ملخص تنفيذي

النتائج

عندما تتمتع المجتمعات بدرجة أكبر من المساواة، تصبح الاقتصادات أكثر قدرة على الصمود في وجه التحديات. وبالإضافة إلى أن المساواة بين الجنسين هي العمل الصائب الذي ينبغي القيام به، فإنها مهمة من الناحية الاقتصادية. ويُقدر البنك الدولي الفرق بين إجمالي الدخل المتوقع أن يحصل عليه الرجال والنساء خلال حياتهم على مستوى العالم بمبلغ 172.3 تريليون دولار أمريكي، أي ما يعادل ضعف إجمالي الناتج المحلي العالمي (ودن وآخرون، 2020). وبناءً عليه، فإن اعتماد القوانين التي تدعم حقوق المرأة والفرص المتاحة لها هو خطوة أولى أساسية نحو بناء عالم أكثر شمولاً وقدرة على الصمود. وانطلاقاً من هذا، يقيس *تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2022* التقدم المحرز على مستوى العالم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في 190 اقتصاداً من خلال تحديد القوانين واللوائح التي تقيد مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي أو تحفزها. فسواءً كانت امرأة عمرها 25 عاماً تحصل على أول وظيفة لها، أو أُماً توازن بين متطلبات العمل ورعاية أطفالها، أو امرأة على مشارف التقاعد، توضح المؤشرات الثمانية الطرق التي تؤثر فيها القوانين على النساء طوال حياتهن العملية (الشكل 1).

يقيس تقرير *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون* التمييز الصريح في القانون، والحقوق القانونية، وتوفير مزايا معينة، وهي المجالات التي يمكن لإدخال إصلاحات فيها أن يعزز مشاركة المرأة في القوى العاملة. ويمكن للحكومات الاستعانة بهذا الإطار لتحديد العوائق التي تحول دون نجاح المرأة ومن ثم إزالتها، وكذلك تعزيز الشمول الاقتصادي للمرأة. وفي خضم التحديات الإنمائية التي تؤثر على النساء بشكل رئيسي، بما فيها استمرار تفشي جائحة كورونا (كوفيد - 19)، أصبحت البيئة القانونية التي تدعم عملهن أكثر أهمية من أي وقت مضى. وعلى الرغم من ذلك، تؤدي القوانين التمييزية في جميع أنحاء العالم إلى تفاقم آثار هذه الفترة الصعبة بالفعل.

الشكل رقم 1 | المؤشرات الثمانية الواردة في *تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون*

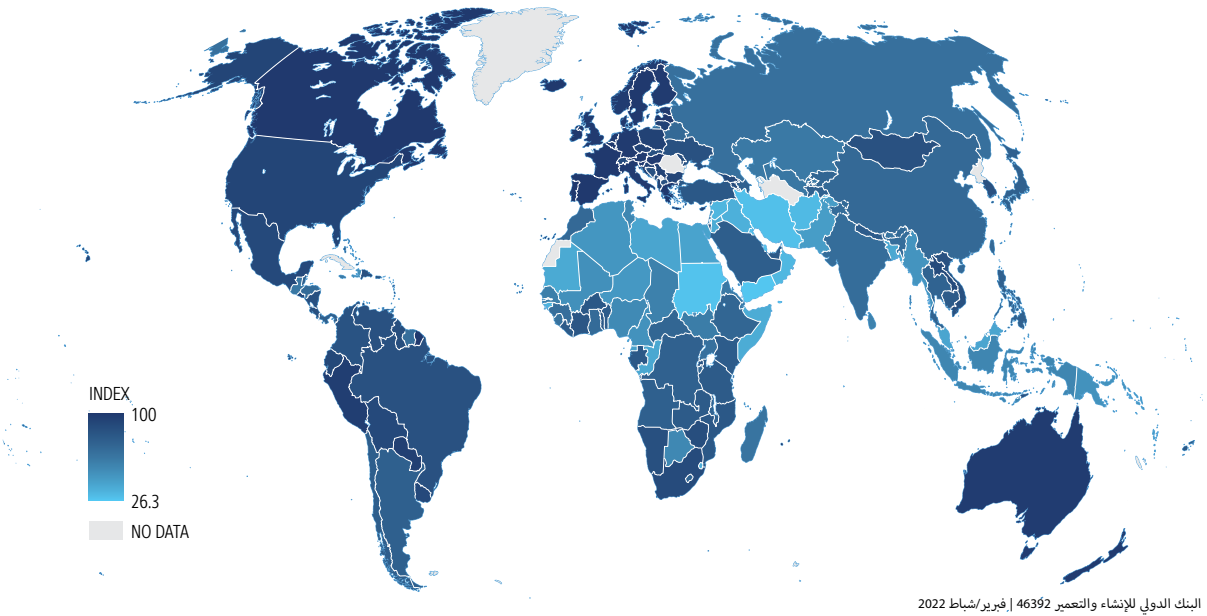
المصدر: تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

