كاريتاس
لبنان

الصحة النفسيّة ومخاطر الانتحار لدى عاملات المنازل المهاجرات ودعوة لإصلاح السياسات

٢٠٢٣

فهرس

الصحة النفسيّة ومخاطر الانتحار لدى عاملات المنازل المهاجرات ودعوة لإصلاح السياسات

٥ ملخّص
٦ مقدمة
١٠ منهجية البحث
١٢ النتائج
٢٠ مناقشة
٢٢ توصيات
٢٤ قيود البحث
٢٥ خاتمة
٢٦ المراجع

ورقة سياسات عامة: الممارسات الفضلى المقترحة لحماية عاملات المنازل المهاجرات في لبنان

٣٠ مقدمة
٣٠ معلومات أساسيّة
٣٠ الخطوات المقبلة للتصدّي للتحديات الملحّة التي تواجه عاملات المنازل المهاجرات في لبنان
٣٣ آليات الرصد والمتابعة
٣٤ خاتمة
٣٥ المراجع

الصحة النفسيّة ومخاطر الانتحار لدى عاملات المنازل المهاجرات ودعوة لإصلاح السياسات

الدراسة أجراها: جاد جوهري - هادي نعل - كريم نصر

الدكتور سيمون أبو جودة
جامعة سيدة اللويزة، لبنان
بالتنسيق مع فريق كاريتاس لبنان

ملخّص

معلومات أساسيّة:

عاملات المنازل المهاجرات هنّ من أكثر الفئات هشاشةً في العديد من دول الشرق الأوسط بسبب عوامل عدّة تسهّل استغلالهنّ وسوء معاملتهنّ، لا سيّما نظام الكفالة. فنظام الكفالة يفاقم من مَواطن الهشاشة هذه من خلال السماح لأصحاب العمل بالتحكّم في كلّ جانب من جوانب حياة العاملات. وهناك بالتالي حاجة إلى فهم وضع هؤلاء العمّال/العاملات بشكل أعمق من أجل تغيير السياسات وتطوير العمل الإنساني. يستكشف هذا البحث الموضوعات والمفاهيم المرتبطة بالصحة النفسية ومخاطر الانتحار في أوساط عاملات المنازل المهاجرات.

أساليب البحث:

اعتمد هذا البحث على النهج النوعي القائم على مجموعات تركيز شبه منظمة ومقابلات متعمّقة مع عاملات المنازل المهاجرات ومع أصحاب المصلحة. تمّ الوصول إلى المشاركين/ات عبر طريقة كرة الثلج التي تستند إلى أخذ العينات من خلال الإحالة المتسلسلة باستخدام مقاربة مجتمعيّة ومن خلال شبكة كاريتاس لبنان. وقد نُظّمَت مناقشات لمجموعتَي تركيز وخمس مقابلات متعمّقة شبه منظمة مع ٢٤ عاملة من سيراليون وكينيا وإثيوبيا، بالإضافة إلى مناقشة لمجموعة تركيز وثماني مقابلات متعمّقة مع ١٣ من أصحاب المصلحة، من بينهم ممثّل عن وزارة العمل، وممثلون عن قطاع العمّال المهاجرين، وأخصائيين في علم النفس، وممثّل عن الأمن العام، ومحام، ومحامٍ عام. وبعد تنظيم المقابلات ونقاشات مجموعات التركيز، جرى نسخ مضمون الحوارات والنقاشات حرفيًا، وتحليله بشكل مواضيعي في وقت لاحق.

النتائج:

تمّ تحديد ثلاث فئات رئيسية مرتبطة بالصحة النفسية ومخاطر الانتحار في أوساط عاملات المنازل المهاجرات: (١) الاستغلال وانتهاكات الحقوق، نظرًا إلى أنّه غالبًا ما تُعامَل عاملات المنازل المهاجرات بشكل غير أخلاقي وغير إنساني؛ (٢) الحواجز الاجتماعية والمؤسسية التي تشمل التمييز، وصعوبة التماس الخدمات القانونية وخدمات الدعم والحصول عليها، والحرمان من الموارد الأساسية والرعاية الصحية؛ (٣) الصحة النفسية والرفاه.

الخلاصة:

تواجه عاملات المنازل المهاجرات في لبنان العديد من عوامل الخطر والإجهاد التي تؤدّي إلى تفاقم الحالات النفسية التي تعاني منها أصلًا بعض العاملات، وتسبّب مشاكل جديدة في الصحّة النفسية لدى البعض الآخر الذي لم كن يعاني منها، بالإضافة إلى خطر الانتحار. وترتبط عوامل الخطر هذه بنظام الكفالة الذي يخلق وينمّي بيئات تسمح باستغلال عاملات المنازل المهاجرات، وإساءة معاملتهنّ والاتجار بهنّ من دون أن يتمتّع هؤلاء بأيّ قدرة تُذكَر على الوصول إلى الموارد التي تعزز رفاههنّ. وتدعم هذه الدراسة الأبحاث الحاليّة التي تدعو إلى إلغاء نظام الكفالة وإلحاق عاملات المنازل المهاجرات بقانون العمل للاستجابة لحالات سوء المعاملة والاستغلال ومنع حصولها، وهذا أمر أساسي لتحسين الصحة النفسية لعاملات المنازل المهاجرات. وسيقترح هذا البحث أيضًا ورقة سياسات يمكن أن تساعد في تحسين رفاه عاملات المنازل المهاجرات وتعزيزه.

الكلمات المفتاحية:

عاملات المنازل المهاجرات، لبنان، الاستغلال وسوء المعاملة، الصحة النفسية ومخاطر الانتحار، التمييز

مقدّمة

عاملات المنازل المهاجرات هنّ من أكثر الفئات هشاشةً في لبنان بسبب عدّة عوامل تحدّ من استقلاليتهنّ وتعزّز التمييز والاستغلال وسوء المعاملة. هناك ما يُقدَّر بنحو ٢٥٠٠٠٠ عامل/ة مهاجر/ة يعيشون ويعملون في لبنان (دياب، ٢٠٢٣)، ولكن ليس هناك إجماع حول عددهم الإجمالي الفعلي لأنّ عدد العمّال المهاجرين غير المسجّلين في ارتفاع مضطّرد بسبب الأزمة الاقتصادية الحاليّة التي زادت ظروف عمل عاملات المنازل المهاجرات سوءًا، حيث يقوم أصحاب العمل بطرد هؤلاء العاملات بسبب عدم قدرتهم على دفع رواتبهنّ (فرنانديز، ٢٠١٨؛ نصري وطنوس، ٢٠٢٠). وكان لبنان قد شهد موجة من العمّال المهاجرين القادمين إليه بعد الحرب الأهليّة، حيث فضّلت الأسر اللبنانية استقدام عاملات منازل من دول إفريقيا وجنوب آسيا بدلًا من توظيف عاملات منازل لبنانيّات بسبب العمالة الرخيصة ونظام الكفالة الذي يسمح لأصحاب العمل بالتحكّم في جدول أعمال العاملات، وبيئة عملهنّ، وإجازاتهنّ ورواتبهنّ (فرنانديز، ٢٠١٨؛ كزبري، ٢٠١٨).

دعت العديد من الوكالات المعنيّة بحقوق الإنسان والمنظمات غير الحكومية إلى إلغاء نظام الكفالة لأنّ الشروط التي ينصّ عليها رتّبت عواقب وخيمة على حياة عاملات المنازل المهاجرات. فقد وصفت منظّمة العفو الدولية (٢٠١٩) نظام الكفالة بالعبودية الحديثة، فهو يسمح لأصحاب العمل ومكاتب الاستقدام بحرمان عاملات المنازل المهاجرات من استقلاليتهنّ وبمعاملتهنّ كأشياء أو أدوات دون أيّ اعتبار أو أيّ اعتبار يُذكَر لرفاههنّ وظروف عملهنّ الاستغلالية (دياب وآخرون، ٢٠٢٣).

لسوء الحظ، ظهرت ظروف العمل التي كانت أصلًا غير عادلة قبل الأزمة جليّةً أكثر بسبب التدهور الاقتصادي الحالي الذي يؤثّر على معظم السكان اللبنانيين، حيث يُقدَّر أنّ ٨٠٪ من السكان اللبنانيين يعيشون تحت خط الفقر (ريباركزيك، ٢٠٢١). نتيجةً لذلك، عانت عاملات المنازل المهاجرات بشكل متزايد من حرمانهنّ من رواتبهنّ من قبل أصحاب العمل ومن تدهور أوضاعهنّ في مجالات أخرى مثل الصحّة، والصحة النفسية، والاستغلال، وسوء المعاملة، في ظلّ قدرتهنّ المحدودة على الوصول إلى الخدمات والإجراءات القانونية لتحسين ظروف عملهنّ ومعيشتهنّ (مزهر وآخرون، ٢٠٢١). بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما يدعو الموظفون الحكوميون والقضاة إلى الإضراب بسبب تدنّي أجورهم وغياب الدعم الحكومي، ممّا منع عاملات المنازل المهاجرات من الوصول إلى الخدمات القانونية وخدمات الدعم هذه للمطالبة بدفع رواتبهنّ (الحاج، ٢٠٢٢).

بالإضافة إلى ذلك، ٩٩٪ من عمّال المنازل المهاجرين هم من النساء، ممّا يدلّ على الطابع الجندري الذي يطغى على قطاع العمل المنزلي للمهاجرين. وقد أشارت مكاتب الاستقدام وعاملات المنازل المهاجرات أنّ أصحاب العمل يطلبون عادة استقدام شابّات غير متعلّمات من قرى أفريقية نائية بسبب عدم قدرتهنّ على مقاومة صاحب العمل أو الكفيل أو التصدّي لهما (المحمود، ٢٠٢٠؛ حركة مناهضة العنصرية، ٢٠٢٠؛ تشيزمان، ٢٠٢٠).

هناك أبحاث مكثّفة حول ظروف عمل عاملات المنازل المهاجرات في لبنان ونظام الكفالة، وارتباطهما بالحرمان من الموارد الأساسية لتلبية الاحتياجات الأساسية وبالعنف القائم على النوع الاجتماعي (لا سيّما الإساءة الجسدية والعاطفيّة، والاغتصاب، والحرمان من الموارد) (دياب وآخرون، ٢٠٢٣). بالنظر إلى أنّ غالبية عمّال المنازل المهاجرين هنّ من الإناث، وأنّ الطلب أعلى بكثير على الفتيات والنساء الأفريقيات من أوساط اجتماعيّة واقتصادية متدنيّة، أظهرت الدراسات وجود تقاطع بين النوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية والاقتصادية، والعرق، وهذا أمر أساسي لفهم سوء معاملة عاملات المنازل المهاجرات واستغلالهنّ (كرباج - الحريري، ٢٠١٨؛ زهرالدين وآخرون، ٢٠١٤).

تعاني عاملات المنازل المهاجرات منذ عقود من ظروف عمل غير عادلة، إلّا أنّ معاناتهنّ ظهرت على العلن بفضل العديد من الأبحاث وحملات المناصرة التي تهدف إلى زيادة الوعي، ومنع سوء المعاملة والاستغلال، وتغيير القوانين والقواعد والأنظمة التي ترعى مختلف أشكال الإساءة وتُفاقِمها من دون أيّ محاسبة. وجد زهرالدين وآخرون (٢٠١٤) أنّ ٨٣,٣٪ من عاملات المنازل المهاجرات عرضة للإصابة بأمراض نفسية مقابل ٤٣,٣٪ من أقرانهنّ اللبنانيات. في المقابل، تلقّى ٣٥٪ فقط من عاملات المنازل المهاجرات أدوية نفسية أثناء العلاج في المستشفى بسبب مشاكل الصحة النفسية مقارنةً بـ٨٦,٧٪ من أقرانهنّ اللبنانيات (كرباج - الحريري، ٢٠١٧؛ زهرالدين وآخرون، ٢٠١٤). تظهر هذه الإحصائيات أنّ عاملات المنازل المهاجرات بحاجة ماسّة لتلقّي خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي، علمًا أنّهنّ يتلقّين دعمًا محدودًا جدًّا في الحالات القصوى فقط، ممّا يشير إلى شكل من أشكال التمييز الطبي بحقّهنّ (دياب، ٢٠٢٣).

وقد أظهرت دراسة نوعيّة أجرتها كرباج - الحريري (٢٠١٧) أنّ عاملات المنازل المهاجرات زعمن أنّهنّ لم يكنّ يعانين من مشاكل في الصحة النفسية في بلدانهنّ الأمّ بقدر ما يعانين منها خلال وجودهنّ في لبنان. صحيح أنّ بعض عاملات المنازل المهاجرات كنّ يعانين سابقًا من مشاكل في الصحة النفسية، إلّا أنّ وضعهنّ في لبنان وعوامل الخطر العديدة عرّضت هؤلاء العاملات للإجهاد المزمن بسبب العمل الجبري، وتقييد حركتهنّ، والأجور المنخفضة، والتمييز، وعدم القدرة على الوصول إلى الخدمات التي تعزّز رفاههنّ (جونز وآخرون، ٢٠٢٢). وتُعتبَر العزلة الاجتماعية من أكثر العواقب خطورةً للقيود المفروضة على الحركة، فهي يمكن أن تؤدّي إلى الاكتئاب، والتفكير في الانتحار، ومحاولة الانتحار. هذه العزلة الاجتماعيّة بسبب عدم تواصل عاملات المنازل المهاجرات مع أشخاص آخرين غير أصحاب العمل، تُبعد هؤلاء العاملات عن مجتمعات المهاجرين التي توفّر عوامل وقائية ضد تدهور الصحة النفسية كما أشارت العديد من الدراسات (منصور-ايل وهندو، ٢٠١٨؛ LAW، ٢٠٢٣). بالإضافة إلى ذلك، عادةً ما يصادر أصحاب العمل اللبنانيون هواتف عاملات المنازل المهاجرات لأنّهم يخافون من تواصلهنّ مع عاملات أخريات يقمن بالتلاعب بهنّ لدوافع السرقة، و/أو الإيذاء و/أو الهروب من المنزل الذي يعملن فيه (باندي، ٢٠١٨). وقد يسمح بعض أصحاب العمل اللبنانيين للعاملات باستخدام هاتفهنّ، ولكن يقومون بمراقبة محادثاتهنّ، ممّا يحرمهنّ من أي خصوصيّة للتحدث مع أحبائهنّ دون مراقبة كلّ تحركاتهنّ عن كثب (مزهر وآخرون، ٢٠٢١).

نتيجةً للعزلة الاجتماعية، والاستقلاليّة المحدودة، والأعمال المنزلية التي لا تنتهي، والإجازات المحدودة، وسوء المعاملة، والاستغلال، تزداد مخاطر انتحار عاملات المنازل المهاجرات والمخاطر على صحّتهنّ النفسيّة، في ظلّ غياب أيّ قدرة تُذكَر للحصول على الخدمات التي يمكن أن تساعدهنّ على مواجهة هذه الأوضاع الصعبة. ووفقًا للأمن العام اللبناني، تموت عاملتان من عاملات المنازل المهاجرات كلّ أسبوع نتيجةً لسقوطهنّ خلال محاولات الهروب أو الانتحار (دياب وآخرون، ٢٠٢٣). وغالبًا ما يتمّ الإعلان عن هذه الحالات بوصفها «حوادث» دون الإشارة إلى الاعتداء الجسدي الذي قد يكون أدّى إلى الانتحار، علمًا أنّ الاعتداء الجسدي لا يتجلّى فقط من خلال الكدمات على الجسم؛ فالدفع، والضرب بالكتب السميكة، وشدّ الشعر هي كلّها من علامات الاعتداء الجسدي، بالإضافة إلى أشكال أخرى من العنف التي لا تترك علامات على جسد العاملات (جونز وآخرون، ٢٠٢٢؛ كو وآخرون، ٢٠٢١).

ولسوء الحظ، تمرّ الإساءة العاطفية، والحرمان من الاحتياجات الأساسية، والتحرّش الجنسي دون أن يلاحظها أحد، ويصعب إثباتها، نظرًا إلى أنّ عاملات المنازل المهاجرات يعشن داخل أسرة غالبًا ما يقف أفرادها الذين يشهدون على هذه الحوادث إلى جانب المعتدي ويشاركون في الاعتداء (مزهر وآخرون، ٢٠٢١). وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ الإساءة العاطفية والتحرش الجنسي مؤذيان تمامًا مثل الاعتداء الجسدي. ويمكن

أن تتعرّض عاملات المنازل المهاجرات إلى هذه الاعتداءات على يد صاحب العمل أو وكيل التوظيف أو العائلة في البلد الأصلي (حركة مناهضة العنصرية، ٢٠٢٠). وقد تتعرّض العاملة كذلك إلى ابتزاز عاطفيّ من بعض أفراد أسرتها في بلدها الأصلي الذين يوبّخونها لعدم إرسال ما يكفي من المال أو لإهدارها المال على نفسها دون أيّ اعتبار لعائلتها (الحاج، ٢٠٢٢). وقد تتخذ الإساءة العاطفية التي يمارسها أصحاب العمل أشكالًا عدّة مثل شتم العاملة بشكل متكرّر، والتشهير بها، والتقليل من جهودها في أدائها للمهام المنزليّة. هذا وغالبًا ما يتوقّع أصحاب العمل أن تأتي عاملات المنازل المهاجرات على أتمّ الاستعداد للوظيفة، دون حصولهنّ على أي تدريب أو مساعدة لتعليمهنّ كيفيّة أداء مهام محددة أو تشغيل بعض الأجهزة (دياب وآخرون، ٢٠٢٣). بالإضافة إلى ذلك، يلجأ أصحاب العمل أحيانًا إلى التهديد بوقف دفع الرواتب، وبأخذ العاملة إلى وكيل التوظيف لـ«تأنيبها»، وتركها في الشارع بدون وثائقها القانونية، أو أيّ مال، أو ملابس (ريباركزيك، ٢٠٢١).

ولا يمكن استثناء وكلاء التوظيف في لبنان من حالات المضايقة والاعتداء الجسدي. فقد أشارت العديد من عاملات المنازل المهاجرات إلى أنّ وكلاء التوظيف في لبنان يلجأون إلى إيذاء العاملة جسديًّا ونفسيًّا كلّما «أساءت التصرّف» في منزل صاحب العمل (المحمود، ٢٠٢٠). عادةً ما يتمّ استقدام عاملات المنازل المهاجرات من خلال وكيل توظيف لبناني يكون على اتصال مباشر بوكلاء التوظيف في البلد الأمّ. ويذهب أصحاب العمل الراغبون في توظيف عاملة إلى مكتب الاستقدام ويختارونها عبر تصفّح كتيّبات تحتوي على معلومات حول العاملات تكون مبوّبة حسب العمر، والوزن، والطول، والمظهر، والجاذبية، كما أشار جونز وآخرون (٢٠٢٢). وأشار جونز وآخرون (٢٠٢٢) أيضًا أنّ مكاتب الاستقدام التي تمّت زيارتها لم تذكر في هذه الكتيّبات أيّ معلومات حول مستوى مهارات العاملات، وكفاءاتهن، ومجالات تطورهن. وأشارت العديد من الدراسات إلى أنّ معظم عاملات المنازل المهاجرات شابّات (١٥-٢٥ سنة) وغير متعلّمات، ويُعتبَرن غير جذابات بحسب أصحاب العمل الذين يتخوّفون من الخيانة الزوجية أو من عثور العاملة على زوج ومغادرة منزل الأسرة عند وصولها إلى لبنان.

وعند وصول عاملات المنازل المهاجرات إلى لبنان، غالبًا ما يوقّعن عقدًا باللغة العربية، وهي لغة لا يفهمنها أو لا يتحدثّنها (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣). ويَسجن هذا العقد العاملة في وظيفة يمكن أن تؤثّر سلبًا على رفاهها الجسدي والنفسي والاجتماعي والعاطفي. ومن الشائع أن تفرض العقود على العاملات العمل أكثر من ٤٠ إلى ٤٨ ساعة في الأسبوع، من دون أيّ يوم للراحة في عطلات نهاية الأسبوع (باندي، ٢٠١٨). وحتّى أولئك الذين يُسمح لهنّ بيوم راحة، فلا يمكنهنّ الخروج ورؤية أصدقائهنّ إلّا في عطلات نهاية الأسبوع، خاصة أيّام الأحد. أمّا العاملات اللواتي يعترضن لاحقًا على بيئة العمل غير العادلة هذه، فيتمّ اصطحابهنّ إلى مكتب الاستقدام في لبنان لمعاقبتهنّ وإعادة وضعهنّ على السكّة الصحيحة (غدّار، ٢٠٢٠). ويأخذ وكلاء التوظيف على عاتقهم التدخّل بين صاحب العمل والعاملة لأنّهم يعتبرون العاملات كأغراض باعوها وعليهم إصلاحها للحفاظ على رضا العملاء.

بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما يرعى نظام الكفالة ظروف العمل هذه نظرًا إلى أنّ عاملات المنازل المهاجرات لا يشملهنّ قانون العمل اللبناني الذي يحمي العاملين من أشكال الاستغلال الخطيرة كتلك التي تتعرّض لها أولئك العاملات. وفي ظلّ غياب أيّ إطار قانوني يحمي عاملات المنازل المهاجرات، تواجه العاملات حالات مستمرّة وطويلة الأمد من سوء المعاملة والاستغلال، ويتعرّضن لإجهاد مزمن ممّا يؤدي إلى تفاقم الحالات المرتبطة بالصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي التي يعانين منها أصلًا، وإلى بروز حالات جديدة قد يكون من الصعب للغاية التعامل معها. وقد يقود ذلك إلى تدهور الصحة النفسية، والذهان، والاكتئاب، والهلع، والانتحار (كرباج - الحريري، ٢٠١٧). علاوةً على ذلك، زادت الأزمة الاقتصادية الحالية من خطورة وضع عاملات المنازل المهاجرات، حيث أدّى عدم دفع الرواتب، والدفع بالليرة اللبنانية حتى بعد التدهور الكبير في قيمة الليرة، والقيود المفروضة على عودتهنّ إلى بلدانهنّ الأصليّة، إلى زيادة سوء المعاملة والاستغلال، وهذا أبلغ مثال عن أنّ عمل عاملات المنازل المهاجرات هو شكل من أشكال العبودية الحديثة (ريباركزيك، ٢٠٢١). وقد تبيّن وجود علاقة بين الاستغلال من جهة والضيق النفسي وأمراض الصحة النفسيّة والانتحار من جهة أخرى (مزهر وآخرون، ٢٠٢١؛ نصري وطنوس، ٢٠١٤).

