

المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020



المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020



هذا العمل من إعداد خبراء البنك الدولي مع إسهامات خارجية. ولا تشكل النتائج ولا التفسيرات ولا الاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة وجهات نظر البنك الدولي أو مجلس مديريه التنفيذيين أو الحكومات التي يمثلونها. ولا يضمن البنك الدولي دقة البيانات الواردة في هذه المطبوعة. ولا تعني الحدود والألوان والمسميات وغير ذلك من معلومات مبيّنة في أي خريطة في هذه المطبوعة حكماً من جانب البنك الدولي على الوضع القانوني لأي إقليم أو تأييد لهذه الحدود أو قبولها. لا يوجد بهذه الوثيقة ما يشكل أو يعتبر قيداً على الامتيازات أو الحصانات التي يتمتع بها البنك الدولي أو تخلياً عنها، فجميعها محفوظة بشكل محدد وصریح.

الحقوق والتصريح بالطبع والنشر



هذه المطبوعة متاحة بموجب ترخيص نسب الإبداع (CC BY 3.0 IGO) <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo> بموجب هذا الترخيص، يسمح لك بنسخ هذه المطبوعة وتوزيعها ونقلها وتعديلها، بما في ذلك للأغراض التجارية، وفقاً للشروط التالية:

النسب—يرجى أن تسب هذه المطبوعة كما يلي: مجموعة البنك الدولي، 2020. تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020. واشنطن العاصمة: البنك الدولي. Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. الرخصة: 10.1596/978-1-4648-1532-4:doi

الترجمات—إذا قمت بترجمة هذه المطبوعة، يرجى إضافة بيان عدم المسؤولية التالي إلى جانب النسب: هذه الترجمة ليست من إعداد البنك الدولي، ويجب ألا تعتبر ترجمة رسمية من قبل البنك الدولي. ولا يتحمل البنك الدولي أي مسؤولية عما يرد في هذه الترجمة من محتوى أو أخطاء.

الاقتباسات—إذا قمت بالاقتباس من هذا العمل، يرجى إضافة بيان عدم المسؤولية التالي إلى جانب النسب: هذا اقتباس عن العمل الأصلي الذي قام به البنك الدولي، ووجهات النظر والآراء المعبر عنها في الاقتباس تقع مسؤوليتها حصراً على عاتق كاتب الاقتباس أو كاتبيه وحدهم، ولا يُقرها البنك الدولي.

المحتوى المأخوذ عن طرف ثالث—لا يمتلك البنك الدولي بالضرورة كافة مكونات المحتوى المتضمن في هذا العمل. ولذا، فإن البنك الدولي لا يضمن ألا يمس استخدام أية مكونات أو أجزاء مما يتضمنه هذا العمل من محتوى مأخوذ عن طرف ثالث بحقوق أية أطراف أخرى. وتقع مخاطر أي دعاوى قد تنشأ عن مثل هذا الأساس على عاتقك وحدك. وإذا كنت ترغب في إعادة استخدام أحد مكونات هذا العمل، فإن مسؤولية تحديد ما إذا كان يلزم الحصول على تصريح لإعادة الاستخدام أو الحصول على تصريح من صاحب حقوق الملكية يقع على عاتقك وحدك. ويمكن أن تتضمن أمثلة المكونات، على سبيل المثال لا للحصر، الجداول أو الأشكال أو الصور.

ويجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى مكتب الناشر بالبنك الدولي على العنوان التالي: مجموعة البنك الدولي، 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA، البريد الإلكتروني: pubrights@worldbank.org.

ISBN (نسخة ورقية): 978-1-4648-1532-4

ISBN (نسخة إلكترونية): 978-1-4648-1533-1

DOI: 10.1596/978-1-4648-1532-4

تصميم: Takayo Fredericks و Fathom Creative

رقم التحكم في مكتبة الكونغرس: 2020901241

المحتويات

تمهيد	ii
أهم النتائج	1
ملاحظات على البيانات	22
ملخص الإصلاحات	36
جداول البيانات	44
شكر وتقدير	49

المرأة وأنشطة الأعمال والقانون هي الدراسة السادسة من سلسلة الدراسات التي هدفت لتحليل القوانين والتشريعات التي تؤثر على الفرص الاقتصادية للمرأة في 190 اقتصادًا.

تم إنشاء ثمانية مؤشرات تتمحور حول تفاعل النساء مع القانون، حينما يبدأن مسيرتهن المهنية، وتطورهن خلالها، وحينما ينهينها، مع القرارات الاقتصادية التي اتخذتها المرأة في مختلف مراحلها العمرية. وكانت المؤشرات الثمانية هي: التنقل، ومكان العمل، والأجر، والزواج، والوالدية، وريادة الأعمال، والممتلكات، والمعاش التقاعدي.

يعمل بالبيانات المنقطة في المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020 بدءًا من 1 أيلول لعام 2019، وتستخدم هذه المؤشرات لبناء الدليل على العلاقة بين المساواة القانونية على أساس النوع الاجتماعي والمرأة في سياق ريادة الأعمال والتوظيف، فعند دراسة القرارات الاقتصادية التي تتخذها المرأة في المراحل المختلفة في حياتها المهنية، ووتيرة الإصلاحات المتخذة خلال العامين المنصرمين، نجد أن المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ترك بصمة في مشاركتها في مباحثة ومناقشة السياسات عن فرص المرأة الاقتصادية.

تمهيد



تتبع دراسة المرأة وأنشطة الأعمال والقانون كيفية تأثير القوانين على النساء في مختلف مراحل حياتهنّ، بدايةً من أساسيات حرية التنقل وصولاً إلى تحديات البدء بالعمل، والحصول على معاش تقاعدي، وتُظهر هذه الدراسة وجود تقدم، حيث حسّنت جميع الأقاليم متوسط نقاط تقييمها.

ولكن ما تزال النتائج متفاوتة، حيث تميل الدول ذات الدخل المرتفع إلى الحصول على أفضل النتائج، بينما تحظى النساء في الكثير من الدول بالقليل من الحقوق. وهذا غير مقبول. فيجب أن تحظى النساء بنفس حرية التنقل التي يتمتع بها الرجال، ويجب أن يحصلن على أجرٍ متساوٍ للأعمال ذات القيمة المتساوية، ويجب ألا يتعرضن للتمييز على أساس النوع الاجتماعي عندما يتقدمن لطلب الحصول على قرض أو إدارة الأعمال، ويجب أن يحظين بنفس حقوق الملكية والميراث تماما كما يحظى الرجال بذلك.

إن حصول المرأة على حقوقها القانونية هو الأمر الأفضل فعلة، كما أنه يخدم المصلحة الاقتصادية، ويظهر البحث بوضوح دور الإصلاحات والسياسات التي من شأنها أن تمكّن المرأة، في تعزيز النمو الاقتصادي، فحينما تتمكن المرأة من التنقل بحرية أكثر، ومن العمل خارج منزلها، ومن التصرف بالتملكات، فإن هذا سيزيد من احتمالية انضمامها للقوى العاملة ومن تقوية الاقتصاد على حد سواء.

وتوسعت الدراسة لهذه السنة لتشمل الخمسين سنة الماضية. وتم إحراز تقدم مهم خلال تلك الفترة للتخلص من الفجوة على أساس النوع الاجتماعي في ضوء تزايد عدد النساء اللواتي يلتحقن بسوق العمل ويبدأن مشاريعهن. وكانت النتائج في مجال قدرة النساء على البدء بعمل جذرية. ولكن للأسف، ما تزال العوائق على أساس النوع الاجتماعي قائمة، وما زالت القوانين والأنظمة تحدّ من قدرة المرأة على اتخاذ القرارات الاقتصادية ومن تحقيق أهدافها الوظيفية.

وتنوّه الدراسة لصعوبة الوصول لنتائج تنموية جيدة، لذلك بإمكان الحكومات اللجوء لمؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لتحديد العوائق القانونية على فرص النساء الاقتصادية. حيث شملت الدراسة الأخيرة المساواة القانونية بين الرجال والنساء في 190 اقتصادا. ومن المهم ملاحظة قياس دراسة المرأة وأنشطة الأعمال والقانون للقوانين واللوائح الرسمية التي تحكم قدرة النساء على العمل أو امتلاك مشروع فقط، حيث إن المؤشرات لا تقيس العادات والممارسات في الدولة.

وهناك بصيص أمل في دراسة هذه السنة في ضوء تحسّن الأعراف الاجتماعية، وتحسين العديد من الدول للبيئة التنظيمية للنساء خلال العامين الماضيين. وكانت من بين الاقتصادات العشرة التي أحرزت أفضل تقدم تسعة من الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وأفريقيا جنوب الصحراء، حيث تركزت العديد من جهودهم على مجالات البدء بعمل، والعمل بعد إنجاب الأطفال. وقد أفضت هذه النتيجة إلى تقدّم في قدرة النساء على الالتحاق بسوق العمل والبقاء فيه.

ما يزال المجال متاحا للمزيد من التحسينات، لذلك يجب ألا نستريح إلا عندما تتمكن كل فتاة وشابة من إحراز التقدم في حياتهن دون مواجهة عوائق قانونية أمام نجاحهن. ونحن في مجموعة البنك الدولي، نقف دائما على أهبة الاستعداد لمد يد العون لهنّ.

ديفيد ر. مالباس

الرئيس

مجموعة البنك الدولي

أهم النتائج



- يتعلق تحسن الأداء في المجالات التي يقيسها مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون بمشاركة أكبر للمرأة في القوى العاملة مع دخل أعلى ونتائج تنمية أفضل.
- منذ عام 2017، أدرج أكثر من 40 اقتصادا 62 إصلاحا بهدف تحسين المساواة على أساس النوع الاجتماعي.
- الاقتصادات التي أحرزت أكبر التطورات كانت: السعودية، والإمارات العربية المتحدة، ونيبال، وجنوب السودان، وساو تومي وبرينسيبي، والبحرين، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وجيبوتي، والأردن، وتونس.
- في المتوسط، المرأة لديها فقط ثلاثة أرباع من الحقوق القانونية الممنوحة للرجل.
- في ظل الإصلاح الجديد في سياق الإجازة الوالدية، تنضم كندا للاقتصادات السبعة الأخرى التي تسجل 100 نقطة على مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، والاقتصادات هي: بلجيكا، والدنمارك، وفرنسا، وآيسلندا، ولاتفيا، ولوكسمبورغ، والسويد.

تعيش بينا وتعمل في فييتنام، ومنذ صغرها أحببت العلوم ودرست بجد لتحصل على نقاط جيدة، ودعمها والداها واستثمرا أموالهما في تعليمها، وكانت النتيجة أنها أصبحت إحدى أول الطبيبات الشرعيات في البلاد، ولكن بعد بضع سنوات من عملها، منعت من الاستمرار في وظيفتها، نظرا لسن قانون جديد اعتبر هذه الوظيفة غير مناسبة للنساء، مما أجبر رب العمل على إيقافها عن العمل.

تستمر العديد من القوانين القائمة على التمييز في شتى أصقاع العالم في تهديد أمن النساء الاقتصادي، وتقدمهن المهني، والتوازن بين متطلبات العمل والحياة، ويحد وجود المعوقات هذه على التوظيف والريادة في كل مرحلة من مراحلهن العمرية من المساواة في الحصول على الفرص، والذي بدوره يخلق بيئة أعمال غير داعمة بالشكل المناسب للنساء العاملات. ففي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تحصل المرأة على نصف حقوق الرجل فقط، وعلى المستوى العالمي، تصل النسبة نفسها الى 75% فقط. وعلى الرغم من تقليل العديد من الاقتصادات من المعوقات أمام مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي على مدى السنوات ال 50 الماضية، فإن التطور لم يصل بعد للمستوى المناسب بالنجاح.

وتؤكد دراسة المرأة وأنشطة الأعمال والقانون أنه ما زال هناك ما يجب فعله من خلال المساهمة في البحث ومناقشة السياسات بما يتعلق بالفرص الاقتصادية للنساء، ومنذ إطلاقها في عام 2009، تم قياس القوانين والتشريعات التي تحد من مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي.

وفي هذا العام، يبحث هذا المشروع في العلاقة بين تمكين النساء وبين النتائج الاقتصادية، وتجد المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020 أنه مع مرور الوقت، تساهم الإصلاحات التي من شأنها أن تعزز من المساواة للنساء في الفرص في إنجاح الاقتصادات، وزيادة مشاركة النساء في القوى العاملة وتحسين نتائج التطوير. وعلى مدى العامين المنصرمين، جعل 40 اقتصادا من أقاليم ومجموعات دخل مختلفة تمكين النساء اقتصاديا وألوية

من خلال تنفيذ 62 إصلاحاً، لتسهيل مشاركة المرأة في القوى العاملة. وتتيح هذه الإصلاحات للحكومات إمكانية غرس بيئة أعمال التي من شأنها أن ترفع النساء والرياديات والموظفات، لتطوير الإنتاجية الاقتصادية، وتسريع عجلة التنمية.

قياس القوانين والتشريعات

تقدم *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020* مؤشراً يغطي 190 اقتصاداً عن دورة حياة النساء العاملات من أجل توضيح المواضيع التي تيسر القوانين من خلالها المشاركة الاقتصادية للمرأة أو تعيقها. ومن أجل التحقق من إمكانية المقارنة، وضع افتراض أن تكون المرأة الخاضعة للدراسة من سكان أهم مدينة تجارية في اقتصاد البلاد، وعلى أنها موظفة في القطاع الرسمي.

وتستخدم المؤشرات الثمانية المبنية حول تفاعل النساء مع القانون حينما يبدأ العمل، وفي مراحل مسيرتهن المهنية، وحينما ينهينها من أجل تحقيق التوافق بين المجالات المختلفة للقانون مع القرارات الاقتصادية اللاتي يتخذنها النساء في مختلف مراحلهن العمرية (الشكل 1.1). تم اختيار هذه المؤشرات بناء على علاقات ذات دلالة إحصائية مع النتائج المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للنساء بالإضافة لنسب مشاركة النساء في القوة العاملة.

على سبيل المثال يقيس مؤشر التنقل القوانين التي تؤثر على دور المرأة وحرية التنقل، وهما عاملان يؤثران على قرارهن بالدخول للقوة العاملة، ويبحث كل مؤشر فرعي في مجموعة محددة من التشريعات والطرق التي يؤثر كل منها في المشاركة الاقتصادية للنساء كرياديات وموظفات. ويمكن لصانعي السياسات المهتمين بتشجيع النساء للعمل النظر إلى نقاط تقييم الاقتصاد لكل مؤشر كخطوة أولى للإصلاح، ويستند هذا الأسلوب المنهجي إلى خبرات البنك الدولي التي اكتسبها في مشروع *أنشطة الأعمال* في إعداد المؤشرات الموضوعية بشأن المعوقات التي تقوض ريادة الأعمال والتوظيف من خلال استعراض هذه المعوقات من منظور مبني على أساس النوع الاجتماعي.

لقد تم الاستناد على القوانين والتشريعات السارية في بناء مجموعة بيانات *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون*، فلا يتم أخذ القوانين الدينية والعرفية إلا إذا ما تم تقنينها، ونظراً لاستخدام هذه المؤشرات كأساس للمساواة القانونية للفرص فلم يتم قياس إنفاذ القوانين.

وبالمجمل، هناك 35 سؤالاً للقياس على مدى ثمانية مؤشرات (الجدول 1.1). وبشكل عام يتم حساب نقاط التقييم فيما بعد عن طريق حساب المعدل لكل مؤشر، بحيث يمثل الرقم 100 أعلى نقطة تقييم يمكن الحصول

الشكل 1.1 | ثمانية مؤشرات من المرأة وأنشطة الأعمال والقانون تقيس الاختلافات القانونية بين الرجال والنساء أثناء انتقالهم عبر مراحل مختلفة من الحياة المهنية



المصدر: فريق المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

الجدول 1.1 ماذا يقيس مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون؟	
التنقل	
1.	هل يسمح للمرأة باختيار مكان سكنها مثلما يسمح للرجل؟
2.	هل يسمح للمرأة بالتنقل خارج منزلها بحرية مثلما يسمح للرجل؟
3.	هل يسمح للمرأة بالتقدم بطلب للحصول على جواز سفر مثلما يسمح للرجل؟
4.	هل يسمح للمرأة بالسفر خارج البلاد مثلما يسمح للرجل؟
مكان العمل	
1.	هل يسمح للمرأة الحصول على وظيفة مثلما يسمح للرجل؟
2.	هل يمنع القانون التمييز في التوظيف على أساس النوع الاجتماعي؟
3.	هل يوجد تشريع يحكم التحرش الجنسي في أماكن العمل؟
4.	هل هناك عقوبات جنائية أو سبل انتصاف مدنية للتحرش الجنسي في أماكن العمل؟
الأجر	
1.	هل ينص القانون على الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية؟
2.	هل يسمح للمرأة أن تعمل نفس ساعات الليل مثلما يسمح للرجل؟
3.	هل يسمح للمرأة أن تعمل في وظائف تعتبر خطيرة مثلما يسمح للرجل؟
4.	هل يسمح للمرأة بالعمل في نفس القطاعات التي يمكن للرجل العمل فيها؟
الزواج	
1.	هل المرأة المتزوجة غير ملزمة قانوناً بطاعة زوجها؟
2.	هل يسمح للمرأة أن تكون "رب الأسرة" أو "رب المنزل" مثلما يسمح للرجل؟
3.	هل هناك تشريعات خاصة تحكم مسألة العنف المنزلي؟
4.	هل يسمح للمرأة بالحصول على حكم بالطلاق مثلما يسمح للرجل؟
5.	هل يسمح للمرأة بالزواج مرة أخرى مثلما يسمح للرجل؟
الوالدية	
1.	هل يتاح للمرأة الحصول على إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة 14 أسبوعاً؟
2.	هل تدفع الحكومة 100% من تكاليف مزايا الإجازة الوالدية؟
3.	هل يسمح للآباء بالحصول على إجازة مدفوعة الأجر؟
4.	هل هناك إجازة والدية؟
5.	هل يحظر إقالة العاملات الحوامل؟
ريادة الأعمال	
1.	هل يمنع القانون التمييز على أساس النوع الاجتماعي في معاملات الحصول على الائتمان؟
2.	هل يسمح للمرأة بتوقيع عقد مثلما يسمح للرجل؟
3.	هل يسمح للمرأة بتسجيل منشأة تجارية مثلما يسمح للرجل؟
4.	هل يسمح للمرأة بفتح حساب مصرفي مثلما يسمح للرجل؟
الممتلكات	
1.	هل يتمتع الرجل والمرأة بحقوق متساوية في الأملاك غير المنقولة؟
2.	هل يتمتع الأبناء والبنات بحقوق متساوية في الميراث عن آبائهم؟
3.	هل يتمتع الإناث والذكور بحقوق متساوية في الإرث من الزوج المتوفى/المتوفاة؟
4.	هل يمنح القانون الأزواج سلطة إدارية متساوية في الممتلكات أثناء الزواج؟
5.	هل ينص القانون على تقييم المساهمات غير النقدية داخل الأسرة؟
المعاش التقاعدي	
1.	هل تتساوى سن التقاعد بين الرجال والنساء بمزايا معاشات تقاعد كاملة؟
2.	هل تتساوى سن التقاعد بين الرجال والنساء بمزايا معاشات تقاعد جزئية؟
3.	هل تتساوى سن التقاعد الإلزامية بين الرجال والنساء؟
4.	هل يوجد اعتمادات تقاعدية لفترات رعاية الطفل؟

عليها. وتتيح مجموعة البيانات الناتجة عن المؤشر أن تكون بمثابة وسيلة يمكن تكرارها كأساس معياري للبيئة التشريعية للنساء كرياديات وموظفات.