ولا تزال هناك مليارات من النساء اللواتي لا يتمتعن بالحقوق القانونية التي يتمتع بها الرجال. ويبلغ متوسط الدرجة العالمية في تقرير *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون* 76.5 من أصل 100 نقطة، ما يشير إلى أن المرأة العادية لا تتمتع إلا بثلاثة أرباع الحقوق الممنوحة للرجل في المجالات التي جرت دراستها (الخريطة رقم 1). وفي حين أن متوسط الدرجة أعلى بنصف نقطة مما كان عليه في عام 2020، فإن هناك نحو 2.4 مليار امرأة في سن العمل في جميع أنحاء العالم ما زلن لا يحصلن على فرص اقتصادية متساوية. وقد حصل 12 اقتصاداً فقط على 100 درجة، وهو ما يعني أن المرأة تتمتع بوضع قانوني مساوٍ لوضع الرجل في جميع المؤشرات الثمانية. ولا تزال أبرز الفجوات قائمة في مجالي الأجور والوالدية، مما يدل على أن هناك العديد من الاقتصادات التي لم تقم بعد بإزالة القيود القائمة أو استحداث ممارسات جيدة للحقوق والمزايا القانونية المحددة. وفيما بين المناطق، سجلت البلدان مرتفعة الدخل في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وأوروبا، وآسيا الوسطى، وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي أعلى متوسط الدرجات. وسجل كل من الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أدنى متوسط الدرجات وقد بلغت 53 درجة. وعلى الرغم من ذلك، توجد في كل منطقة حكومات تطبق ممارسات قانونية جيدة وحكومات أخرى لا يزال لديها مجال لإدخال التحسينات.

الإصلاح أمر حاسم لتمكين المرأة. لا تزال النساء تواجه تحديات كبيرة تهدد بتوسيع الفجوات بين الجنسين وترسيخ أوجه عدم المساواة القائمة. تتقاضى النساء أجراً أقل من الرجال مقابل العمل نفسه، كما أنهن يواجهن مخاطر أكبر من جراء العنف في منازلهنّ. وإلى جانب الطبيعة المستمرة للجائحة، يتعرض المجتمع العالمي لخطر حدوث انتكاسة في التقدم المحرز نحو إدخال النساء في القوى العاملة. ومن ثم، يجب تدعيم حقوق المرأة الاقتصادية حتى تتمكن من الاستفادة على نحو متكافئ من برامج الدعم العام والتقنيات الرقمية، مثل الهواتف المحمولة وأجهزة الكمبيوتر والإنترنت، التي يمكن أن تساعد النساء على تأسيس شركات جديدة، واكتشاف أسواق جديدة، والحصول على وظائف أفضل.