تهدف هذه الورقة بالتالي إلى استكشاف المخاطر الحالية على الصحة النفسيّة ومخاطر الانتحار لدى عاملات المنازل المهاجرات، وذلك من خلال مراجعة مكتبية للأدبيات الموجودة وتحليل بحثي نوعيّ لمناقشات مجموعات التركيز ومقابلات متعمقة شبه منظّمة مع عاملات منازل من الدول الافريقية. وستتضمّن هذه الورقة توصيات لتغيير السياسات من خلال ورقة سياسات تستند إلى توصيات عاملات المنازل المهاجرات وأصحاب المصلحة.

منهجيّة البحث

التصميم والمجموعة التي شملتها الدراسة

تمّ استخدام مقاربة نوعيّة للتعمّق في السؤال البحثي وأهدافه. ونظرًا لخصوصيات البحث، تمّ جمع العينات بطريقة كرة الثلج من خلال الإحالة المتسلسلة عبر إجراء مسح للخدمات المتوفّرة وعبر دليل الاتصالات الخاصّ بكاريتاس لبنان. وبسبب المخاوف الأمنية من التنقّل لأماكن بعيدة، شاركت فقط عاملات المنازل المهاجرات المقيمات في بيروت وجبل لبنان في حلقات النقاش المركّزة والمقابلات. هذا وشملت الدراسة عاملات من الدول الإفريقية بسبب الدراسات والتقارير العديدة التي تُظهر أنهنّ أكثر الفئات هشاشة بين عاملات المنازل المهاجرات (منظمة العفو، ٢٠١٩). وقد أُجريت مقابلات مع ٥ عاملات، بينما شاركت ١٩ عاملة في نقاشات مجموعات التركيز. وأجريت كذلك مقابلات مع ثمانية من أصحاب المصلحة، وشارك خمسة من أصحاب المصلحة في نقاشات مجموعات التركيز.

جمع البيانات

شملت المقابلات ومجموعات التركيز ٢٤ عاملة من سيراليون وكينيا وإثيوبيا. وتمّ إجراء مقابلات وتنظيم نقاش لمجموعة تركيز مع ١٣ من أصحاب المصلحة – من بينهم أخصّائي في علم النفس، واختصاصي في العمل الاجتماعي، ومحامٍ، وممثّل عن وزارة العمل، ومحامٍ عام، وممثّل عن الأمن العام، وممثّل عن منظّمة العمل الدوليّة، وممثّلة عن مجموعات العاملات المهاجرات في لبنان. واستغرقت كلّ من المقابلات ونقاشات مجموعات التركيز بين ٤٥ و٩٠ دقيقة. وقد حازت الدراسة على موافقة مجلس المراجعة الداخلية في جامعة سيّدة اللويزة ووزارة الصحة العامة.

تم تصميم استبيانين شبه منظمين للمقابلات: واحد للمقابلات مع عاملات المنازل المهاجرات وآخر للمقابلات مع أصحاب المصلحة. وتولّى جمع البيانات شخص واحد كان يجري المقابلات، ولم تربط هذا الشخص أيّ علاقة شخصية مع أي من المشاركين/ات الذين/اللواتي شملتهم المقابلات. وقد تمّ وضع مجموعتين من الأسئلة أيضًا لمناقشات مجموعات التركيز مع عاملات المنازل المهاجرات ومع أصحاب المصلحة. وكان من الضروري الحصول على موافقة خطيّة مستنيرة من العاملات بعد شرح شامل لهنّ لهدف المقابلة، ولكن تمّ الاستعاضة عن الموافقة الخطّيّة بموافقة شفوية بالنسبة لأصحاب المصلحة لأنّ المقابلات معهم أجريت عبر الإنترنت بسبب ضيق الوقت وساعات العمل المحدّدة.

جرى تسجيل كلّ المقابلات ومناقشات مجموعات التركيز تسجيلًا صوتيًّا، باستثناء مقابلتين أجريتا مع عاملتين موجودتين في مراكز الحماية التابعة لكاريتاس لبنان. لم يتمّ استخدام التسجيل الصوتي في هذه الحالة لحماية خصوصية العاملة الموجودة في مركز الحماية ولعدم فضح هويتها، ولكن انضمّت اختصاصية في العمل الاجتماعي من كاريتاس لبنان إلى المقابلة لتدوين الملاحظات والاقتباسات المهمّة لإجراء التحليل المواضيعي. أجريت المقابلات ومناقشات مجموعات التركيز باللغتين العربية والإنغليزية، بحسب اللغة التي يفضّلها المشاركون/ات. وقد تمّ توزيع عاملات المنازل المهاجرات على مجموعتي تركيز وفقًا للّغة التي يفضّلنها، وضمّت كلّ مجموعة بين ١٠ مشاركات و١٥ مشاركة. وتمّ بالتالي استخدام اللغة الإنغليزيّة في المجموعة التي ضمّت عاملات من كينيا وسيراليون، واللغة العربية في المجموعة التي ضمّت عاملات من إثيوبيا نظرًا لأنّ غالبية العاملات الإثيوبيات يتحدّثن العربية. هذا وأجريت المقابلات ونقاشات مجموعات التركيز مع أصحاب المصلحة باللغة الإنغليزية باستثناء مع الذين فضّلوا الإجابة باللغة العربية، وبالتحديد مع ممثّل الأمن العام، وممثل وزارة العمل، والمحامي العام والطبيب الشرعي. ومن بين الأسئلة التي طُرحت: «فكّرن في توقعاتكنّ قبل القدوم إلى لبنان. هل كان الواقع على قدر توقّعاتكنّ؟ إذا لم يكن كذلك، هل كان الواقع أفضل أم أسوأ من المتوقّع وكيف؟»؛ «ما الذي ترغبون/ن في تغييره بظروف وبيئة العمل لتحسين الصحة النفسيّة لعاملات المنازل المهاجرات ونوعية حياتهنّ؟»؛ «ما هي العوائق التي تحول دون وصول عاملات المنازل المهاجرات إلى خدمات الصحة النفسية؟». كان جمع البيانات يتوقّف بمجرّد عدم الحصول على أيّ معلومات جديدة.

تحليل البيانات

تمّ جمع البيانات النوعيّة من خلال المقابلات ومناقشات مجموعات التركيز، مع التركيز على فهم تجارب عاملات المنازل المهاجرات ووجهات نظرهنّ. قام أحد الباحثين بنسخ المقابلات ومضمون المنقاشات حرفيًا، حفاظًا على الدقّة وعلى غنى روايات المشاركين. وقام بعدها باحث آخر بترميز النصوص المنسوخة واشتقاق الموضوعات الأوليّة بشكل منهجي، مسترشدًا بأهداف البحث والأدبيات ذات الصلة. وقد تضمّنت عملية الترميز تحديد وحدات المعلومات المهمّة، وتبويبها بحسب رموز محدّدة، وتنظيم الرموز وفق موضوعات أولية. وبعد ذلك، شارك الموضوعات المشتقّة مع الباحثَين الآخرَين اللذين قاما بمراجعتها ومناقشتها لضمان الاتساق والدقة في التحليل. ومن خلال هذه العملية التعاونية، تمّ تسوية أيّ تناقضات أو تفسيرات مختلفة من خلال التوصّل إلى إجماع حولها. وقد وفّرت الموضوعات النهائية معلومات قيّمة حول تحديات الصحة النفسيّة لعاملات المنازل المهاجرات وعوامل خطر الانتحار التي تواجهنها، وهي تشمل جوانب مثل العزلة، والوحدة، والإجهاد والاستغلال المرتبطين بالعمل، ونقص الدعم الاجتماعي، والحواجز الثقافية، والتمييز. وعزّزت هذه المقاربة الصارمة في تحليل البيانات صحّة النتائج وموثوقيتها، ممّا ساهم في تطوير فهم شامل للصحة النفسيّة ومخاطر الانتحار في أوساط عاملات المنازل المهاجرات لا سيّما السياقات المحدّدة والعوامل ذات الصلة.

النتائج

بعد التحليل المواضيعي للبيانات، تمّ تحديد ثلاث فئات رئيسية وخمسة مواضيع ذات صلة. الفئات الثلاث هي: (١) الاستغلال وانتهاكات الحقوق، نظرًا إلى أنّه غالبًا ما تُعامَل عاملات المنازل المهاجرات بشكل غير أخلاقي وغير إنساني؛ (٢) الحواجز الاجتماعية والمؤسسية التي تشمل التمييز، وصعوبة التماس الخدمات القانونية وخدمات الدعم والحصول عليها، والحرمان من الموارد الأساسية والرعاية الصحية؛ (٣) الصحة النفسيّة والرفاه. هذه الموضوعات المركزية، إلى جانب الموضوعات الفرعية، تنتهك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ التي تنص وتحثّ على الاعتراف بالعمل المنزلي على أنه مساوٍ لجميع أنواع العمل الأخرى، وعلى المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمّال عمومًا وفقًا لقانون العمل، والمعاملة العادلة للعمّال، والإدماج الاجتماعي، والوصول إلى العدالة، والمفاوضة الجماعية والتمثيل الملائم (منظمة العمل الدولية، ٢٠١١).

الفئة الأولى:
الاستغلال وانتهاك الحقوق

ذكر جميع المشاركين في الدراسة أنّ عاملات المنازل المهاجرات يتعرّضن للاستغلال ولانتهاك حقوقهنّ ابتداءً من بلدهنّ الأصلي وصولًا إلى لبنان. ومن المرجّح أن يبدأ الاستغلال عند بحث العاملة عن عمل وتوظيفها أو ربطها بوكيل توظيف في بلدها الأمّ يكون على اتصال بوكيل توظيف في لبنان. عادةً ما يكون الوكيلان متواطئَين مع بعضهما البعض وعادةً ما يدفع الوكيل اللبناني للوكيل في البلد الأصلي عمولةً على كلّ عاملة ينجح في توظيفها. وغالبًا ما يقدّم وكلاء التوظيف في البلد الأصلي معلومات مضلّلة للعاملة حول لبنان وطبيعة وظيفتها. ويمتدّ هذا الاستغلال إلى لبنان ويبلغ ذروته ما إن تبدأ العاملات في العمل في ظل ظروف قاسية وعمل قسريّ.

الموضوع الأول: الاستغلال والإساءة من قبل أصحاب العمل ووكلاء التوظيف

نظرًا لطبيعة نظام الكفالة والفخّ الذي ينصبه لعاملات المنازل المهاجرات عبر إجبارهنّ على البقاء في منازل مسيئة لهنّ، تبقى رفاهية العاملات مرهونة بالعمل لدى صاحب عمل «لطيف»، فتكون بيئة العمل متوقّفة على شخصية صاحب العمل. وأكّدت العاملات أنهنّ يتعرّضن لسوء المعاملة، والمضايقة، والإيذاء الجسدي، والإساءة العاطفية من قبل أصحاب العمل. فقد ذكرت إحدى المشاركات على سبيل المثال:

العاملة: «إذا حاولت القيام بأيّ شيء مضحك لأعبث معها (صاحبة العمل) سترسلني إلى مكان لن تتمكّن فيه عائلتي من العثور عليّ».

تزعم عاملات المنازل المهاجرات أنّ عزلهنّ عن عائلتهنّ أمر شائع، فأصحاب العمل يعرفون أنّ بعض العاملات ليس لديهن سوى أفراد عائلتهنّ للتحدث إليهم. وهذا أمر ضارّ لا سيّما عندما يكون لدى العاملة أطفال، وغالبًا ما يشكّل هؤلاء الأطفال أبرز عامل حماية في حياة العاملات. بالإضافة إلى ذلك، يلجأ بعض أصحاب العمل إلى الإيذاء الجسدي لتلقين العاملات درسًا، وكشكل من أشكال العقاب لمخالفتهنّ القواعد أو للمطالبة بحقوقهنّ.

العاملة: «أتت الـ»مدام» وصفعتني لأنّني طالبت براتبي. يرونني صغيرة ربما. أنا ضعيفة جدًا، ليس لدي أيّ قوّة».

بالإضافة إلى ذلك، لا يتمّ التقيّد دائمًا بشروط عقد العمل، فتتحوّل بعض عاملات المنازل المهاجرات إلى مقدّمات رعاية للأطفال وكبار السن الذين يحتاجون إلى علاج متخصّص مكلف:

العاملة: «هذه العائلة بالذات لا تعاملني جيّدًا. أنا أعتني بامرأة عجوز، وفي الصباح، أنا أضع لها الأكسجين. فعندما علمت العائلة أنني ممرضة، قالوا لي إنّ هذه المرأة العجوز بحاجة إلى رعاية طبية».

من الشائع الحديث عن إرهاق عاملات المنازل المهاجرات في العمل وعن قيامهنّ بمهام غير منصوص عليها في عقد العمل. ففي كثير من الأحيان، تُجبر العاملات على العمل في أكثر من شقّة أو منزل، لا سيّما إذا كان أفراد أسرة صاحب العمل يقيمون في نفس المبنى أو المنطقة.

العاملة: «شقيقتها الآن تستغلّني. هي (صاحبة العمل) تعيش في الطابق الثاني، وشقيقتها في الطابق الثالث، لذلك من المفترض أن أعمل في منزلين» .

كما ذكرنا سابقاً، تؤكّد عاملات المنازل المهاجرات أنّ إساءة معاملتهنّ واستغلاهنّ لا يبدءان فقط مع أصحاب العمل، بل مع وكلاء التوظيف في البلد الأصلي وفي لبنان. ففي حين أنّ وكلاء التوظيف في البلد الأصلي لا يؤذون بشكل عام العاملات جسديًا، إلّا أنّهم غالبًا ما يستغلّون نقاط ضعفهنّ ويغرّرن بهنّ للمجيء إلى لبنان، عبر التأكيد لهنّ أنّ ظروف العمل ستكون عادلة وأنّ الأجر مرتفع.

العاملة: «على مكاتب الاستقدام أيضًا أن تخبر هؤلاء الفتيات ما الذي ينتظرهنّ، وأنّ البلد الذي سيذهبن إليه ليس مثل بلدهنّ، وأنّهنّ سيواجهن هذا، وهذا وهذا. على الفتيات أن يقرّرن ما إذا كنّ ما زلن يرغبن في مواجهة كلّ ما قيل لهنّ أم لا، بدلًا من الكذب عليهنّ والتحكم بهنّ للذهاب إلى هناك. «

عند الوصول إلى لبنان وزيارة وكيل التوظيف، غالبًا ما توقّع عاملات المنازل المهاجرات على عقد باللغة العربية، ويُرفض طلبهنّ بترجمة العقد إلى لغة يفهمنها. وتوقّع العاملة على العقد بضغط من صاحب العمل ووكيل التوظيف اللبناني، دون أن تفهم حقوقها وشروط العقد وأحكامه، ممّا قد يضرّ برفاهها ويسمح باستغلالها. هذا وتُحرَم بعض العاملات من أيّ أيّام إجازة، ومن الهاتف، والإنترنت، ومن التحدثّ مع عائلاتهن. وعندما ترفض العاملات العمل في هذه الظروف، يتمّ اصطحابهنّ في بعض الأحيان إلى وكيل التوظيف اللبناني الذي يستخدم القوّة الجسدية والتهديد لإجبارهنّ على العمل دون أيّ تَشَكٍّ.

العاملة: «عندما ذهبت إلى المكتب، أخبرني صاحب المكتب أنّ وكيل التوظيف في سيراليون كذب عليّ في كلّ شيء. أنت هنا للعمل في المنزل وليس في المستشفى. كنت قد أنهيت وقتها دراستي الجامعيّة للتوّ ولديّ كلّ المستندات. وعندما أصررت على أنّني لن أعمل كخادمة، قال لي وكيل التوظيف إنّه إذا رفضت العمل، فسوف يقتلني. في ذلك الوقت، لم يكن لديّ أيّ خيار آخر، لم أكن أعرف حقوقي، لذلك قرّرت العمل في المنزل.»

العاملة: «إذا لم تدفعوا لي، سأتوقّف عن العمل. لذلك أخذني أصحاب العمل إلى المكتب (وكالة التوظيف). عندما ذهبت إلى المكتب، بدأ وكيل التوظيف يتشاجر معي».

وفي ظلّ الانهيار الاقتصادي الحالي وانخفاض قيمة الليرة اللبنانية، يقوم أصحاب العمل بشكل متزايد بحجب الرواتب عن العاملات وبدفعها بالليرة اللبنانية وليس بالدولار الأمريكي، مما أفقد رواتب العاملات كلّ قيمتها.

العاملة: «يدفعون لنا بالليرة اللبنانية. أعلم أنّ العديد من المكاتب (مكاتب التنظيفات) تدفع للعاملات بالدولار. عندما أذهب على سبيل المثال وأقول لهم ذلك، يدفعون لي مبلغًا إضافيًّا صغيرًا بالليرة اللبنانيّة حتى أتوقّف عن المطالبة بمزيد من المال. بدل أن يوافقوا ويقولوا أنا (كمكتب تنظيفات) أتقاضى المال بالدولار (من الشركات) وسأدفع لك بالدولار، يرفضون. يدفعون لي بالليرة اللبنانية. وعندما نذهب إلى صاحب العمل (في الشركة) ونخبره بما يحدث مع المكتب (مكتب التنظيفات)، يقولون لنا تكلّموا مع المكتب وحاولوا حلّ الأمر معهم.»

ممثّل وزارة العمل: «لا شكّ أنّ انفجار مرفأ بيروت وتردّي الأوضاع الاقتصادية أثّرا بشكل مباشر على أوضاع العاملات، لا سيّما بعد انهيار قيمة العملة الوطنية».

الموضوع الثاني: غياب الأنظمة والدعم من الحكومة والسفارات والقنصليات

عندما تواجه عاملات المنازل المهاجرات الاستغلال وسوء المعاملة من أصحاب العمل ووكالات التوظيف، قد يرغبن في طلب الدعم من حكومتهن، والحكومة اللبنانية، والسفارات و/أو القنصليات. إلّا أنّ هذا الدعم محدود للغاية، لا سيّما عندما تكون العاملة مقيمة في منزل صاحب العمل وتتعرّض لسوء المعاملة من الأسرة حيث يكون الشهود على سوء المعاملة هذه أفرادًا من الأسرة.

العاملة: «إذا كان هناك من مساعدة يمكن تقديمها، فعلى القنصلية أو السفارة إمّا إقفال كل هذه المكاتب المزيّفة أو توفير المعلومات اللازمة للأشخاص الجدد القادمين إلى لبنان. يجب أن يحرصوا على أن تحصل الفتيات على كلّ هذه المعلومات قبل أن يصلن إلى منازل أصحاب العمل، ولكن هذا لا يحصل».

العاملة: «اصطحبوني حتّى إلى مركز الشرطة. عندما وصلنا إلى هناك، سألني الشرطي إذا كنت أتحدّث العربية، وعندما أجبته أنّني لا أتحدّث العربية، صفعني (الشرطي)».

أعربت عاملات المنازل المهاجرات عن عدم ثقتهنّ بالشرطة والسفارات والقنصليات، ليس فقط بسبب غضّهم/ا الطرف عن حالات سوء المعاملة والاستغلال الخفيّة، ولكن أيضًا لمشاركتهم/ا في هذه الانتهاكات، لا سيّما في أقسام الشرطة اللبنانية والمؤسسات الحكومية. بالإضافة إلى ذلك، تتعرّض العاملات اللواتي يهربن من منزل صاحب العمل بدون أوراق قانونية لخطر الاعتقال إذا أردن الإبلاغ عن حادثة ما، فالمهاجرون الذين لا يحملون أوراقًا قانونية بسبب وضعهم، لا يتمتّعون بحصانة من الاحتجاز.

العاملة: «... بينما كانت إحدى الفتيات تمشي، صدمها شاب، وعندما حاولت الوصول إليه، أخذ سكّينًا وجرحها في رأسها. أخذناها إلى المستشفى وأردنا الإبلاغ عنه، ولكن بما أنّنا لا نملك أوراقًا، إذا ذهبنا إلى مركز الشرطة، سيطلبون الأوراق ويعتقلوننا».

ولا يقتصر غياب الدعم المباشر فقط على الهيئات الحكومية اللبنانية، فبعض السفارات أو الموظفين في السفارات أحيانًا يرفضون أيضًا المساعدة ويوبّخون عاملات المنازل المهاجرات لطلبهنّ المساعدة لمعالجة ظروف عملهنّ الحالية:

العاملة: «لست متأكدة متى بالتحديد، ربّما منذ ٦ أو ٧ سنوات، رأيت امرأة تبكي في الشارع لأنّ صاحب العمل كان قد طردها. اعتقدت أنّه يجب أن نأخذها أوّلاً إلى السفارة. قالوا لي في السفارة من قال لك أن تحضريها إلى هنا وبدأوا بالصراخ في وجهي».

أكّد أحد المحامين العامين أنّ التعاون مع الجهات الحكومية يقتصر أحيانًا على حالات العنف، علمًا أنّ التعاون مطلوب في جميع المراحل لحماية عاملات المنازل المهاجرات والدفاع عنهن:

المحامي العام: «صراحةً في بعض الأحيان، تتدخّل المنظمات غير الحكومية في حالة حدوث عنف، ولكن فيما يتعلق بأمور أخرى، ليس هناك الكثير من التعاون أو التواصل.»