وكما بينت السنوات العشر الماضية فإن المعرفة والتحليلات المقدمة للمرأة وأنشطة الأعمال والقانون خلقت حالة اقتصادية قوية للقوانين التي من شأنها أن تمكّن النساء، ويبين المشروع أن المساواة أمام القانون والفرص الاقتصادية لا يمثلان سياسة اجتماعية متينة وحسب، بل يمثلان سياسة اقتصادية ذكية أيضا. وبالنظر للأهمية الاقتصادية لتمكين النساء، فإن الهدف الأساسي للمرأة وأنشطة الأعمال والقانون هو تشجيع الحكومات لإصلاح القوانين التي تمنع النساء من العمل ومن ممارسة أنشطة الأعمال.

يؤدي تكافؤ الفرص إلى اقتصاد جيد

تعتبر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون أن المشاركة العادلة بين النساء والرجال حجر الأساس لإعطاء الاقتصاد الفرصة لتحقيق أهدافه، ويسمح تكافؤ الفرص للنساء لاتخاذ الخيارات الأنسب لهنّ، ولعائلاتهنّ، ولإقتصادهن على حد سواء، وهو مرتبط أيضا بتحسين النتائج الاقتصادية.

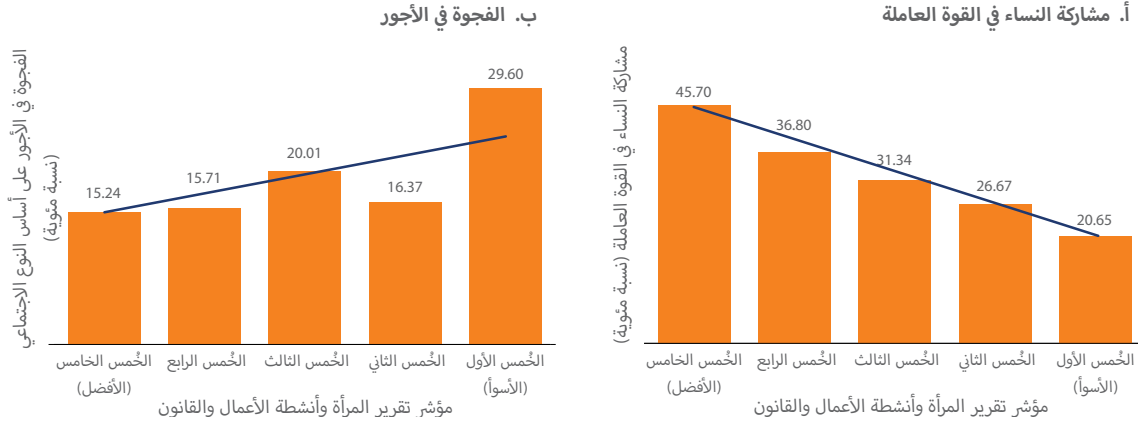
وترتبط عدة أبحاث بارزة بالإصلاحات بالسياسات التي تهدف لتحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي بالنتائج الاقتصادية للنساء، على سبيل المثال، يتعلق التخلص من العقبات التي تحد من مقدرة النساء للتنقل بحرية، أو لتوقيع العقود، أو للعمل خارج المنزل، أو للتصرف في الممتلكات بالمشاركة الكبيرة للنساء في القوة العاملة.¹ كما تتعلق قلة العقبات القانونية بالقدرة على الحصول على وظائف أفضل للنساء كالوظائف التي تتطلب مستوى أعلى من المهارات، والتي تقدّم أجورا أعلى، أو تعرض الفرصة لإدارة الآخرين.²

كما ترتبط الإصلاحات التي جرت على القوانين القائمة على التمييز التي سجلها كل من مؤشريّ التنقل وريادة الأعمال مع المستويات الأعلى في ريادة الأعمال وإمكانية أفضل في الحصول على التمويل للمرأة.³ بالإضافة إلى العلاقة المتبادلة بين زيادة سن التقاعد للمرأة ليتوافق مع سن التقاعد للرجل وبين زيادة مشاركة النساء في سوق العمل، والذي يمكن أن يسهّل الحصول على معاشات تقاعدية أكبر وضمان مالي أفضل للنساء في سن التقاعد.⁴

وقد كان دليل سابق على العلاقة بين الإصلاحات القانونية والنتائج الاقتصادية للمرأة محدودا على عدد من الاقتصادات، وفترات زمنية محددة، وجوانب معينة من القانون، ولكن يؤكد بحث جديد والذي يستند على بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، ويغطي 50 عاما، و190 اقتصادا، و35 جانبا من القانون، أن هذه العلاقات الإيجابية تتجلى عند دراستها على المستوى الدولي.⁵ وتبين التحليلات أنه حيثما يرسّخ القانون المساواة الأكبر في الفرص الاقتصادية بين النساء والرجال، يكون هناك ارتفاع لمشاركة النساء في القوة العاملة، وتؤكد هذه النتيجة بعدما يتم الأخذ بعين الاعتبار عوامل مهمة فيما بينها مستويات الدخل، ومعدلات الخصوبة، وتعليم الإناث، وبحسب استخدام منهجيات إحصائية مختلفة. كما تشير بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون على مدى 50 عاما إلى وجود علاقة متبادلة بين الإصلاح القانوني وبين تقليل الفجوة في الأجور (الشكل 2.1).

لم يتوقف التحسن في النتائج على النتائج الاقتصادية للنساء بنقاط أعلى في مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون فحسب، بل بينت العديد من الدراسات أنه حيثما تحظى المرأة على المساواة في الفرص تتحقق نتائج تنموية إيجابية، كما تظهر الأبحاث أنه كلما قلّت القوانين والسياسات العاملة القائمة على التمييز زاد الاستثمار في كل من الصحة والتعليم (للنساء أنفسهن وللأجيال القادمة على حد سواء) كما قلّت معدلات الأمراض المنقولة جنسيا.⁶ وبالتالي تشير هذه النتائج إلى أن إعطاء النساء حقوقا اقتصادية أكثر يعزز من

الشكل 2.1 | حيثما يظهر مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون مساواة أكبر، تكون معدلات مشاركة المرأة في القوة العاملة أكبر، وتتقلص الفجوة في الأجور بين المرأة والرجل



المصدر: مجموعة أ: قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، وقاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية للبنك الدولي. مجموعة ب: قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، وقاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية، إحصائيات منظمة العمل الدولية، وإحصائيات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. ملاحظة: مجموعة أ: إن العلاقة بين مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ومشاركة النساء في القوة العاملة مهمة جدا إحصائيا بعد مراعاة مستوى الدخل (تم قياسه على أنه إجمالي الناتج المحلي للفرد كما تعرضه قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون)، ومعدل الخصوبة، والتكوين الصناعي، والتعليم الإناث، وعدد الذكور في سن العمل، والمستوى الاقتصادي، والتأثيرات الثابتة للزمن. وتشمل تقليص مشاركة النساء في القوة العاملة في مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 176 اقتصادا للفترة الزمنية الواقعة بين 1991 و2018 كما حددها البيانات المتاحة. وينبغي ألا تفسر العلاقة الإحصائية هنا على أنها سببية. ولنتائج كاملة للتحليل القائمة على التجربة للعلاقة بين نقاط المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ونتائج النساء الاقتصادية، انظر: هايلاند دجاكوف، وجولديريج (2019). المجموعة ب: العلاقة بين مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون والفجوة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي مهمة إحصائيا بعد مراعاة مستوى الدخل (تم قياسه على أنه إجمالي الناتج المحلي للفرد كما تعرضه قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون)، ومعدل الخصوبة، والتكوين الصناعي، والتعليم الإناث، وعدد الذكور في سن العمل والمستوى الاقتصادي والتأثيرات الثابتة للزمن. وتشمل تقليص مشاركة النساء في القوة العاملة في مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 68 اقتصادا للفترة الزمنية الواقعة بين 1973 و2017 كما حددها البيانات المتاحة. وتظهر الفجوة في الأجور على أساس النوع الاجتماعي النسبة في الدخل بين الذكور والإناث، وينبغي ألا تفسر العلاقة الإحصائية هنا على أنها سببية.

قدرتهن على التفاوض في منازلهن، والذي يؤدي بالتالي إلى نتائج أفضل لأنفسهن ولأطفالهن ولعائلاتهن على حد سواء.⁷

تظهر العلاقة المتبادلة بين بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون وبين نتائج التنمية أيضا أن الاقتصادات التي توفر للمرأة فرصة أكبر تظهر نسب أدنى في معدلات وفيات الأمهات، وارتفاع في مستويات التعليم بين الإناث.⁸ وقد تبيحت نتائج التنمية الإيجابية هذه، إلى حد ما، من تحسين النتائج الاقتصادية والتي تفيد بدورها النساء عندما يكون القطاع القانوني أكثر إنصافا.⁹

وتمتد النتائج هذه على اقتصادات بأكملها أيضا، وتظهر العديد من الدراسات أن انعدام المساواة بين الرجل والمرأة من شأنه أن يعيق النمو الاقتصادي، على سبيل المثال، وجدت دراسة أنه لولا وجود الزيادة في مشاركة المرأة في القوى العاملة بين عامي 1890 و1980 في الولايات المتحدة، لانخفض مستوى الدخل للفرد بنسبة 14 بالمائة على الأكثر تحت مستواه الفعلي.¹⁰ وتؤكد دراسات جديدة العلاقة بين مشاركة المرأة في القوة العاملة وبين النمو في مختلف السياقات.¹¹ كما وجدت العلاقة بين انعدام المساواة في كل من مجالات التعليم، ورأس المال البشري بشكل أكبر، ومعدلات الأجور، وبين الآثار السلبية على الاقتصاد بشكل عام.¹² وبالفعل، العلاقة بين المساواة على أساس النوع الاجتماعي والتنمية تبين من خلال العلاقة المتبادلة الإيجابية بين نقاط مؤشرات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون وبين الدخل الفردي.

ومع تطوير التسلسل الزمني، والبحث أكثر في العلاقة بين انعدام المساواة في الفرص بين المرأة والرجل والقوى المحركة في سوق العمل، فإن المرأة وأنشطة الأعمال والقانون تعزز من فهم كيفية تأثير توظيف المرأة وريادتها للأعمال من التمييز القانوني على أساس النوع الاجتماعي، وبالتالي تعزز من فهم كيفية تأثير هذا على النتائج الاقتصادية. وتبين التحليلات المستندة إلى التسلسل الزمني، أنه على المستوى الدولي، يعتبر التمييز على أساس النوع الاجتماعي أمرا مهما،¹³ كما يعزز تحديد مواطن الفجوات المتبقية هذا التطور صوب تحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي والتنمية الاقتصادية.

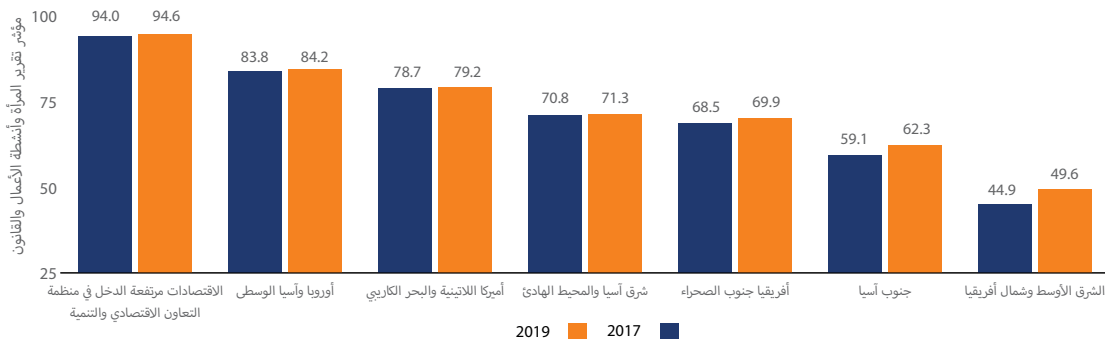
نظرة متفحصة من البيانات الجديدة

بناء على مراجعة الإصلاحات منذ عام 2017، حدثت المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020 المؤشر الذي تقدمه نفس الدراسة لعام 2019 عقد من الإصلاحات، وفي عام 2019، وصل متوسط نقطة التقييم الدولي 75.2 أعلى من سابقه في عام 2017 الذي وصل 73.9، بينما وصلت نقطة تقييم ثمانية اقتصادات 100، ما يعني أنها تمنح حقوقا قانونية متساوية بين المرأة والرجل، وكانت الاقتصادات الثمانية المذكورة هي: بلجيكا، وكندا، والدنمارك، وفرنسا، وآيسلندا، ولاتفيا، ولكسمبورغ، والسويد، وذلك على مدى المؤشرات الثمانية (الجدول 2.1).

كان من بين 40 اقتصادا من الذين سجلوا نقاطا أعلى من 90، 27 اقتصادا مرتفع الدخل ضمن أعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وتسعة منها كانت في أوروبا وآسيا الوسطى، أما الأربعة المتبقية كانت في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وشرق آسيا، والمحيط الهادئ، وأفريقيا جنوب الصحراء، ولم يسجل أي اقتصاد في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أو جنوب آسيا نقاطا أعلى من 90.

ولم تتغير أنماط التوزيع الإقليمية منذ عام 2017، فقد سجلت الاقتصادات مرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أعلى النقاط، تليها أوروبا، وآسيا الوسطى، وأمريكا اللاتينية، ومنطقة البحر الكاريبي، وشرق آسيا، ومناطق المحيط الهادئ. وقد سجلت اقتصادات منطقة أفريقيا جنوب الصحراء نقطة تقييم إقليمية معدلها 69.9، بينما سجلت اقتصادات جنوب آسيا نقطة تقييم معدلها 62.3، وكانت نقاط الشرق الأوسط، وشمال أفريقيا أقل النقاط بمعدل 49.6. وفي حين حققت كل المناطق تقدما في نقاطها بالمعدل، فقد حققت المناطق ذوات النقاط الأقل أكبر تقدم صوب تحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي على مدى السنتين الماضيتين (الشكل 3.1).