لحسن الحظ، خلال السنة المنصرمة، سعت 23 حكومة للتصدي لأوجه عدم المساواة، حيث أُدخلت إصلاحات قانونية لضمان تمكين المرأة وحماية شعوبها واقتصاداتها على حد سواء. ومن بين القوانين التسعة والثلاثين التي جرى إدخال تعديلات عليها بفضل هذه الإصلاحات، تم سن 10 قوانين في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وعلى الرغم من الدرجات المنخفضة التي سجلتها المنطقة، فقد حققت أكبر تقدم بفضل هذه الجهود، حيث نفذ 25% من اقتصادات المنطقة إصلاحاً واحداً على الأقل. من جهة أخرى، أقرت اقتصادات في أوروبا

الخريطة رقم 1 | مؤشر تقرير *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2022*



البنك الدولي للإنشاء والتعمير 46392 | فبراير/شباط 2022

المصدر: قاعدة بيانات تقرير *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون*.

وآسيا الوسطى أيضاً عدداً من الإصلاحات، على الرغم من تسجيلها درجات أعلى من المتوسط العالمي، مع إدخال 17% منها إصلاحات على قانون واحد على الأقل لتحسين وضع المساواة بين الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، شهدت منطقة غرب ووسط أفريقيا تطبيق العديد من الإصلاحات. وفي هذا الإطار، تبرز غابون بما أدخلته من إصلاحات شاملة في قانونها المدني وسن قانون للقضاء على العنف ضد المرأة، الأمر الذي كان له أثر على تسع من نقاط البيانات الخمس عشرة بحيث كانت إجابات غابون بشأنها في السابق هي "لا" عبر خمسة مؤشرات هي: التنقل، ومكان العمل، والزواج، وريادة الأعمال، والأصول. وسجل مؤشر الوالدية تغييرات إيجابية في ثماني نقاط بيانات في ثمانية اقتصادات، وهو أكبر عدد من الإصلاحات المسجلة، يليه مؤشرا مكان العمل والأجور (الجدول رقم 1).

القوانين القوية تؤدي إلى اقتصادات أقوى. يستند تقرير *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2022* إلى الشواهد على أن الإصلاح الرامي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين أمر بالغ الأهمية لتوظيف المرأة وريادة الأعمال. ولا تكتسب النساء سوى ثلثي دخل الرجال المتوقع مدى الحياة، ومن ثم، فإن الحد من أوجه عدم المساواة في الفرص الاقتصادية التي يمكن أن تسد هذه الفجوة من شأنه أن يؤدي إلى تحقيق فوائد هائلة للعالم (ودن وآخرون، 2020). ولا تؤدي الممارسات التمييزية إلى إعاقة تقدم النساء فحسب، بل تعوق أيضاً إنتاجية الشركات، لأنها مرتبطة بانخفاض مستويات المبيعات وإنتاجية العمالة (هايلاند، وإسلام، وموزي 2020). وفي الواقع، ترتبط الممارسات القانونية الجيدة التي يحددها المؤشر ارتباطاً وثيقاً بزيادة تمكين المرأة في الأنشطة الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك، توجد شواهد آخذة في الظهور على أن البيئة القانونية الأكثر مساواة ترتبط بزيادة نسبة رائدات الأعمال[1]. ويرتبط وجود تشريعات خاصة بالعنف الأسري أيضاً بمعدل وفيات النساء نسبةً إلى الرجال الذي يقل بنسبة 2.3% عن القيمة الوسطية (أمين، وإسلام، ولوبيز كلاروس 2021).

ومع ذلك، في حين أن الإصلاحات في المؤشرات التي يتضمنها تقرير *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون* مرتبطة بمجموعة من النتائج الإيجابية التي تحققت للمرأة، فإنها ليست حلاً سحرياً للشمول الاقتصادي للمرأة. ولن يؤدي