بالإضافة إلى ذلك، أشار أحد أصحاب المصلحة إلى أنّ البيروقراطية هي إحدى العوائق التي تحول دون الحصول على الدعم النفسي على المستوى الحكومي:

ممثّل وزارة العمل: «هناك صعوبات لوجستية تعترض مثل هذه المساعدة من خلال تقديم الدعم النفسي للعاملات».

الفئة الثانية:
المعوّقات الاجتماعية والمؤسسية

الموضوع الثالث: التمييز والعنصرية تجاه العاملات المهاجرات

التمييز والعنصرية اللذان تواجههما عاملات المنازل المهاجرات في لبنان خفيّان وممأسسان. إذ تتعرّض العاملات للتمييز في الشارع، والمطاعم، والسوبرماركت، وداخل الأسرة، وفي المؤسسات الحكومية، وعند التماس الخدمات الطبية والدعم. فقد تحدّث جميع المشاركين تقريبًا من عاملات وأصحاب مصلحة عن وجود التمييز والعنصرية.

طبيب شرعي: «...لاحظت في سياق عملي أنّ العاملة موجودة للعمل في المنزل، وبالتالي يُشار إلى جميع عاملات المنازل المهاجرات على أنهن عاملات نظافة، وهو ما يفسح المجال أمام المواطنين والعاملين للنظر بدونيّة إلى عاملات المنازل، بسبب هذه الوصمة».

ولهذا التمييز تبعات غير مباشرة على الصحة النفسية بسبب التحيّز الذي يؤثر على كيفية معاملة عاملات المنازل المهاجرات. وفي بعض الأحيان، يمكن أن يؤثّر التمييز بشكل مباشر على صحّة العاملات كما تؤكّد العاملة أدناه:

العاملة: «ذهبت إلى نفس الصيدلية، وقلت لهم إنني أريد هذا الدواء، فقال لي (الصيدلي خلال المناوبة الصباحية) إنّه غير متوفّر لديهم، فقلت له حسنًا. بعد الظهر، رأيت السيدة (الصيدلانية خلال مناوبة بعد الظهر) في الصيدلية. أخبرتها أنّني في المرة الأخيرة اشتريت فيها هذا الدواء، وسألتها أن تعطيني مثله إذا أمكن، فقالت إنه لديها ظرفًا واحدًا منه وسألتني إذا كنت أريده فأخذته. شعرت حينها بحزن شديد. لماذا؟ لماذا فعل هذا بي؟ هل كان ليعاملني بالطريقة نفسها لو كنت لبنانية؟»

لا يقتصر التمييز والعنصرية بحقّ عاملات المنازل المهاجرات على العاملين في المجال الطبّي فحسب، بل يشملان أيضًا موظّفي الخدمة المدنيّة مثل الضباط في قوى الأمن الداخلي والأمن العام، حيث يؤثّر التحيز على النظرة إلى العاملات:

العاملة: «قلت له (موظف حكومي) إنّني من كينيا. فقال لا، نحن نعرف الكينيّات عندما يأتين إلى هنا، فهنّ لا يسكتن ويتكلّمن عادةً بصوت عالٍ».

العاملة: «لماذا؟ على سبيل المثال في بلدنا، إذا تشاجرنا أنا وأنت، يتحدثون معك أكثر ويأخذون جميع المعلومات، ثم يسألون لماذا حدث هذا، ويطلبون منك الحفاظ على الهدوء حتى لا تحدث هذه المشكلات. هم يطلبون منّا أن نعتذر ثمّ يغادرون. هذا ما يحدث. لماذا لا يحدث هذا هنا في لبنان؟»

كما ذكرنا سابقًا، لا يتجلّى العنصرية والتمييز دائمًا بشكل فاضح. فالتمييز يظهر أيضاً في أصناف الطعام والماء التي يوفّرها أصحاب العمل للعاملات وفي نوعيّتها. فعاملات المنازل المهاجرات وأصحاب المصلحة أشاروا إلى أنّ وصول العاملات إلى الموارد محدود ومختلف:

العاملة: «يعطوننا مثلًا كوبًا بلاستيكيًا خاصًا بنا ولا يُسمح لنا بالشرب في أكوابهم. ولا يُسمح لنا بتناول الطعام في أطباقهم، ولا يُسمح لنا بالجلوس معهم، ولا يُسمح لنا بالتحدث، حتى عن نفسنا، ولا يُسمح لنا بالكلام. أبرز معاملة عنصرية تحدث في المنزل».

المحامي العام: «قد لا يسمحون لهنّ بمغادرة المنزل أو يقيّدون وصولهنّ إلى العديد من الموارد.»

على الرغم من أنهم يتوقّعون من العاملات المهاجرات المقيمات بمنزل أصحاب العمل أن يهتممن بالمنزل وكأنّه منزلهنّ الخاصّ، إلّا أنهنّ لا يُعامَلن كجزء من الأسرة. فهنّ يحظين باهتمام أقلّ، لا سيّما أثناء الأزمات مثل الأزمة الاقتصادية الحالية التي تضرب لبنان:

العاملة: «لسنا أولويّة. أولويتهم هي أسرتهم، ولكن ينسون أنّنا بتنا أيضًا جزءًا من أسرتهم لأنّنا نعيش في منزلهم».

تواجه عاملات المنازل المهاجرات بالتالي أشكالاً مختلفة من التمييز في كلّ مكان. ويشكّل هذا التمييز حاجزًا يحول دون حصول العاملات على خدمات الدعم ذات الصلة والدعم من بيئتهنّ المباشرة ومن المجتمع.

الموضوع الرابع: الحرمان من الموارد الأساسية

عاملات المنازل المهاجرات معرّضات لخطر الحرمان من الوصول إلى الموارد الأساسية والرعاية الصحية من قبل وكيل التوظيف وصاحب العمل. فلا يقتصر الأمر على حصول عاملات المنازل المهاجرات على طعام ومياه وأسرّة جودتها منخفضة فحسب، بل إنهن يُحرَمن في بعض الأحيان من الموارد الأساسية:

ممثلة عن قطاع المهاجرين: «إذا كنّا نتحدث عن أشخاص يعملون في ظلّ نظام الكفالة، فهؤلاء الأشخاص ليسوا فقط محرومين من حرّية التنقل، بل هم محرومون كما تعلمون من الشروط الأساسية للتواصل مع أحبّائهم، وتكوين صداقات وعلاقات، ومن القدرة على القيام بأمور أساسية فعلاً.»

ممثّل المنظمة الدولية للهجرة: «... هناك نسبة عالية من عاملات المنازل المهاجرات اللواتي يعانين من انعدام الأمن الغذائي أثناء عيشهنّ مع أصحاب العمل اللبنانيين. وأعتقد أنّ معظم الأمور التي نذكرها منتشرة على نطاق واسع.»
العاملة: «في أوّل منزل لم أحصل على ما يكفي من الطعام. لقد عانيت لمدة أسبوع، وبدون هاتف. في نهاية الشهر، قالت إنّها ستدفع لي راتبي كلّ شهرين.»

قد تُحرَم عاملات المنازل المهاجرات من الموارد الأساسية بسبب الصعوبات المالية التي تواجه الأسرة، خاصّة بسبب الأزمة المالية الحاليّة في لبنان. ولكن في بعض الحالات، يحرم أصحاب عمل آخرون العاملات عمداً من الموارد الأساسية مثل وسائل الاتصال لمعاقبتهنّ.

العاملة: «أراد صاحب العمل اصطحابي إلى الصيدلية لأخذ حقنة، لكنني رفضت ... فأخذ هاتفي لمعاقبتي.»

العاملة: «هناك من لا يملك حتّى هاتفًا للتواصل مع الآخرين أو التكلّم مع أحد لمشاركة قصصه. هذا هي حالتي. هذا ما أواجهه.»

بالإضافة إلى ذلك، تضطر عاملات المنازل المهاجرات أحيانًا إلى اللجوء إلى سرقة الطعام وتناوله في الخفاء. منع العاملة من الحصول على الطعام يجعلها تشعر بأنها أقلّ قيمة من الحيوانات الأليفة للأسرة:

العاملة: «... في اليوم الأخير قرّروا أخذ نقودي. أنا أعمل لديهم، وهم لا يدفعون لي أموالي. كانوا يعطونني الطعام فقط، وكنت أيضًا أسرق الطعام من الثلاجة؛ حتى أنهم كانوا يقدّرون الكلب في المنزل ويحترمونه أكثر منّي.»

في بعض الأحيان، تظنّ عاملات المنازل المهاجرات بأنّ صحتهنّ ستكون أولويّة بالنسبة لصاحب العمل، ولكن سرعان ما يدركن بمجرّد وصولهنّ إلى لبنان، أنهنّ لن يتمكنّ من الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية بسهولة.

العاملة: «أخبرني وكيل التوظيف أنّ صاحب العمل سيتكفّل برعايتي الطبيّة، ولكنّ هذا لم يحدث».

اختصاصية في العمل الاجتماعي: «هنّ غير قادرات على توفير احتياجاتهنّ الأساسية. أعني بذلك انعدام الأمن الغذائي والمائي، ووجود مأوى لهنّ، وتلقّي الرعاية الطبية والأدوية. نتحدّث عن احتياجات أساسية للغاية هنّ غير قادرات على توفيرها لأنفسهنّ. هذا بالإضافة إلى المواقف التي يتعرّضن لها في منازل أصحاب العمل، من إيذاء جسدي وصولًا إلى أيّ نوع آخر من أنواع العنف التي يمكن التفكير فيها».

الموضوع الخامس: : صعوبة التماس الخدمات القانونية وخدمات الدعم والوصول إليها

أكّد جميع عاملات المنازل المهاجرات وأصحاب المصلحة أنّ العاملات يجدن صعوبة في الوصول إلى الخدمات القانونية والخدمات ذات الصلة، مثل محاضر الشرطة، بسبب العديد من القيود التي قد تطرح مخاطر عليهنّ. فبموجب نظام الكفالة، تُعتبَر العاملات اللواتي يهربن من منزل الأسرة فارّات، ويشكّل ذلك انتهاكًا للنظام. وقد تتعرّض عاملات المنازل المهاجرات اللواتي يرغبن في التقدم بشكوى ضد أصحاب العمل أو مكتب الاستقدام اللبناني للاحتجاز بسبب الإجراءات القانونية.

ممثلة قطاع المهاجرين: «من الناحية التقنيّة، يمكنهنّ الذهاب إلى الشرطة والإبلاغ عن صاحب العمل، ولكنّنا نعلم أنّ الأمر سينتهي في الغالب بسجن المهاجرات بدلاً من صاحب العمل».

علاوةً على ذلك، قد لا تلقى عاملات المنازل المهاجرات التعاون المطلوب من قبل الموظفين الحكوميين. فقد تحدّثت العديد من العاملات عن عدم الاحترام والتمييز اللذَين يتعرّضن لهما من قبل عناصر الأمن العام أو قوى الأمن الداخلي. وهذا أمر لاحظه أصحاب المصلحة أيضًا.

طبيب شرعي: «لسنا متأكدين مما إذا كان يتمّ الاستماع إليها بشكل ملائم في مركز الشرطة على سبيل المثال.»

هذا وتجد العاملات المقيمات في منزل أصحاب العمل صعوبة في إثبات حصول المضايقات والإساءات، فأفراد الأسرة سيحرصون على حماية بعضهم البعض. ولذلك، فإنّ عدم وجود شهود أو شهود محايدين يشكّل تحديًّا عندما تبلّغ العاملة عن تعرّضها لسوء المعاملة، ويكون عبء الإثبات الملقى على عاتق العاملات كبيرًا، حتى عندما تكون حياتهنّ على المحكّ.

الطبيب الشرعي: «لا يوجد شهود. لا يوجد دليل يثبت ذلك. قد تحصل هذه الفتاة إذا أرادت على أمر حماية.»

وتزداد هذه التعقيدات سوءًا بسبب نظام الكفالة، لا سيما أنّ هذا النظام يربط العاملة بأسرة معيّنة ويجبرها على البقاء في منزل هذه الأسرة.

ممثّل وزارة العمل: «تسعى وزارة العمل جاهدةً لتغيير نظام الكفالة الذي له آثار سلبية كبيرة على العاملات، وبالتالي على أصحاب العمل، خاصة وأنّ هذا النظام مرّ عليه الزمن، ولكنّ وجوده في المرحلة الحالية هو حقيقة واقعة لا سيّما لجهة تحديد المسؤوليات».

قد يؤدّي غياب خدمات الدعم، لا سيّما الخدمات عالية الجودة، إلى جعل سعي عاملات المنازل المهاجرات من أجل العدالة والعيش العادل مستحيلًا. وكما تقول العاملة أدناه، في بعض الأحيان، تتّسم خدمات الدعم بحدّ ذاتها بالممارسة الاستغلاليّة، لا سيّما بالنسبة للعاملات اللواتي كنّ محتجزات ويبحثن عن التغيير، ولكنهنّ يقعن مجدّدًا في فخّ الغشّ.

عاملة كانت محتجزة: «كان الرجل الذي يزورني في السجن يخرجني من السجن. اتفقنا على أن يدفع لي ٤٠٠ دولار. ولكن على هذه الورقة كُتبَ ٢٥٠ دولارًا، وأنا لا أعرف كيف أقرأ اللغة العربية. عندما سألته إذا كان هذا هو الراتب الذي سيدفعه لي، قال كلّا، وقّعي على أنني مديرك، وأنا من سيخرجك من هنا، ولذا، إذا لم توقّعي، فستبقين هنا. وأنا لم أكن أريد العودة إلى بلدي، كنت أرغب في البقاء والعمل وجني المزيد من المال لنفسي ولعائلتي».

تحصل عاملات المنازل المهاجرات على خدمات قانونية وخدمات دعم دون المستوى المطلوب، ويُجبرن مع ذلك على اللجوء إليها بسبب غياب حريّة الاختيار أو عدم وجود أيّ بدائل. وقد أصبح اليوم البحث عن مثل هذه الخدمات أصعب من السنوات السابقة بسبب الأزمة الاقتصادية والفراغ القانوني.

محامٍ: «أعتقد أنّ الأمور تزداد صعوبة بالنسبة لعاملات المنازل المهاجرات، لا سيّما في المسائل القانونية، بما أنّه تمّ تعليق معظم الخدمات القانونية بسبب إضرابات المؤسسات العامة ونقص الموظفين، علمًا أنّ العديد من العاملات غادرن إلى بلدانهنّ بسبب الأزمة الاقتصادية. أمّا الأخريات، فيواجهن أسوأ أشكال العبودية حيث أنّ معظم أصحاب العمل (الكفيل) توقّفوا عن دفع رواتبهنّ».

الفئة الثالثة: الصحّة النفسيّة والرفاه

تواجه عاملات المنازل المهاجرات عوامل عدّة تؤثر على صحتهن النفسيّة؛ فهنّ يتعرّضن للاستغلال والمضايقات وسوء المعاملة والتمييز. وتؤكّد العاملات أنّ الإفراط في العمل هو أحد العوامل التي تضرّ بصحتهنّ النفسيّة.

عاملة مهاجرة تعمل في مكتب: «لا يمكنني الجلوس. إذا جلست وتركت المهام، فستتراكم الأطباق كثيرًا عليّ، - غير مسموع - حتى المرحاض قذر للغاية، أشعر بالاشمئزاز. بدأ ذلك يؤثر على صحتي النفسية... هذا أكبر من قدرتي على التحمّل».

بالإضافة إلى ذلك، تبيّن وجود علاقة بين حاجز اللغة والتفاوت الثقافي وبين تدهور الصحة النفسية لعاملات المنازل المهاجرات. إذ تصل بعض العاملات إلى لبنان وهنّ لا يتحدّثن لا العربية ولا أيّ لغة من اللغات الثانية المحكيّة في لبنان، ولا يتمّ تعليمهنّ اللغة. كلا هذين العاملين يمكن أن يصيبا العاملة بالإحباط.

العاملة: «أوّلاً، إذا كنّ لا يتقنّ اللغة، لا يمكنهنّ التحدث وفهم الآخرين، وهذا يؤثر عليهنّ كثيرًا. كما أنّهم لا يساعدونهنّ هنا على فهم اللغة، وليس لديهم الطاقة لتعليمهنّ أو مساعدتهنّ.»

يتوقّع أصحاب العمل، ووكلاء التوظيف، وأفراد الأسرة في البلد الأمّ الكثير من العاملات. ويمكن أن يدفع ذلك، بالإضافة إلى عدم توفّر الدعم والموارد، بالعاملات إلى الانتحار، لأنّ الضغط الذي يفرضه الشعور الدائم بعدم كونهنّ على قدر التوقعات يؤثّر سلبًا على حالتهنّ النفسيّة.

العاملة: «هذه الفتاة (عاملة منزل مهاجرة) لم تعرف إلى من تلجأ، إلى أين تذهب، هي لم تعرف ماذا تفعل، وكانت تعاني من ضغط كبير في المنزل. في النهاية انتحرت».

ويفترض بعض أصحاب العمل أنّ على العاملة أن تكون مستعدّة للعمل في أيّ وقت، حتى عندما تكون مريضة.

العاملة: «في مثل هذه الحالات، يجب أن أعمل حتى لو كنت مريضة. في بعض الأحيان، تشعر أنك لا تريد أن تبقى على قيد الحياة بعد الآن».

غالبًا ما تساعد عاملات المنازل المهاجرات بعضهنّ البعض من خلال الدعم المجتمعي، حيث يمكنهنّ الوصول إلى العاملات المستضعفات لتقديم الدعم لهنّ، إلّا أنّ بعضهنّ ليس محظوظًا لهذه الدرجة.

العاملة: «مرّت الكثير من الفتيات بتجارب سيئة مماثلة، ولكن نعثر في النهاية أحيانًا على الفتاة بعد الحادث. عندما نسأل أصحاب العمل، يجيبون أنّه ليس لديهم أيّ فكرة عمّا كان يجري، وكأنهم لا يعرفون ما حدث لها. ولكن بالطبع هناك سبب وراء ذلك داخل المنزل. لكي تصل هذه الفتاة إلى الانتحار، فهذا يعني أنها لم تعد تتحمّل.»

من الصعب إثبات أنّ سوء المعاملة هو الذي أدّى إلى انتحار عاملة. في كثير من الأحيان، يؤدّي عدم وجود شهود، وتحيّز الموظفين الحكوميين، وغياب خدمات الدعم، بعاملات المنازل المهاجرات إلى الهروب من منزل صاحب العمل، ممّا يعرّضهنّ لخطر انتهاك القوانين، والاحتجاز، والسجن. وغالبًا ما يقوم الموظفون الحكوميون باعتقال العاملات الهاربات، لا سيّما عندما لا يمتلكن أيّ وثائق قانونيةّ. ويفاقم الاحتجاز من مشاكل الصحة النفسية، كما تؤكّد عاملة محتجزة في مركز تابع للأمن العام.

عاملة في السجن: «بعضهنّ عزل نفسه ولا يتكلّم طوال اليوم. هنّ لا يردن التحدّث إلى أي شخص. والبعض لا يريد حتى أن يأكل أو يختلط مع أيّ شخص».

ومن ناحية أخرى، نادراً ما يخضع أصحاب العمل ووكلاء التوظيف للمساءلة. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ التدخلات مع الوكلاء وأصحاب العمل محدودة، ولكنّها مطلوبة كما عبّرت إحدى عاملات المنازل المهاجرات.

العاملة: «سمعت عن ورشة عمل واحدة فقط دُعِي إليها وكيل توظيف. نعم، أرغب حقًا أن تحصل تدخلات مع وكلاء التوظيف، ليكونوا في الصفوف الأمامية، في أيّ ورشة عمل وأيّ شيء يتعلق بالصحة النفسيّة.»

هناك بعض التدخلات التي تكون قصيرة الأجل، في حين أنّ التدخلات طويلة الأجل هي المهمّة. وتحصل معظم هذه التدخلات من خلال المنظمات غير الحكومية التي تتمتّع بتمويل محدود وتنفّذ مشاريع قصيرة الأجل.

أخصّائي في علم النفس: «فيما يتعلّق بالمتابعة النفسية، امتدّ هذا المشروع على عام واحد فقط. حتى نتمكّن من مراقبة الآثار طويلة المدى، يجب أن تتوفّر خدمات الصحة النفسيّة على فترة أطول، ولذلك، لا يمكننا التحدّث عن فوائد طويلة الأجل.»

ويمكن أن يؤثّر البحث عن هذه الخدمات على وظيفة عاملات المنازل المهاجرات، حيث أنّ بعض أصحاب العمل يفضّلون فصل العاملة التي تعاني من مشكلة كما أشار أحد أصحاب المصلحة.

ممّثلة عن قطاع المهاجرين: «من الأسهل بطريقة ما، واعذروا ألفاظي هنا وأنا أقولها مجدّدًا بين مزدوجين، ولكن بطريقة ما من الأسهل «التخلص منهنّ» إما عبر طردهنّ من المنزل، أو كما تعلمون، تركهنّ بالخارج، أو اصطحابهنّ حرفيًا ليتمّ احتجازهنّ وترحيلهنّ. وكان هناك حالات كثيرة من هذا القبيل.»

كما لاحظ العديد من أصحاب المصلحة، هناك حاجة إلى تنسيق أفضل لدعم عاملات المنازل المهاجرات ولإيجاد تدخلات مستدامة.

ممثل وزارة العمل: «بالنسبة لموضوع الصحة النفسية، لا يزال التعاون خجولًا للغاية ولم يرقَ بعد إلى المستوى المطلوب.»