الشكل 3.1 | المناطق التي سجلت أقل نقاط تقييم في المرأة وأنشطة الأعمال والقانون حققت أعلى تقدم صوب تحقيق المساواة



المصدر: قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

نقطة التقييم		الاقتصاد		نقطة التقييم		الاقتصاد		نقطة التقييم		الاقتصاد	
60.0	يابوا نيو غينيا	74.4	بنن	81.9	الجيل الأسود	90.6	بلغاريا	100.0	بلجيكا		
59.4	النيجر	74.4	غامبيا	81.3	جزر البهاما	90.6	رومانيا	100.0	كندا		
58.8	جزر القمر	74.4	الهند	81.3	بورتو ريكو	89.4	إكوادور	100.0	الدانمرك		
58.8	جزر مارشال	73.8	ملديف	81.3	زامبيا	89.4	منطقة هونغ كونغ الصينية الإدارية الخاصة	100.0	فرنسا		
58.8	ميانمار	73.8	نيبال	81.3	الفلبين	88.8	السلفادور	100.0	آيسلندا		
58.8	بالاو	73.1	أنغولا	80.6	غرينادا	88.8	مالطا	100.0	لاتفيا		
58.8	تونغا	73.1	بوروندي	80.6	كينيا	88.8	أوروغواي	100.0	لكسمبورغ		
58.1	فانواتو	73.1	الاتحاد الروسي	80.6	ملاوي	88.1	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	100.0	السويد		
57.5	الجزائر	73.1	أوغندا	80.0	كوستاريكا	88.1	جنوب أفريقيا	97.5	إستونيا		
57.5	غابون	72.5	كازاخستان	80.0	ساموا	86.9	غيانا	97.5	فنلندا		
56.9	الكاميرون	71.9	بوتان	80.0	سان مارينو	86.9	زيمبابوي	97.5	ألمانيا		
56.9	جزر سليمان	71.9	إثيوبيا	79.4	بليز	86.3	كابو فيردي	97.5	اليونان		
56.3	الإمارات العربية المتحدة	71.9	مدغشقر	79.4	بوركينافاسو	86.3	الجمهورية الدومينيكية	97.5	أيرلندا		
53.1	بروناي دار السلام	71.3	جمهورية أفريقيا الوسطى	79.4	فيجي	86.3	ناميبيا	97.5	إيطاليا		
52.5	لبنان	71.3	سانت كيتس ونيفس	79.4	بنما	86.3	نيكاراغوا	97.5	هولندا		
51.9	غينيا الاستوائية	70.6	غواتيمالا	78.8	أذربيجان	86.3	ساو تومي وبرينسيبي	97.5	البرتغال		
50.0	ليبيا	70.6	السعودية	78.8	جمهورية الكونغو الديمقراطية	85.6	جورجيا	97.5	إسبانيا		
50.0	ماليزيا	70.0	جنوب السودان	78.8	كيريباتي	85.6	سويسرا	97.5	المملكة المتحدة		
49.4	بنغلادش	70.0	تونس	78.8	طاجكستان	85.0	البوسنة والهرسك	96.9	أستراليا		
49.4	باكستان	69.4	إريتريا	78.8	أوكرانيا	85.0	الجمهورية الكورية	96.9	هنغاريا		
46.9	الصومال	68.1	جيبوتي	78.8	فيتنام	85.0	مقدونيا الشمالية	96.9	الترويج		
46.3	البحرين	68.1	جامايكا	78.1	رواندا	85.0	فنزويلا	95.0	بيرو		
46.3	جمهورية الكونغو	68.1	سري لانكا	78.1	تيلند	84.4	مولدوفا	94.4	النمسا		
46.3	إسواتيني	68.1	سانت فنسنت وجزر غرينادين	77.5	تشيلي	84.4	تزانيا	94.4	نيوزيلندا		
45.6	موريتانيا	67.5	أوزبكستان	77.5	إسرائيل	84.4	توغو	94.4	باراغواي		
45.0	مصر	66.3	أنتيغوا وبربودا	76.9	بربادوس	83.8	ليبيريا	94.4	الجمهورية السلوفاكية		
45.0	العراق	66.3	تشاد	76.9	جمهورية قبرغيز	83.8	المكسيك	93.8	كرواتيا		
42.5	غينيا-بيساو	66.3	سورينام	76.9	مولزامبيق	83.8	سانت لوسيا	93.8	الجمهورية التشيكية		
40.6	الأردن	65.0	غينيا	76.3	الأرجنتين	83.1	كوت ديفوار	93.8	ليتوانيا		
38.8	عمان	64.4	إندونيسيا	76.3	سيشل	83.1	تيمور-ليشتي	93.8	بولندا		
38.1	أفغانستان	63.8	بوتسوانا	75.6	بيلاروس	82.5	أرمينيا	93.8	صربيا		
36.9	سوريا	63.8	السنگال	75.6	الصين	82.5	بوليفيا	93.8	سلوفينيا		
32.5	الكويت	63.1	نيجيريا	75.6	ليسوتو	82.5	منغوليا	91.9	كوسوفو		
32.5	قطر	63.1	سيراليون	75.6	المغرب	82.5	سغافورة	91.9	موريشوس		
31.3	إيران	62.5	دومينيكا	75.0	كمبوديا	82.5	تركيا	91.3	ألبانيا		
29.4	السودان	61.3	هايتي	75.0	غانا	81.9	البرازيل	91.3	قبرص		
26.9	اليمن	61.3	ولايات ميكرونيزيا الاتحادية	75.0	هندوراس	81.9	كولومبيا	91.3	تايبان، الصين		
26.3	الضفة الغربية وغزة	60.6	مالي	75.0	ترينيداد وتوباغو	81.9	اليابان	91.3	الولايات المتحدة		

عند تصنيفها حسب مستوى الدخل، فإن الاقتصادات مرتفعة الدخل تسجل أعلى متوسط نقطة تقييم قدره 84.9. وسجلت الاقتصادات في الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل متوسط نقطة تقييم قدره 74.9 فهي ليست متأخرة كثيرا، وسجلت الاقتصادات في الشريحة الدنيا من البلدان متوسطة الدخل والبلدان منخفضة الدخل نقاط تقييم متقاربة بلغت 68.8 و67.2 على التوالي، ولكن جدير بالذكر إحدى النتائج التي تظهر أن الاقتصادات منخفضة الدخل تفوقت على مجموعتي الدخل المتوسط في مؤشري مكان العمل، والمعاش التقاعدي، ويمكن أن يعزى أحد أسبابه لتقديم قانون عمل جديد في هذه الاقتصادات بعد النزاع أو الاستقلال.

وتشير البيانات إلى زيادة تساوي سنّ التقاعد بين المرأة والرجل أكثر في اقتصادات الدخل المنخفض، وإلى أن عدم المساواة في سنّ التقاعد من شأنه أن يؤدي لأن يكون معاش المرأة التقاعدي أقل في سنّ الشيخوخة. وقد يكون هناك ضغط من أجل تحقيق استدامة مالية أكبر، والتي أدت لتغيير العديد من الاقتصادات لقوانينها في هذا المجال نظرا لكون النساء يعشن أكثر من الرجال، ولكن يتقاعدن أبكر منهم.

ومن بين المؤشرات، يحظى مؤشر الوالدية بأكثر مجال متاح للتقدم، حيث سجل نقطة تقييم متوسطها 53.9، ما يعني عدم التزام ما يقارب نصف الاقتصادات التي تم تقييمها بالمرأة وأنشطة الأعمال والقانون بالممارسة الجيدة التي يحددها هذا المؤشر، على سبيل المثال، يضمن 115 اقتصادا إجازة وضع مدفوعة مدتها 14 أسبوعا وأكثر. ولكن، يقع العبء بشكل كامل أو جزئي على صاحب العمل فيما يقارب 50% من الاقتصادات التي تقدم أي نوع من عطلات الوضع المدفوعة، وبذلك تكون تكلفة توظيف النساء أعلى من تكلفة توظيف الرجال، ولكن تقديم إجازة وضع مدفوعة بإمكانها أن تحسّن إبقاء الموظفين، والذي يقلل تكاليف دوران الموظفين ويحسن من الإنتاجية، والذي من شأنه أن يضمن العوائد للموظفات اللواتي تتجاوزن أية تكاليف على المدى القصير.¹⁴

فبينما تغطي أكثر من نصف الاقتصادات إجازة مدفوعة إجبارية وتحتفظ بها تحديدا للآباء، فقد كان متوسط مدة هذه الإجازة خمسة أيام فقط (الشكل 4.1)، يوفر 43 اقتصادا فقط إجازة والدية يمكن مشاركتها بين الأمهات والآباء، وفي عام 2019، سنّ الاتحاد الأوروبي أمرا توجيهيا هدف لزيادة كمية العطلات المتاحة لكلا الوالدين لإعادة توزيع مسؤوليات رعاية الطفل بين الرجل والمرأة، ولدى دول الاتحاد الأوروبي في الوقت الراهن ثلاث سنوات لتبني

الشكل 4.1 | متوسط مدة الإجازة المدفوعة حسب المنطقة



المصدر: قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

ملاحظة: يعني مصطلح إجازة الوضع مجموع إجازة الوضع المدفوعة وإجازة الوالدية المدفوعة، باستثناء أي إجازة والدية محفوظة خصيصا للآباء، ويعود مصطلح إجازة الأبوة لمجموع عطل الأبوة المدفوعة، وأي إجازة والدية مدفوعة محفوظة تحديدا للآباء. كان من بين الاقتصادات التي غطتها الدراسة، 184 اقتصادا منها تضمن على الأقل يوما واحدا من إجازة الوضع، بينما يضمن 105 منها على الأقل يوما واحدا لإجازة الأبوة.

التشريعات التي تلتزم بهذا الأمر التوجيهي. ونظرا لهذا التقدم، تتوقع المرأة وأنشطة الأعمال والقانون إصلاحات أكثر في هذا المجال ما بين الاقتصادات ذوات نقاط التقييم الأعلى.

يحظى مؤشر آخر بإمكانية التقدم وهو مؤشر الأجر، فما يزال تسعون اقتصادا يواجهون على الأقل قيودا واحدا على الوظائف التي يمكن للمرأة أن تشغلها (جدول 3.1)، ولكن في أوروبا وآسيا الوسطى، التي تفرض اقتصاداتها أطول قوائم بالوظائف المحظورة على النساء، تركز الاقتصادات تقدّم، كما أن العديد من الاقتصادات باتت متشجعة للتخلص من القيود على توظيف النساء نظرا لقلّة القوة العاملة في القطاعات التي يسيطر عليها الذكور، وللمزايا الاقتصادية الملحوظة لارتفاع مشاركة النساء في القوة العاملة.

على سبيل المثال، ألغت أوزباكستان قائمة تدرج أكثر من 450 وظيفة كانت خارج حدود إمكانية حصول المرأة عليها. وفي سياق مشابه، قللت كازاخستان أنواع الوظائف المحظورة على النساء من 287 إلى 219، وقد أزالته مولدوفا القيود القانونية على توظيف المرأة إلا أنها أبقته على كل من الحوامل، والأمهات المرضعات، والنساء حديثات الولادة. أما وزارة العمل في الاتحاد الروسي، حيث يحظر على النساء حاليا شغل 456 نوعا من الوظائف، فقد أصدرت أمرا لتقليل أنواع الوظائف المذكورة ليصل عددها 100، ولكن تدخل القائمة الجديدة حيز التنفيذ حتى عام 2021.

كما يغطي هذا المؤشر جانب الحماية في مكان العمل، كي يسهل على المرأة العمل في بيئة آمنة ومستدامة، ولدى أقل من نصف الاقتصادات التي يغطيها هذا المؤشر تشريعات تلزم مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي نفس القيمة. ويعتبر هذا المجال للإصلاح مهما للحكومات التي تتطلع لتقليص الفجوة بين الأجور على أساس النوع الاجتماعي، نظرا لمناقشات جرت مؤخرا عن المساواة في الأجور.

ما هي الاقتصادات التي تحسنت أكثر من غيرها؟

في آخر سنتين فقط، نفذ 40 اقتصادا 62 إصلاحا لتحقيق المساواة في الفرص عبر ثمانية مؤشرات تم قياسها، وفي نفس الحين، نفذت ثلاثة اقتصادات تغييرات قللت من المساواة، وهي: البوسنة والهرسك، ومولدوفا، والصفة الغريبة وغزة.

وما تزال الاقتصادات ذوات الأداء الأفضل تجري المزيد من الإصلاح، فقدمت كندا إجازة والدية جديدة بصفة تشاركية يحظى الأب من خلالها بإجازة مدتها 35 يوما، وبذلك تنضم كندا لمجموعة الاقتصادات التي سجلت نقطة

الاقتصادات التي تمنع المرأة من العمل في صناعات معينة		الجدول 3.1
القطاع	الاقتصادات التي تفرض قيودا واحدا على الأقل	مثال
الزراعة	21	سلخ الحيوانات (لبنان)
البناء	35	العمل في وظائف طلاء صناعية (كولومبيا)
الطاقة	26	أعمال استطلاعية في حفر آبار النفط أو الغاز (الاتحاد الروسي)
التصنيع	48	تنظيف، وتزييت، وتعديل أي جزء من أجزاء الآلات (بنغلادش)
التعدين	60	العمل في مناجم تحت الأرض (سيراليون)
النقل	16	القيادة على سكة الحديد، وقيادة قطار الأنفاق، وقيادة حافلة ذات أكثر من 14 مقعدا (أذربيجان)
المياه	23	العمل في وظائف تتطلب نقع الجسم في الماء المتسخ (فييتنام)

المصدر: قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

تقييم بلغت 100، وأصلحت كل من قبرص والجمهورية التشيكية والولايات المتحدة¹⁵ القوانين المتعلقة بإجازة الأبوة، والإجازة الوالدية، وتعطي بذلك الوالدين الفرصة للمشاركة في مسؤوليات رعاية الطفل.

كما سنّ اقتصادان من الذين سجلوا أعلى نقاط تقييم في الإصلاحات أيضاً، ففي إيطاليا، بات اليوم سن التقاعد للمرأة هي نفس سن التقاعد للرجل مع الحصول على امتيازات المعاش التقاعدي بالتساوي، وفي سلوفينيا ينطبق ذات الحال على مزايا معاشات التقاعد الجزئية.

وكانت الاقتصادات التي أحرزت أكبر تقدّم هي السعودية، والإمارات العربية المتحدة، ونيبال، وجنوب السودان، وساو تومي وبرنسيبي، والبحرين، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وجيبوتي، والأردن، وتونس. وتمثل هذه الاقتصادات ثلاث مناطق وإصلاحات متكاملة تم تنفيذها عبر مجموعة من المؤشرات (جدول 4.1)، وعلى وجه الخصوص اقتصادات الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وأفريقيا جنوب الصحراء تشكل تسعة من أصل أفضل 10 اقتصادات في إصلاحاتها. وبخلاف ذلك، لم يسجّل أي اقتصاد في أي من شرق آسيا، أو منطقة المحيط الهادئ، أو أوروبا، أو آسيا الوسطى، أو أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي نقطة تقييم أعلى اقتصاد من ناحية الإصلاحات المنفذة. وعلى الرغم من الأداء الجيد لدى معظم الاقتصادات في أوروبا، وآسيا الوسطى في مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، إلا أن القيود ما زالت موجودة، خاصة القيود المفروضة على عمل المرأة. وفي شرق آسيا، ومنطقة المحيط الهادئ، وأمريكا اللاتينية، ومنطقة البحر الكاريبي، كان الأداء أكثر تفاوتاً. وهناك فرصة لتحسين عبر العديد من المجالات التي تم قياسها.

وجدت الاقتصادات التي حققت أكبر تطوير ارتفاعاً في نقطة التقييم على الأقل في مؤشرين من المرأة وأنشطة الأعمال والقانون. وكانت أشهر التحسينات على صعيد مكان العمل، والوالدية، بواقع سبعة أفضل مطورين ينفذون على الأقل إصلاحاً واحداً في كل مجال. ولكن أجرى اقتصاد واحد فقط من أحد أفضل المطورين إصلاحاً في مجال ريادة الأعمال، ولم يقدم أي منهم تغييرات من شأنها أن تؤثر على مؤشر الممتلكات.

الاقتصادات التي أظهرت أكبر تقدم صوب المساواة القائمة على النوع الاجتماعي منذ عام 2017									جدول 4.1	
الاقتصاد	نقطة التقييم	تعبير إيجابي في نقطة التقييم	التنقل	مكان العمل	الأجر	الزواج	الوالدية	ريادة الأعمال	الممتلكات	المعاش التقاعدي
السعودية	70.6	38.8	✓	✓		✓	✓	✓		✓
الإمارات العربية المتحدة	56.3	29.4	✓	✓	✓	✓	✓			
نيبال	73.8	18.1		✓	✓		✓			✓
جنوب السودان	70.0	18.1		✓	✓		✓			
ساو تومي وبرنسيبي	86.3	11.9			✓		✓			
البحرين	46.3	8.8		✓		✓				
جمهورية الكونغو الديمقراطية	78.8	8.8					✓			✓
جيبوتي	68.1	8.8		✓		✓				
الأردن	40.6	8.8			✓		✓			
تونس	70.0	8.8		✓		✓				

المصدر: قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

تمثل الإصلاحات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تقريبا ثلث الاقتصادات التي شهدت تغييرا إيجابيا كبيرا في التقدّم الذي تمت مراقبته على مدى آخر سنتين. وتتقارب معها اقتصادات أفريقيا جنوب الصحراء، بنسبة 26% من الإصلاحات التي تم تسجيلها، هذا إلى جانب أن هاتين المنطقتين تمثلان أكثر من نصف مجموع الإصلاحات منذ عام 2017.

وقد دعمت أعمال المجالس المتخصصة والملتزمة بتطوير التوازن على أساس النوع الاجتماعي في القوى العاملة العديد من الإصلاحات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وترسّخ هذا النجاح في التزام الحكومة بتطوير بيئة الأعمال، وكانت الوزارات المالية التي تنفذ أجندة الإصلاح في هذا المجال تقود الحكومات. ولكن تستمر الأعمال الإصلاحية نظرا لبقاء الشرق الأوسط وشمال أفريقيا كمناطق لديها مجال كبير متاح للتحسن.

وحققت السعودية أكبر التطويرات في المؤشر منذ عام 2017، حيث ارتفعت نقطة تقييمها بواقع 38.8 نقطة، وتم سنّ الإصلاحات في ستة مؤشرات من أصل ثمانية على مدى السنتين اللتين يغطيهما المؤشر، حيث أجرت السعودية تغييرات تحت مؤشر التنقل لتؤثر على تنقل النساء. فعلى سبيل المثال، لا تحتاج الآن المرأة السعودية إذا من ولي أمر ذكر للسفر خارج السعودية أو للحصول على جواز سفر. كما عدّلت السعودية قانون الأحوال المدنية للسماح للمرأة لأن تختار مكان سكنها مثلما يسمح للرجل من خلال إزالة البند الذي يجعل منزل الزوج هو مكان سكنها التلقائي، كما لا يمكن للزوج الآن أن يقاضي زوجته في حال غادرت منزل الزوجية، ويترك هذا الإجراء آثارا على مؤشر الزواج بسبب إلغاء القانون الذي يلزم المرأة بطاعة زوجها.

وفي عام 2018، جرّمت السعودية التحرش الجنسي في قطاعات التوظيف العامة والخاصة، وسنّت كذلك إصلاحات جديدة للسماح للمرأة بالحصول على فرص اقتصادية أكبر في عام 2019. وتحمي التعديلات القانونية النساء من التمييز على أساس النوع الاجتماعي في التوظيف، بما في ذلك الإعلان للوظائف والتشغيل، وتمنع أرباب العمل من تسريح النساء خلال فترة الحمل وإجازة الوضع كاملتين، علاوة على أن السعودية قد ساوت سنّ التقاعد بين الرجال والنساء وهو 60 عاما، وبذلك تطول حياة النساء المهنية، وبالتالي تزيد عوائدهنّ، ومساهمتهنّ. وأخيرا، شجّعت السعودية ريادة الأعمال للنساء من خلال حظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي في الحصول على خدمات التمويل، حيث تستند هذه الإصلاحات على تغييرات تاريخية أخرى أجرتها السعودية، حيث سمحت للنساء لأول مرة بالانتخاب والترشّح كمرشحات في انتخابات البلديات في عام 2015، وفي عام 2017 أعطت النساء الحق بالقيادة.