الجدول رقم 1 إصلاحات لتحسين المساواة بين الجنسين في 2021/2020، حسب المؤشرات	
المؤشر	**أمثلة على الإصلاحات المعتمدة**
التنقل	في *قبرص* و*عُمان*، أصبحت هناك مساواة حالياً بين الرجال والنساء في إجراءات طلب الحصول على جواز السفر. ومنحت غابون المرأة الحقوق نفسها التي يتمتع بها الرجل في اختيار مكان العيش.
مكان العمل	سنّت كل من *أنغولا* و*لبنان* قوانين تحمي النساء من التحرش الجنسي في مكان العمل، تضمّنت عقوبات جنائية لمن يرتكب هذا السلوك. وسنّت غابون تشريعاً يسمح للمرأة بالحصول على عمل دون إذن زوجها. وحظرت *الكويت* التمييز بين الجنسين في مجال العمل واعتمدت تشريعات بشأن التحرّش الجنسي في أثناء العمل.
الأجور	نصّت قوانين *البحرين* وبوروندي على المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة. وفي *بنن* و*فييتنام*، يمكن للمرأة الآن العمل في الوظائف الصناعية كما يحق للرجل. ورفعت باكستان القيود المفروضة على قدرة المرأة على العمل ليلاً.
الزواج	سنّت جمهورية *مصر العربية* تشريعات تحمي المرأة من العنف الأسري. ولم تعد *غابون* تلزم المرأة المتزوجة بطاعة زوجها، وتسمح للمرأة أن تكون ربة الأسرة مثلها مثل الرجال. كما سنّت *غابون* تشريعات تحمي المرأة من العنف الأسري.
الوالدية	أضاف كل من *أرمينيا*، *وسويسرا*، *وأوكرانيا*، إجازة أبوة مدفوعة الأجر. وأجازت *كولومبيا*، وجورجيا، *واليونان*، *وإسبانيا* إجازة أبوة مدفوعة الأجر. وقد زادت منطقة هونغ كونغ الصينية الإدارية الخاصة مدة إجازة الوضع مدفوعة الأجر إلى 14 أسبوعاً على الأقل.
ريادة الأعمال	حظرت كل من جمهورية *مصر العربية*، *وغابون*، *وسيراليون* التمييز على أساس الجنس في الخدمات المالية، مما يسهّل على النساء الحصول على الائتمان. كما منحت *غابون* المرأة الحقوق نفسها التي يتمتع بها الرجال في فتح حساب مصرفي.
الأصول	منحت *غابون* للزوجين حقوقاً متساوية في الممتلكات الثابتة، وسلطة إدارية متساوية للتصرف في الأصول أثناء الزواج.
المعاش التقاعدي	احتسبت *الأرجنتين* صراحة فترات الغياب لرعاية الطفل في مزايا المعاشات التقاعدية. ووحدت *كمبوديا* و*أوكرانيا* سن التقاعد الذي يستطيع عنده الرجال والنساء التقاعد مع الحصول على معاش تقاعدي كامل.

المصدر: قاعدة بيانات *تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون*.

الإصلاح القانوني إلى تحسين حياة المرأة إلا إذا تم تنفيذ القوانين تنفيذاً صحيحاً، وكانت البيئة المحيطة الأوسع نطاقاً داعمةً لها. وبطبيعة الحال، لن تحقق القوانين آثارها المرجوة إذا كانت تتعارض بشدة مع الأعراف الاجتماعية السائدة. وعلى الرغم من ذلك، يمكن أن يصبح تغيير الأعراف والقوانين عملية يعزز بعضها بعضاً، حيث غالباً ما يكون للإصلاحات القانونية أثر جاذب يوجه الأعراف الاجتماعية في الاتجاه نفسه مع مرور الوقت.

مجالات بحث جديدة. يواصل تقرير *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون* أجندته البحثية الضخمة عن طريق استكشاف مواضيع جديدة أساسية لدعم الجهود المبذولة لسد الفجوات المستمرة بين الجنسين في الشمول الاقتصادي للمرأة. ويقدم هذا الإصدار النتائج الأولية وتحليلاً للبيانات التجريبية التي تم جمعها بشأن توفير خدمات رعاية الطفل وتنفيذ القانون. ويرحب التقرير بالتعليقات على مجالات الدراسة هذه، ويتوقع لتحسين هذه التدابير المزيد من البحث.