مناقشة

بالإضافة إلى نتائج هذا البحث، تمّ تجميع البيانات من مصادر متعدّدة وإيجازها لاحقًا في توصيات عمليّة موجّهة للعاملين في المجال الإنساني، والباحثين، وصنّاع السياسات بهدف الاستجابة لحالات الاستغلال وانتهاكات الحقوق التي تواجهها عاملات المنازل المهاجرات في لبنان ومنع حصولها. وتسلّط الدراسة الضوء على مختلف أشكال الاستغلال وسوء المعاملة، بدءاً من عملية التوظيف في البلد الأمّ وصولًا إلى إقامة عاملات المنازل المهاجرات في لبنان. وتبرز الدراسة كذلك دور وكلاء التوظيف وأصحاب العمل في تكريس الاستغلال في ظلّ غياب أيّ دعم حكومي ومؤسّسي. وقد عكست الدراسة التي أجراها زهرالدين وآخرون (٢٠١٤) نتائج مماثلة، فقد أظهرت أنّ ٥١٪ من عاملات المنازل المهاجرات يعملن حتى ٨٤ ساعة في الأسبوع، بمتوسط راتب شهري يبلغ ١٩٩ دولارًا.

وتبيّن أنّ الاستغلال وسوء المعاملة اللذين يمارسهما أصحاب العمل ووكلاء التوظيف طاغيان على حياة عاملات المنازل المهاجرات. فنظام الكفالة الذي يربط رفاه العاملات بأصحاب عملهنّ يخلق بيئة عمل تعتمد فيها معاملة العاملات على شخصيّة صاحب العمل. وقد تكلّمت المشاركات عن تعرّضهنّ لسوء المعاملة، والمضايقة، والاعتداء الجسدي، والإساءة العاطفية من قبل أصحاب العمل. وكانت التهديدات بعزل العاملات عن أسرهنّ والعنف الجسدي ضدهنّ من الأساليب الشائعة التي استخدمها أصحاب العمل للحفاظ على السيطرة عليهنّ. بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما توجّب على عاملات المنازل المهاجرات أداء مهام لا تندرج في إطار التزاماتهنّ التعاقدية، مثل رعاية الأطفال وأفراد الأسرة المسنّين الذين يحتاجون إلى رعاية طبية متخصصة. وينتهك هذا الاستغلال حقوقهنّ ويعرّض سلامتهنّ الجسدية والنفسيّة للخطر. وقد أظهرت دراسات أخرى أنّ عاملات المنازل المهاجرات يواجهن تحديات عدّة متعلّقة بوظائفهنّ وغياب الدعم بالإضافة إلى ازدياد ظاهرة عدم دفع الرواتب لهنّ (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣؛ باندي، ٢٠١٨).

وتسلّط الدراسة الضوء كذلك على دور وكلاء التوظيف في البلد الأصلي وفي لبنان، في تكريس الاستغلال وسوء المعاملة. فغالبًا ما يقدّم وكلاء التوظيف في البلدان الأصليّة معلومات مضلّلة ووعود كاذبة لعاملات المنازل المهاجرات. وفي الوقت نفسه، يستغلّ وكلاء التوظيف في لبنان عملية التوظيف هذه ويلجأون في كثير من الأحيان إلى القوّة الجسدية والتهديدات لضمان الامتثال. وما يفاقم من هشاشة العاملات هو عدم شفافية عقد العمل وعدم قدرة العاملات على فهمه بسبب حاجز اللغة (حركة مناهضة العنصرية، ٢٠٢٠؛ جونز وآخرون، ٢٠٢٢). هذا وقد أدّى الانهيار الاقتصادي وانخفاض قيمة الليرة اللبنانية إلى حجب الرواتب عن العاملات وإلى الدفع بعملة خسرت قيمتها، مما زاد من سوء الأوضاع المالية للعاملات التي كانت أصلًا صعبة.

وتؤكّد نتائج البحث أيضًا على غياب الأنظمة والدعم من الحكومة والسفارات والقنصليات. وقد أعربت عاملات المنازل المهاجرات عن عدم ثقتهنّ في هذه الهيئات، لأنّها غالبًا ما تغضّ الطرف عن الاستغلال والإساءة اللّذين يتعرّضن لهما. وتواجه العاملات عقبات كبيرة عند طلب الدعم، لا سيّما عندما يتعرّضن لسوء المعاملة داخل الأسرة ويكون الشهود أفرادًا من الأسرة (ريباركزيك، ٢٠٢١). هذا ويؤدّي عدم امتلاك العاملات الوثائق القانونية إلى زيادة هشاشتهنّ، إذ يمكن أن يتعرّضن للاحتجاز عند محاولتهن الإبلاغ عن الحوادث أو طلب المساعدة. ويمنع غياب آليات الدعم الفعالة العاملات من الوصول إلى الموارد والحماية اللتي يحتجنها.

تُظهر الدراسة أنّ عاملات المنازل المهاجرات في لبنان يواجهن حالات مستشرية من التمييز والعنصرية. فهنّ يعانين من التمييز الخفي والمؤسسي في أماكن مختلفة، بما في ذلك الأماكن العامة، والسوبرماركت، والمطاعم، والمؤسسات الحكومية، ومرافق الرعاية الصحية. وتشير المعاملة اللاإنسانية، والحرمان من الوصول إلى الموارد الأساسية، والاستبعاد من الأنشطة العائلية إلى عدم الاعتراف بالعاملات كأفراد متساوين في المجتمع (حركة مناهضة العنصرية، ٢٠٢٠). هذا ويعيق التمييز قدرة العاملات على الوصول إلى خدمات الدعم ويؤثّر سلبًا على صحتهنّ النفسيّة وعلى رفاههنّ عامّة (الحاج، ٢٠٢٢).

كثيراً ما تُحرم عاملات المنازل المهاجرات من الوصول إلى الموارد الأساسية مثل الغذاء، والماء، والمأوى، والرعاية الصحية. ويؤدّي حرمان العاملات من الموارد الأساسية من قبل أصحاب العمل ووكلاء التوظيف إلى تفاقم مواطن ضعفهنّ وهشاشتهنّ (دياب وآخرون، ٢٠٢٣). كما يؤدّي حرمانهنّ من وسائل الاتصال مثل الهواتف والوصول إلى الإنترنت إلى عزلهنّ وتقييد قدرتهنّ على طلب المساعدة أو التواصل مع عائلاتهن، ممّا يتركهنّ في حالة من الضعف ويجبرهنّ على الاعتماد على الغير.

ويمثّل الوصول إلى الخدمات القانونية وخدمات الدعم تحدّيًا كبيرًا لعاملات المنازل المهاجرات في لبنان. وغالبًا ما يثني نظام الكفالة والقيود القانونية العاملات عن التماس المساعدة القانونية أو تقديم شكوى ضدّ صاحب العمل. وما يعيق أكثر بعد وصولهنّ إلى العدالة الخوف من الاعتقال، وعدم تعاون الموظفين الحكوميين، والصعوبات في إثبات سوء المعاملة أو المضايقة (كرباج - الحريري، ٢٠١٧).

تظهر نتائج هذا البحث الحاجة الملحة لإجراء إصلاحات شاملة في لبنان لمعالجة الاستغلال وانتهاكات الحقوق التي تتعرّض لها عاملات المنازل المهاجرات. وينبغي إصلاح نظام الكفالة الذي يربط الوضع القانوني للعاملات بأصحاب عملهنّ. وتؤدّي هذه الانتهاكات وغياب الدعم إلى تدهور رفاه العاملة ممّا قد يقود إلى الانتحار، حيث ثبتت العلاقة بين العزلة الاجتماعية والاستغلال والحرمان من الموارد الأساسية وبين الضيق النفسي والانتحار (كو وآخرون، ٢٠٢٢).

توصيات

بناءً على نتائج هذا البحث، من الواضح أنّ هناك حاجة لاتخاذ إجراءات فوريّة وشاملة لمعالجة حالات الاستغلال وانتهاكات الحقوق التي تتعرّض لها عاملات المنازل المهاجرات في لبنان. نقترح التوصيات التالية لإحداث تغيير إيجابي وضمان حماية العاملات ورفاههنّ. وتستند هذه التوصيات إلى المقابلات و نقاشات مجموعات التركيز مع كلّ من أصحاب المصلحة والعاملات:

١- إلغاء نظام الكفالة:

تبيّن أنّ نظام الكفالة، الذي يربط الوضع القانوني لعاملات المنازل المهاجرات بأصحاب عملهن، هو أحد العوامل الرئيسيّة المساهمة في استغلال العاملات وسوء معاملتهنّ. يوصى بإلغاء نظام الكفالة واستبداله بإطار عمل أكثر إنصافًا يكون قائمًا على الحقوق. على هذا النظام الجديد أن يعطي الأولوية لحقوق العاملات ورفاههنّ، ويضمن حريتهنّ في التنقل، وظروف عمل عادلة، والوصول إلى الحماية القانونية.

٢- تعديل شروط الكفالة لتكون أقل ضررًا:

إذا لم يكن بالإمكان إلغاء نظام الكفالة بشكل كامل على الفور، فمن الضروري تعديل شروطه لتقليل احتمال وقوع حالات سوء المعاملة والاستغلال. ويشمل ذلك وضع أنظمة وضمانات واضحة تحمي حقوق عاملات المنازل المهاجرات، وتضمن ممارسات توظيف عادلة، وظروف عمل عادلة، ودفع الرواتب في الوقت المحدّد وآليات لمعالجة المظالم. على نظام الكفالة المُعدَّل أن يقلب موازين القوى ليرجّح كفّة حقوق العاملات ورفاههنّ، مما يوفّر لهنّ هامشًا أكبر من الحركة وحماية أفضل.

٣- إنشاء هيئة وطنية لشؤون عاملات المنازل المهاجرات:

اقترح المشاركون في هذا البحث إنشاء هيئة وطنية تختصّ بمعالجة قضايا عاملات المنازل المهاجرات، على أن تتكوّن هذه الهيئة من ممثلين عن الوكالات الحكومية ذات الصلة، ومنظمات المجتمع المدني، ومجتمعات المهاجرين. ويتمثلّ دورها الأساسي في الإشراف على السياسات والبرامج والخدمات المتعلّقة بالعاملات وتنسيقها، وضمان حماية حقوقهنّ، وإعطاء الأولوية لرفاههنّ. وعلى هذه الهيئة الوطنية أن تتواصل بشكل فاعل مع عاملات المنازل المهاجرات، والمنظمات المجتمعية، ومجموعات الدفاع عن المهاجرين لضمان سماع أصوات هذه الفئة من المجتمع، ومعالجة مخاوفها.

٤- تعزيز الحماية القانونية والوصول إلى العدالة:

على الحكومة اللبنانية تعزيز الحماية القانونية لعاملات المنازل المهاجرات وضمان وصولهنّ إلى العدالة. ويشمل ذلك تزويد العاملات بمعلومات واضحة عن حقوقهنّ القانونية، وتسهيل الحصول على المساعدة القانونية وخدمات الدعم، وإنشاء آليات للإبلاغ عن الانتهاكات والتماس الإنصاف. وينبغي بذل الجهود لتحسين استجابة وكالات إنفاذ القانون، والمحاكم والمؤسسات الحكومية ذات الصلة للشكاوى وللتبليغات عن حالات الاستغلال وسوء المعاملة.

٥- تحسين الرصد وإنفاذ القوانين:

يجب إنشاء آليات رصد قويّة لضمان الامتثال لقوانين العمل والأنظمة المتعلّقة بعاملات المنازل المهاجرات. ويشمل ذلك إجراء زيارات تفتيش منتظمة إلى المنازل وأماكن العمل التي توظّف عاملات المنازل المهاجرات، وفرض عقوبات صارمة على المخالفات، وتوفير قنوات للعاملات للإبلاغ عن الانتهاكات دون الكشف عن هويتهنّ. وسيشكّل التطبيق الفعّال لقوانين العمل رادعًا للاستغلال ويخلق بيئة عمل أكثر أمانًا للعاملات.

٦- زيادة الوعي والتحسيس:

يجب إطلاق حملات توعية شاملة لتعزيز ثقافة الاحترام والتفاهم تجاه عاملات المنازل المهاجرات. وعلى حملات التوعية هذه أن تستهدف عامّة الناس، وأصحاب العمل، ومكاتب الاستقدام، والمسؤولين الحكوميين والطاقم الطبي وأن تهدف إلى كسر الصور النمطية المرتبطة بالعاملات، ورفع مستوى الوعي بحقوقهنّ ومساهماتهنّ وقيام بيئة دامجة أكثر. يجب أيضًا تنظيم برامج تحسيس لموظفي إنفاذ القانون، ومقدّمي الرعاية الصحية وغيرهم من أصحاب المصلحة المعنيين لضمان تزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة للاستجابة بشكل مناسب لاحتياجات عاملات المنازل المهاجرات.

٧- تحسين خدمات الدعم:

ينبغي إنشاء خدمات دعم كافية لمساعدة عاملات المنازل المهاجرات في الوصول إلى الموارد الأساسية، بما في ذلك الغذاء، والمأوى، والرعاية الصحية والمساعدة القانونية. ويجب توفير ملاجئ آمنة للعاملات اللواتي وقعن ضحيّة سوء المعاملة ويحتجن إلى سكن مؤقّت. هذا ويجب أيضًا توفير الترجمة وخطوط المساعدة لمساعدة العاملات ودعمهنّ، وضمان حصولهن على وسائل الاتصال وقدرتهنّ على الوصول إلى المعلومات عند الحاجة.

قد تساهم هذه التوصيات، إذا تمّ تنفيذها، في حماية حقوق عاملات المنازل المهاجرات في لبنان ورفاههنّ. من الضروري أن يعمل أصحاب المصلحة من الحكومة، والمجتمع المدني ومجتمعات المهاجرين بشكل تعاوني لوضع هذه التغييرات حيز التنفيذ وخلق مجتمع أكثر عدلاً ودمجًا. ومن خلال تعزيز هذه التغييرات وتنفيذها، ستزداد عوامل حماية العاملات من سوء المعاملة، ومشاكل الصحة النفسيّة، والانتحار.

قيود البحث

هناك في هذه الدراسة بعض القيود التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار. أوّلاً، ركّز البحث حصريًّا على عاملات المنازل المهاجرات. نتيجة لذلك، قد تختلف بشكل كبير التجارب والتحديات التي تواجه عاملي المنازل المهاجرين، وقد تؤثّر عوامل أخرى على صحتهم النفسيّة. يجب أن تشمل الأبحاث المستقبلية مجموعة متنوّعة من العاملين والعاملات، لاكتساب فهم شامل للآثار المترتبّة على الصحة النفسيّة بحسب النوع الاجتماعي.

ثانياً، شملت الدراسة فقط عاملات المنازل الوافدات من الدول الإفريقية. من المهمّ الاعتراف بأنّ العاملات من جنسيات مختلفة قد يواجهن ظروفًا مختلفة وتحديات فريدة قد تؤثّر على صحتهنّ النفسيّة. فإجراء بحث مماثل مع عاملات منازل مهاجرات من مناطق وجنسيات أخرى سيوفّر فهماً أوسع للتجارب المتنوعة لهذه الفئة من السكّان ولاحتياجاتها في مجال الصحة النفسيّة.

بالإضافة إلى ذلك، ركّز هذا البحث حصريًا على عاملات المنازل المهاجرات اللواتي يعشن في بيروت، علمًا أنّ تجارب العاملات وظروف عيشهنّ قد تختلف من منطقة إلى أخرى في لبنان، فقد تتمتّع المناطق المختلفة بسياقات اجتماعية وثقافية مختلفة وقد يكون إنفاذ قوانين العمل فيها مختلفًا أيضًا. على الدراسات المستقبلية أن تشرك عاملات منازل مهاجرات من مناطق جغرافية مختلفة في لبنان للحصول على عينة أكثر تمثيلاً ولتحديد أي اختلافات بحسب المناطق في الصحة النفسية للعاملات.

خاتمة

في الختام، تسلّط نتائج البحث الضوء على الأثر العميق لنظام الكفالة على الصحة النفسية لعاملات المنازل المهاجرات في لبنان. فالطبيعة الاستغلالية لهذا النظام التي تترافق مع احتمال التعرّض لسوء المعاملة والاستغلال، يساهمان في تدهور الصحة النفسية للعاملات. ويسمح الاختلال في توازن القوى بين أصحاب العمل والعاملات، والذي يعززه نظام الكفالة، باستمرار سوء المعاملة، ويعيق حماية الرفاه النفسي للعاملات.

من الواضح أنّ هناك حاجة ملحّة إلى تغيير السياسات بشكل عاجل لمعالجة هذه القضية الحاسمة. وكلّ التوصيات الواردة في هذا البحث، بما في ذلك إلغاء نظام الكفالة أو تعديله، وإنشاء هيئة وطنية لمعالجة قضايا العاملات، وتعزيز الحماية القانونية، هي خطوات ضروريّة لحماية الصحة النفسيّة للعاملات. بالإضافة إلى ذلك، يشكّل رفع مستوى الوعي حول تحديات الصحة النفسية التي تواجهها عاملات المنازل المهاجرات وتقديم خدمات الدعم المناسبة أمرًا ضروريًّا لتلبية احتياجاتهن الخاصة.

من خلال الاعتراف بالآثار الضارّة لنظام الكفالة على الصحة النفسية لعاملات المنازل المهاجرات، واتخاذ إجراءات ملموسة لتعزيز رفاههنّ، يمكن للبنان أن يرسي أسس مجتمع أكثر تعاطفاً ودمجًا. ومن شأن إدراك قوّة العاملات وقدرتهنّ على الصمود من جهة، والعمل بالتنسيق مع المنظمات ومجتمعات المهاجرين من جهة أخرى، أن يساهما في تعزيز بيئة تحترم حقوق الإنسان، وتضمن المساواة في المعاملة، وتحافظ على الصحة النفسيّة لجميع الأفراد، بغضّ النظر عن وضعهم كمهاجرين أو عن مهنتهم.

المراجع:

المحمود، ف. (٢٠٢٠) موقع العربية باللغة الإنغليزية (Al Arabiya English). متوفّر على: https://english.alarabiya.net/features/٢٠٢٠/١٢/١١/-Lebanon-crisis-Lebanon-recruitment-agencies-benefit-from-sponsorship-system-lobby-against-reforms [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣]
منظّمة العفو الدوليّة (٢٠٢١). متوفّر على: https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/٢٠١٩/٠٤/lebanon-migrant-domestic-workers-their-house-is-our-prison/ [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣]
حركة مناهضة العنصرية (٢٠٢٠). متوفّر على: https://armlebanon.org/research-report-migrant-domestic-workers-community-organizing-in-lebanon/ [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣]
تشيزمان، أ. (٢٠٢٠) رويترز. متوفّر على: https://www.reuters.com/article/lebanon-migrants-health-idINL٨N٢II٤SC [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣]

دياب، ج. ل.، ييمر، ب.، بيرهانو، ت. وكيتوكو، أ (٢٠٢٣) The gender dimensions of sexual violence against migrant domestic workers in post-٢٠١٩ Lebanon. Frontiers in Sociology ٧. معرّف الأغراض الرقمي: ١٠,٣٣٨٩/fsoc.٢٠٢٢,١٠٩١٩٥٧.

الحاج، أ.م. (٢٠٢٢) L'Orient Today. متوفّر على: https://today.lorientlejour.com/article/١٣١٧٣٣٠/migrant-workers-suffer-blows-to-mental-health-under-lebanons-kafala-system-report.html [آخر دخول فى ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣]

فرنانديز، ب. (٢٠١٨) Health inequities faced by Ethiopian migrant domestic workers in Lebanon. Health & Place ٥٠ (٢٠١٨): ١٥٤ – ١٦١. معرّف الأغراض الرقمي: ١٠,١٠١٦/j.healthplace.٢٠١٨,٠١,٠٠٨.
منظّمة العمل الدوليّة (٢٠١٨). متوفّر على: https://www.ilo.org/beirut/projects/fairway/lang--en/index.htm/WCMS_٧٧٦٥٢٥ [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣].
جونز، ك.، قصيفي، ل. وكلارك، ك. (٢٠٢٢) 'The Biggest Problem We Are Facing Is the Running Away Problem': Recruitment and the Paradox of Facilitating the Mobility of Immobile Workers. Work, Employment and Society ٠(٠): ١ – ١٧. معرّف الأغراض الرقمي: ١٠,١١٧٧/٠٩٤٧٦٤٢٢١٠٩٥٠٠١٧٠.
كرباج-الحريري، ه. (٢٠١٧) منظمة العمل الدوليّة. متوفّر على: https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_٦٢١٧٥٠/lang--en/index.htm [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣].
كو، ب.س.، لي، ج.، لالي، ك. وكومبتون، م.ت. (٢٠٢١). Associations between mental health shortage areas and county-level suicide rates among adults aged ٢٥ and older in the USA ٢٠١٠ to ٢٠١٨. General Hospital Psychiatry. ٧٠: ٤٤ – ٥٠. معرّف الأغراض الرقمي: ١٠,١٠١٦/j.genhosppsych.٢٠٢١,٠٢,٠٠١.

كزبري، ن. (٢٠١٨) الجامعة اللبنانية الأمريكية LAU. متوفّر على: https://aiw.lau.edu.lb/files/domestic-work-lebanon.pdf [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣].
LAW (٢٠٢٣) Legal Action Worldwide. متوفّر على: https://www.legalactionworldwide.org/gender-equality-gbv/daraj-media-migrant-domestic-workers-in-lebanon-fight-to-survive/ [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣].
منصور – إيل، د. وهنداو، م. (٢٠١٨) From Exclusion to Resistance: Migrant Domestic Workers and the Evolution of Agency in Lebanon.. Journal of Immigrant & Refugee Studies ١٦ (٤): ٤٤٩ – ٤٦٩. معرّف الأغراض الرقمي: ١٠,١٠٨٠/١٤٠٠٦٣١,٢٠١٧,١٥٥٦٢٩٤٨.
مزهر، ز.، ناصيف، غ. وويلسون، ك. (٢٠٢١) ReliefWeb. متوفّر على: https://reliefweb.int/report/lebanon/migrant-workers-rights-and-women-s-rights-women-migrant-domestic-workers-le-banon?gclid=CjwKCAjwhJukBhBPEiwAniIcNTkJkdZLTfl٣Gb١UQLDocE٣CJ٠CuCkqipGgM٢WYK١S٥vUcX٣DyRvRoCJ١AQAvD_BwE [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣].
نصري، أ. وطنّوس، و. (٢٠١٤) منظّمة العمل الدوليّة. متوفّر على: https://www.ilo.org/wcmspo/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_٢٤٧٠٣٤.pdf [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣].
باندي، أ. (٢٠١٨) Intimate Counter-Spaces of Migrant Domestic Workers in Lebanon. International Migration Review ٥٢ (٣): ٧٨٠ - ٨٠٨. معرّف الأغراض الرقمي: ١٠,١١١١/imre.١٢٣٢٥.
ريباركزيك، ك. (٢٠٢١) Geopolitics. متوفّر على: https://thegeopolitics.com/migrant-domestic-workers-in-lebanon-forgotten-victims-of-the-socio-economic-crisis/ [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣].
زهرالدين، ن.، هادي، ر.ط.، شمّاعي، ر.، أزعور، ف.، وآخرون (٢٠١٤) Psychiatric morbidity, phenomenology and management in hospitalized female foreign domestic workers in Lebanon. Community Mental Health Journal ٥٠ (٥): ٦١٩ - ٦٢٨. معرّف الأغراض الرقمي: ١٠,١٠٠٧/s١٠٥٩٧-٠١٣-٩٦٨٢-٧.