وجاءت هذه الإصلاحات على خلفية فهم أن النساء يؤدين دورا مهما في تقريب السعودية أكثر من تحقيقها "رؤية السعودية 2030"، حيث تهدف هذه الخطة الطامحة لتحديث الاقتصادي السعودي من خلال تنويعه إلى ما بعد النفط والغاز، ومن خلال تشجيع نمو القطاع الخاص، ودعم ريادة الأعمال، وتشمل أيضا هدف زيادة مشاركة النساء في القوة العاملة من 22 بالمائة إلى 30 بالمائة، ويقدم مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون قائمة للقيود القانونية القائمة على مشاركة المرأة في الاقتصاد، والتي إذا ما تم التعامل معها، بإمكانها أن تزيد من مساهمة النساء الاقتصادية في السعودية.

كما أجرت الإمارات العربية المتحدة إصلاحات أيضا في خمسة مؤشرات، والتي أدت لأن تحقق من خلالها ثاني أكبر تقدّم، وعلى مدى بضع السنوات الأخيرة، أظهرت السلطات الإماراتية التزامها بإزالة القيود القانونية على عمل المرأة. ففي عام 2005، أسست السلطات مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين، وهو وهيئة اتحادية مسؤولة عن تنفيذ المبادرات التي تعنى بتعزيز تمثيل المرأة في القطاعين الخاص والعام في البلاد. كما أن الاعتراف بالمساواة في مشاركة المرأة في الاقتصاد هو أمر جوهري لتحقيق النمو المستدام، ولذلك

طوّر المجلس دليل مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين والذي يقدّم للمؤسسات التعليمية عن طريقة خلق بيئة عمل أفضل للنساء. ويعمل المجلس عن كثب مع المؤسسات الدولية لتنفيذ السياسات على أساس النوع الاجتماعي المقترحة، بما في ذلك الحماية من التمييز، وإعداد الموازنات التي تستجيب للنوع الاجتماعي والإجازة الوالدية.

ونفذت خمسة اقتصادات أخرى في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تسعة إصلاحات إضافية، مثل البحرين التي تبنت أحكاماً عن التحرش الجنسي في مكان العمل بما في ذلك العقوبات الجنائية على مرتكبي هذه الجرائم، كما بدأت بالسماح بالاعتراف بالمرأة على أنها "رب المنزل".

وفي البحرين، تأسس المجلس الأعلى للمرأة في البحرين للإرشاد الأسري عام 2001، وتبني المجلس مؤخرًا الخطة الوطنية لنهوض المرأة البحرينية الثانية للأعوام 2013-2022، والتي لا تركز فقط على دعم ريادة الأعمال للنساء، والفرص الوظيفية، والاستقلال المالي، وإنما تركز أيضًا على تطوير صحتهم الجسدية والنفسية وحمايتهم من العنف الأسري. وكلف المجلس مؤخرًا بإجراء دراسة عن العنف ضد المرأة في المجتمع البحريني بحيث تضم بيانات عن التحرش الجنسي في مكان العمل، ووضّح وزير العمل البحريني أن التعديلات على قانون العمل التي تمنع التحرش الجنسي والتمييز في مكان العمل تهدف لأن تحقق التوافق بين التشريعات الوطنية مع المعايير الدولية.

وفي السياق الإقليمي أيضًا، تخلصت الأردن من القيود القانونية المفروضة على قدرة المرأة على العمل ليلاً، وقدمت مبدأ المساواة في الأجور للعمل ذي القيمة المتساوية. كما سنت كل من جيبوتي، والمغرب، وتونس تشريعات خاصة بالتعامل مع العنف الأسري، لتمثيل الحركة القائمة على حماية المرأة من العنف. وقد سنت جيبوتي تشريعات وعقوبات جنائية للتحرش الجنسي في مكان العمل.

كان الدافع وراء الإصلاحات التي سجّلتها تونس هو الرغبة لتتوافق قوانين البلاد مع دستورها المتقدم لعام 2014، والذي يرسخ مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، وفي شهر آب لعام 2017، أسس رئيس تونس لجنة الحريات الفردية والمساواة لدعم أجندة الإصلاحات القانونية، وأوصت اللجنة بعدة إجراءات لتحقيق مساواة كاملة وفاعلة بين المرأة والرجل، بما في ذلك مواضيع الميراث، والعنف ضد المرأة. وقد سهّلت الإرادة السياسية إلى جانب المجتمع المدني الناشط والمناصر لحقوق المرأة سنّ أحد أكثر القوانين تكاملاً بخصوص العنف ضد المرأة.

وقدمت نيبال، التي تعتبر ثالث أكثر الاقتصادات تقدماً في المؤشر، قانون عمل جديداً يسهّل دخول المرأة لسوق العمل من خلال منع التمييز في التوظيف، بالإضافة إلى أنه قد طوّر الفرص الوظيفية للمرأة والأجور من خلال السماح للمرأة بالعمل ليلاً، ومنع التمييز في الأجور في الأعمال ذات القيمة المتساوية. كما قدمت نيبال إجازة والدية مدفوعة الأجر مدتها 15 يوماً لتسهيل مشاركة المرأة لمسؤوليات رعاية الطفل بين الوالدين، وبتقديمها تشريعات جديدة، قدمت مخطط سن التقاعد الإلزامي للقطاع الخاص للعاملين، وحددت سن تقاعد متساوية للمرأة والرجل وبالتالي أدت لحماية الأمن المالي للمرأة لحماية مباشرة في سن متقدمة.

كما سنت ثلاثة اقتصادات جنوب آسيوية أخرى إصلاحاتٍ، وهي: الهند، وباكستان، وسري لانكا. فقد تخلصت الولاية الهندية ماهاراشتر من القيود على إمكانية المرأة على العمل في وظائف تعتبر خطيرة، وزادت كل من باكستان وسري لانكا مدة إجازة الوضع المدفوعة لتتجاوز 14 أسبوعاً.

ومن جانبه، فقد تقدّم جنوب السودان بشكل كبير في المؤشر، ففي عام 2017، تبنت البلاد قانون العمل الأول منذ استقلالها، حيث يحمي هذا القانون النساء في مكان العمل من التمييز على أساس النوع الاجتماعي، والتحرش الجنسي. كما يطوّر هذا القانون بشكل أساسي فرص المرأة للدخول للقوة العاملة من خلال افتتاح قطاعات جديدة لتوظيف المرأة، فلم تعد المرأة ممنوعة تصنيفياً من العمل ليلاً، أو تحت الأرض، أو تحت الماء، أو في وظائف تعتبر خطيرة، أو شاقة، أو مضرّة. ويمنع القانون التمييز في الأجور ويلزم أرباب العمل بأن "يخطوا صوب ضمان تساوي الأجور لجميع الموظفين للعمل متساوي القيمة". وأخيراً، يعترف بتقديم إجازة أبوية مدفوعة مدتها أسبوعان، ويدعم الأجور لأعمال الرعاية غير المدفوعة.

ونفذت عشرة اقتصادات أخرى في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء ثلاثة عشر إصلاحاً من أجل تطوير المساواة على أساس النوع الاجتماعي، حيث جاء العديد منها بين أفضل الإصلاحات في مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020. فعلى سبيل المثال، في 2019 تبنت ساو تومي وبرنسيبي مدونة عمل جديدة تحقق متطلبات سوق العمل وتتوافق القوانين مع المعايير الدولية، وقد تخلصت التشريعات من القيود المفروضة على قدرة المرأة من العمل ليلاً، أو في التعدين، أو في الوظائف التي تعتبر خطيرة، وتحّد الآن فقط من العمل المحتمل أن "يشكل خطورة على التراث الجيني للعامل" دون تحديد النوع الاجتماعي، وتحظر مدونة العمل الجديدة أيضاً تسريح العاملات الحوامل.

ومررت اقتصادات إقليمية أخرى مجموعة متنوعة من الإصلاحات، ففي كوت ديفوار (ساحل العاج)، يحظى كلا الزوجين بحقوق متساوية لتملك والتصرف بالملكيات. وقد كلّفت مالي بعدم التمييز في كل من التوظيف بناء على النوع الاجتماعي والمساواة في الأجور للأعمال ذات القيمة المتساوية. وتخلّصت النيجر من القيود على توظيف المرأة في أعمال التعدين، والبناء، والتصنيع. وباتت إجراءات التقديم لجواز سفر في أوغندا متساوية بين الرجل والمرأة، وبشكل عام، أثّرت الإصلاحات في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء على كل المؤشرات تقريباً.

ونفذت ثلاثة اقتصادات أخرى تغييرات على قوانينها التي من شأنها أن تقلل من الفرص للمرأة، وعدّلت كل من البوسنة والهرسك، ومولدوفا تشريعات تتعلق بأنظمة المعاشات والتقاعد، لزيادة سن الحصول على الامتيازات وتحقيق المساواة فيه بشكل عام بين المرأة والرجل. ولكن مهّدت هذه الزيادة التدريجية لانعدام المساواة بشكل مؤقت لأنه على المدى القصير، يتفاوت سن التقاعد بين المرأة والرجل. وعلّقت الضفة الغربية وغزة نظام الضمان الاجتماعي، ولم يعد هناك نظام تقاعدي من شأنه أن يغطي القطاع الخاص، حيث يجب أن يوفر رب العمل مزايا إجازة الوضع المدفوعة.

أي المؤشرات حققت أكثر إصلاحات؟

كان مؤشر الوالدية أكثر المجالات شيوعاً في الإصلاح، حيث سنّ 16 اقتصاداً تغييرات إيجابية (جدول 5.1)، وقد أجرى كل إقليم إصلاحات في هذا المجال باستثناء أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وتشمل الإصلاحات زيادة مدة إجازة الوضع المدفوعة المتاحة للأمهات، وسن لإجازة أبوية مدفوعة، ومنع تسريح العاملات الحوامل.

جدول 5.1 معظم الاقتصادات أجرت إصلاحات في مؤشر الوالدية			
المؤشر	عدد الاقتصادات	أية اقتصادات؟	مثال على الإصلاحات
التنقل	4	غرينادا، السعودية، أوغندا، الإمارات العربية المتحدة	ساوت كل من غرينادا، والسعودية، وأوغندا، والإمارات العربية في إجراءات التقديم لجواز السفر بين الرجل والمرأة.
مكان العمل	10	البحرين، باربادوس، جيبوتي، جورجيا، مالي، نيبال، السعودية، جنوب السودان، تونس، الإمارات العربية المتحدة	منعت مالي التمييز في التوظيف بناء على النوع الاجتماعي، وسهّلت بذلك إمكانية بدء العمل للمرأة.
الأجر	12	ألمانيا، الهند، الأردن، مالي، مولدوفا، نيبال، النيجر، ساو تومي وبرنسيبي، جنوب السودان، تايلاند، الإمارات العربية المتحدة، أوروغواي	أزالت الإمارات جميع القيود الوظيفية المفروضة على النساء، وسمحت لهن بالعمل بنفس ساعات العمل وبنفس القطاعات المسموح بها للرجال.
الزواج	10	أرمينيا، البحرين، بوركينا فاسو، جيبوتي، إسواتيني، ليبيريا، المغرب، السعودية، تونس، الإمارات العربية المتحدة	سّنت أرمينيا تشريعا يحمي المرأة من العنف الأسري.
الوالدية	16	كندا، الكونغو، جمهورية قبرص الديمقراطية، الجمهورية التشيكية، فيجي، الأردن، نيبال، باكستان، الفلبين، ساو تومي وبرنسيبي، السعودية، جنوب السودان، سري لانكا، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، زامبيا	قدّمت الولايات المتحدة لإجازة والدية مدفوعة الأجر، وسّنت أيضا سياسة إجازة العائلة المدفوعة في ولاية نيويورك. أقيات بإمكان الوالدين الآن الحصول على إجازة مدفوعة تصل مدتها 10 أسابيع بعد وضع الطفل.
ريادة الأعمال	2	جورجيا، السعودية	سهّلت جورجيا عملية الحصول على التمويل للمرأة من خلال منع التمييز على أساس النوع الاجتماعي في الحصول على الخدمات التمويلية.
الممتلكات	1	كوت ديفوار	منحت كوت ديفوار الأزواج حقوقا متساوية في تملك والتصرف بالممتلكات خلال الزواج.
المعاش التقاعدي	7	الأرجنتين، الكونغو، إيطاليا، نيبال، السعودية، سلوفينيا، تيمور-ليشتي	ساوت السعودية في سنّ التقاعد بين الرجل والمرأة وهو 60 سنة.

المصدر: قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

أ تقيس المرأة وأنشطة الأعمال والقانون القانون الساري في أهم مدينة تجارية، وأهم مدينة تجارية في الولايات المتحدة هي نيويورك، وقدّمت ولاية نيويورك إجازة عائلية مدفوعة تطوي على أن يحصل كل من الأبوين على إجازة مدتها 70 يوما لوضع الطفل.

كما زادت كل من باكستان، وفيجي، والفلبين، وزامبيا مدة إجازة الوضع المدفوعة لتكون 14 أسبوعا أو أكثر، ومهّدت ثمانية اقتصادات لإجازة مدفوعة للآباء لأول مرة بما في ذلك كندا، قبرص، الجمهورية التشيكية، فيجي، الأردن، نيبال، جنوب السودان والولايات المتحدة. كانت الولايات المتحدة الاقتصاد الوحيد الذي سن لإجازة والدية مدفوعة منذ عام 2017 مع سنّ سياسة إجازة عائلية مدفوعة في ولاية نيويورك. إلا أن هذه الأجازة غير متوفرة على المستوى الاتحادي. أما فيما يتعلق بالحماية في مكان العمل، فقد عدّلت كل من ساو تومي وبرنسيبي، والسعودية، والولايات المتحدة تشريعات لحماية العاملات من الحوامل من التسريح التمييزي.

حسّن اثنا عشر اقتصادا القوانين التي تتعلق بالأجر، فمنذ عام 2017، مهّدت سبعة اقتصادات من كل الأقاليم، باستثناء أوروبا، وآسيا الوسطى، تشريعات تلزم أرباب العمل بمنح أجور متساوية بين المرأة والرجل للأعمال ذات القيمة المتساوية. وقد قدّمت كل من ألمانيا، وأيسلندا قوانين ابتكارية تعالج الفجوة في الأجر، حيث تلزم ألمانيا شركات محددة يزيد عدد موظفيها عن 500 موظف بنشر تقارير عن جهودهم للتشجيع على الأجر المتساوية، وتلزم أيسلندا الشركات التي توظف 25 موظفا وأكثر بالحصول على شهادة مساواة في الأجر من الحكومة.

ويظهر مؤشرا مكان العمل والزواج العديد من الإصلاحات بين العامين 2017 و2019، خاصة في سنّ القوانين التي تحمي المرأة من العنف. فقبل خمسين عاما، لم يتواجد أي اقتصاد في شتى بقاع العالم يضمن للمرأة الحماية

القانونية من العنف في السياق الأسري، أو العلاقات الاسرية، وفي ذلك الحين، كان يعتبر أمراً خاصاً، وليس أمراً يخص التشريعات الخارجية.

ولكن، ومنذ عام 2017، سُنّت ثمانية اقتصادات تشريعات بخصوص العنف الأسري لأول مرة، ويندرج في هذه المجموعة أربعة اقتصادات من الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وهي جيبوتي، والمغرب، وتونس، والإمارات العربية المتحدة. وعكست هذه التشريعات الميول الذي بدأ في الربيع العربي في بداية العقد المبدوء بعام 2010 والذي عني بحماية المرأة من العنف، ونتيجة لذلك، أصدر لبنان أول قانون للعنف الأسري، يليه الجزائر، والبحرين، والسعودية في عام 2015.

ولأول مرة أيضاً، سنت بوركينا فاصو وإسواتيني وليبيريا تشريعات تتناول تحديدا العنف المنزلي. اعتباراً من 1 سبتمبر 2019، كان لدى 30 من 48 اقتصاداً في أفريقيا جنوب الصحراء تشريعات خاصة بالعنف المنزلي. في جميع أنحاء العالم، هناك 155 اقتصاداً.

وباتت بعض الاقتصادات تبني أحكاماً تدريجية للتأكد من عدم تأثر مشاركة المرأة في القوة العاملة من العنف الأسري. مثلاً في نيوزيلندا، أصبح القطاع الخاص مهتماً أكثر في معدلات العنف الأسري المتزايدة في البلاد، والتكاليف المرتبطة بها، بما في ذلك خسارة الموظفين، وارتفاع معدلات الغياب. وبعد سنّ عدد من الاقتصادات لسياسات تدعم ضحايا العنف الأسري، سُنّت الحكومة النيوزلندية قانون العنف العائلي في شهر تشرين ثاني لعام 2018، بحيث يلغي قانون العنف المنزلي الصادر في عام 1995. حيث يقدّم القانون الجديد لأول مرة إجازة مدفوعة مدتها 10 أيام لضحايا العنف الأسري، وبذلك يقدّم لهم الوقت اللازم لمغادرة الزوج(ة)، ولإيجاد منزل جديد، ولحماية أنفسهم وأطفالهن.

أما بما يتعلق بالتحرش الجنسي، فقد تحرك العديد من الاقتصادات صوب حماية المرأة في مكان العمل، وقد ارتبط تعزيز التشريع بهدف حماية المرأة من العنف الأسري والتحرش الجنسي في تقليص انعدام المساواة على أساس النوع الاجتماعي، والتمييز في سوق العمل.¹⁶ وأظهرت الدراسات أن التحرش الجنسي لا يقلل من الإنتاجية وحسب، والذي يؤدي بدوره لزيادة معدل دوران الموظفين، ويزيد من معدلات التغيب عن العمل، بل يتعلق أيضاً بتقليل عائدات وأرباح الشركات.¹⁷ فما زال 50 اقتصاداً في العالم تفتقر لوجود التشريعات التي تضمن حماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل.