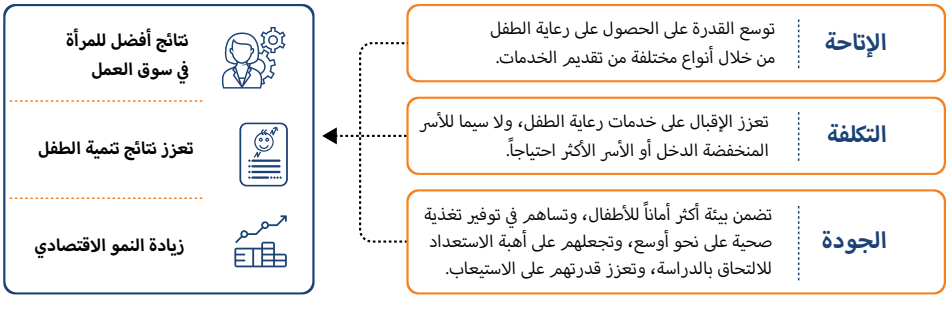
نحو خدمات متاحة وميسورة التكلفة وعالية الجودة لرعاية الطفل

تكتسي خدمات رعاية الطفل أهمية كبيرة لمشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي. تتحمل النساء عبئاً غير متكافئ يتمثل في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في منازلهن، وهذا التوزيع غير المتكافئ للمسؤوليات يضعف قدرتهن على الحصول على الوظائف والاحتفاظ بها (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2019؛ هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2015). وقد أدت أزمة فيروس كورونا إلى زيادة أهمية مواءمة سياسات رعاية الطفل على نحو وثيق مع احتياجات الوالدين العاملين، ولا سيما الأمهات العاملات. ومن أجل سد الفجوات في المعرفة بشأن التصميم العام لسياسات رعاية الطفل وفعاليتها وتوجيه تنفيذها على نحو يكلل بالنجاح، يقدم تقرير *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2022* مفهوماً جديداً لقياس البيئة القانونية التي تؤثر على توفير خدمات رعاية الطفل. وتدرس هذه العملية التجريبية القوانين واللوائح في 95 اقتصاداً فيما يتعلق بثلاث ركائز هي: الإتاحة، والتكلفة الميسورة، والجودة.

إن وضع سياسات لجعل رعاية الطفل متاحة، وميسورة التكلفة، وذات جودة لائقة يُعد من الأولويات بسبب قدرتها على تحقيق نتائج أفضل للنساء والأطفال، وللاقتصاد ككل (الشكل رقم 2). ولدعم تحقيق هذا الهدف، يضع هذا المشروع خريطة للتدابير القانونية والتنظيمية الحالية التي تم اعتمادها لضمان إتاحة رعاية الطفل بتكلفة ميسورة وجيدة أو تدعيمها، ويستكشف هذه التدابير من دون اعتماد نهج محدد لتصميم السياسات. من الجدير بالذكر أن الأطر القانونية تختلف من حيث ترتيباتها المؤسساتية، وخطط تقديم الخدمات، وتطبيقها بصفة عامة.

