارنة في الدول الأوروبية إلى تطوير المعرفة الخاصة بالنوع والعلم، بالإضافة إلى تعزيز الجانبين النظري والعملي للسياسة السائدة.

ويتمثل الهدف العام لمشروع "شميرا" الذي تم تمويله من الاتحاد الأوروبي في ظل برنامج العلم والمجتمع الخاص بالـFP7 في تعزيز التعاون البحثي الخاص بالنوع والعلم فيما بين الاتحاد الأوروبي والدول العربية المطلة على البحر الأبيض المتوسط: الجزائر، ومصر، الأردن، والمغرب، ولبنان، وفلسطين، وسوريا وتونس.

كما يهدف المشروع إلى زيادة المعرفة الخاصة بموضوعات النوع والعلم في هذه الدول، بما يسمح بالمزيد من التعاون البحثي بين الاتحاد الأوروبي والدول العربية المطلة على البحر الأبيض المتوسط في هذا المجال.

ويقدم هذا التقرير نتائج الدراسة التي تم إجراؤها، فقد اعتمدت الدراسة فكرة مفادها أن تكافؤ النوع في مجال العلوم لا يكون بمثابة قضية خاصة بالمرأة، حيث يجب أن يشمل المرأة والرجل، وهناك أمل بأن نتائج الدراسة لا تؤدي فقط إلى تزايد المعرفة؛ لكنه يؤدي كذلك إلى دعم وتشجيع صنع السياسة القائم على أساس الدليل، وهناك حاجة ملحة لتوجيه الوعي المتزايد بموضوعات النوع والعلم في الدول العربية المطلة على البحر الأبيض المتوسط من خلال سياسة فعالة.

ويوجد كذلك إيمان قوي بأن تباين النوع في مجال العلوم قد لا يرتبط بالسياق الأوسع نطاقا لحالات تباين النوع في المجتمع ككل، ولما لم يكن هناك دليل مؤكد فيما يتعلق بالتوقعات الخاصة بحقوق المرأة بالنسبة للعديد من الدول العربية المطلة على البحر المتوسط، فنأمل أن تساعد هذه الدراسة - بالإضافة إلى الدراسات الأخرى الخاصة بالنوع- في إحداث تغييرات خاصة بتعزيز حقوق المرأة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ودعم المشاركة المتكافئة في كافة المجالات الحياتية.