وبين عامي 2017 و2019، سُنّت سبعة اقتصادات إجراءات حماية قانونية ضد التحرش الجنسي في مكان العمل، والذي أدى إلى تغيير إيجابي في نقاط التقييم. وسُنّت ستة اقتصادات تشريعا عن التحرش الجنسي في مكان العمل، بما في ذلك وسائل الانتصاف المتاحة مثل عقوبات التجريم أو التعويضات المدنية، وقُسمت الاقتصادات المذكورة كما يلي: خمسة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وهي البحرين، وجيبوتي، والسعودية، وتونس، والإمارات العربية المتحدة، واقتصاداً في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وهو باربادوس. وتبنت جورجيا، في أوروبا وآسيا الوسطى، تشريعا يمنح التعويضات المدنية في حال التسريح المحفف لضحايا التحرش الجنسي، ولاستكمال التشريعات القائمة بالأساس بخصوص التحرش الجنسي في مكان العمل، نُفّذت كل من فرنسا، وساو تومي وبرينسيبي، وجنوب السودان سبل انتصاف مدنية، بينما سُنّت غابون، ومونتينيغرو، وبيرو عقوبات جنائية.

وشهد مؤشراً زيادة الأعمال، والممتلكات إصلاحات أقل، حيث أجرت ثلاثة اقتصادات فقط إصلاحات في هذه المجالات. سهّلت كل من جورجيا والسعودية الحصول على التمويل للمرأة من خلال منع التمييز على أساس النوع الاجتماعي في الحصول على الخدمات التمويلية. ما يزال هذا الحكم القانوني الذي أثبت أنه يزيد من حصول المرأة على التمويل خارج حيز التنفيذ في 115 اقتصاداً. وربما يكون السبب في ذلك هو التمهيد لهذا المبدأ القانوني الجديد

نسبيا للتشريع الوطني الذي وقع في آخر سبعينيات القرن العشرين. وازداد الإقبال على الإصلاحات منذ بداية القرن الحالي والذي بدأ من خلال اتباع المزيد من الاقتصادات لاقتصادات أخرى تبنت هذه الإصلاحات.

وما بين العامين 2017 و2019، منحت كوت ديفوار (ساحل العاج) حقوقا متساوية لامتلاك والتصرف في الممتلكات خلال الزواج بين الزوجين. إن أصعب الإصلاحات من ناحية سنها هي المتعلقة بامتلاك الممتلكات والميراث، خاصة في الاقتصادات التي تحكم العادات الاجتماعية فيها طريقة نقل الممتلكات للأزواج والأبناء الذين ما يزالون على قيد الحياة. ولكن يزيد خلق المساواة في حقوق المرأة لامتلاكهن، وإدارتهن، وتوريثهن للممتلكات إمكانية لبدء ونمو الأعمال نظرا لما يعطيها الحصول على الممتلكات الضمان اللازم لتأمين تمويلهن.

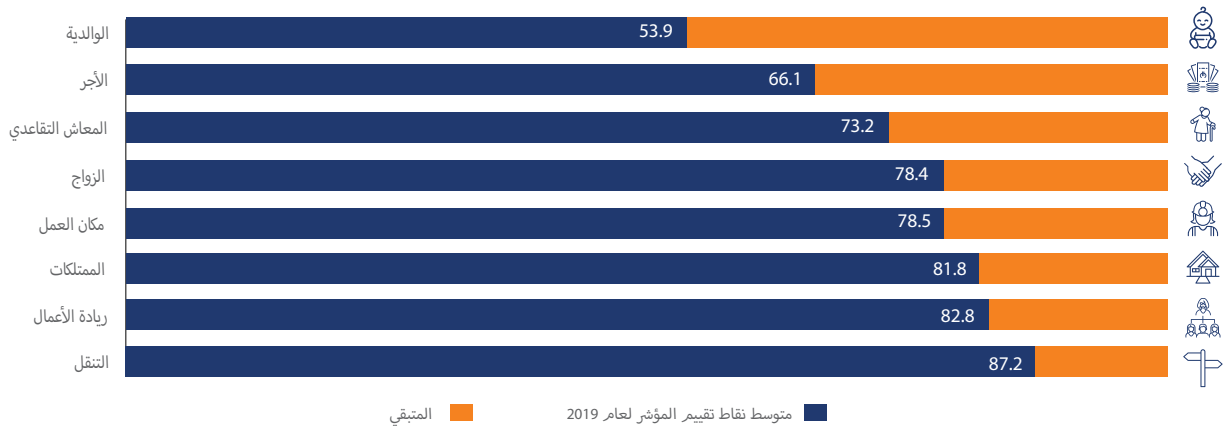
وتظهر الإصلاحات التي سجلتها المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020 أن الاقتصادات في مختلف الأقاليم ومجموعات الدخل خلقت تغييرات قانونية من شأنها أن تعزز المساواة في الفرص للمرأة. إن المعدل السنوي للتطوير منذ عام 2017 كان ما يقرب نقطة واحدة، ولكن معدل التطوير بين الاقتصادات التي تجري الإصلاحات كان 6.6 نقاط. رأت الاقتصادات التي أجرت إصلاحات في ثلاثة مؤشرات أو أكثر ارتفاعا في نقاطها بفارق 20 نقطة، بينما تطوّرت الاقتصادات التي أجرت إصلاحا واحدا فقط تطوّرا بفارق بضع نقاط فقط.

وارتفع متوسط نقاط التقييم للاقتصادات التي نفذت إصلاحا واحدا على الأقل من 69.8 في عام 2017، إلى 76.4 في عام 2019، أي نقطة تقييم واحد أعلى من متوسط نقطة التقييم العالمية الحالي. وبالنظر إلى كثرة الاقتصادات التي باتت تنفذ إصلاحات، أصبح هدف المساواة القانونية على أساس النوع الاجتماعي هدفا يمكن تحقيقه على المستوى العالمي. وبينما يحتوي مؤشر الوالدية والأجر على أكبر الفجوات لسدها، إلا أنهما يمثلان المجالين اللذان يظهران أكبر قدر من الإصلاح الذي تنفذه الاقتصادات (شكل 5.1).

خمسة عقود على الإصلاح

بالاستناد إلى التسلسل الزمني الذي وضعته المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2019، فإن المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020 تتسع لتغطي الخمسين سنة الأخيرة، إذ يسمح هذا التوسع لإجراء أبحاث مكثفة على سرعة

شكل 5.1 | مؤشرا الوالدية، والأجر لديهما أكبر فجوات لسدها



المصدر: قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

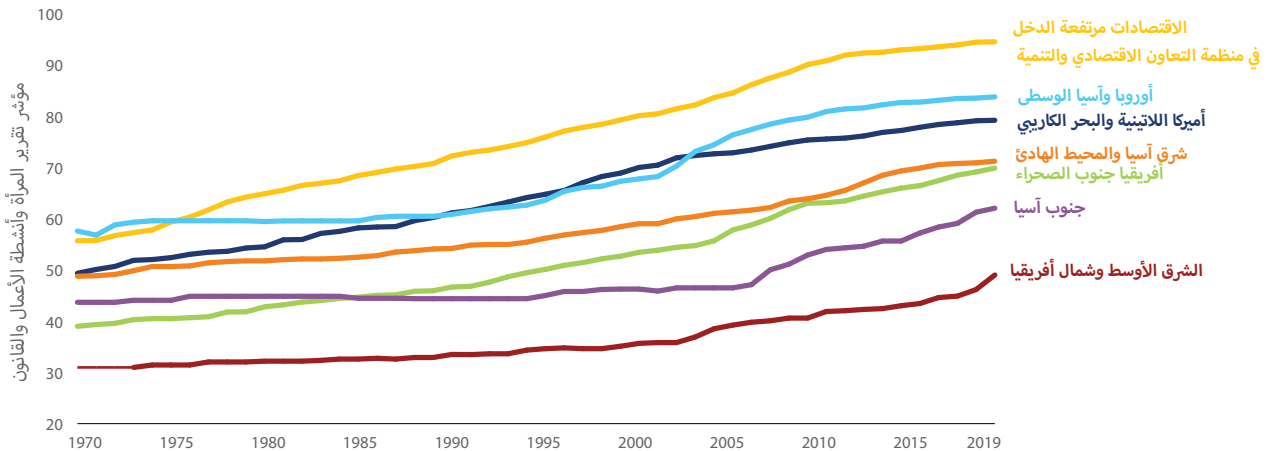
الإصلاحات في المجالات التي يتم قياسها، بالإضافة للإمكانية لمتابعة ميول وأسباب التغيير. وي طرح فيما يلي بعض النتائج الأولية لهذه الدراسة، بالإضافة للمزيد من النتائج المخطط لنشرها في المستقبل.

إن متوسط نقاط تقييم مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون في عام 2019 هو 75.2، ويشير إلى حصول النساء على ثلاثة أرباع حقوق الرجل تقريبا في المجالات التي يغطيها المؤشر. تمثل نقطة التقييم هذه تطورا كبيرا في العقود الخمسة التي تغطيها البيانات. وفي عام 1970، كانت نقطة تقييم مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 46.5. وبشكل عام، أجرى كل اقتصاد تم قياسه إصلاحا تنظيميا واحدا سنويا على الأقل منذ سنة 1970، ويشكل بذلك 1,517 إصلاحا على مدى 50 عاما.

وعلى الرغم من الاختلاف الكبير في سرعة اصدار الإصلاحات عبر الاقتصادات، إلا أنها شهدت دخول أنماط إقليمية. كانت نقطة التقييم الإقليمية لعام 2019 هي الأعلى في الاقتصادات مرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، بينما كانت الأعلى بين الاقتصادات المتواجدة في أوروبا وآسيا الوسطى في عام 1970 (شكل 6.1). واتخذت الاقتصادات مرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية خطوات مهمة جدا صوب تحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي خلال الفترة التي تغطيها البيانات. كانت النسبة المئوية للتغيير في متوسط نقاط التقييم للاقتصادات مرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وكانت ثاني أعلى نقطة تقييم بين اقتصادات الإقليم. وكانت الزيادة أكبر نسبيا فقط في أفريقيا جنوب الصحراء.

أما في سبعينيات القرن العشرين، فقد شهدت اهتماما أكبر في قضايا المرأة، حيث أعلنت الأمم المتحدة الأعراف الواقعة بين 1975 و1985 عقد المرأة، وشجعت الاقتصادات على التركيز على السياسات مثل الأجور المتساوية، ومنع العنف ضد المرأة وملكية الأراضي. ومع نهاية العقد، تجاوزت الاقتصادات مرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية اقتصادات أوروبا وآسيا الوسطى وأصبح الإقليم ذا أعلى متوسط نقاط تقييم، والذي لازال يحتفظ عليها. وبالرغم من أن نقاط التقييم الأولى لأوروبا وآسيا الوسطى كانت مرتفعة، إلا أن متوسط نقاط تقييم الإقليم قد حافظت نسبيا على استقرارها على مدى سبعينيات وثمانينيات القرن العشرين. ولكن تظهر اقتصادات الإقليم على أنها تبنت أجندة إصلاح أكثر صرامة في تسعينيات القرن العشرين، وبالتحديد في العقد ما بين 2000 إلى 2009.

الشكل 6.1 | رسم طريق الإصلاحات الإقليمية بيانيا لنقاط تقييم مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون



المصدر: قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

وتناقض إقليمان آخران بشكل مثير للاهتمام، وهما شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. فقد تقاربت نقاط تقييمهما في مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام 1970، بحيث كانتا 48.8 و49.3 على التوالي. وعلى مدى العقود الخمسة التي تعطيها البيانات، ارتفعت نقاط تقييم أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بنسبة 60 بالمائة لتصل 79.2. ولكن زادت نقاط التقييم في شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ بنسبة 46 بالمائة، لتصل 71.3.

وتتابعت الإصلاحات القانونية في هذين الإقليميتين بشكل متقارب جدا خلال معظم سبعينيات القرن العشرين، ولكن في ثمانينيات وتسعينيات القرن العشرين، اتخذت اقتصادات في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي خطوات مهمة صوب رفع القيود المفروضة على المرأة، وفي ذلك الإقليم، تباطأت سرعة الإصلاحات نوعا ما من عام 2010 إلى عام 2019، بينما توسّعت الإصلاحات خلال ذات الفترة الزمنية في شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، بشكل جزئي لتسد الفجوة بين الإقليمين.

وقد كانت سرعة الإصلاحات ملحوظة أيضا في أفريقيا جنوب الصحراء، فما بين الأعوام 1970 إلى 2019، ارتفع متوسط نقاط التقييم في الإقليم بنسبة 81 بالمائة، وهي أعلى مما هي عليه في أي إقليم آخر. ولكن قد بدأ الإصلاح بوتيرة منخفضة. في عام 1970، واجهت أفريقيا جنوب الصحراء قيودا قانونية أكثر مما واجهته أقاليم أخرى ماعدا الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ولكن مع حلول منتصف ثمانينيات القرن العشرين، تجاوزت اقتصادات أفريقيا جنوب الصحراء متوسط نقاط التقييم للاقتصادات الجنوب آسيوية. ويمكن أن يعزى هذا التقدم جزئيا لنقاط تقييم هذا المؤشر المستقرة نسبيا في جنوب آسيا في غضون سبعينيات القرن العشرين، والتي تراجعت قليلا خلال ثمانينيات القرن العشرين، ولكن ينبغي ألا تلغى هذه النتيجة التقدم الذي أحرزته الاقتصادات في أفريقيا جنوب الصحراء صوب إزالة القيود القانونية التي تواجهها النساء. كان التقدم جليا على وجه الخصوص في العقد بين عام 2000 وعام 2009، وبحلول عام 2019، كان متوسط نقاط التقييم للإقليم 69.9، إذ كانت أكثر بقليل من نقطة واحدة تحت نقطة تقييم شرق آسيا ومنطقة المحيط الهادئ وهي 71.3.

كما كان التقدم البطيء في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أيضا واضحا، حيث كان متوسط نقاط التقييم 31.0 في عام 1970، وامتلك النساء أقل من ثلث حقوق الرجل في المجالات التي غطاها المؤشر. وفي عام 2019، كانت نقطة التقييم 49.6، والتي أشارت لإجراء بعض التقدم. في الواقع، جرت العديد من التطويرات في الآونة الأخيرة. ففي غضون سبعينيات وثمانينيات القرن العشرين، وعلى المدى الأقصر، في تسعينيات القرن العشرين، احتفظ متوسط نقاط التقييم نسبيا على استقراره، ولكن في العشرين سنة ما بين 2000 و2019، تحسّنت الفرصة الاقتصادية للمرأة في الإقليم، وفي السنوات العشر الواقعة ما بين 2000 و2009، ارتفع متوسط نقاط التقييم بفارق 4.9 نقاط، ثم ارتفع أكثر بفارق 7.7 نقطة ما بين 2010 و2019. وعلى الرغم من هذا التقدم، إلا أن النساء في الإقليم ما زلن يواجهن عقبات قانونية أكثر بما يتعلق بالرجل والمرأة في مناطق مختلفة في العالم.¹⁸

اليوم، لا يوجد عدم مساواة قانونية بين النساء والرجال في العديد من الاقتصادات مرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ولكن لا ينطبق هذا الحال على الدوام. فعلى سبيل المثال، تلقت بلجيكا نقطة تقييم بلغت 100 في عام 2019، بينما كانت نقطة تقييمها 38.1 في عام 1970، وهي نقطة التقييم التي تتلقاها أفغانستان اليوم. وتشير هذه النتيجة إلى أنه قبل 50 عاما، كانت المرأة تحظى بأقل من نصف حقوق الرجل في المجالات المغطاة، مثلا، المرأة المتزوجة في بلجيكا لم تكن قادرة على توقيع عقد، أو الحصول على وظيفة، أو إدارة الممتلكات دون إذن زوجها حتى عام 1976.

لقد ورثت بعض الاقتصادات أحكاما مشابهة لهذه نظرا لاعتمادها على أنماط استعمارية. ففي أفريقيا جنوب الصحراء مثلا، ورثت الكونغو المدونة المدنية البلجيكية، بينما ورثت كينيا قوانين الزواج البريطانية. وما تزال المعوقات في الرؤى الاستعمارية في مدونات العمل والأسرة قائمة إلى يومنا هذا في العديد من الاقتصادات.

وبالنظر عن كُتب لطريق الإصلاح لكل من المؤشرات الثمانية، يظهر أنه في المعدل، حصلت أكثر الإصلاحات جوهرية في القوانين التي يغطيها مؤشر مكان العمل (شكل 7.1). وقد كانت نقطة التقييم العالمية لهذا المؤشر 17.6 فقط في عام 1970، والتي تشير إلى أن النساء لم يمتلكن سوى أقل من خمس الحقوق القانونية التي يحظى بها الرجل في هذا المجال. بحلول عام 2019، ارتفعت هذه النقطة، وصولاً إلى 78.4.

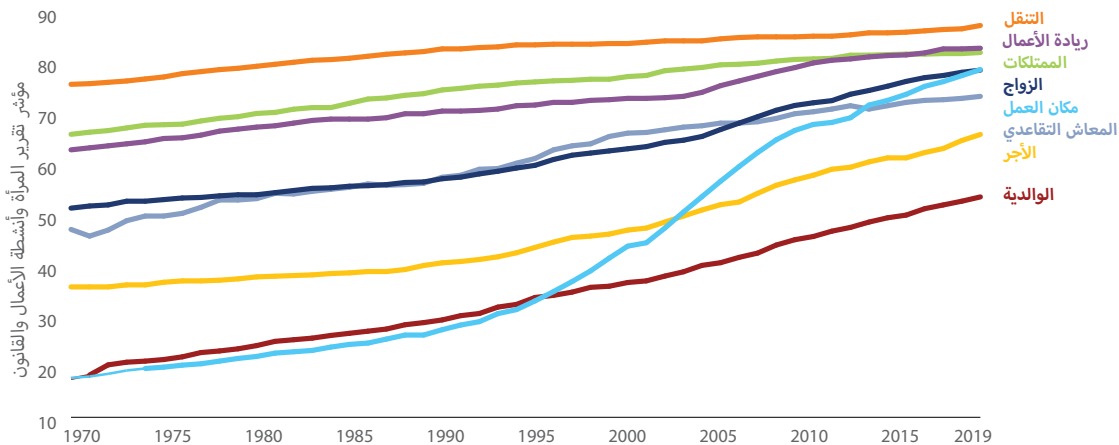
وفي العامين 1970 و2019، واجهت المرأة أقل عدد من القيود بما يتعلق بحرية التنقل. وفي المقابل، واجهت المرأة في عام 1970 أكبر عدد من القيود القانونية والتي أثرت على حياتها المهنية بعد الإنجاب، وما تزال هذه الحقيقة قائمة ليومنا هذا.¹⁹

يقدم هذا التحليل المبدي لبيانات الخمسين عاماً لمحة عن حقوق المرأة التي تطوّرت في شتى بقاع العالم، كما تشير الأنماط الإقليمية والعالمية المعرفة هنا أنه بالرغم من تنفيذ العديد من الإصلاحات، خاصة الاقتصادات مرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية واقتصادات أفريقيا جنوب الصحراء، ما يزال هناك مجالاً متاحاً لمزيد من التقدّم. ومن خلال تحديد الفجوات المتبقية، إلى جانب نتائجها على التطور الاقتصادي، تنوي المرأة وأنشطة الأعمال والقانون أن تكون أداة مهمة لأولئك الذين يسعون نحو تحقيق الإصلاح. ويستمر الفريق في الإبحار في نتائج هذا التسلسل الزمني، وعلى وجه الخصوص، أولئك الذين يسلطون الضوء على أسباب الإصلاح.