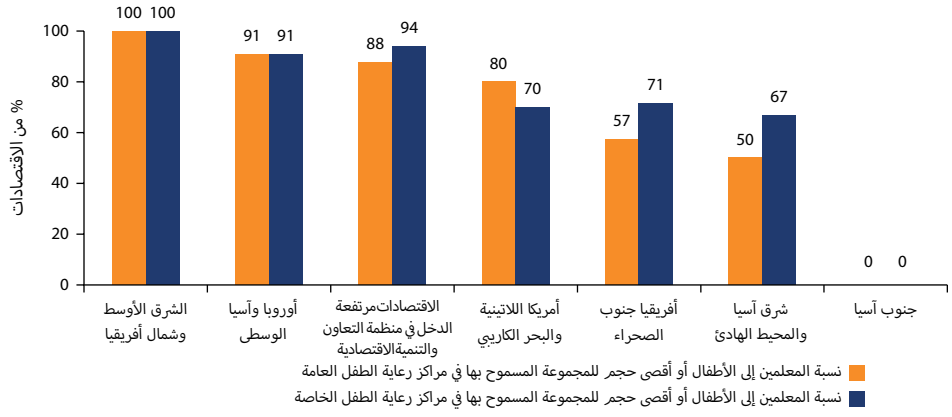
أفكار متعمقة مستقاة من البيانات التجريبية. تتفاوت إتاحة أنواع مختلفة من خدمات رعاية الطفل وتنظيمها على نطاق واسع فيما بين مناطق العالم. ويتم تنظيم خدمات رعاية الطفل التي تقدمها الدولة في جميع الاقتصادات تقريباً في البلدان المرتفعة الدخل في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وأوروبا وآسيا الوسطى. وعلى العكس من ذلك، لا تنظم العديد من الاقتصادات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وجنوب آسيا سوى خدمات رعاية الطفل التي يقدمها القطاع الخاص أو أرباب العمل. ومن بين 55 اقتصاداً توفر فيها الدولة خدمات رعاية الطفل، لا يفرض نحو 80% منها توفير الرعاية مجاناً؛ إذ يجب على الوالدين دفع رسوم قد تكون مشروطة بمجموعة من المعايير - على سبيل المثال، الدخل أو عدد الأطفال. ومع ذلك، تقدم العديد من الاقتصادات دعماً مالياً للآباء قد يكون مشروطاً، على سبيل المثال، بدخل الأسرة، وحالة الوالدين الوظيفية. وفيما يتعلق بالجودة، تختلف المعايير الإلزامية عبر الاقتصادات - مثل نسبة المعلمين إلى الأطفال، وأقصى حجم للمجموعة، والتراخيص، وعمليات التفتيش، وإعداد التقارير، مع عدم وجود نمط واضح فيما بين المناطق (الشكل رقم 3).

الشكل رقم 2 | الركائز الثلاث لخدمات رعاية الطفل



المصدر: فريق إعداد تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

الشكل رقم 3 | تنظيم الجودة الهيكلية لمقدمي خدمات رعاية الأطفال بالقطاعين العام والخاص، حسب المناطق



المصدر: قاعدة بيانات تقرير *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون*.

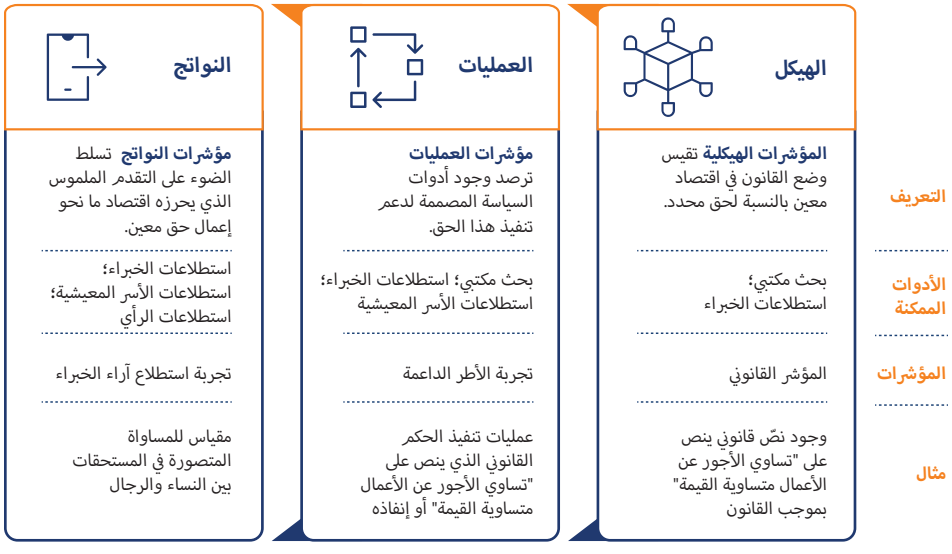
الخطوات التالية. يمكن أن يكون لاستهداف الحصول على خدمات رعاية الطفل الجيدة وبتكلفة ميسورة آثار إيجابية بعيدة المدى، ليس فقط للنساء كمشاركات في نشطات سوق العمل، ولكن أيضاً لتنمية الطفل وتحقيق النمو الاقتصادي. وعلى الرغم من عدم وجود معايير قانونية دولية للأنظمة المتعلقة برعاية الطفل، فقد تدعم الحكومات مجموعة كبيرة من الخيارات لتلبية احتياجات الأمهات العاملات والأسر. وسيواصل تقرير *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون* استكشاف هذه الأطر القانونية لتوجيه تصميم سياسة رعاية الطفل وتقديم الممارسات الجيدة للحكومات وواضعي السياسات. ويهدف الفريق الذي تولى إعداد التقرير إلى توسيع نطاق العملية التجريبية لتشمل 190 اقتصاداً وتقديم مؤشرات مسجلة لإدراجها في مؤشر الحقوق القانونية في السنوات اللاحقة.