ورقة سياسات عامة:
الممارسات الفضلى المقترحة
لحماية عاملات المنازل المهاجرات في لبنان

I. مقدّمة

تعاني عاملات المنازل المهاجرات من مصاعب جمّة ومن انتهاك لحرّياتهنّ، ممّا يولّد معاناة جسديّة ونفسيّة وعاطفيّة كبيرة. ويؤدّي نظام الكفالة الذي يرعى توظيفهنّ إلى حرمانهنّ من الحقوق الأساسيّة، وإلى العنف القائم على النوع الاجتماعي وإلى ممارسات استغلالية بحقهنّ. (دياب، ٢٠٢٣). وقد لفتت الأبحاث المكثّفة في هذا المجال الانتباه إلى التقاطع بين النوع الاجتماعي والوضع الاجتماعي والاقتصادي والعرق عند النظر في سوء المعاملة والاستغلال اللذين تتعرّض لهما عاملات المنازل المهاجرات، ولا سيّما النساء الأفريقيات من أوساط اجتماعية واقتصادية متدنّية (كرباج - الحريري، ٢٠١٧؛ زهرالدّين وآخرون، ٢٠١٤).

II. معلومات أساسيّة

ظروف العمل وتأثيرها على الصحة النفسيّة: أظهرت الدراسات أنّ ظروف عمل عاملات المنازل المهاجرات غير عادلة، ممّا يؤدّي إلى ارتفاع معدّلات الاعتلال النفسي لديهنّ مقارنة بأقرانهنّ اللبنانيّات (زهرالدين وآخرون، ٢٠١٤). هذا ويفاقم الوصول المحدود إلى خدمات الصحّة النفسيّة والدعم النفسي الاجتماعي من معاناتهنّ في مجال الصحة النفسيّة (كرباج - الحريري، ٢٠١٧). وتساهم العزلة الاجتماعية التي تعاني منها عاملات المنازل المهاجرات، وتقييد حركتهنّ، والأجور المنخفضة التي يتقاضينها، والتمييز بحقّهنّ في تفاقم التوتر المزمن لديهنّ ممّا يزيد من مخاطر الاكتئاب والتفكير في الانتحار ومحاولات الانتحار (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣؛ باندي، ٢٠١٨).

أشكال سوء المعاملة والاستغلال: تواجه عاملات المنازل المهاجرات أشكالاً مختلفة من سوء المعاملة والاستغلال، بما في ذلك الإساءة العاطفية، والحرمان من الاحتياجات الأساسية، والتحرّش الجنسي. وتؤثّر الإساءة العاطفية التي يمارسها أصحاب العمل، ومكاتب التوظيف، وأفراد الأسرة في البلد الأصلي بشكل كبير على رفاه عاملات المنازل المهاجرات (حركة مناهضة العنصرية، ٢٠٢٠؛ الحاج، ٢٠٢٢). وقد تمرّ الإساءات الجسدية التي تتعرّض لها عاملات المنازل المهاجرات دون أن يلاحظها أحد لأنّها لا تترك دائمًا علامات ظاهرة (دياب وآخرون، ٢٠٢٣). بالإضافة إلى ذلك، تؤدّي الممارسات التمييزية في عمليّة التوظيف إلى تكريس استغلال عاملات المنازل المهاجرات، اللواتي غالبًا ما يتمّ اختيارهنّ على أساس المظهر الجسدي بدلاً من المهارات والكفاءات (جونز وآخرون، ٢٠٢٢).

الإطار القانوني والأزمة الاقتصادية: يساهم نظام الكفالة وغياب الحماية القانونية لعاملات المنازل المهاجرات في استمرار سوء المعاملة والاستغلال (كرباج - الحريري، ٢٠١٧). وقد أدّت الأزمة الاقتصادية الحاليّة في لبنان إلى تفاقم الوضع، حيث أدّى عدم دفع الرواتب، والدفع بالعملة الوطنيّة التي فقدت قيمتها، والقيود المفروضة على السفر إلى مضاعفة سوء معاملة عاملات المنازل المهاجرات واستغلالهنّ (منظمة العفو الدوليّة، ٢٠١٩؛ ريباركزيك، ٢٠٢١).

III. الخطوات المقبلة

للتصدّي للتحديات الملحّة التي تواجه عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، ندعو إلى تشكيل فريق عمل متعدّد القطاعات يضمّ أصحاب المصلحة من المنظمات غير الحكومية، ووزارة العمل، ووزارة الشؤون الاجتماعية، والسفارات ووكالات الأمم المتحدة، على أن يضع فريق العمل هذا، من خلال جهود تعاونية، وينفّذ استراتيجيات فعّالة تهدف إلى حماية حقوق عاملات المنازل المهاجرات ورفاههنّ.

وتشمل الأهداف الرئيسية لفريق العمل هذا ما يلي:

١. إصلاح السياسات:

الدعوة إلى إصلاحات قانونية شاملة للقضاء على نظام الكفالة وتوفير حماية كاملة لعاملات المنازل المهاجرات بموجب قوانين العمل اللبنانية. ويجب أن يشمل ذلك أحكامًا تحمي حقوقهنّ، وتمنع الانتهاكات بحقّهنّ، وتضمن لهنّ ظروف عمل وأجور عادلة وفترات راحة كافية.

٢. الرصد والتطبيق:

تطوير آليات لرصد قوانين العمل وتطبيقها، وإجراء عمليات تفتيش منتظمة لمكاتب الاستقدام، ومحاسبة أصحاب العمل ووكلاء التوظيف على انتهاكات حقوق عاملات المنازل المهاجرات. ويشكّل التعاون بين الهيئات الحكومية، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات الدولية ذات الصلة أمرًا بالغ الأهمية لضمان تطبيق قوانين العمل بشكل فعّال.

٣. الوصول إلى خدمات الدعم:

تحسين وصول عاملات المنازل المهاجرات إلى خدمات الصحة النفسيّة والدعم النفسي الاجتماعي. التعاون مع مقدّمي الرعاية الصحية، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات الدولية لتطوير وتنفيذ برامج دعم شاملة مُصَمّمة خصّيصًا لتلبية احتياجاتهنّ المحدّدة، على أن تشمل هذه البرامج مجموعة من الخدمات، لا سيّما تقديم المشورة، والمساعدة القانونية، ومراكز الإيواء لمن هم في خطر داهم.

٤. التدريب والدعم قبل المغادرة:

التعاون مع حكومات البلدان الأم لتعزيز برامج التدريب قبل المغادرة التي تزوّد عاملات المنازل المهاجرات بالمهارات الأساسية، وتعرّفهنّ بحقوقهنّ، وتمدّهنّ بالموارد اللازمة للتعامل بشكل مناسب مع التحديات التي قد يواجهنها في لبنان.

٥. تمكين مجتمعات عاملات المنازل المهاجرات:

أ. الدعم من خلال التمويل:
تقديم تمويل مخصّص لتمكين مجتمعات عاملات المنازل المهاجرات، على أن يتمّ تخصيص هذا التمويل لدعم المبادرات المجتمعيّة التي تعزّز قدراتهنّ، وتوفّر تدريبات على المهارات، وتعزّز قدرات المناصرة الذاتية وتنمّي مهاراتهنّ القيادية.

ب. بناء القدرات:
أتخصيص برامج شاملة لبناء قدرات عاملات المنازل المهاجرات، على أن تشمل هذه البرامج حقوق الإنسان، وحقوق العمل، والإلمام بالشؤون المالية، وتدريبات على ريادة الأعمال. فمن خلال تزويد عاملات المنازل المهاجرات بالمعارف والمهارات الأساسية، مثل فهم حقوقهنّ وإدارة شؤونهنّ الماليّة، نمكّنهنّ من اتخاذ قرارات مستنيرة والتمسّك بحقوقهنّ عند الضرورة.

ت. التدريب على المناصرة: تدريب عاملات المنازل المهاجرات على المناصرة، ممّا يتيح لهنّ المطالبة بحقوقهنّ والحشد من أجل العمل الجماعي بشكل فعّال. ويشمل ذلك زيادة الوعي بحقوقهنّ القانونية، وتقديم التوجيهات بشأن الإبلاغ عن الانتهاكات، وتسهيل الوصول إلى خدمات المساعدة القانونية.

ث. الوصول إلى الخدمات:
تحسين وصول مجتمعات عاملات المنازل المهاجرات إلى الخدمات الأساسية، بما في ذلك خدمات الرعاية الصحيّة، والتعليم، والمساعدة القانونيّة، والدعم الاجتماعي، بالإضافة إلى التعاون مع المنظّمات غير الحكومية والمنظمات المجتمعيّة لإنشاء مراكز خدمة يسهل الوصول إليها مع ضمان تقديم خدمات تتناسب مع الخلفيّة الثقافيّة وبلغة يمكن أن تفهمها العاملات.

٦. بناء قدرات العاملين في مجال الرعاية الصحية والموظفين الحكوميّين:

أ. برامج تدريبيّة:
تطوير وتنفيذ برامج تدريبية شاملة للعاملين في مجال الرعاية الصحية وللموظفين الحكوميين حول الممارسات الفضلى عند التعامل مع عاملات المنازل المهاجرات. ويجب أن يشمل التدريب استراتيجيات التواصل الفعالة، ومراعاة الخصوصية الثقافية، والتعرّف إلى علامات سوء المعاملة والاستغلال، وتحديد مسارات الإحالة المناسبة إلى الخدمات ذات الصلة.

ب. المبادئ التوجيهية والبروتوكولات:
وضع مبادئ توجيهية وبروتوكولات واضحة للعاملين في مجال الرعاية الصحية وللموظفين الحكوميين لضمان معاملة عاملات المنازل المهاجرات معاملةً متّسقة ومنصفة. وعلى هذه المبادئ التوجيهية أن تؤكّد على احترام حقوق عاملات المنازل المهاجرات، ومبدأ السرّية، وعلى اعتماد ممارسات غير تمييزية.

ت. التعاون بين الوكالات:
تعزيز التعاون بين مقدّمي خدمات الرعاية الصحية، والموظفين الحكوميين، وأصحاب المصلحة المعنيّين لتعميم الخدمات وضمان الاستجابة المنسّقة لاحتياجات عاملات المنازل المهاجرات. ويشمل ذلك إنشاء شبكات إحالة وقنوات تواصل منتظمة لتسهيل تقديم الخدمات بكفاءة وفعالية.

ث. الممارسات العادلة عند الاحتجاز:
تطبيق سياسات تحظر صراحةً احتجاز عاملات المنازل المهاجرات بشكل تعسّفي بناءً فقط على عدم امتلاكهنّ الأوراق القانونية. على الموظّفين الحكوميين الالتزام بالممارسات العادلة وضمان عدم احتجاز عاملات المنازل المهاجرات بناء فقط على الاشتباه أو غياب الوثائق المناسبة، بل إجراء تحقيق شامل قبل اتخاذ أي إجراءات عقابية.

ث. تمكين عاملات المنازل المهاجرات لمقاضاة أصحاب العمل المسيئين:
المناصرة من أجل اعتماد إصلاحات قانونيّة تمنح عاملات المنازل المهاجرات الحقّ في مقاضاة أصحاب العمل الذين يسيئون معاملتهنّ. على الموظفين الحكوميين دعم العاملات للحصول على المساعدة القانونية وتقديم المساعدة اللازمة لهنّ لاتخاذ الإجراءات القانونية ضد أصحاب العمل الذين انتهكوا حقوقهنّ.

٧. تدخّل السفارات والقنصليات:

أ. زيادة الدعم:
على السفارات والقنصليات أن تؤدّي دورًا استباقيًا أكثر في دعم عاملات المنازل المهاجرات من خلال وضع آليات لتفقّد أوضاعهنّ بشكل منتظم، والاستجابة سريعًا لمكالمات الاستغاثة، والتدخّل في حالات سوء المعاملة أو الاستغلال الخطيرة.

ب. الخدمات القنصلية:
التأكد من أنّ السفارات والقنصليات تقدّم خدمات قنصليّة يسهل على عاملات المنازل المهاجرات الوصول إليها وتستجيب لحاجاتهنّ. ويشمل ذلك المساعدة في الأمور القانونية، والوساطة بين العاملات وأصحاب العمل، وتسهيل التواصل مع أسرهنّ في بلدانهنّ الأصليّة.

ت. التعاون مع السلطات المحلية:
التعاون مع السلطات المحلية: تعزيز التعاون بين السفارات والقنصليات والسلطات المحلية لمعالجة حالات سوء المعاملة أو الاستغلال التي تتعرّض لها عاملات المنازل المهاجرات. وضع بروتوكولات للتحقيقات المشتركة، وتبادل المعلومات، وتنسيق الجهود لتوفير الحماية والدعم لعاملات المنازل المهاجرات.

ث. الممارسات العادلة عند الاحتجاز:
العمل على تعديل القوانين والإجراءات المتعلقة باحتجاز عاملات المنازل المهاجرات بناءً فقط على عدم امتلاكهنّ الأوراق القانونية ليصار إلى عدم احتجازهن في هذه الحالات، وإجراء تحقيق شامل وعادل قبل اتخاذ أي إجراءات عقابية.

ج. توعية وتمكين عاملات المنازل المهاجرات على كيفية مقاضاة أصحاب العمل المسيئين:
المناصرة من أجل اعتماد إصلاحات قانونيّة تمنح عاملات المنازل المهاجرات الحقّ في مقاضاة أصحاب العمل الذين يسيئون معاملتهنّ. على الموظفين الحكوميين دعم العاملات للحصول على المساعدة القانونية وتقديم المساعدة اللازمة لهنّ لاتخاذ الإجراءات القانونية ضد أصحاب العمل الذين انتهكوا حقوقهنّ.

٨. تمويل مستدام لخدمات الصحة النفسيّة:

أ. زيادة التمويل:
الدعوة لزيادة تمويل خدمات الصحة النفسيّة التي تستهدف عاملات المنازل المهاجرات، ممّا يستلزم التواصل مع الهيئات الحكومية، والمنظمات الدولية والجهات المانحة لتخصيص موارد كافية لدعم تدخّلات الصحة النفسيّة طويلة الأمد.

ب. تنويع مصادر التمويل:
التفكير في مختلف مصادر التمويل المتاحة مثل الشراكات بين القطاعين العام والخاص، والمبادرات المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، والمنح المقدّمة من المنظّمات الخيرية لضمان التمويل المستدام لبرامج الصحة النفسيّة.

ت. إصلاح السياسات من أجل دمج الخدمات:
المناصرة من أجل اعتماد سياسات تدمج خدمات الصحة النفسيّة في أنظمة الرعاية الصحية الرئيسيّة، ممّا يضمن حصول عاملات المنازل المهاجرات بشكل متكافئ على خدمات الصحة النفسيّة على المدى الطويل.

١٧. آليات الرصد والمتابعة

بغية ضمان رفاه عاملات المنازل المهاجرات وسلامتهنّ، ولمنع حالات سوء المعاملة والاستغلال، من الضروري إنشاء آليات رصد ومتابعة متسقة. وتهدف هذه الآليات إلى تقييم ظروف عمل عاملات المنازل المهاجرات وطريقة معاملتهنّ، والتعرّف إلى المخاطر المحتملة، وإجراء التدخلات اللّازمة وتوفير الدعم في الوقت المناسب. وفي هذا السياق، تمّ اقتراح التدابير التالية:

١. إلزاميّة الإبلاغ والتقييم:

أ. الالتزام التعاقدي:
إلزام أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام بتضمين بند في عقد العمل ينصّ على رصد أوضاع عاملات المنازل المهاجرات وإجراء المتابعة اللازمة معهنّ وذلك بشكل منتظم.

ب. تحديد مواعيد دوريّة لتفقّد أوضاع العاملات:
تطبيق نظام يلزم أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام بتفقّد أوضاع عاملات المنازل المهاجرات بشكل دوري لتقييم رفاههنّ، وظروف عملهنّ، وأيّ علامات محتملة على سوء المعاملة أو الاستغلال.

ت. تقييم موحّد:
تطوير أدوات واستبيانات تقييم موحّدة لجمع المعلومات من عاملات المنازل المهاجرات أثناء تفقّد أوضاعهنّ، على أن تتضمّن هذه الأدوات أسئلة حول ظروف معيشتهنّ، ومعاملة صاحب العمل، وكميّة العمل، والحصول على أيام راحة، والرضا العام عن عملهنّ.

٢. استقلاليّة عمليّة الرصد والإبلاغ:

أ. مشاركة أطراف ثالثة:
العمل مع هيئات مراقبة مستقلّة، أو منظمات غير حكومية، أو اختصاصيين في العمل الاجتماعي على تنظيم زيارات وإجراء مقابلات دوريّة مع عاملات المنازل المهاجرات لضمان الشفافية والموضوعية في عملية الرصد.

ب. قنوات إبلاغ من دون ذكر أسماء المبلّغين:
إنشاء قنوات إبلاغ سريّة ويسهل الوصول إليها تسمح لعاملات المنازل المهاجرات بالإبلاغ عن أيّ سوء معاملة أو استغلال دون خوف من الانتقام. تقوية قنوات الإبلاغ الحاليّة والتأكّد من قابليّة استعمالها.

ت. إجراءات المتابعة:
تنفيذ إطار عمل واضح للاستجابة لحالات سوء المعاملة أو الاستغلال المبلّغ عنها، ويشمل ذلك إجراء تحقيقات شاملة، وتقديم الدعم والحماية اللازمين لعاملات المنازل المهاجرات، واتخاذ الإجراءات المناسبة ضدّ أصحاب العمل المسيئين أو مكاتب الاستقدام المسيئة.

٣. مساءلة أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام:

أ. فرض عقوبات في حالات عدم الامتثال:
فرض عقوبات على أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام التي يتبين أنهم/أنّها لا يمتثلون/تمتثل لمتطلبات الرصد والمتابعة الإلزاميّة. على

هذه العقوبات أن تكون رادعة وتشجّع التقيّد بالبروتوكولات المعمول بها.

ب. إلغاء التراخيص:
النظر في إلغاء تراخيص مكاتب الاستقدام أو أصحاب العمل التي تخالف/الذين يخالفون بشكل متكرّر التزامات الرصد والمتابعة، والحرص على محاسبتها/م على أفعالها/م.

٤. حملات التوعية والتدريب:

أ. تثقيف أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام:
إطلاق حملات توعية وبرامج تدريبية تستهدف أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام بهدف توعيتهم/ا بأهميّة الرصد والمتابعة وبمؤشرات سوء المعاملة أو الاستغلال.

ب. تمكين عاملات المنازل المهاجرات:
تزويد عاملات المنازل المهاجرات بالمعلومات حول حقوقهنّ، وسبل الإبلاغ عن الانتهاكات، وأهميّة المشاركة في عملية الرصد والمتابعة بالإضافة إلى تمكينهنّ للمطالبة بحقوقهنّ والدعوة للدفاع عن حقوقهن.

من خلال إنشاء آليات قويّة للرصد والمتابعة، يمكننا معالجة حالات سوء المعاملة والاستغلال التي تتعرّض لها عاملات المنازل المهاجرات بشكل استباقي. فمن شأن هذه التدابير أن تضمن تقييم ظروف عملهنّ بانتظام، وسماع أصواتهنّ، وتنفيذ التدخلات المناسبة لصون حقوقهنّ وكرامتهنّ.

٧. خاتمة

في الختام، يُعَدّ تطبيق آليات رصد ومتابعة متّسقة أمرًا ضروريًا لصون حقوق عاملات المنازل المهاجرات ورفاههنّ. وينبغي أن تكون هذه الآليات إلزاميّة لإلزام أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام بمراقبة أوضاع عاملات المنازل المهاجرات وتقييم معاملتهم/ا لهنّ بشكل منتظم، لاكتشاف الانتهاكات ومعالجتها في الوقت المناسب. ومن شأن الرصد المستقلّ، وتدابير المساءلة، وحملات التوعية أن تعزّز فعالية هذه الآليات. يمكننا أن نسعى يدًا بيد من أجل قيام نظام يحافظ على الشفافية، ويحمي حقوق عاملات المنازل المهاجرات، ويضمن رفاههنّ طوال فترة عملهنّ في لبنان.