ماذا بعد؟

على مدى العشر سنوات الماضية، حدّث فريق المرأة وأنشطة الأعمال والقانون مجموعة بياناتها في دورة مدتها سنتان، ولكن يخطط المشروع لتحديث البيانات والتقارير سنوياً، نظراً لزيادة سرعة الإصلاحات، ولإعطاء الاقتصادات التي تحرز التقدم وقتاً فعلياً أكثر لملاحظة تقدمها، وفي نفس الوقت، سيجري الفريق أبحاثاً أكثر، وسيأخذ بعين الاعتبار مجالات ليشملها في المؤشر، كإعطاء الطفل، وإجراءات إنفاذ القانون.

شكل 7.1 | رسم طريق الإصلاحات الإقليمية لبيانات مؤشرات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون



المصدر: قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

إن فهم آلية عمل الإصلاحات، والأمور التي تحفز الاقتصادات للإصلاح يتطلب التفكير وملاحظة التقدم المتحقق، وتساعد تحليلات معلومات جمعت مؤخرا تغطي 50 عاما و190 اقتصادا في التعرف على التوجهات المهمة للوصول لفهم أفضل للتفاعل بين عدم المساواة في الفرص وبين القوى المحركة في سوق العمل. إن البيانات والتحليلات للقوانين والإصلاحات التي نفذت منذ عام 1970 متاحة الآن على موقع المرأة وأنشطة الأعمال والقانون (<http://wbl.worldbank.org>).

ملاحظات

1. أمين وإسلام 2015؛ هتون وجينيوس ونيلسون نونيز 2019؛ سابالسا وتزاناتوس 1985. على الرغم من أن العديد من الدراسات تستند إلى العلاقات المتبادلة، إلا أن فيلد وآخرون (2016) يقدمون دليلا تجريبيا أن إيداع الأجور في حساب المرأة نفسها (بخلاف ذلك لدى رب الأسرة الذكر) يزيد من مشاركتها في القوة العاملة، وبذلك يتضح أن الاستقلالية المالية بإمكانها أن تمارس أثرا سببيا على معدلات مشاركة النساء في القوة العاملة.
2. سابالسا وتزاناتوس 1985.
3. إسلام، موزي، وأمين 2019.
4. أتالاي وباريت 2015؛ ستولي وتزفايمولر 2013.
5. هايلاند، دجانكوف، وجولدبيرغ 2019.
6. أندرسون 2018؛ برانسيا، كلاسن، وزايجلر 2013؛ ديينينجر، جويال، وناجاراجان 2013؛ دينيجير وآخرون 2019؛ روي 2015. برانسيا، وكلاسن، وزايجلر (2013)، يظهر أيضا أنه حيثما تحدّ المؤسسات الاجتماعية من استقلالية المرأة، ترتفع معدلات الخصوبة. وكلما ارتفعت معدلات الخصوبة أكثر كان بإمكانها ترك أثر أطول أمدا على النمو الاقتصادي كما بين أشرف وفيل ووايلد (2012).
7. يشير هاراري (2019) أن زيادة القدرة على التفاوض من شأنها أن تمثل قناة لتحصل المرأة من خلالها على حقوق اقتصادية أكثر وبالتالي بإمكانها أن تؤدي لنتائج أفضل.
8. بناء على مقطع عرضي للبيانات لعام 2017، فإن معامل الارتباط بين نقاط المرأة وأنشطة الأعمال والقانون وبين معدل سنوات التعليم للنساء بين أعمار 25 وأكثر هو 0.57.
9. حلل هايلاند ودجانكوف وجولدبيرج (2019) العلاقة بين المساواة القانونية على أساس النوع الاجتماعي وبين النتائج الاقتصادية للمرأة.
10. جولدين 1986.
11. بلوم وآخرون 2009.
12. كافالكاتي وتافارس 2016. كالسن 2018. لاغريلوف 2003.
13. هايلاند ودجانكوف وجولدبيرج 2019.
14. تقيس المرأة وأنشطة الأعمال والقانون القانون الساري في المدينة التجارية الأساسية، والمدينة التجارية الأساسية في الولايات المتحدة هي نيويورك. قدّمت ولاية نيويورك إجازة عائلية مدفوعة تشمل الآن الوالدين ولمدة 70 يوما من الإجازة للإنجاب.
15. مجلس المستشارين الاقتصاديين 2014.
16. مالطا وآخرون 2019.
17. أو، دونغ، وتريمبلاي 2019؛ نيومان 1995.
18. طرح هايلاند، ودجانكوف، وجولدبيرج التقدم النسبي للإصلاح في إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (2019).
19. يبحث هايلاند، ودجانكوف، وجولدبيرج (2019) بطريقة تغيير كل من متوسط نقاط تقييم المؤشرات الثمانية للمرأة وأنشطة الأعمال والقانون عندما تكون نقاط التقييم للاقتصادات مرجحة لتعداد سكانها.

المراجع

- Amin, Mohammad, and Asif Islam. 2015. "Does Mandating Nondiscrimination in Hiring Practices Affect Female Employment? Evidence Using Firm-Level Data." *Feminist Economics* 12 (1&2).
- Anderson, Siwan. 2018. "Legal Origins and Female HIV." *American Economic Review* 108 (6): 1407–39.

- Ashraf, Quamrul H., David N. Weil, and Joshua Wilde. 2012. "The Effect of Interventions to Reduce Fertility on Economic Growth." NBER Working Paper 17377, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Atalay, Kadir, and Garry F. Barrett. 2015. "The Impact of Age Pension Eligibility Age on Retirement and Program Dependence: Evidence from an Australian Experiment." *Review of Economics and Statistics* 97 (1): 71–87.
- Au, Shiu-Yik, Ming Dong, and Andreanne Tremblay. 2019. "Me Too: Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value?" SSRN Working Paper. <https://ssrn.com/abstract=3437444>.
- Bloom, David E., David Canning, Günther Fink, and Jocelyn E. Finlay. 2009. "Fertility, Female Labor Force Participation, and the Demographic Dividend." *Journal of Economic Growth* 14 (2): 79–101.
- Branisa, Boris, Stephan Klasen, and Maria Ziegler. 2013. "Gender Inequality in Social Institutions and Gendered Development Outcomes." *World Development* 45: 252–68.
- Cavalcanti, Tiago, and José Tavares. 2016. "The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-Based Macroeconomics Estimate." *Economic Journal* 126: 109–34.
- Council of Economic Advisers. 2014. *The Economics of Paid and Unpaid Leave*. Washington, DC: Council of Economic Advisers.
- Deininger, Klaus, Aparajita Goyal, and Hari Nagarajan. 2013. "Women's Inheritance Rights and Intergenerational Transmission of Resources in India." *Journal of Human Resources* 48 (1): 114–41.
- Deininger, Klaus, Songqing Jin, Hari Nagarajan, and Fang Xia. 2019. "Inheritance Law Reform, Empowerment, and Human Capital Accumulation: Second-Generation Effects from India." *Journal of Development Studies* 55 (12): 2549–71.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner, and Charity Troyer Moore. 2016. "On Her Account: Can Strengthening Women's Financial Control Boost Female Labor Supply?" Working paper, Harvard Business School, Cambridge, MA, November. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=56847>.
- Goldin, Claudia. 1986. "The Female Labor Force and American Economic Growth, 1890–1980." In *Long-term Factors in American Economic Growth*, ed. Stanley L. Engerman and Robert E. Gallman, 557–604. Chicago: University of Chicago Press.
- Harari, Mariaflavia. 2019. "Women's Inheritance Rights and Bargaining Power: Evidence from Kenya." *Economic Development and Cultural Change* 68 (1): 189–238.
- Htun, Mala, Francesca Jensenius, and Jami Nelson-Nuñez. 2019. "Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency." *Social Politics* 26 (2): 193–222.
- Hyland, Marie, Simeon Djankov, and Pinelopi K. Goldberg. 2019. "Gendered Laws." Policy Research Working Paper WPS9080, World Bank, Washington, DC.
- Islam, Asif, Silvia Muzi, and Mohammad Amin. 2019. "Unequal Laws and the Disempowerment of Women in the Labour Market: Evidence from Firm-Level Data." *Journal of Development Studies* 55 (5): 822–44.
- Klasen, Stephan. 2018. "The Impact of Gender Inequality on Economic Performance in Developing Countries." *Annual Review of Resource Economics* 10: 279–98.
- Lagerlöf, Nils-Petter. 2003. "Gender Equality and Long-Run Growth." *Journal of Economic Growth* 8 (4): 403–26.
- Malta, Vivian, Lisa Kolovich, Angelica Martínez Leyva, and Marina Mendes Tavares. 2019. "Informality and Gender Gaps Going Hand in Hand." IMF Working Paper 19/112, International Monetary Fund, Washington, DC.
- Newman, Meredith Ann. 1995. "Sexual Harassment and Productivity: It's Not Just a U.S. Problem." *Public Productivity and Management Review* 19 (2): 172–86.
- Roy, Sanchari. 2015. "Empowering Women? Inheritance Rights, Female Education and Dowry Payments in India." *Journal of Development Economics* 114: 233–51.
- Staubli, Stefan, and Josef Zweimüller. 2013. "Does Raising the Early Retirement Age Increase Employment of Older Workers?" *Journal of Public Economics* 108: 17–32.
- Zabalza, Antoni, and Zafiris Tzannatos. 1985. "The Effect of Britain's Anti-discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment." *Economic Journal* 95 (379): 679–99.

ملاحظات على البيانات



تقيس المرأة وأنشطة الأعمال والقانون والقوانين والأنظمة التي تحول دون مشاركة النساء في مجالات التوظيف وريادة الأعمال، حيث تغطي مجموعة البيانات وتقرير هذه السنة 190 اقتصاداً، وبالرغم من التقدم الملحوظ، إلا أن تحليل البيانات يوضح أنه ما زال هنالك الحاجة إلى العمل على التأكد من أن النساء يحظين بمساواة في فرص الحصول على العمل وبدء بالعمل.

قدمت المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2019: عقد من الإصلاحات مؤشراً وبيانات متمحورة تعكس المراحل المختلفة للحياة العملية للمرأة كما هو موضح في (الشكل 2.1). يساعد هذا الإطار العملي في مواءمة جوانب مختلفة من القانون مع القرارات الاقتصادية المختلفة التي تأخذها النساء بينما يَعِشْنَ مراحل هامة ومختلفة في حياتهن. كما يسهل تكرار تطبيق هذه المؤشرات في البيئة القانونية للمرأة كرياضيات وموظفات من خلال رصد تفاعل النساء مع القانون عندما يبدأن بالتطور خلال حياتهن المهنية وحتى نهايتها. وتتابع المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020 هذا العمل من خلال تحديث القوانين والأنظمة المعدلة من 2 حزيران 2017 وحتى 1 أيلول 2019.

المنهجية

تعتمد المرأة وأنشطة الأعمال والقانون على تحليل القوانين والأنظمة المحلية التي تؤثر على الفرص الاقتصادية للنساء. وقد اختيرت المؤشرات من خلال البحث والاستشارة مع الخبراء، بإلهام من أطر عمل قانونية عالمية اعتمدت في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيدا/و)، والتوصيات العامة لدى لجنة سيداو، وإعلان الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (100) للمساواة في الأجور في 1951، والاتفاقية رقم (183) لحماية الأمومة في عام 2000، واتفاقية مكافحة العنف والتحرش لعام 2019 (رقم 190)

الشكل 1.2 | ثمانية مؤشرات من المرأة وأنشطة الأعمال والقانون تقيس الاختلافات القانونية بين الرجال والنساء أثناء انتقالهم عبر مراحل مختلفة من الحياة المهنية



يمكن استخدام مجموعة البيانات والتحليل لدعم النقاشات المتعلقة بالبحث والسياسة بما يتعلق بالطرق الخاصة بتأثير البيئة القانونية على النشاط الاقتصادي للنساء، حيث سجّلت خمس وثلاثون نقطة مجال بيانات على مدى ثمانية مؤشرات لأربعة أو خمسة أسئلة يُجاب عليها بنعم أو لا. ويمثل كل من هذه المؤشرات مرحلة مختلفة من الحياة المهنية للمرأة (الجدول 1.2). يتم الحصول على نقاط التقييم الخاصة بمستوى المؤشر من خلال حساب المتوسط غير المرجح للأسئلة ضمن ذلك المؤشر ووضع تدرج للنتيجة يصل إلى 100. ويحسب مجموع النقاط بعد ذلك بحساب معدل كل مؤشر، بحيث يمثل الرقم 100 أعلى نقطة تقييم نقطة ممكنة.

الجدول 1.2 مؤشرات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون	
التنقل (100-0)	
1.	هل يُسمح للمرأة باختيار مكان سكنها مثلما يُسمح للرجل؟ (نعم = 1، لا = 0)
2.	هل يُسمح للمرأة بالتنقل خارج منزلها بحرية مثلما يُسمح للرجل؟ (نعم = 1، لا = 0)
3.	هل يُسمح للمرأة أن تتقدم بطلب للحصول على جواز سفر مثلما يُسمح للرجل؟ (نعم = 1، لا = 0)
4.	هل يُسمح للمرأة أن تسافر خارج البلد مثلما يُسمح للرجل؟ (نعم = 1، لا = 0)
مكان العمل (100-0)	
1.	هل يُسمح للمرأة بالحصول على وظيفة مثلما يُسمح للرجل؟ (نعم = 1، لا = 0)
2.	هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس النوع الاجتماعي؟ (نعم = 1، لا = 0)
3.	هل يوجد تشريع يُجرّم التحرش الجنسي في أماكن العمل؟ (نعم = 1، لا = 0)
4.	هل يفرض القانون عقوبات جنائية أو سبل انتصاف مدنية للتحرش الجنسي في أماكن العمل؟ (نعم = 1، لا = 0)
الأجر (100-0)	
1.	هل ينص القانون على الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية؟ (نعم = 1، لا = 0)
2.	هل يُسمح للمرأة أن تعمل نفس ساعات الليل التي يُسمح بها للرجال؟ (نعم = 1، لا = 0)
3.	هل يُسمح للمرأة أن تعمل في وظائف تعتبر خطرة مثلما يُسمح للرجل؟ (نعم = 1، لا = 0)
4.	هل يُسمح للمرأة بالعمل في نفس القطاعات التي يمكن للرجل العمل فيها؟ (نعم = 1، لا = 0)
الزواج (100-0)	
1.	هل لا يوجد حكم قانوني يجبر المرأة المتزوجة على طاعة زوجها؟ (نعم = 1، لا = 0)
2.	هل يمكن للمرأة أن تكون رب الأسرة كما يمكن للرجل ذلك؟ (نعم = 1، لا = 0)
3.	هل يوجد تشريع يحكم مسألة العنف الأسري؟ (نعم = 1، لا = 0)
4.	هل يُسمح للمرأة بالحصول على حكم بالطلاق مثلما يُسمح للرجل؟ (نعم = 1، لا = 0)
5.	هل يُسمح للمرأة بالزواج مرة أخرى مثلما يُسمح للرجل؟ (نعم = 1، لا = 0)
الوالدية (100-0)	
1.	هل هنالك إجازة وضع مدفوعة الأجر للأمهات لمدة 14 أسبوعاً على الأقل؟ (نعم = 1، لا = 0)
2.	هل تدبر الحكومة ما نسبته 100% من مستحقات إجازة الأمومة؟ (نعم = 1، لا = 0)
3.	هل هنالك إجازة مدفوعة الأجر للآباء؟ (نعم = 1، لا = 0)
4.	هل ينص القانون على الإجازة الوالدية؟ (نعم = 1، لا = 0)
5.	هل يحظر القانون إقالة العاملات الحوامل؟ (نعم = 1، لا = 0)

(يتبع في الصفحة التالية)

الجدول 1.2 مؤشرات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون	
ريادة الأعمال (0-100)	
1.	هل يحظر القانون التمييز في الحصول على الائتمان على أساس النوع الاجتماعي؟ (نعم=1، لا=0)
2.	هل يُسمح للمرأة أن توقع عقداً مثلما يُسمح للرجل؟ (نعم=1، لا=0)
3.	هل يُسمح للمرأة تسجيل مشروعها مثلما يُسمح للرجل؟ (نعم=1، لا=0)
4.	هل يُسمح للمرأة بفتح حساب مصرفي مثلما يُسمح للرجل؟ (نعم=1، لا=0)
الممتلكات (0-100)	
1.	هل يتمتع الرجال والنساء بحقوقٍ متساوية في الأملاك غير المنقولة؟ (نعم=1، لا=0)
2.	هل يتمتع الأبناء والبنات بحقوقٍ متساوية في الميراث عن آبائهم؟ (نعم=1، لا=0)
3.	هل يتمتع كل من الإناث والذكور بحقوقٍ متساوية في الإرث من الزوج أو الزوجة المتوفاة؟ (نعم=1، لا=0)
4.	هل يمنح القانون الأزواج سلطة إدارية متساوية في الممتلكات أثناء الزواج؟ (نعم=1، لا=0)
5.	هل ينص القانون على تقييم المساهمات الغير نقدية داخل الأسرة؟ (نعم=1، لا=0)
المعاش التقاعدي (0-100)	
1.	هل تتساوى الأعمار التي يمكن فيها للرجال والنساء التقاعد بمزايا معاشات تقاعد كاملة؟ (نعم=1، لا=0)
2.	هل تتساوى الأعمار التي يمكن فيها للرجال والنساء التقاعد بمزايا معاشات تقاعد جزئية؟ (نعم=1، لا=0)
3.	هل تتساوى أعمار التقاعد الإلزامية للرجال والنساء؟ (نعم=1، لا=0)
4.	هل تُحسب فترات الغياب المستحقة لرعاية الطفل ضمن حسابات معاشات التقاعد؟ (نعم=1، لا=0)

المصدر: قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

توضح دراسة بيانات اقتصاد واحد كيفية عمل نقاط التقييم في المؤشر، حيث يحصل الناس على سبيل المثال في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية على نقطة 100 لخمس مؤشرات: التنقل، ومكان العمل، والزواج، وريادة الأعمال، والممتلكات، والذي يشير إلى عدم وجود معيقات قانونية في النواحي التي دُرست تحت هذه المؤشرات.