قياس البيئة القانونية في الواقع العملي

يُعد التطبيق والإنفاذ من العقبات الكبيرة التي تعترض تحقيق المساواة بين الجنسين. فالفجوات بين القوانين الموضوعة والممارسات الفعلية تقيد الإدراك التام لحقوق المرأة والفرص المتاحة لها في جميع أنحاء العالم. وبغية تقديم صورة شاملة للبيئة القانونية للمرأة، يقدم تقرير *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2022* إطاراً مفاهيمياً جديداً لقياس الفجوة في التنفيذ (الشكل رقم 4). وقد نُفذت العملية التجريبية في 25 اقتصاداً لفحص كل من الأطر الداعمة التي توفر بيئة ملائمة للمرأة العاملة وآراء الخبراء بشأن التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين للأفراد على أرض الواقع.

الأطر الداعمة للتشريعات الأساسية. إن تدابير التنفيذ التي خضعت للفحص تتضمن تنفيذ الحقوق عبر تكافؤ فرص وصول الجميع إلى العدالة، وأنظمة السلامة، والاتصال بالإنترنت، والمبادئ التوجيهية الواضحة. وفي المتوسط، لا تمتلك الاقتصادات التي تشملها البرامج التجريبية سوى نصف الأطر الداعمة التي تم قياسها، مما يشير إلى وجود فجوة كبيرة بين إصدار القوانين ووضعها موضع التنفيذ، وجميع هذه الاقتصادات لديها مجال

الشكل رقم 4 | إطار الهيكل - العمليات- النواتج، على النحو المطبق في تقرير "*المرأة وأنشطة الأعمال والقانون*"



المصدر: تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

لتدعيم البيئة القانونية من أجل العاملات ورائدات الأعمال في الواقع العملي. وحتى في المجالات التي توجد فيها تشريعات أساسية قوية، لا يوجد تطبيق للقوانين أو إنفاذ لها.

آراء الخبراء في القوانين على الصعيد العملي. تم جمع آراء الخبراء للوصول الى فهم أوسع عن المساواة بين الجنسين على أرض الواقع وتقديم مقارنات مع مؤشر الحقوق القانونية. وتُعد منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا المنطقة الوحيدة التي أشارت آراء الخبراء فيها إلى تحقق مساواة بين الجنسين في الواقع العملي بقدر أكبر مما يدل عليه مؤشر الحقوق القانونية. وتجاوز هذا المؤشر آراء الخبراء في جميع المناطق الأخرى وعلى مستوى جميع المؤشرات، حيث يُظهر مؤشر مكان العمل أكبر قدر من التفاوت بين القوانين وآراء الخبراء بشأن المساواة بين الجنسين. بالإضافة إلى هذا، حدد العديد ممن شاركوا في استطلاع الرأي فجوات معينة في تنفيذ القانون، حتى فيما بين الاقتصادات التي سجلت درجات أعلى من المتوسط على مؤشر الحقوق القانونية (الجدول رقم 2).