المراجع:

منظمة العفو الدولية (٢٠٢١). متوفّر على: https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/٢٠١٩/٠٤/lebanon-migrant-domestic-workers-their-house-is-our-prison/ [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣]
حركة مناهضة العنصرية (٢٠٢٠). متوفّر على: https://armlebanon.org/research-report-migrant-domestic-workers-community-organizing-in-lebanon/ [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣].
دياب، ج. ل.، ييمر، ب.، بيرهانو، ت. وكيتوكو، أ (٢٠٢٣) The gender dimensions of sexual violence against migrant domestic workers in post-٢٠١٩ Lebanon. Frontiers in Sociology ٧. معرّف الأغراض الرقمي: ١٠,٣٣٨٩/fsoc.٢٠٢٢.١٠٩١٩٥٧.
منظمة العمل الدولية (٢٠٢٣). متوفّر على: https://www.ilo.org/beirut/projects/fairway/WCMS_٧٧٦٥٢٥/lang--en/index.htm [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣].
جونز، ك.، قصيفي، ل. وكلارك، ك. (٢٠٢٢) 'The Biggest Problem We Are Facing Is the Running Away Problem': Recruitment and the Paradox of Facilitating the Mobility of Immobile Workers. Work, Employment and Society ٣٦ (١): ١ – ١٧. معرّف الأغراض الرقمي: ١٠,١١٧٧/٠٩٤٧٦٤٢٢١٠١٧٠٠٩٥٠.
كرباج-الحريري، ه. (٢٠١٧) منظمة العمل الدوليّة. متوفّر على: https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_٦٢١٧٥٠/lang--en/index.htm [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣].
باندي، أ. (٢٠١٨) Intimate Counter-Spaces of Migrant Domestic Workers in Lebanon. International Migration Review ٥٢ (٣): ٧٨٠ - ٨٠٨. معرّف الأغراض الرقمي: ١٠,١١١١/imre.١٢٣٢٥.
ريباركزيك، ك. (٢٠٢١) Geopolitics. متوفّر على: https://thegeopolitics.com/migrant-domestic-workers-in-lebanon-forgotten-victims-of-the-socio-economic-crisis/ [آخر دخول في ١٢ حزيران/يونيو ٢٠٢٣].
زهرالدين، ن.، هادي، ر.ط.، شمّاعي، ر.، أزعور، ف.، وآخرون (٢٠١٤) Psychiatric morbidity, phenomenology and management in hospitalized female foreign domestic workers in Lebanon. Community Mental Health Journal ٥٠ (٥): ٦١٩ - ٦٢٨. معرّف الأغراض الرقمي: ١٠,١٠٠٧/s١٠٥٩٧-٠١٣-٩٦٨٢-٧.

Caritas
Lebanon

An Exploration of the **Mental Health Risks** and **Suicide Risks** of **Migrant Domestic Workers** and **a Call for Policy Reform**

2023

INDEX

An Exploration of the Mental Health and Suicide Risks of Migrant Domestic Workers and a Call for Policy Reform

6 IRB
7 Abstract
8 Introduction
12 Method
14 Results
22 Discussion
24 Recommendations
26 Limitations
27 Conclusion
28 References

Policy Paper: Suggested Best Practices for the Protection of Migrant Domestic Workers (MDWs) in Lebanon

32 I. Introduction
II. Background
33 III. A Way Forward
34 IV. Monitoring and Follow-Up Mechanisms
35 V. Conclusion

An Exploration of the **Mental Health** and **Suicide Risks** of **Migrant Domestic Workers** and a **Call for Policy Reform**

Study conducted by:
Jad Jawhari - Hady Naal - Kareem Nasr

Reviewed by: Dr. Simon Abou Jaoude
Notre Dame University, Louaize, Lebanon
in close coordination with Caritas Lebanon team

University Institutional Review Board

To: Dr. Simon Abou Jaoude

From: Dr. Christine Sabieh, IRB 2021-2023 Chair Christine Nollie Sabieh
Date: November 2, 2022
Subject: UIRB Accepted - Reference # IRB 202236

IRB Reference #: IRB 202236

Researcher: Dr. Simon Abou Jaoude

Researcher status: Faculty - FH

Proposed Research Title: A study on the Improved Protection of migrant domestic workers to minimize their mental health and suicide risks. (Research project in collaboration with Caritas)

IRB decision: **Accepted**

The University Institutional Review Board (IRB) has reviewed your proposed research. Accordingly, as stated in your proposal and discussed by the committee, the research risks are minimal and the potential benefits to your research topic outweighs the risks. The submitted IRB proposal Appendix 2 & 3, describing your research intention is approved to use human subjects for data collection in this research study.

You are expected to submit a report of research completion to inform the IRB that you have completed your research study. IRB Approval for this study is valid for the one Academic year 2022-2023 only. If your research has not been completed, you must seek IRB approval for time extension by submitting a progress report for continued research reconsideration.

Concern to be answered prior to research implementation: none

The IRB Committee wants to see proof of consent form collection because none was mentioned. Should you have any questions, feel free to contact us at csabieh@ndu.edu.lb.

ABSTRACT

Background

Migrant Domestic Workers (MDWs) are one the most vulnerable groups in many Middle Eastern countries due to several factors promoting exploitation and abuse, especially the Kafala System. The Kafala system reinforces these vulnerabilities by allowing employers to control possibly every aspect of MDWs' lives. Therefore, a deeper understanding of the situation of MDW is needed for policy change and humanitarian action. This research explores themes and concepts associated with mental health and suicide risks among MDWs.

Methods

Through a qualitative approach utilizing semi-structured focus groups and in-depth interviews with MDWs and stakeholders. Participants were recruited by snowballing using a community approach and through Caritas Lebanon's network. A total of two focus group discussions (FGD) and five in-depth semi-structured interviews were conducted with 24 migrant workers from Sierra Leone, Kenya, and Ethiopia. One focus group discussion and eight in-depth interviews were conducted with 13 stakeholders- among them, a Ministry of Labor representative, Migrant Sector representatives, psychologists, a General Security Office representative, a Lawyer, and a Public Attorney. Following the interviews and FGDs, transcription was conducted verbatim, and later thematically analyzed.

Results

Three main categories were identified as related to MDWs' mental health and suicide risks: (1) Exploitation and Rights Violations as migrant domestic workers are frequently treated unethically and inhumanely; (2) Social and Institutional Barriers which include discrimination, difficulty seeking, and accessing legal and support services and denial of basic resources and healthcare; (3) Mental Health and Well-being.

Conclusion

MDWs in Lebanon face several risk factors and stressors that exacerbate pre-existing mental conditions, induce novel mental health issues, and suicide risk. Moreover, these risk factors are contingent upon the Kafala system, which creates and reinforces environments that allow the exploitation, abuse, and human trafficking of MDWs without substantial access to resources that promote their well-being. This study supports existing research that calls for abolishing the Kafala system and including MDWs under the labor law to respond to and prevent abuse and exploitation that are central to improving MDWs' mental health conditions. Moreover, this research will suggest a policy paper that can help improve and promote migrant domestic workers' well-being.

Keywords: migrant domestic workers, Lebanon, exploitation and abuse, mental health and suicide risks, discrimination.

INTRODUCTION

Migrant Domestic Workers are among the most vulnerable in Lebanon due to several factors that limit their autonomy and promote discrimination, exploitation, and abuse. There are an estimated 250,000 migrant workers living and working in Lebanon (Diab, 2023). However, there is no consensus on the actual total number as the number of undocumented migrant workers is on the rise due to the current economic crisis that has exacerbated MDWs' working conditions, as employers are evicting MDWs due to their inability to pay salaries (Fernandes, 2018; Nasri & Tannous, 2020). Lebanon saw a wave of migrant workers coming to Lebanon post the civil war as Lebanese households favored recruiting domestic workers from African and South Asian countries rather than employing Lebanese domestic workers due to cheaper labor and the Kafala system that allowed employers to control MDWs' work schedule, environment, holidays and salary (Fernandes, 2018; Kuzbari, 2018).

Several human rights agencies and non-governmental organizations (NGOs) have called for abolishing the Kafala system as its conditions have been associated with severe consequences on MDWs' lives. Amnesty International (2019) has dubbed the Kafala system as modern-day slavery, allowing employers and agencies to deny MDWs' independence and to treat them like objects or tools without any or much regard for their well-being and exploitative working environments (Diab et al., 2023).

Unfortunately, the pre-existing unfair working conditions have become more apparent due to the current economic deterioration affecting most of the Lebanese population, with an estimated 80% of the Lebanese population below the poverty line (Rybarczyk, 2021).). As a result, MDWs have been increasingly subjected to employers withholding salaries in addition to the worsening of other factors such as health issues, mental health issues, exploitation, and abuse with limited access to services and legal procedures to improve their working and living conditions (Mezher et al., 2021). Additionally, government employees and judges regularly called for strikes due to low wages and lack of government support, preventing MDWs from accessing these legal and support services to demand the payment of their salaries (El Hage, 2022).

Furthermore, 99% of MDWs in Lebanon are women signifying the gendered nature of migrant domestic work; it has been noted by agencies and MDWs that employers commonly ask for young uneducated women from remote African villages due to their perceived inability to resist or fight back against the employer or sponsor (Al Mahmoud, 2020; Anti-Racism Movement, 2020; Cheeseman, 2020).

There is extensive research on the working conditions of MDWs in Lebanon and the Kafala system, and their association with denial of basic resources to meet basic needs and gender-based violence (namely: physical abuse, emotional abuse, rape, and denial of resources) (Diab et al., 2023). Given that the majority of MDWs are females, and that demand is significantly higher for African girls and women from low socio-economic status (SES), studies have shown that there is an intersection of gender, SES, and race that is vital to understanding the abuse and exploitation of MDWs (Kerbage-Hariri, 2018; Zahredine et al., 2014).

Migrant domestic workers' unfair working conditions have been present for decades. However, their plight came to light due to several research and advocacy campaigns aimed at raising awareness, preventing abuse and exploitation, and changing the laws, rules, and regulations that are moderating and precipitating several forms of harm without any repercussions. Zahredine et al. (2014) found that 83.3% of MDW vs. 43.3% of Lebanese controls had a proclivity for psychiatric morbidity. Moreover, only 35% of MDWs compared to 86.7% of Lebanese controls have received psychiatric medication during hospitalization due to mental health issues (Kerbage-Hariri, 2017; Zahredine et al., 2014). These statistics show that MDWs have a significant need to receive mental health and psychosocial support (MHPSS) services. Still they are receiving significantly low support in extreme cases, signifying a form of medical discrimination (Diab, 2023).

Furthermore, a qualitative study by Kerbage-Hariri (2017) found that MDWs claimed not to have been struggling with their mental health as much as they are in Lebanon compared to when they were in their home country. Although some MDWs have had a previous history of mental health issues, their situation in Lebanon and the several risk factors have exposed MDWs to chronic stress due to forced labor, restricted movement, low wages, discrimination, and lack of access to services that promote their well-being (Jones et al., 2022). One of the most taxing consequences of movement restrictions is social isolation, which can result in depression, suicide ideation, and suicide attempt. Being socially isolated, due to the lack of contact with other people outside of the employers, distances the MDW from migrant communities that are protective factors against mental health deterioration, as noted by several studies (Mansour-ille & Hendow, 2018; LAW, 2023). Similarly, Lebanese employers commonly confiscate MDWs' phones due to fears of the MDW talking to other MDWs who manipulate them to steal, hurt and/or run away from the household (HH) they work in (Pande, 2018). Other Lebanese employers might allow the MDW to use her phone. Still, their conversations will be monitored, giving them no privacy to talk with their loved ones without hovering over them and observing their every move (Mezher et al.., 2021).

As a result of social isolation and limited autonomy coupled with unending housework, limited vacation, abuse, and exploitation, MDWs' suicide risk and mental health risks worsen without much access to services that can assist them in overcoming their challenging conditions. according to the Lebanon's General Security, two MDWs die each week, with many falling to their deaths in escape attempts or

suicide (Diab et al., 2023). Moreover, these cases are often dubbed as "accidents" without indicating physical abuse that might have led to suicide. However, not only bruises on the body mark physical abuse, physical abuse can take a form such as shoving, hitting with thick books, hair pulling, and other forms of violence that leave no marks on the MDWs body (Jones et al., 2022; Ku et al., 2021).

Unfortunately, emotional abuse, deprivation of basic needs, and sexual harassment go unnoticed and are difficult to prove due to the MDW living within a HH of witnesses who often side with the harasser and partake in the harassment (Mezher et al., 2021). Emotional abuse and sexual harassment are both as detrimental as physical abuse. For the MDW, this abuse can occur from the employer, agent, or family back in the country of origin (COO) (Anti-Racism Movement, 2020). MDWs might face emotional blackmail from some of their family members in the COO who will reprimand the migrant for not sending enough money to them and berating her for wasting money on herself without regard for her family (El Hage, 2022). Emotional abuse from employers can be through repetitive name-calling, shaming, and belittling of the MDWs' efforts in their HH chores. Also, it is common for employers to expect MDWs to come fully prepared for the job, without any training or assistance on how to perform specific tasks or operate some machinery (Diab et al., 2023). Moreover, employers sometimes resort to threats, of withholding salaries, threats of taking the MDW to the agent for some "roughing up" and dangers of leaving the MDW on the streets without her legal documents, money, or clothes (Rybarczyk, 2021).

Agents in Lebanon are in the limelight regarding to harassment and physical abuse. Several MDWs have noted that recruiting agents in Lebanon will resort to physical punishment and emotional abuse whenever the migrant "misbehaves" at the employer's house (Al-Mahmoud, 2020). MDWs are commonly recruited through a Lebanese agent that has direct contact with agents in the MDWs COO. Employers wishing to employ an MDW can go to the agency and look at brochures that contain information about MDWs segregated by age, weight, height, appearance, and attractiveness level, as noted by Jones et al. (2022). It was also pointed out by Jones et al. (2022), that the agencies visited did not contain in the catalog indications about the MDWs' skill level, competencies, and areas of development. Several studies have noted, that most MDWs are youth (15-25 years old), uneducated women, and perceived as unattractive by employers due to their fear of spousal infidelity or finding a spouse and leaving the HH when they arrive in Lebanon.

Upon arriving in Lebanon, the MDW will often sign a contract in Arabic, a language that they do not know or speak (ILO, 2023). The contract will entrap the MDW into a job that can be severely taxing physically, mentally, socially, and emotionally on the welfare of the MDW. It is common to have contracts demanding the MDW to work more than 40-48 hours per week, without any day for rest on weekends (Pande, 2018). Even those who are allowed a day of rest can only go out and see their friends on the weekends, mainly on Sundays. MDWs who later oppose such an unfair working environment are commonly taken back to the Lebanese agency to be punished and set back on track (Ghadddar, 2020). Agents take it upon themselves to interfere between the employer and the MDW as they regard MDWs as items they sold, and items they need to fix to keep customer satisfaction high.

Additionally, such working conditions are often preserved by the Kafala system as MDWs are not included in the Lebanese Labor Law, which protects employees from severe forms of exploitation that MDWs face. Without a legal framework that sides with the MDW, MDWs faced prolonged abuse and exploitation without a reprieve, and are under chronic stress, which worsens pre-existing MHPSS conditions and triggers new ones that might be too difficult to cope with, which can lead to mental health deterioration, psychosis, depression, anxiety and suicide (Kerbage-Harriri, 2017). Furthermore, the current economic crisis has made the situation of MDWs even more precarious, as salary withholding, paying MDWs in Lebanese Pounds (LBP) even after the significant decline of the LBP and restrictions to travel back to their COO have augmented the abuse and exploitation of MDW showing how such work is akin to modern slavery (Rybraczyk, 2021). Exploitation has been linked to psychological distress, mental health illnesses, and suicide (Mezher et al,, 2021; Nasri & Tannous, 2014).

As a result, this paper aims to explore the current mental health risks and suicide risks of MDWs through a desk review of existing literature and a qualitative research analysis of focus group discussions (FGDs) and semi-structured in-depth interviews with female MDWs from African countries. It will recommend policy changes through a policy paper based on recommendations from MDWs and stakeholders.

METHOD

Design and study population

A qualitative approach was utilized to explore the research question and its objectives. Due to the specificities of the research, purposive snowballing sampling was used utilizing the service mapping and contact directory at Caritas Lebanon. Moreover, due to the security concerns of long-distance travel, only MDWs residing in Beirut and Mount Lebanon participated in the FGDs and interviews. Additionally, MDWs from African countries were recruited due to several studies and reports showing that they are the most vulnerable populations among MDWs (Amnesty, 2019). Five MDWs were interviewed and 19 MDWs were in the FGDs. Furthermore, eight stakeholders were interviewed, and five stakeholders participated in the FGD.

Data Collection

Interviews and FGDs were conducted with 24 female MDWs from Sierra Leon, Kenya, and Ethiopia. Moreover, interviews and an FGD were conducted with 13 stakeholders – namely, a psychologist, a social worker, a lawyer, a representative from MOL, a Public Attorney (PA), a representative from GSO, a representative in ILO, and a representative of the Migrant Working Groups in Lebanon. Both the interviews and FGDs lasted about 45 minutes – 90 minutes. The study received approval from the Internal Review Board at Notre Dame University and the Ministry of Public Health (MoPH).

Two semi-structured interview questionnaires were designed: one for interviews with MDWs and one for interviews with stakeholders.

For the interviews, data was collected by one interviewer and the interviewer did not have any personal relationship with any of the interviewees. Similarly, two sets of questions were also devised for the focus group discussions with MDW and stakeholders. It was vital to receive written informed consent from the MDW following a thorough explanation of the purpose of the interview. However, for stakeholders' verbal consent sufficed as interviews with stakeholders took place online due to time constraints and working hours.

All the interviews and focus group discussions were audio-recorded, except for two interviews with MDWs in Caritas Lebanon safe shelters. To protect the anonymity and privacy of MDWs at shelters, an audio recording was not used. However, a social worker from Caritas Lebanon joined the interview to take notes and capture important quotes for the thematic analysis. Interview and focus group discussions were conducted in Arabic and English, depending on the participants' preferred language. The two focus groups with MDWs were divided according to preferred language, with 10-15 participants in each FGD. Therefore, for FGDs with Kenyan and Sierra Leon MDWs, English was used, and for FGDs with Ethiopian MDWs, Arabic was used, due to the majority of Ethiopian MDWs speaking Arabic. The interviews and FGDs with stakeholders all were conducted in English except for interviews with stakeholders who preferred to answer in Arabic, namely with the General Security Office (GSO) representative, the Ministry of Labor (MOL) representative, the District Attorney (DA) and Forensic Doctor (FD). Examples of questions included: "Think about your expectations before coming to Lebanon. Have they been met? If not, was it for better or worse and how?"; "What would you like to change regarding the work conditions and environment to improve the mental health and quality of life of MDWs?"; "What are the barriers for MDWS to access mental health services?" Data collection stopped once no new information was likely to be obtained.

Data Analysis

Qualitative data were collected through interviews and focus group discussions (FGDs), focusing on understanding the experiences and perspectives of MDWs. One researcher transcribed the interviews and FGDs verbatim, ensuring accuracy and preserving the richness of the participants' narratives. Subsequently, another researcher coded the transcriptions and derived initial themes systematically, guided by the research objectives and relevant literature. The coding process involved identifying meaningful units of information, categorizing them into codes, and organizing the codes into preliminary themes. The derived themes were then shared with the other two researchers, who reviewed and discussed them to ensure coherence and rigor in the analysis. Through this collaborative process, any discrepancies or differing interpretations were resolved through consensus. The finalized themes provided valuable insights into the mental health challenges and suicide risk factors faced by MDWs, encompassing aspects such as isolation and loneliness, work-related stress and exploitation, lack of social support, cultural barriers, and discrimination. This rigorous data analysis approach enhanced the validity and reliability of the findings, contributing to a comprehensive understanding of the mental health and suicide risk among MDWs about their specific contexts and relevant factors.

RESULTS

Three main categories and five themes were identified following the thematic-analysis of the data. The three categories are: (1) Exploitation and Rights Violations as migrant domestic workers are frequently treated unethically and inhumanely; (2) Social and Institutional Barriers which include discrimination, difficulty seeking and accessing legal and support services and denial of basic resources and healthcare; (3) Mental Health and Well-being. These central themes, along with the sub-themes, are in violation of the ILO-189 convention that states and urges the recognition of domestic as being equal to all other kinds of work, the equal treatment of domestic work by the labor law, the fair treatment of employment, social inclusion and access to justice, and collective bargaining and representation (ILO, 2011).

Category 1: Exploitation and Rights Violation

All participants in the study stated that MDWs are subject to exploitation and rights violations starting from their COO until they arrive in Lebanon. Exploitation is likely to start when the MDW is seeking employment and is then scouted or linked to an agent in their country who would be in contact with an agent in Lebanon. The agents are generally in cahoots, and the Lebanese agent usually pays the COO agent a commission for each MDW they can recruit. Moreover, COO agents often provide misleading information about Lebanon and the nature of the job. This exploitation extends to Lebanon and peaks once the MDW started working under harsh conditions and forced labor.

Theme 1: Exploitation and abuse by employers and agents

Due to the nature of the Kafala system, and the trap it set in forcing MDWs to stay within abusive households, MDWs well-being is contingent upon working for a "nice" employer, making the working environment a conditional aspect linked to the employer's personality. MDWs stated that they are mistreated, harassed, physically abused, and emotionally abused by their employers. For example, one participant said:

MDW: "If I try anything funny to disturb her(employer) that she will send me to a place where my family will never be able to locate me."

MDWs claimed that isolation from their families is common, as employers know that some MDW only have their families to talk to. This is especially detrimental when the MDW has children, and frequently the children are the most obvious protective factor in MDWs' lives. Moreover, some employers also resort to physical abuse to teach the MDW a lesson and as a punishment for going against the rules or for demanding their rights to be met.

MDW: "The madame came to me and slapped me, for asking for my salary. They see me as small maybe, I'm just that weakling, I don't have any strength."

Furthermore, some MDWs go above and beyond their contract terms and become caretakers of children and the elderly, who require costly specialized treatment:

MDW: "With that particular family, they are not treating me well. I'm taking care of an old woman and in the morning, I have to fix oxygen because when the family knew that I'm a nurse, they told me that this old woman needs medical attention."

Discourses about MDWs overworking and doing tasks beyond their contract is common. Often, MDWs are forced to work for more than one apartment or house, primarily if the employers' family members reside in the same building or area.