أما فيما يتعلق بالأجر، فتحصل جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية على نقطة تقييم 75 نظراً لعدم نص القانون على المساواة في أجور العمل في الأعمال ذات القيمة المتساوية. ويؤدي عدم توفير إجازة والدية مدفوعة إلى الحصول على نقطة 80 في الوالدية. جمهورية لاو حصلت على نقطة تقييم بلغت 50 فيما يتعلق في المعاش التقاعدي بسبب عدم تساوي سن إمكانية الحصول على تقاعد مع مزايا التقاعد كاملةً بين الرجال والنساء، كما لا تؤخذ أيضاً فترة الغياب لرعاية الطفل في الحساب فيما يتعلق بمزايا التقاعد.

وباستخدام هذه المعلومات، فتحسب النقاط التقييم الكلية لجمهورية لاو من خلال المتوسط غير المرجح للنقاط الثمانية مؤشرات بمقياس من 0-100، حيث تمثل النقطة 100 أفضل نقطة كلية. وتقدر نقاط جمهورية لاو ب 88.1.

تغطي بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020 الفترة ما بين 2 حزيران 2017 و1 أيلول 2019، حيث بنيت مؤشرات التقرير على آراء ما يقارب 2000 من المستطلعين ممن لهم خبرة في قانون العائلة والعمل والقانون الجنائي، بمن فيهم المحامون، والقضاة، والأكاديميون وأعضاء من منظمات المجتمع المدني ممن يعملون على قضايا النوع الاجتماعي. بالإضافة إلى ملء استبيانات مكتوبة، يعطي المستطلعون في المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، والقانون مرجعية للقوانين والأنظمة ذات العلاقة. ثم يجمع فريق المرأة وأنشطة الأعمال والقانون نصوص هذه القوانين والأنظمة ويفحص الردود على الاستبيانات من أجل تحري الدقة. ويتم التحقق من ردود الاستبيان على أساس

المصادر المدونة للقانون الوطني، بما في ذلك الدساتير، والقوانين، والأنظمة، والقواعد، واللوائح، والإجراءات في مجالات مثل العمل، والضمان الاجتماعي، والإجراءات المدنية، والضرائب، والعنف ضد المرأة، والزواج، والأسرة، والميراث، والجنسية، والأرض. وتعتبر البيانات الواردة في هذا التقرير سارية اعتباراً من 1 أيلول 2019.

لهذه المنهجية المميزة نقاط قوة ومحددات (الجدول 2.2)، حيث تبني جميع المؤشرات على افتراضات معيارية (صندوق 1.2) نظراً لوجود قابلية مقارنة البيانات في مختلف الاقتصادات. على سبيل المثال، الافتراض المستخدم للأسئلة حول إجازة الأمومة مثلاً هو أن المرأة التي يتم سؤالها لها طفل واحد. وبالرغم من اختلاف امتيازات إجازة الأمومة عادةً في حالات الولادات المتعددة، إلا أن ما يُسجل فقط هو بيانات حالات الولادة الفردية. بينما يرسى افتراض آخر على أساس عيش المرأة المدروسة في أهم مدينة تجارية في البلاد. وفي الاقتصادات الاتحادية، تترك القوانين تأثيرات مختلفة باختلاف الولاية أو المقاطعة التي تتواجد المرأة بها، وحتى في الاقتصادات غير الاتحادية قد تواجه المرأة تشريعات محلية مقيدة أكثر في المناطق القروية وبعض البلديات. ولا تسجل المرأة وأنشطة الأعمال والقانون قيوداً كهذه المذكورة، إلا في حال وجودها في أهم مدينة تجارية. بالإضافة إلى ذلك، وحيث ينص قانون الأحوال الشخصية على حقوق والتزامات مختلفة لمجموعات مختلفة من النساء، فيكون تركيز البيانات على أكثر المجموعات اكتظاظاً بالسكان، مما قد يعني أنه تم التغاضي عن القيود التي تنطبق فقط على الأقليات السكانية.

بالإضافة إلى ذلك، تركز المرأة وأنشطة الأعمال والقانون تحديداً على الطرق التي يمكن من خلالها للبيئة التنظيمية والقانونية الرسمية أن تقرر إمكانية النساء للعمل أو البدء بالأعمال. وبالرغم من توظيف الكثير من النساء في الاقتصادات النامية في الاقتصاد غير الرسمي أو غير النظامي، إلا أن أحد أهداف هذا المشروع هو التعريف ببعض خصائص إطار العمل القانوني الذي يصعب على النساء الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي.

وتكشف هذه الدراسة أيضاً الفجوات التي عادةً ما تكون كبيرة بين القوانين وبين ممارستها على أرض الواقع. ومن الممكن أن يكون السبب وراء ذلك هو سوء تنفيذ التشريع بسبب ضعف إنفاذ القانون، أو إعداده، أو ضعف

نقاط القوة والمحددات على منهجية المرأة وأنشطة الأعمال والقانون		جدول 2.2
التقييدات	القوة	السمة
يقلل من نطاق البيانات؛ فقط الإصلاحات التنظيمية في المناطق التي تم قياسها يمكن تتبعها بشكل منظم.	يجعل البيانات قابلة للمقارنة عبر الاقتصادات ويجعل المنهجيات شفافة	استخدام افتراضات معيارية
في الاقتصادات الاتحادية، يمكن أن يقل تمثيل البيانات عندما تختلف القوانين عبر المناطق	تسهل إدارة جمع البيانات ويجعل البيانات قابلة للمقارنة	تغطية أهم مدينة تجارية فقط
تتقيد تغطية القيود التي تنطبق على الأقليات السكانية	يجعل البيانات قابلة للمقارنة عبر الاقتصادات التي فيها أنظمة قانونية موازية تنص على حقوق مختلفة لمجموعات مختلفة من النساء	التركيز على المجموعات ذات أعلى نسبة كثافة سكانية
عدم القدرة على عكس واقع النساء في القطاع غير الرسمي، والذي من الممكن أن يكون عدداً كبيراً في بعض الاقتصادات	يركز على الاقتصاد الرسمي حيث تكون التشريعات موضوعية	التركيز على القطاع الرسمي
لا تساعد التغييرات التنظيمية وحدها في تحقيق الأهداف في الأماكن التي تفتقد التنفيذ المُمنهج للقوانين، حيث أن العادات الاجتماعية والثقافية لا تؤخذ بعين الاعتبار	تجعل المؤشرات قابلة للتنفيذ لأن القانون يمثل ما يمكن أن يغيره صناع القرار	الإجراءات المتعلقة بالقانون المدون فقط

المصدر: قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

صندوق 1.2 الافتراضات التي استخدمها المرأة وأنشطة الأعمال والقانون للتحقق من إمكانية المقارنة

المرأة التي تم السؤال حولها

- تسكن في المدينة التجارية الأساسية في الاقتصاد المدروس.
- قد وصلت سن الرشد القانوني وتستطيع اتخاذ قرارات كبالغة، وهي بصحة جيدة وليس لديها سجل جنائي.
- مواطنة قانونية في الاقتصاد المدروس.
- محاسبة قطاع تجزئة الأغذية في متجر كبير للبيع أو متجر بقالة فيه 60 موظفا.
- الزوجة الوحيدة في زواجها الأول المسجل مع السلطات المختصة (لم يتم قياس حالات الزواج بالأمم الواقع، ولا الزواج العرفي).
- أنها وزوجها يعتنقان نفس الديانة.
- زواجها يتبع نظام الملكية الزوجية المعتمد التلقائي، أو النظام الأكثر شيوعا لهذا الاختصاص، والذي لن يتغير خلال فترة الزواج.

وبالنسبة للأسئلة ذات الصلة بإجازة الأمومة، والأبوة، والإجازة الوالدية يفترض التالي

- أن المرأة قد وضعت مولودها الأول دون معيقات في 1 أيلول 2019، وحالة طفلها الصحية جيدة.
- أن كلا الوالدين يعملان منذ مدة طويلة بما يكفي ليركبا الامتيازات المتعلقة بالأمومة، والأبوة، والوالدية.

وفيما يتعلق بالسؤال عن حقوق الميراث للأزواج الباقين على قيد الحياة، يفترض التالي:

- أن الزوج المتوفي/المتوفاة لم ينجبا أطفالاً.

وأما بالنسبة للأسئلة المتعلقة بالتقاعد والرواتب التقاعدية، يفترض التالي:

- أنها امرأة وضعت مولودين دون معيقات.
- أنها أنهت جميع الأنشطة المدفوعة خلال فترات رعاية الطفل، إذا كانت هذه الفترة التي تغطيها امتيازات الرواتب التقاعدية مشروطة بعمر الطفل، فتحسب الفترة حتى يبلغ الطفل عمر السنة.
- إذا زادت الأحكام الانتقالية تدريجيا سن التقاعد القانوني، أو خفضته، أو ساوته، فستعكس الإجابة سن التقاعد بدءا من 1 أيلول 2019، حتى إذا نص القانون على تغييرات مرتبطة بالوقت.

الإمكانية. ومع ذلك، فإن التعرف على التباين بين القوانين يعتبر وسيلة للاقتراب من تحقيق فهم أفضل للمواضيع التي تحد من ممارسة المرأة لحقوقها الاقتصادية.

وتعترف المرأة وأنشطة الأعمال والقانون بالفرص المتساوية للنساء في الأعمال ومكان العمل اعتماداً على التداخل بين العوامل الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية. ومثال ذلك، يصغر أثر قوانين المساواة المعنية بالتأثير على ريادة الأعمال والفرص الوظيفية، إلا إذا أُتيحت الفرصة للنساء للحصول على التعليم أو تطوير مهاراتهم. وهناك عوامل أخرى، من بينها البنى التحتية التي من شأنها أن تؤثر على قدرة المرأة ورغبتها في العمل. كما يمكن للعادات الاجتماعية والثقافية أن تمنع النساء من إدارة الأعمال أو العمل خارج المنزل. وتؤثر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون بمحددات الافتراضات المعيارية وتركيزها على القانون التشريعي، ولكن وبالرغم من احتمالية أن تكون هذه الافتراضات على حساب التحديد، إلا أنها تؤكد على قابلية مقارنة البيانات.

أسئلة مسجلة

يركز هذا القسم على أسئلة يُجاب عليها بنعم أو لا وعددها 35، وتنقسم إلى مجموعات بناءً على المؤشر، وتكون الإجابات على الأسئلة مبنية على القانون المدون فقط؛ ولم يتم العروج على كيفية تطبيق القانون. بالإضافة إلى أنه لم يؤخذ القانون العرفي بعين الاعتبار إلا إذا تم تدوينه. وتختلف الإجابة بناءً على النظام القانوني، فعلى سبيل المثال، في الأنظمة القانونية المختلطة التي تختلف فيها القوانين باختلاف المجموعات التي تطبق عليها ضمن اقتصاد فتتطبق الإجابة المستخدمة على غالبية السكان. وأما بالنسبة للقوانين التي تتجاوز حدود الولاية الوطنية مثل القانون التي تعمل به منظمة مواءمة قوانين الأعمال في أفريقيا، فلم يؤخذ هذا القانون بعين الاعتبار عندما يتعارض القانون المحلي مع القوانين عبر الدولية والقوانين التي تحد من أهلية المرأة القانونية.

التنقل

يقيس مؤشر التنقل القيود المفروضة على إمكانية تنقل النساء وحريةهن، فكلما العاملين يؤثران على قرارهن في الانخراط بالقوى العاملة وريادة الأعمال.¹ ويتكون هذا المؤشر من أربعة أجزاء تقيس التالي

- **ما إذا يُسمح للمرأة باختيار مكان سكنها مثلما يُسمح للرجل.** تُعطى النقطة 1 في حال عدم وجود قيود على المرأة في اختيارها لمكان سكنها. وأما النقطة 0 فتُعطى في حال وجود قيود واضحة على اختيار المرأة لمكان سكنها، وإذا كان الزوج هو من يختار مكان سكن العائلة أو إذا كان يتمتع بالسلطة الأكبر في ذلك القرار.
- **ما إذا كان يُسمح للمرأة بالتنقل خارج منزلها مثلما يُسمح للرجل.** وتُعطى النقطة 1 إذا لم تواجه المرأة قيوداً تخص تنقلها محلياً. بينما تعطى النقطة 0 في حال كانت المرأة مطالبة بالحصول على إذن، أو وثائق إضافية، أو حضور زوجها أو ولي أمرها للتنقل محلياً. وتُعطى النقطة 0 أيضاً إذا طلب من المرأة تبرير خروجها من المنزل، أو إذا اعتبر خروجها من المنزل دون سبب وجيه مخالفة تحمل تبعات قانونية كأن تفقد حقها في الحصول على النفقة المالية.
- **ما إذا كان يُسمح للمرأة أن تتقدم بطلب للحصول على جواز سفر مثلما يُسمح للرجل.** وتعطى النقطة 1 إذا لم يكن هنالك فروقات في إجراءات طلب الحصول على جواز سفر، والنقطة 0 إذا احتاجت المرأة البالغة ذناً أو توقيماً من زوجها، أو والدها، أو أي قريب آخر، أو ولي أمرها للتقدم بطلب الحصول على جواز سفر. وتعطى النقطة 0 أيضاً إذا تطلبت إجراءات طلب الحصول على جواز السفر من المرأة إعطاء تفاصيل

حول زوجها، أو والدها، أو أي من أقاربها أو ولي أمرها، أو إعطاء وثائق إضافية مثل شهادة الزواج، دون أن يطبق ذلك على الرجل.

- **ما إذا كان يُسمح للمرأة أن تسافر خارج البلد مثلما يُسمح للرجل.** وتعطى النقطة 1 إذا لم يكن هناك قيود على المرأة تمنعها من السفر خارج بلدها، والنقطة 0 إذا طلب منها الحصول على إذن، أو وثائق إضافية، أو وجوب حضور الزوج أو ولي الأمر من أجل السماح لها بالسفر. وتعطى النقطة 0 أيضاً إذا طالب القانون المرأة بأن تسافر مع زوجها خارج البلاد إذا هو أراد ذلك.

مكان العمل

يحل مؤثر مكان العمل القوانين التي تؤثر على قرارات النساء في الدخول لسوق العمل، بما في ذلك قدرتهن وأهليتهن القانونية بالإضافة إلى الحماية التي يحظن بها في مكان العمل من التمييز والتحرش الجنسي. ويرتبط التشريع الخاص بمكافحة التمييز إيجاباً بوظيفة المرأة ودخلها، بينما يؤثر التحرش الجنسي سلباً على المسارات المهنية للنساء.² ولهذا المؤشر أربعة مكونات تقيّم التالي

- **ما إذا كان يُسمح للمرأة بالحصول على وظيفة عمل مثلما يسمح للرجل.** تُعطى النقطة 1 إذا لم يكن هناك قيود على قدرة والأهلية القانونية للمرأة للعمل. وتُعطى النقطة 0 إذا كان باستطاعة الرجل أن يمنع زوجته من العمل، أو إذا كانت المرأة بحاجة إذن أو وثائق إضافية لمزاولة مهنة ما، بينما لا تنطبق نفس الإجراءات على الرجل. وتعطى النقطة 0 إذا اعتبر ذلك شكلاً من أشكال الإخلال بالطاعة الذي ينطوي عليه تبعات قانونية مثل فقدان المرأة للنفقة المالية، حيث يعتبر عمل المرأة تمرداً على رغبة الزوج ولا يصب في مصلحة الأسرة.
- **ما إذا كان القانون يفرض عدم التمييز في التوظيف على أساس النوع الاجتماعي.** وتُعطى النقطة 1 إذا كان القانون يحظر على أرباب العمل التمييز على أساس النوع الاجتماعي أو يفرض معاملة متساوية بين الرجال والنساء في التوظيف. وتعطى النقطة 0 إذا كان القانون لا يحظر مثل هذا التمييز أو يحظره فقط من ناحية واحدة من العمل مثل الأجر أو الإقالة.
- **ما إذا كان هنالك تشريعات بخصوص التحرش الجنسي في العمل.** تعطى النقطة 1 إذا كانت الأنظمة القانونية تحمي من التحرش الجنسي في العمل، بما في ذلك أية سلوكيات لفظية أو جسدية غير مرغوب بها ذات طابع جنسية. وتعطى النقطة 0 إذا لم يكن هنالك تشريع بهذا الخصوص، وتعطى أيضاً النقطة 0 إذا كان القانون يتناول التحرش بشكل عام ولكنه لا يشير إلى أفعال ذات طابع أو اتصال جنسي، أو إذا كانت فقط تنص على وجوب رب العمل على منع التحرش الجنسي دون وجود تشريع لحظر ذلك أو عقوبات مفروضة أو أي شكل آخر من أشكال الانتصاف.
- **ما إذا كان هنالك عقوبات جنائية أو سبل انتصاف مدنية للتحرش الجنسي في أماكن العمل.** تُعطى النقطة 1 إذا كان القانون ينص على العقوبات، مثل الغرامات والسجن بسبب التحرش في مكان العمل. وتعطى النقطة 1 أيضاً إذا كان نص القانون الجنائي يعطي تعويض عن الأضرار بسبب الجرائم التي تناولها القانون. أو إذا كان القانون يعطي سبل انتصاف مدنية أو تعويضات لضحايا التحرش الجنسي في الوظيفة أو مكان العمل، حتى بعد إقالة الضحايا. وتعطى النقطة 0 إذا كان القانون لا ينص على عقوبات قانونية للتحرش الجنسي في الوظيفة وإذا لم يكن هنالك سبل انتصاف مدنية أو تعويضات لضحايا التحرش الجنسي في التوظيف أو مكان العمل. وتعطى النقطة 0 أيضاً إذا كان القانون يحظر التحرش الجنسي فقط في التوظيف وينص على وجوب رب العمل بتطبيق عقوبات تقديرية.