المضي قدماً. على الرغم من كونها أولية، فإن النتائج تؤكد أن القوانين وحدها لا تكفي لتحسين المساواة بين الجنسين، مما يشير إلى أنه ينبغي استكشاف هذه الفجوات على نحو أكبر. وتوفر هذه المجموعة من التدابير نقطة انطلاق للتركيز المستمر على هذا العمل وإدراجه في نهاية المطاف في المؤشر. وبتحسين هذه التدابير في السنوات اللاحقة، يأمل فريق إعداد تقرير *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون* أن يقدم إطار عمل متطوراً بشكل كامل يمكن دمجه في المؤشرات، والذي سيتيح لمزيد من النساء إنفاذ حقوقهن، وتعزيز الشمول الاقتصادي للمرأة ومشاركتها في القوى العاملة في جميع أنحاء العالم.

الجدول رقم 2:	تحديد آراء الخبراء بشأن الفجوات في تنفيذ التشريعات	
البلد	**المؤشر**	**أمثلة من آراء الخبراء القانونيين**
البرازيل	ريادة الأعمال	"بينما توجد قوانين وسياسات عامة تهدف إلى تعزيز أنشطة أعمال المرأة، بصفة عامة، نرى رائدات أعمال غير مسجلات أكثر من الرجال".
كندا	الأجور	"تظهر الدراسات أن المرأة لا تزال تتقاضى مستحقات متساوية مع الرجل عن العمل ذي القيمة المتساوية. ولا توجد قيود على عمل النساء في أي مجال، على الرغم من استمرار وجود معوقات على مستوى النظام وتدني نسبة النساء في العديد من المجالات".
إثيوبيا	مكان العمل	"لا يزال التمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي منتشرين على نطاق واسع في معظم المكاتب الحكومية".
لبنان	التنقل	"يتأثر تنقل المرأة بعوامل مختلفة، لا سيما القواعد والأعراف الاجتماعية، وذلك حسب الانتماء الاجتماعي والديني ... ويوجد العديد من الفروقات بين النساء اللبنانيات، حسب سياقهن الاجتماعي والديني".
الهند	الزواج	"لا يزال مجتمعنا مجتمعا أبويا إلى حد بعيد، وعدم طاعة الزوج غير واردة في معظم الأسر. العنف الأسري مرتفع للغاية، ومعظم الأمور لا يتم الإبلاغ عنها".
جنوب أفريقيا	الأصول	"لا تزال توجد مسألة الرجال الذين يُنظر إليهم على أنهم أرباب الأسر، ولا تحظى مساهمات النساء غير مدفوعة الأجر بالتقدير". "القوانين في جنوب أفريقيا لا تسمح بالتمييز فيما يتعلق بالممتلكات والمواريث، لكن التمييز يحدث في الواقع العملي".

المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

الحواشي

1. انظر قاعدة بيانات البنك الدولي لريادة الأعمال (We-Data): https://www.worldbank.org/en/programs/entrepreneurship/gender.

المراجع

Amin, Mohammad, Asif M. Islam, and Augusto Lopez-Claros. 2021. "Absent Laws and Missing Women: Can Domestic Violence Legislation Reduce Female Mortality?" Review of De-velopment Economics 25 (4): 2113–32.

Hyland, Marie, Asif Islam, and Silvia Muzi. 2020. "Firms' Discriminatory Behavior, and Women's Employment in the Democratic Republic of Congo." Policy Research Working Paper 9224, World Bank, Washington, DC.

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development). 2019. Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey. Paris: OECD.

UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). 2015. "Gender Equality, Child Development, and Job Creation: How to Reap the 'Triple Dividend' from Early Childhood Education and Care Services." UN Women, New York. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/201512//gender-equality-child-development-job-creation.

Wodon, Quenton, Adenike Onagoruwa, Chata Malé, Claudio Montenegro, Hoa Nguyen, and Bénédicte de la Brière. 2020. "How Large Is the Gender Dividend? Measuring Selected Impacts and Costs of Gender Inequality." Cost of Gender Inequality Note, World Bank, Washington, DC.