MDW:" Her sister now she's taking advantage of me, she's (employer) living on the second floor and her sister on the third floor, so I'm supposed to work two houses"

As previously mentioned, MDWs state that abuse and exploitation are not only from the employers but also from the agents in the COO and agents in Lebanon. While the agents in the COO do not generally physically abuse MDWs, they often exploit their vulnerabilities and mislead them into coming to Lebanon, frequently claiming that the work conditions will be fair and compensation be high.

MDW: "The agencies also need to tell these girls, that where you are going, is not your country, you will face one, two, three. Or you will meet this and this, let the girls be the ones to decide whether they still want to face what they have been told or not to lie and to control them to go there."

Upon arriving to Lebanon and visiting the agent, MDWs often sign the contract in Arabic, and are denied their request to translate the contract into a language they understand. Under pressure, from the employer and Lebanese agent, the MDW signs the contract without understanding their rights and the terms and conditions of the contract which might be harmful to the MDWs well-being and allows for exploitation. Some MDWs are denied vacation time, phones, internet and talking to their families. As a result, when MDWs refuse to work in these conditions, they are sometimes taken to the Lebanese agent who will use physical force and threats to ensure the MDW will work without complaining.

MDW: "When I went to the office the agents told me that the agent of Sierra Leone said lies about everything You are here to work in the household not in the hospital At the time I just finished my university I got all my documents and everything So when I insisted that I will not work as a housemaid the Agent said that if I don't work he would kill me At that time I didn't have any option I didn't know my rights so I decided to work in the house"

MDW: "If you don't pay me, I will stop working. So my employers, they took me to the office (agency). When I go to the office, the agent started fighting me."

Moreover, in the current economic collapse and the devaluation of the LBP, employers are increasingly withholding salaries and paying MDWs in LBP not USD, making their salaries virtually valueless.

MDW: "They pay us in Lebanese lira, I know that many offices (cleaning agencies) pay the MDW in dollars, I go for example and I tell them that, they only add a few Lebanese lira so that I stop asking for more money. Instead of saying yes, I'm (cleaning agency) being paid in dollars (from businesses) and I will pay you in dollars, no. they pay me in Lebanese lira and when you go to the boss (of the business) and tell them what is happening with the office (cleaning agency) they tell you to speak to your office and try to fix it with them."

MOL representative: "There is no doubt that the explosion at Beirut port and the deteriorating economic situation has had a very direct impact on the situation of female workers, especially after the collapse of the depreciation of the national currency."

Theme 2: Lack of government, embassies, and consulates regulation and support

When MDWs face exploitation and abuse from employers and agencies, they might want to seek support from their governments, the Lebanese government, embassies and/or consulates. However, support from these entities is minimal, especially when the MDW is live-in and is facing abuse from the HH where the witnesses are part of the HH.

MDW: "If there is any help the consulate or the embassy, who can help us by either stopping all these fake agencies or by providing the necessary information to people who are coming to Lebanon new people. They should make sure, that all this information, the girls should get it before they reach the employers' houses, but this is not done."

MDW: "They even take me to the police station. When we go there, the police come and asks me do I speak Arabic, I said no I don't speak Arabic, the man (officer) slapped me."

MDWs expressed their lack of trust towards the police, embassies, and consulates not only due to these entities turning a blind eye towards covert abuse and exploitation but also by joining in on the abuse, especially in the Lebanese police stations and government sectors. Moreover, MDWs who escape a HH without their legal papers, risk getting detained if they want to report an incident. As migrants who do not have legal papers due to their situation are not given immunity from detention.

MDW: "…one girl she was passing the boy ran and hit her when the girl tried to reach him. Also he took a knife and chop her on her head. But we took her to the hospital. We wanted to report them. But just because we don't have papers, when you go to the police station, they will ask for papers and you will be detained."

Lack of direct support is not always limited to Lebanese government bodies, but some embassies or embassy employers in some instances, also deny help and berate MDWs for seeking help regarding their current employment conditions:

MDW: "I am not sure how long ago, maybe 6 or 7 years ago, but I saw a woman crying on the street, her employer threw her out, I thought that we should take her to the embassy first. The embassy told me who told you to bring her here and started shouting at me."

Moreover, a PA attested that cooperation with government support services is sometimes limited to cases of violence. However, cooperation is needed at all stages, to protect and defend MDWs:

PA: "Sometimes to be honest, NGOs, come in case there was any violence, but for other matters, there isn't much cooperation or communication."

Additionally, bureaucracy has been noted by a stakeholder as being one of the barriers to psychological support at the government support level:

MOL Representative: "There are logistical difficulties for such assistance by providing psychological support to the workers."

Category 2: Social and Institutional Barriers

Theme 3: Discrimination and racism toward migrant workers

Both discrimination and racism that MDWs face in Lebanon are covert and institutional. MDWs are exposed to discrimination on the streets, in supermarkets restaurants, within the HH, in government institutions, and when seeking medical and support services. Mostly all MDW and stakeholder participants indicated discrimination and racism.

Forensic Doctor: "…I notice in my line of practice is that the MDW is here to work in the household and therefore all MDWs are referred to as cleaner, which on its own gives way to locals and staff to have a condescending view of the MDWs, due to stigma."

This discrimination has indirect implications on mental health due to prejudice that affects how MDWs are treated. However, at other times discrimination can be directly detrimental to an MDW's health as observed by the MDW below:

MDW: "I went to the same pharmacy, I told them I want this medication, he (morning shift pharmacist) told me they don't have it, I told them okay. In the afternoon I saw the woman (afternoon shift pharmacist) in the pharmacy. I told her madam last time I took this medication can you give me another one she said there is a sachet do you want it I said okay. I got very sad here, why? Why is this? If I was a Lebanese woman, would he treat me the same way?"

Discrimination and racism are not only limited to medical practitioners but civil servants such as officers in the Internal Security Forces and General Security Office allowing prejudice to interfere with how MDWs are perceived:

MDW: "I told him (civil servant) I'm from Kenya. He said no we know Kenyans when they come here, they will not be quiet, they are usually loud."

MDW: "Why? For example, in our country, If you and I are fighting, they will talk more with you and take all the information from you, then they will ask why did this happen you should be calm so that these issues do not happen, they make us apologize and then they leave that's what happens, why does not this happen here in Lebanon."

As mentioned previously, racism and discrimination are not always blatant. Discrimination is also apparent in the items and quality of food and water MDWs receive from their employers. Both MDWs and stakeholders suggested that MDWs are given limited access and different access to resources:

MDW: "For example, they give you your own plastic cup you're not allowed to drink from their cups. You are not allowed to eat in their plates, you are not allowed to sit with them, you are not allowed to talk, even about your own self, you are not allowed to speak, the biggest racism is happening at home."

PA: "They might not allow them to leave the house or limit their access to multiple resources."

Although live-in MDWs are expected to look after the house they work in as their own, they are not treated as part of the family. They receive less attention, especially during crises such as the current economic crisis in Lebanon:

MDW: "We are not a priority; their priority is their family, but you forget that you also are a part of their family now because you are in their house."

Therefore, MDWs face different forms of discrimination everywhere. This discrimination acts as a barrier that prevents MDWs from receiving relevant support services and support from their immediate environment and society.

Theme 4: Denial of basic resources

Migrant Domestic Workers are at risk of being denied access to basic resources and healthcare by the agent and the employer. Not only do MDWs receive lower-quality food, water, and beds, but sometimes they are denied basic resources:

Migrant sector representative: "So if we're talking about people who are working under the Kafala system, who are not only not allowed freedom of movement, but they are not allowed, you know, basic conditions for being able to communicate outside to their loved ones, to create friendships and connections, to be able to do really the basic stuff."

IOM representative: "…there's quite a high percentage of MDWs that are food insecure while living with Lebanese employers. And I think most of the things we mention are quite widespread, I would say."

MDW: "First house I didn't get enough food. I suffered for one week, no phone. At the end of the month, she said she would give me my salary only every two months."

MDWs might be denied basic resources due to financial difficulties in the HH, especially due to the current financial crisis in Lebanon. However, others deliberately withhold basic resources such as communication to punish the MDW.

MDW: "My employer wanted to take me to the pharmacy for an injection, but I refused… so they took my phone as punishment."

MDW: "There are those who don't even have a phone to communicate to open up to someone to share with them their story, this what I'm going through this what I'm facing."

Moreover, MDWs sometimes would need to resort to stealing food and eating it in secret. The lack of access makes the MDW feel less valuable than the family pet:

MDW: "…so on the last day they decided to take my money because I work for them and they don't pay my money they only gave me food I used to also steal the food from the fridge they even valued and respected the dog in the house more than me."

Sometimes, MDWs can come under the impression that their health will be prioritized. However, once they arrive to Lebanon, they realize that they will not be able to access healthcare services easily.

MDW: "The agent told me that the employer will be taking care of me medically, but this didn't happen."

Furthermore, other forms of abuse often accompany the denial of basic resources. MDWs are susceptible to having scarce or no access to food, water, shelter, healthcare and, at the same time face violence in their daily life.

Social Worker: "They are not being able to provide their basic needs. We are talking about food and water insecurity, having shelter, receiving medical care and medication, we are talking about very basic needs that they are unable to provide for themselves. In addition, to the situations they experience at their employer's houses, from physical abuse to any violence anyone could think of."

Theme 5: Difficulty seeking and accessing legal and support services

As noted by all MDWs and stakeholders, MDWs find it difficult to access legal and auxiliary services, such as police reports, due to several constraints that might be risky to the MDW. Due to the Kafala system, MDWs who flee the HH is considered a runaway, violating the Kafala system. MDWs who wish to file a complaint against their employers or the Lebanese agency might get detained themselves due to legalities.

Migrant sector representative: "Technically, they could go to the police and report an employer, but we know that that's mostly going to end up with the migrants going to jail rather than the employer."

Moreover, MDWs might face a lack of cooperation from civil servants. Several MDWs spoke about the disrespect and discrimination they face from GSO officers or ISF officers. Stakeholders have also noted this.

Forensic Doctor: "We are not sure if she is being properly listened to at the police station for example"

Furthermore, live-in MDWs find it difficult to prove that harassment and abuse occurred. Members in the same HH will look out for each other. Therefore, the lack of witnesses or impartial witnesses is challenging when an MDW reports maltreatment. The burden of proof for MDWs is high, even when their lives are at stake.

Forensic Doctor: "There are no witnesses. There is no evidence to prove it. Well, this girl may if he wants a protection order."

These complications are exacerbated by the Kafala system, especially since it binds the MDW to a specific HH and forces them to stay in that HH.

MOL representative: "The Ministry of Labor is striving to change the sponsorship system, which has significant negative effects on female workers and, therefore, on employers, especially as this system is outdated, but its existence at the current stage is a reality, especially in terms of determining responsibilities."

The lack of support services, especially quality support services, might make MDWs' plight for justice and fair living impossible. However, at times the support services themselves are laced with exploitation, especially for MDWs who have been detained and are looking for a change but fall into similar traps of dishonesty, as noted by the following MDW.

Previously detained MDW: "And so the man visiting me in jail was taking me out of prison. We had agreed that he would pay me $400. But, on this paper, I don't know how to read Arabic it showed the number $250. I would say is this the salary that you will be paying me he would say no just sign I am your boss, and I am the one taking you out from here so If you don't sign you will remain here And I really didn't want to go home I wanted to stay and work And add more money for myself and my family."

MDWs are left with subpar legal and support services and are coerced to utilize them due to

the lack of freedom of choice or alternatives. Nowadays, seeking such services is tougher than previous years due to the economic crisis and the legal vacuum.

Lawyer: "I think things are getting harder for MDW, especially for legal issues, since most of the legal services were postponed due to public institutions strikes and a shortage of employees, although many of them left for their countries due to the economic crisis, the rest of them are facing the worst form of slavery as most employers (Kafeel) stooped providing their salaries."

Category 3: Mental Health and Well-being

MDWs face a multitude of factors that affect their mental health, they face exploitation, harassment, abuse, and discrimination. Overworking is one of the facets that MDWs say compromise their mental health.

MDW working at an office: "I cannot sit down, if I sit down and leave the work, the dishes will be too much for me, inaudible, even in the toilet, I am disgusted it is too dirty. It started affecting my mental health well-being… is too much."

Additionally, the language barrier and the cultural disparity have been linked to the deterioration of MDW mental health. Some MDWs arrive in Lebanon not speaking Arabic or a second language spoken in Lebanon. Moreover, they are not taught the language. Both these factors can be debilitating.

MDW: "First of all, if they do not know the language they cannot speak and understand each other, this is really affecting them, also they do not help them here to understand this language, they do not have the energy to teach them or help."

Employers, agents, and family members back in the COO expect too much of MDWs. This expectation, and the unavailability of support and resources, can lead MDWs to suicide as the pressure of not constantly meeting expectations takes a toll on MDWs' mental state.

MDW: "This girl (MDW) doesn't know who to go to, where will she go, she doesn't know what to do and she was experiencing a lot of pressure in the house. In the end, she committed suicide."

Some employers assume the MDW should be ready to work anytime, even when sick.

MDW: "In such scenarios, I must work even if I am sick. Sometimes you feel like you don't want to exist anymore."

Often, MDWs help each other through community support as they can reach vulnerable MDWs to provide support. However, some are not as lucky.

MDW: "A lot of girls went through similar bad experiences, but in the end the girl we find them after the incident. When we ask the employers, they tell us they have no idea what was going on, as if they don't know what happened to her. but of course, there is a reason in the house. For this girl to commit suicide means that she was at her limits."

It is difficult to prove that abuse led to an MDW's suicide. Often, the lack of witnesses, bias from civil servants, and lack of support services lead MDWs to escape their employer's risking legal violations, detention, and imprisonment. Frequently, civil servants will arrest fleeing MDWs, especially when they are not holding any documents. Getting detained exacerbates mental health conditions as witnessed by an MDW in the GSO detention center.

MDW in prison: "Some had isolated themselves they will stay calm quiet all day. They don't want to talk to anyone, some would not even want to eat or associate with anyone."

On the other hand, employers and agents are rarely held accountable. Furthermore, interventions with agents and employers are limited but needed as expressed by MDWs.

MDW: "I only heard of one workshop where an agent was invited. Yeah, I really would love interventions with agents to be on the frontline line that any workshop to do anything to do with mental health."

Other interventions are short-term, while long-term interventions are vital. Most interventions are through NGOs who have limited funding and short-duration projects.

Psychologist: "In terms of psychological follow up this project was only for a year, to be able to observe long-term effects we have to have a longer period of mental health services so no we cannot talk about long-term benefits."

Additionally, seeking these services can affect the employment status of MDWs. As some employers prefer to just fire the suffering MDW as noted by a stakeholder.

Migrant sector representative: "It's easier to just somehow, again, quote unquote, excuse my language, but somehow get rid of them either by, you know, kicking them out of the house or, you know, leaving them outside or literally getting them detained and deported And that's also been multiple cases of this."

As was noted by several stakeholders, better coordination is needed to support MDWs and to create sustainable interventions.

MOL representative: "As for the subject+ of mental health, cooperation is still very timid and has not reached the required level yet."

DISCUSSION

In addition to the findings of this research, data was triangulated from multiple sources and later synthesized into concrete recommendations for humanitarian workers, researchers, and policymakers to respond and prevent exploitation and rights violations faced by Migrant Domestic Workers (MDWs) in Lebanon. The study highlights multiple forms of exploitation and abuse, starting from the recruitment process in the country of origin (COO) and continuing throughout the MDWs' journey to Lebanon. The study also sheds light on the role of agents and employers in perpetuating exploitation and the lack of government and institutional support. Similar findings were noted by Zahredine et al. (2014), which showed that 51% of MDWs work up to 84 hours per week, with an average salary of $199/month.

Exploitation and abuse by employers and agents were found to be pervasive in the lives of MDWs. The Kafala system, which ties the well-being of MDWs to their employers, creates a conditional working environment where their treatment depends on the employer's personality. Participants reported being subjected to mistreatment, harassment, physical abuse, and emotional abuse by their employers. Threats of isolation from families and physical violence were common tactics used by employers to maintain control over MDWs. Additionally, MDWs often had to perform tasks beyond their contractual obligations, such as taking care of children and elderly family members requiring specialized medical attention. This exploitation violates their rights and puts their physical and mental well-being at risk. Other studies have shown that MDWs face several challenges pertaining to their jobs and the lack of support they receive in addition to increased salary withholding (ILO. 2023; Pande, 2018).

The study highlights the role of agents, both in the COO and in Lebanon, in perpetuating exploitation and abuse. COO agents often provide misleading information and false promises to MDWs. Meanwhile, agents in Lebanon profit from the recruitment process and often resort to physical force and threats to ensure compliance. The lack of transparency and understanding of the employment contract due to language barriers further exacerbates the vulnerabilities of MDWs (Anti-racism Movement., 2020; Jones et al., 2022). Moreover, the economic collapse and devaluation of the Lebanese pound have led to withholding salaries and payments in a devalued currency, further exploiting MDWs' precarious financial situations.

The research findings also emphasize the lack of government, embassy, and consulate regulation and support for MDWs. MDWs expressed their distrust in these entities, as they often turn a blind eye to the exploitation and abuse, they endure. MDWs face significant barriers when seeking support, especially when the abuse occurs within the household and witnesses are part of the household (Rybarczyk,2021). MDWs' lack of legal documentation also increases their vulnerability, as they can face detention themselves when trying to report incidents or seek assistance. The absence of effective support mechanisms prevents MDWs from accessing the necessary resources and protection.

Discrimina
tion and racism were identified as pervasive issues that MDWs face in Lebanon. MDWs experience covert and institutional discrimination in various settings, including public spaces, supermarkets, restaurants, government institutions, and healthcare facilities. The dehumanizing treatment, denial of access to basic resources, and exclusion from family activities indicate a lack of recognition of MDWs as equal members of society (Anti-Racism Movement. 2020). Discrimination hinders their ability to access support services and negatively impacts their mental health and overall well-being (El Hage, 2022).

MDWs are frequently denied access to basic resources such as food, water, shelter, and healthcare. Employers and agents withholding of basic resources further exacerbate the vulnerability and precariousness of MDWs' situations (Diab et al., 2023). The denial of communication tools, such as phones and internet access, isolates MDWs and restricts their ability to seek help or connect with their families, leaving them in a state of vulnerability and dependency.

Accessing legal and support services is a significant challenge for MDWs in Lebanon. The Kafala system and legal constraints often deter MDWs from seeking legal assistance or filing complaints against their employers. The fear of detention, lack of cooperation from civil servants, and difficulties in proving abuse or harassment further impede their access to justice (Kerbage-Hariri, 2017).

The findings of this research demonstrate the urgent need for comprehensive reforms in Lebanon to address the exploitation and rights violations faced by MDWs. The Kafala system should be reformed, which ties MDWs' legal status to their employers. These violations and the lack of support deteriorate well-being which can lead to suicide, as social isolation, exploitation, and denial of basic resources have been linked to psychological distress and suicide (Ku et al., 2022).

RECOMMENDATIONS

Based on the findings of this research, it is evident that immediate and comprehensive actions are needed to address the exploitation and rights violations faced by Migrant Domestic Workers (MDWs) in Lebanon. The following recommendations are proposed to bring about positive change and ensure the protection and well-being of MDWs, the recommendations are based on the interviews and FGs with both the stakeholders and MDWs:

1- Abolish the Kafala System:

The Kafala system, which ties the legal status of MDWs to their employers, has been identified as a significant contributor to the exploitation and abuse experienced by MDWs. It is recommended that the Kafala system be abolished and replaced with a more equitable and rights-based framework. This new system should prioritize the rights and well-being of MDWs, ensuring their freedom of movement, fair working conditions, and access to legal protections.

2- Modify Kafala Terms to be Less Harmful:

If complete abolition of the Kafala system is not immediately possible, it is crucial to modify its terms to minimize the potential for abuse and exploitation. This includes establishing clear regulations and safeguards that protect the rights of MDWs, ensuring fair recruitment practices, fair working conditions, timely payment of wages, and mechanisms for addressing grievances. The modified Kafala system should shift the balance of power towards the rights and welfare of MDWs, providing them with greater agency and protection.

3- Establish a National Body for MDW Matters:

Participants in this research suggested the establishment of a national body dedicated to addressing MDW matters. This body should consist of representatives from relevant government agencies, civil society organizations, and migrant communities. Its primary role would be to oversee and coordinate policies, programs, and services related to MDWs, ensuring their rights ae protected, and their well-being is prioritized. This national body should actively engage with MDWs, community-based organizations, and migrant advocacy groups to ensure their voices are heard, and their concerns are addressed.

4- Strengthen Legal Protections and Access to Justice:

The Lebanese government should strengthen legal protections for MDWs and ensure their access to justice. This includes providing MDWs with clear information about their legal rights, facilitating access to legal aid and support services, and establishing mechanisms for reporting abuses and seeking redress. Efforts should be made to improve the responsiveness of law enforcement agencies, courts, and relevant government institutions to complaints and reports of exploitation and abuse.

5- Enhance Monitoring and Enforcement:

Robust monitoring mechanisms should be established to ensure compliance with labor laws and regulations pertaining to MDWs. This includes regular inspections of households and workplaces employing MDWs, strict penalties for violations, and the provision of channels for MDWs to report abuses anonymously. Effective enforcement of labor laws will act as a deterrent against exploitation and create a safer working environment for MDWs.

6- Increase Awareness and Sensitization:

Comprehensive awareness campaigns should be launched to promote a culture of respect and understanding towards MDWs. These campaigns should target the public, employers, recruitment agencies, government officials and medical staff. They should aim to challenge stereotypes associated with MDWs and raise awareness about the rights and contributions of MDWs and foster a more inclusive. Sensitization programs should also be conducted for law enforcement personnel, healthcare providers, and other relevant stakeholders to ensure they are equipped with the knowledge and skills to respond appropriately to the needs of MDWs.

7- Improve Support Services:

Adequate support services should be established to assist MDWs in accessing essential resources, including food, shelter, healthcare, and legal aid. Safe shelters should be made available for MDWs who victims of abuse are and require temporary accommodation. Language interpretation services and helplines should also be established to aid and support MDWs, ensuring they have a means of communication and access to information when needed.

If implemented, these recommendations may contribute to protecting the rights and well-being of MDWs in Lebanon. It is essential that stakeholders from government, civil society, and migrant communities work collaboratively to enact these changes and create a more just and inclusive society. By fostering and implementing these changes, MDWs' protective factors will increase, safeguarding them against abuse, mental health issues, and suicide.

LIMITATIONS

This study has some limitations that should be taken into consideration. Firstly, the research focused exclusively on female Migrant Domestic Workers (MDWs). As a result, the experiences and challenges faced by male MDWs might differ significantly, and distinct factors may influence their mental health outcomes. Future research should strive to include a diverse range of MDWs, including both male and female workers, to gain a comprehensive understanding of the mental health implications across gender lines.

Secondly, the study only examined MDWs from African countries. It is important to acknowledge that MDWs from different nationalities may encounter varying circumstances and face unique challenges that could impact their mental well-being. Conducting similar research with MDWs from other regions and nationalities would provide a more comprehensive understanding of this population's diverse experiences and mental health needs.

Furthermore, the research was conducted exclusively with MDWs living in Beirut. It is worth noting that the experiences and living conditions of MDWs in other areas of Lebanon may differ, as various regions may have distinct sociocultural contexts and enforcement of labor laws. Future studies should aim to include MDWs from different geographical locations within Lebanon to capture a more representative sample and to identify any regional variations in the mental health outcomes of MDWs in the mental health outcomes of MDWs.

CONCLUSION

In conclusion, the research findings highlight the profound impact of the Kafala system on the mental health of Migrant Domestic Workers (MDWs) in Lebanon. The exploitative nature of the system, combined with the potential for abuse and exploitation, contributes to dire mental health situations among MDWs. The imbalance of power between employers and MDWs, fostered by the Kafala system, allows for the perpetuation of abuse, and hinders the protection of MDWs' mental well-being.

It is evident that urgent policy changes are needed to address this critical issue. The recommendations put forward in this research, including abolishing or modifying the Kafala system, establishing a national body to oversee MDW matters, and enhancing the legal protections, are crucial steps in protecting the mental health of MDWs. Moreover, raising awareness about the mental health challenges faced by MDWs and providing appropriate support services are essential for addressing their specific needs.

By acknowledging the detrimental effects of the Kafala system on the mental health of MDWs and taking concrete actions to promote their well-being, Lebanon can strive towards a more compassionate and inclusive society. Recognizing the agency and resilience of MDWs and working in coordination with organizations and migrant communities will contribute to fostering an environment that respects human rights, ensures equal treatment, and upholds the mental well-being of all individuals, irrespective of their immigration status or occupation.

References

Al-Mahmoud, F. (2020) Al Arabiya English. Available from: https://english.alarabiya.net/features/2020/12/11/Lebanon-crisis-Lebanon-recruitment-agencies-benefit-from-sponsorship-system-lobby-against-reforms [Accessed 12 June 2023]
Amnesty International (2021) Available from: https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2019/04/lebanon-migrant-domestic-workers-their-house-is-our-prison/ [Accessed 12 June 2023].
Anti-Racism Movement (2020) Anti-Racism Movement. Available from: https://armlebanon.org/research-report-migrant-domestic-workers-community-organizing-in-lebanon/ [Accessed 12 June 2023].
Cheeseman, A. (2020) Reuters. Available from: https://www.reuters.com/article/lebanon-migrants-health-idINL8N2II4SC [Accessed 12 June 2023]

Diab, J.L., Yimer, B., Birhanu, T. & Kitoko, A (2023) The gender dimensions of sexual violence against migrant domestic workers in post-2019 Lebanon. Frontiers in Sociology 7. DOI: 10.3389/fsoc.2022.1091957.

El Hage, A.-M. (2022) L'Orient Today. Available from: https://today.lorientlejour.com/article/1317330/migrant-workers-suffer-blows-to-mental-health-under-lebanons-kafala-system-report.html [Accessed 12 June 2023].

Fernandez, B. (2018) Health inequities faced by Ethiopian migrant domestic workers in Lebanon. Health & Place 50 (2018): 154-161. DOI:10.1016/j.healthplace.2018.01.008.
ILO (2023) ILO. Available from: https://www.ilo.org/beirut/projects/fairway/WCMS_776525/lang--en/index.htm [Accessed 12 June 2023].
Jones, K., Ksaifi, L. & Clark, C. (2022) 'The Biggest Problem We Are Facing Is the Running Away Problem': Recruitment and the Paradox of Facilitating the Mobility of Immobile Workers. Work, Employment and Society 0(0): 1-17. DOI:10.1177/09500170221094764.
Kerbage-Hariri, H. (2017) ILO. Available from: https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_621750/lang--en/index.htm [Accessed 12 June 2023].
Ku, B.S., Li, J., Lally, C. & Compton, M.T (2021) Associations between mental health shortage areas and county-level suicide rates among adults aged 25 and older in the USA, 2010 to 2018. General Hospital Psychiatry. 70: 44–50. DOI:10.1016/j.genhosppsych.2021.02.001.

Kuzbari, N. (2018) LAU. Available from: https://aiw.lau.edu.lb/files/domestic-work-lebanon.pdf [Accessed 12 June 2023]
LAW (2023) Legal Action Worldwide. Available from: https://www.legalactionworldwide.org/gender-equality-gbv/daraj-media-migrant-domestic-workers-in-lebanon-fight-to-survive/ [Accessed: 12 June 2023].
Mansour-Ille, D. & Hendow, M. (2018) From Exclusion to Resistance: Migrant Domestic Workers and the Evolution of Agency in Lebanon. Journal of Immigrant & Refugee Studies 16 (4): 449–469. DOI: 10.1080/15562948.2017.1400631.
Mezher, Z., Nassif, G. & Wilson, C. (2021) ReliefWeb. Available from: https://reliefweb.int/report/lebanon/migrant-workers-rights-and-women-s-rights-women-migrant-domestic-workers-lebanon?gclid=CjwKCAjwhJukBhBPEiwAniIcNTkJkdZLTfl3Gb1UQLDocE3CJ0CuCkqipGgM2-WYK1S5vUcX3DyRvRoCJ1AQAvD_BwE [Accessed 12 June 2023].
Cheeseman, A. (2020) Reuters. Available from: https://www.reuters.com/article/lebanon-migrants-health-idINL8N2II4SC [Accessed 12 June 2023]

Diab, J.L., Yimer, B., Birhanu, T. & Kitoko, A (2023) The gender dimensions of sexual violence against migrant domestic workers in post-2019 Lebanon. Frontiers in Sociology 7. DOI: 10.3389/fsoc.2022.1091957.

El Hage, A.-M. (2022) L'Orient Today. Available from: https://today.lorientlejour.com/article/1317330/migrant-workers-suffer-blows-to-mental-health-under-lebanons-kafala-system-report.html [Accessed 12 June 2023].

Fernandez, B. (2018) Health inequities faced by Ethiopian migrant domestic workers in Lebanon. Health & Place 50 (2018): 154-161. DOI: doi:10.1016/j.healthplace.2018.01.008.
ILO (2023) ILO. Available from: https://www.ilo.org/beirut/projects/fairway/WCMS_776525/lang--en/index.htm [Accessed 12 June 2023].
Jones, K., Ksaifi, L. & Clark, C. (2022) 'The Biggest Problem We Are Facing Is the Running Away Problem': Recruitment and the Paradox of Facilitating the Mobility of Immobile Workers. Work, Employment and Society 0(0): 1-17. DOI:10.1177/09500170221094764.
Kerbage-Hariri, H. (2017) ILO. Available from: https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_621750/lang--en/index.htm [Accessed 12 June 2023].
Ku, B.S., Li, J., Lally, C. & Compton, M.T (2021) Associations between mental health shortage areas and county-level suicide rates among adults aged 25 and older in the USA, 2010 to 2018. General Hospital Psychiatry. 70: 44–50. DOI:10.1016/j.genhosppsych.2021.02.001.

Kuzbari, N. (2018) LAU. Available from: https://aiw.lau.edu.lb/files/domestic-work-lebanon.pdf [Accessed 12 June 2023]
LAW (2023) Legal Action Worldwide. Available from: https://www.legalactionworldwide.org/gender-equality-gbv/daraj-media-migrant-domestic-workers-in-lebanon-fight-to-survive/ [Accessed: 12 June 2023].
Mansour-Ille, D. & Hendow, M. (2018) From Exclusion to Resistance: Migrant Domestic Workers and the Evolution of Agency in Lebanon. Journal of Immigrant & Refugee Studies 16 (4): 449–469. DOI: 10.1080/15562948.2017.1400631.
Mezher, Z., Nassif, G. & Wilson, C. (2021) ReliefWeb. Available from: https://reliefweb.int/report/lebanon/migrant-workers-rights-and-women-s-rights-women-migrant-domestic-workers-lebanon?gclid=CjwKCAjwhJukBhBPEiwAniIcNTkJkdZLTfl3Gb1UQLDocE3CJ0CuCkqipGgM2-WYK1S5vUcX3DyRvRoCJ1AQAvD_BwE [Accessed 12 June 2023].
Nasri, A. & Tannous, W. (2014) ILO. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_247034.pdf [Accessed 12 June 2023]
Pande, A. (2018) Intimate Counter-Spaces of Migrant Domestic Workers in Lebanon. International Migration Review 52 (3): 780–808. DOI:10.1111/imre.12325.
Rybarczyk, K. (2021) Geopolitics. Available from: https://thegeopolitics.com/migrant-domestic-workers-in-lebanon-forgotten-victims-of-the-socio-economic-crisis/ [Accessed 12 June 2023]
Zahreddine, N., Hady, R.T., Chammai, R., Kazour, F., et al. (2014) Psychiatric morbidity, phenomenology and management in hospitalized female foreign domestic workers in Lebanon. Community Mental Health Journal 50 (5): 619–628. DOI: 10.1007/s10597-013-9682-7.

Policy Paper

Suggested Best Practices for the Protection of Migrant Domestic Workers (MDWs) in Lebanon

I. Introduction

Migrant Domestic Workers (MDWs) in Lebanon endure hardships and violations of their rights, resulting in significant physical, mental, and emotional suffering. The Kafala system, which governs their employment, has been associated with deprivation of basic resources, gender-based violence, and exploitative practices. (Diab, 2023). Extensive research has brought attention to the intersectionality of gender, socioeconomic status, and race in understanding the abuse and exploitation experienced by MDWs, particularly African women from low socio-economic backgrounds (Kerbage-Hariri, 2017; Zahredine et al., 2014).

II. Background

Working Conditions and Mental Health Impact: Studies have shown that MDWs experience unjust working conditions, leading to higher psychiatric morbidity when compared to Lebanese controls (Zahredine et al., 2014). Furthermore, Limited access to mental health and psychosocial support exacerbates their mental health struggles (Kerbage-Hariri, 2017). The combination of social isolation, restricted movement, low wages, and discrimination contribute to chronic stress among MDWs heightening the risks of depression, suicide ideation, and suicide attempts (ILO, 2023; Pande, 2018).

Forms of Abuse and Exploitation: MDWs face various forms of abuse and exploitation, including emotional abuse, deprivation of basic needs, and sexual harassment. Emotional abuse inflicted by employers, agents, and family members in the country of origin significantly impacts MDWs' well-being (Anti-Racism Movement, 2020; El Hage, 2022). The physical abuse experienced by MDWs may go unnoticed as it does not always leave visible marks (Diab et al, 2023). Additionally, discriminatory practices in the recruitment process perpetuate the exploitation of MDWs, who are often selected based on physical appearance rather than skills and competencies (Jones et al., 2022).

Legal Framework and Economic Crisis: The Kafala system and lack of legal protections for MDWs contribute to prolonged abuse and exploitation (Kerbage-Hariri, 2017). The current economic crisis in Lebanon has further exacerbated the situation, with salary withholding, payment in depreciated currency, and travel restrictions intensifying the abuse and exploitation of MDWs (Amnesty, 2019; Rybarczyk, 2021).

III. A Way Forward

To address the pressing challenges faced by MDWs in Lebanon, we advocate for the formation of a multi-sector task force. This task force should comprise stakeholders from NGOs, the Ministry of Labor, the Ministry of Social Affairs, Embassies, and UN agencies. Through collaborative efforts, it will devise and implement effective strategies aimed at safeguarding the rights and well-being of MDWs.

The key objectives of the task force include:

1. Policy Reform:

Advocate for comprehensive legal reforms to eliminate the Kafala system and ensure that MDWs are fully protected under Lebanese labor laws. This should include provisions safeguarding their rights, preventing abuse, and ensuring access to fair working conditions, wages, and adequate rest periods.

2. Monitoring and Enforcement:

Enhance mechanisms for monitoring and enforcing labor laws, ensuring regular inspections of employment agencies, and holding employers and agents accountable for violations of MDWs' rights. Collaboration among relevant government entities, NGOs, and international organizations is crucial to ensure the effective enforcement of labor laws.

3. Access to Support Services:

Improve access to mental health and psychosocial support services for MDWs. Collaborate with healthcare providers, NGOs, and international organizations to develop and implement comprehensive support programs tailored to the unique needs of MDWs. These programs should encompass a range of services, including counseling, legal aid, and shelters for those in immediate danger.

4. Pre-departure Training and Support:

Collaborate with the governments of countries of origin to enhance pre-departure training programs that equip MDWs with essential skills, knowledge of their rights, and resources to effectively navigate the challenges they may encounter in Lebanon.

5. Empowerment of MDW Communities:

a. Funding Support:
Allocate dedicated funding specifically targeted towards empowering MDW communities. This funding should support community-based initiatives that enhance their capacity, provide skills training, and promote self-advocacy and leadership development.

b. Capacity Building:
Offer comprehensive capacity-building programs to MDW communities, These programs should encompass human rights, labor rights, financial literacy, and entrepreneurship training. By equipping MDWs with essential knowledge and skills, such as understanding their rights and managing their finances, we can empower them to make informed decisions and assert their rights when necessary.

c. Advocacy Training:
Provide advocacy training to MDW communities, enabling them to effectively advocate for their rights and mobilize for collective action. This includes raising awareness about their legal rights, providing guidance on reporting violations, and facilitating access to legal aid services.

d. Access to Services:
Improve access to essential services for MDW communities, including healthcare, education, legal aid, and social support. Collaborate with NGOs and community-based organizations to establish accessible service centers and ensure culturally appropriate and language-sensitive service delivery.

6. Capacity Building for Healthcare Staff and Civil Servants:

a. Training Programs:
Develop and implement comprehensive training programs for healthcare staff and civil servants on best practices when dealing with MDWs. The training should cover effective communication strategies, cultural sensitivity, identification of signs of abuse and exploitation, and appropriate referral pathways to relevant services.

b. Guidelines and Protocols:
Develop clear guidelines and protocols for healthcare staff and civil servants to ensure consistent and equitable treatment of MDWs. These guidelines should emphasize respect for their rights, confidentiality, and non-discriminatory practices.

c. Interagency Collaboration:
Foster collaboration between healthcare providers, civil servants, and relevant stakeholders to streamline services and ensure a coordinated response to the needs of MDWs. This includes establishing referral networks and regular communication channels to facilitate efficient and effective service provision.

d. Fair Detention Practices:
Implement policies that explicitly prohibit the arbitrary detention of MDWs solely based on their lack of legal papers. Civil servants should adhere to fair practices and ensure that MDWs are not detained solely based on suspicion or lack of proper documentation but conduct a thorough investigation before taking any punitive actions.

e. Empowerment to Prosecute Abusive Employers:
Advocate for legal reforms that grant MDWs the right to prosecute abusive employers. Civil servants should support MDWs in accessing legal aid and provide them with the necessary assistance to pursue legal action against employers who have violated their rights.

7. Intervention by Embassies and Consulates:

a. Enhanced Support:
Embassies and consulates should play a more proactive role in supporting MDWs by establishing mechanisms for regular check-ins, responding promptly to distress calls, and intervening in dire cases of abuse or exploitation.

b. Consular Services:
Ensure that embassies and consulates provide accessible and responsive consular services to MDWs. This includes assistance with legal matters, mediation between MDWs and employers, and facilitating communication with their families in the home country.

c. Collaboration with Local Authorities:
Strengthen collaboration between embassies, consulates, and local authorities to address cases of abuse or exploitation involving MDWs. Establish protocols for joint investigations, sharing of information, and coordinated efforts to provide protection and support to MDWs.

10. Sustainable Funding for Mental Health Services:

a. Increased Funding:
Advocate for increased funding specifically allocated to mental health services targeting MDWs. Engage with government entities, international organizations, and donors to allocate sufficient resources to support long-term mental health interventions.

b. Diversify Funding Sources:
Explore diverse funding sources such as public-private partnerships, corporate social responsibility initiatives, and philanthropic grants to ensure sustained funding for mental health programs.

c. Policy Reform for Integration:
Advocate for policies that integrate mental health services into mainstream healthcare systems, ensuring that MDWs have equitable access to long-term mental health support.

IV. Monitoring and Follow-Up Mechanisms

To ensure the well-being and safety of MDWs and prevent instances of abuse and exploitation, it is crucial to establish consistent monitoring and follow-up mechanisms. These mechanisms will serve to assess the working conditions and treatment of MDWs, identify potential risks, and provide timely intervention and support. The following measures are proposed:

1. Mandatory Reporting and Evaluation:

a. Contractual Obligation:
Make it mandatory for employers and recruitment agencies to include a provision in the employment contract that stipulates regular monitoring and follow-up with MDWs.

b. Scheduled Check-Ins:
Implement a system where employers and agencies must conduct scheduled check-ins with MDWs to assess their well-being, working conditions, and any potential signs of abuse or exploitation.

c. Standardized Evaluation:
Develop standardized evaluation tools and questionnaires to gather information from MDWs during check-in. These tools should include questions about their living conditions, employer treatment, workload, access to rest days, and overall satisfaction with their employment.

2. Independent Monitoring and Reporting:

a. Third-Party Involvement:
Engage independent monitoring bodies, NGOs, or social workers to conduct periodic visits and interviews with MDWs to ensure transparency and objectivity in the monitoring process.

b. Anonymous Reporting Channels:
Establish confidential and accessible reporting channels that allow MDWs to report any abuse or exploitation incidents without fear of retaliation. Strengthen existing reporting channels and ensure that they are operable.

c. Follow-Up Actions:
Implement a clear framework for responding to reports of abuse or exploitation. This includes conducting thorough investigations, providing necessary support and protection to MDWs, and taking appropriate actions against abusive employers or agencies.

3. Employer and Agency Accountability:

a. Penalties for Non-Compliance:
Enforce penalties for employers and agencies found to be non-compliant with the mandatory monitoring and follow-up requirements. These penalties should deter and encourage adherence to the established protocols.

b. License Revocation:
Consider revoking the licenses of agencies or employers who repeatedly violate the monitoring and follow-up obligations, ensuring that they are held accountable for their actions.

4. Awareness Campaigns and Training:

a. Employer and Agency Education:
Launch awareness campaigns and training programs for employers and recruitment agencies to raise their awareness about the importance of monitoring and follow-up and the indicators of abuse or exploitation.

b. MDW Empowerment:
Provide MDWs with information about their rights, avenues for reporting abuses, and the importance of participating in the monitoring and follow-up process. Empower them to assert their rights and advocate for their well-being.

By establishing robust monitoring and follow-up mechanisms, we can proactively address instances of abuse and exploitation faced by MDWs. These measures will ensure that their working conditions are regularly assessed, their voices are heard, and that appropriate interventions are implemented to safeguard their rights and dignity.

V. Conclusion

In conclusion, implementing consistent monitoring and follow-up mechanisms is essential to uphold and safeguard the rights and well-being of MDWs. Making it obligatory for employers and agencies to monitor MDWs' situations and regularly assess their treatment, detect and address abuses in a timely manner. Moreover, independent monitoring, accountability measures, and awareness campaigns will further strengthen the effectiveness of these mechanisms. Together, we can strive for a system that upholds transparency, safeguards the rights of MDWs, and ensures MDWs well-being throughout their employment in Lebanon.

References:

Amnesty International (2021) Available from: https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2019/04/lebanon-migrant-domestic-workers-their-house-is-our-prison/ [Accessed 12 June 2023].
Anti-Racism Movement (2020 Anti-Racism Movement. Available from: https://armlebanon.org/research-report-migrant-domestic-workers-community-organizing-in-lebanon/ [Accessed 12 June 2023].
Diab, J.L., Yimer, B., Birhanu, T. & Kitoko, A (2023) The gender dimensions of sexual violence against migrant domestic workers in post-2019 Lebanon. Frontiers in Sociology 7. DOI: 10.3389/fsoc.2022.1091957.
ILO (2023) ILO. Available from: https://www.ilo.org/beirut/projects/fairway/WCMS_776525/lang--en/index.htm [Accessed 12 June 2023].
Jones, K., Ksaifi, L. & Clark, C. (2022) 'The Biggest Problem We Are Facing Is the Running Away Problem': Recruitment and the Paradox of Facilitating the Mobility of Immobile Workers. Work, Employment and Society 0(0): 1-17. DOI:10.1177/09500170221094764.
Kerbage-Hariri, H. (2017) ILO. Available from: https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_621750/lang--en/index.htm [Accessed 12 June 2023].
Pande, A. (2018) Intimate Counter-Spaces of Migrant Domestic Workers in Lebanon. International Migration Review 52 (3): 780–808. DOI:10.1111/imre.12325.
Rybarczyk, K. (2021) Geopolitics. Available from: https://thegeopolitics.com/migrant-domestic-workers-in-lebanon-forgotten-victims-of-the-socio-economic-crisis/ [Accessed 12 June 2023]
IZahreddine, N., Hady, R.T., Chammai, R., Kazour, F., et al. (2014) Psychiatric morbidity, phenomenology and management in hospitalized female foreign domestic workers in Lebanon. Community Mental Health Journal 50 (5): 619–628. DOI: 10.1007/s10597-013-9682-7.