يقيس مؤشر الأجر القوانين التي تؤثر على التمييز المهني والفجوة في الأجر على أساس النوع الاجتماعي. ووجد أن القيود المفروضة على بعض الوظائف مرتبطة سلباً بعمل الإناث.³ ويتكون هذا المؤشر من أربعة أجزاء تقيّم التالي

- **ما إذا كان القانون ينص على الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.** "وتعود كلمة أجر هنا إلى الأجر أو الراتب العادي، أو الأساسي أو الحد الأدنى منه وأية مخصصات إضافية يمكن دفعها مباشرة أو غير مباشرة، سواء نقداً أو بشكل عيني من خلال رب العمل إلى العامل نتيجة عمله. لا تعود عبارة "العمل ذي القيمة المتساوية" فقط إلى الوظائف نفسها أو ما يشبهها، ولكن أيضاً لمختلف الوظائف ذات القيمة المتساوية. وتعطى النقطة 1 إذا كان أرباب العمل ملزمين قانونياً بدفع أجر متساوي للموظفين الذكور والإناث الذين يؤديون أعمال ذات قيمة متساوية بناءً على هذه التعريفات. وتعطى القيمة 0 إذا كان القانون يقيد مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي، أو العمل نفسه، أو عمل مشابه، أو عمل ذي نفس الطبيعة. وتعطى النقطة 0 إذا كان القانون يحد من المفهوم الواسع للأجر أو الراتب فقط، أو إذا كان القانون يحدد فقط مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية لنفس المكان بنفس العمل أو نفس رب العمل.
- **ما إذا كان يسمح للنساء بالعمل نفس ساعات الليل التي يسمح بها للرجال.** وتُعطى النقطة 1 إذا كان يسمح للنساء غير الحوامل وغير مرضعات بالعمل نفس ساعات الليل التي يسمح بها للرجال. وتعطى النقطة 1 في الحالات التالية: عندما لا ينطبق موضوع القيود على قدرة النساء على العمل في الليل على قطاع تجزئة الأغذية، أو عندما تكون موافقة النساء على العمل في الليل مطلوبة، أو عندما يتوجب على رب العمل الالتزام بالإجراءات الأمنية (مثل توفير مواصلات). وتعطى النقطة 0 إذا كان القانون يحظر النساء بشكل كبير، بمن فيهم من لديهن أطفال تتراوح أعمارهم فوق السنة من العمل في الليل أو يحدد ساعات عمل الليل المسموحة لهنّ. وتعطى النقطة 0 أيضاً إذا كان القانون يعطي الصلاحية للوزير ذي الصلة أو الوزارة ذات الصلة للحد أو حظر عمل النساء ليلاً.
- **ما إذا كان يسمح للنساء بالعمل في وظائف تعتبر خطيرة مثلما يسمح للرجال.** تُعطى النقطة 1 إذا لم يكن هناك قوانين تحظر أو تقيد عمل النساء غير الحوامل أو غير المرضعات في فئات معزولة أو خارجية تنطوي عليها "الخطورة" أو "المشقة" أو غير مناسبة أخلاقياً". وتعطى النقطة 0 إذا كان القانون يحظر أو يقيد النساء في العمل في وظائف تنطوي عليها الخطورة، أو المشقة أو غير مناسبة أخلاقياً. وتعطى النقطة 0 أيضاً إذا كان رب العمل أو الوزير المعني أو الوزارة باستطاعتهم أن يقرروا ما إذا كانت تنطوي على هذه الوظائف خطورة عالية، مشقة كبيرة، أو إذا كانت غير مناسبة أخلاقياً للنساء ولكن دون للرجال.
- **ما إذا كان يسمح للنساء بالعمل في نفس القطاعات التي يمكن للرجال العمل فيها.** تُعطى النقطة 1 إذا كان يسمح للنساء غير الحوامل وغير المرضعات مسموح لهن العمل في التعدين، والتصنيع، والمنشآت التي يمكن للرجال العمل فيها. وتعطى النقطة 0 إذا كان القانون يحظر النساء من العمل في هذه القطاعات. وتعطى النقطة 0 أيضاً إذا كان عمل النساء في القطاعات ذات الصلة مقيد بكل الأحوال، مثل حظر النساء من العمل في الليل في "مشاريع صناعية"، أو من خلال إعطاء الوزير أو الوزارة ذات الصلة الصلاحيات لحظر أو تقييد النساء بالعمل في وظائف أو قطاعات محددة.



يقيس مؤشر الزواج القيود القانونية المتعلقة بالزواج. ووجدت الارتباط السلبي بين التمييز القانوني ضد المرأة، بما في ذلك القيود المفروضة على قدرتها لتكون رب الأسرة أو رب المنزل وبين مشاركتهم بالقوى العاملة.⁴ بالإضافة إلى أن عدم تساوي الحقوق الزواج والطلاق من شأنه أن يترك تأثيرات سلبية على قدرتها على التفاوض داخل الأسرة وتؤدي إلى المخاطرة بأمنها المالي عندما ينتهي الطلاق.⁵ ويتكون هذا المؤشر من الأجزاء الخمسة التالية

- **ما إذا كان هنالك أية أحكام قانونية تلزم المرأة بطاعة زوجها.** تُعطى النقطة 1 إذا لم يكن هنالك حكم يُلزم المرأة المتزوجة بطاعة زوجها. وتعطى النقطة 0 إذا كان هنالك حكم واضح ينص على أن المرأة المتزوجة ملزمة بطاعة زوجها، أو إذا كانت مخالفة الزوج لها تعبات قانونية تترتب على الزوجة، مثل فقدان النفقة المالية.
- **ما إذا كان يسمح للمرأة بأن تكون رب الأسرة أو رب المنزل كما يسمح ذلك للرجل.** يعطى الرقم 1 إذا لم يكن هنالك قيود على المرأة لتصبح رب الأسرة أو رب المنزل. وتعطى النقطة 0 إذا كان هنالك قيود واضحة مثل الحكم القانوني الذي يحدد أن الزوج هو رب الأسرة أو يشرط أن الزوج هو رب العائلة. وتعطى النقطة 0 أيضاً عندما يتوجب تلقائياً على الذكر أن يتلقى دفتر العائلة أو أي وثيقة مشابهة لها والتي تعتبر ضرورية من أجل الحصول على الخدمات.
- **ما إذا كان هنالك تشريع يحكم مسألة العنف الأسري بالتحديد.** تُعطى النقطة 1 إذا كان هنالك تشريع بخصوص العنف الأسري بما في ذلك العقوبات الجنائية أو ينص على أوامر الحماية ضد العنف الأسري. وتعطى النقطة 1 أيضاً عندما يتناول التشريع "التحرش" الذي يؤدي بوضوح إلى ضرر جسدي أو عقلي في سياق العنف الأسري. وتعطى النقطة 0 إذا لم يكن هنالك تشريع ينص على العنف الأسري، أو إذا لم يفرض أي تشريع للعنف الأسري عقوبات أو أوامر حماية أو إذا كان يحمي فئة معينة من النساء أو أفراد معينين من العائلة. وتعطى النقطة 0 أيضاً إذا كان هنالك حكم يضاعف العقوبات الجنائية على الجرائم العامة المشمولة ضمن القانون الجنائي إذا كانت بين الزوجين أو ضمن العائلة.
- **ما إذا كان يسمح للمرأة بالحصول على حكم بالطلاق مثلما يُسمح للرجل.** تُعطى النقطة 1 إذا كانت الإجراءات متساوية بين الرجال والنساء أو تتضمن حماية إضافية للنساء، مثل حظر الرجل من البدء بإجراءات الطلاق خلال فترة حمل الزوجة. وتعطى النقطة 0 إذا كان الطلاق غير مسموح قانونياً، أو إذا وجدت اختلافات إجرائية أو إثباتية للنساء، أو إذا كان الرجال هم من يسمح لهم فقط بالبدء بإجراءات الطلاق.
- **ما إذا كان يُسمح للمرأة بالزواج مرةً أخرى مثلما يُسمح للرجل.** تُعطى النقطة 1 إذا تمتع كل من الرجال والنساء بحقوق متساوية بالزواج مرةً أخرى. وتعطى النقطة 0 إذا حدت الأحكام من حق المرأة بالزواج مرةً أخرى، كأن يشترط عليها فترة انتظار معينة قبل الزواج مرةً أخرى والتي لا يطالب الرجل بها. وتعطى النقطة 0 أيضاً إذا لم يكن الطلاق قانونياً.

يفحص مؤشر الوالدية القوانين التي تؤثر في عمل النساء خلال الحمل وبعده. وتزيد احتمالية عودة النساء إلى العمل في ظل وجود قانون ينص على إجازة الأمومة.⁶ ولهذا المؤشر خمسة مكونات تقيس التالي

- **ما إذا كان متاحاً للمرأة الحصول على إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة 14 أسبوعاً.** تُعطى النقطة 1 إذا كان يحق للأمهات قانونياً إجازة مدفوعة لمدة 14 أسبوعاً (98 يوم تقويمي)، والإجازة الوالدية أو الإثنتين معاً. وتُعطى النقطة 0 إذا لم ينص القانون على إجازة مدفوعة للأمهات أو إذا كانت مدة الإجازة المدفوعة أقل من 14 أسبوعاً.
 - **ما إذا كانت الحكومة تدير 100% من مزايا إجازة الوضع.** تُعطى النقطة 1 إذا كانت الحكومة تدير مزايا إجازة الوضع بشكل كامل، بما في ذلك نظم التأمين الاجتماعي الإجباري (مثل الضمان الاجتماعي)، أو الأموال العامة، أو التأمين الخاص الذي تفرضه الحكومة أو رب العمل عن أي استحقاقات لإجازة الأمومة المدفوعة مباشرة للموظفة. وتُعطى النقطة 0 إذا كان رب العمل يساهم بهذا المستحقات. وتُعطى ذات النقطة أيضاً إذا كانت المساهمات والضرائب مخصصة فقط للموظفات الإناث، أو إذا كان نظام الضمان الاجتماعي الذي يقدّم مزايا إجازة الوضع اختيارياً، أو إذا لم يكن هنالك إجازة مدفوعة الأجر للحوامل والأمهات الجدد.
 - **ما إذا توفرت إجازة مدفوعة الأجر للآباء.** وتُعطى النقطة 1 إذا حصل للآباء على الحق في يوم واحد على الأقل لإجازة الأبوة لوضع الطفل، أو إذا احتفظ القانون بجزء من الإجازة الوالدية المدفوعة خصيصاً للآباء-من خلال سياسة "استخدامها وإلا ستفقدتها" أو الحصة المخصصة للآباء. وتُعطى النقطة 1 إذا كان من حق الآباء أن يحصلوا منفردين على إجازة والدية مدفوعة الأجر. وتُعطى النقطة 0 إذا لم يضمن القانون للآباء الحصول على إجازة الأبوة أو أية إجازة أخرى مخصصة لوضع الطفل. وتُعطى أيضاً ذات النقطة إذا كانت مخصصات وضع الطفل تقتطع من الإجازات السنوية أو المرضية. وتم تحديث نظام تقييم هذا السؤال هذه السنة لتشمل إجازة الأبوة مدفوعة الأجر، والإجازة الوالدية مدفوعة الأجر أيضاً للآباء بشكل خاص على شكل حصة للآباء أو لاستخدام سياسة "استخدامها وإلا ستفقدتها".
 - **ما إذا كان هنالك إجازة والدية مدفوعة.** تُعطى النقطة 1 إذا كان يحق لكلا الوالدين قانونياً أن يأخذوا إجازة والدية مدفوعة الأجر بالكامل يتقاسمها الأب والأم، أو إجازة يأخذها كل منهما على حدة بغض النظر عن الزوج الآخر، وتُعطى النقطة 0 إذا كان القانون لا ينص على أي شكل من الإجازة الوالدية المدفوعة.
 - **ما إذا كان القانون يحظر إقالة العاملات الحوامل.** تُعطى النقطة 1 إذا كان القانون يحظر بشكل صريح إقالة النساء الحوامل، أو إذا لم يؤد الحمل إلى إنهاء العقد، أو أن إقالة العاملات الحوامل يعتبر شكلاً من أشكال الإنهاء غير القانوني للعقد، أو الفصل التعسفي، أو التسريح غير المشروع. وتُعطى النقطة 0 إذا كان هنالك أحكام تحظر إقالة العاملات الحوامل، أو إذا كان القانون يحظر فقط إقالة العاملات الحوامل خلال إجازة الأمومة أو لفترة محدودة جداً من الحمل، أو إذا كان ينتج عن حملهن المرض والإعاقة.
- وتؤخذ بعين الاعتبار اتفاقات العمل الجماعية عندما تغطي أكثر من 50% من القوة العاملة في قطاع التجزئة الغذائية، وكانت تنطبق أيضاً على الأفراد خارج اتفاقيات العمل الجماعية الأصلية.

ريادة الأعمال

يقيس مؤشر ريادة الأعمال القيود المفروضة على النساء في مجال بدئهنّ للأعمال وإدارتهنّ لها، حيث يرتبط توفر الصلاحية للحصول على حساب مصرفي ارتباطاً قوياً بمشاركة النساء في القوى العاملة.⁷ ولهذا المؤشر أربعة مكونات تقيس التالي

- **ما إذا كان القانون يحظر التمييز في الحصول على الائتمان على أساس النوع الاجتماعي.** تُعطى النقطة 1 إذا كان القانون يحظر التمييز من قبل الدائنين على أساس النوع الاجتماعي أو ينص على المساواة في الحصول على المعاملات المالية بين الرجال والنساء، أو النشاطات الريادية، أو الحصول على مساعدة مالية. وتُعطى النقطة 1 أيضاً إذا كان القانون يمنع التمييز على أساس النوع الاجتماعي في الحصول على البضائع والخدمات (وتدخل الخدمات المالية في تعريف الخدمات). وتُعطى النقطة 0 إذا كان القانون لا يحظر هذا النوع من التمييز، أو إذا كان القانون لا يعطي سبل انتصاف فعّالة.
- **ما إذا كان يُسمح للمرأة بتوقيع عقد مثلما يُسمح للرجل.** تُعطى النقطة 1 إذا كانت المرأة تتمتع بالأهلية القانونية الكاملة عند بلوغها سن الرشد ولم يكن هنالك قيود على توقيع عقود ملزمة. وتُعطى النقطة 0 إذا كان للمرأة أهلية قانونية محدودة تمكنها من توقيع عقد، أو تكون بحاجة لتوقيع أو موافقة أو إذن من زوجها لتلزم نفسها قانونياً بالعقد الذي توقعه.
- **ما إذا كان يُسمح للمرأة بتسجيل منشأة تجارية مثلما يُسمح للرجل.** تُعطى النقطة 1 إذا لم يمكن هنالك قيود على تسجيل المرأة لمنشأة تجارية. وتُعطى النقطة 0 إذا كانت أهلية المرأة القانونية لتسجيل منشأة تجارية محدودة. وهذا ينطبق على الحالات التي تكون بها حاجة إلى تصريح من زوجها أو ولي أمرها، أو توقيعه أو موافقته لتسجيل منشأة تجارية. وتُعطى النقطة 0 أيضاً إذا كانت عملية التسجيل في أي مرحلة من مراحلها تتطلب من المرأة إعطاء معلومات إضافية أو وثيقة معينة غير مطلوبة من الرجل.
- **ما إذا كان يُسمح للمرأة بفتح حساب مصرفي مثلما يُسمح للرجل.** تُعطى النقطة 1 إذا لم يكن هنالك قيود على فتح المرأة لحساب مصرفي. وتُعطى النقطة 0 إذا كانت للمرأة أهلية قانونية محدودة، أو يُطلب منها إعطاء إذن أو وثائق إضافية غير مطلوبة من الرجل. وتُعطى النقطة 0 أيضاً إذا كانت أحكام القانون تقيد قدرة المرأة على فتح حساب مصرفي مثل تقييد قدرة المرأة التي تعمل بشكل منفصل عن زوجها لفتح حساب مصرفي باسمها.

الممتلكات

يقيس مؤشر الممتلكات الفروق على أساس النوع الاجتماعي في قانون الملكية والميراث، حيث يرتبط التحسين في حقوق الملكية والميراث إيجاباً بدخل المرأة وتوظيفها.⁸ ولهذا المؤشر خمسة مكونات تقيس التالي

- **ما إذا كان الرجال والنساء يتمتعون بحقوقٍ متساوية في الأملاك غير المنقولة.** تُعطى النقطة 1 إذا لم يكن هنالك قيد قانوني ذي علاقة بالملكية يُطبق على النساء أو الرجال على أساس النوع الاجتماعي. وتُعطى النقطة 0 إذا كانت القيود القانونية على حيازة الممتلكات مُطبقة على أساس النوع الاجتماعي، أو إذا هنالك فروقات على أساس النوع الاجتماعي متعلقة بالمعاملة القانونية لممتلكات الزوجين مثل إعطاء الزوج السيطرة الإدارية على الممتلكات الزوجية. وهذا يتضمن أمثلة يكون بها النظام القانوني مدعوماً بالعرف والسوابق القضائية.

- **ما إذا كان الأبناء والبنات يتمتعون بحقوق متساوية في ميراث آبائهم.** تُعطى النقطة 1 إذا لم يكن هنالك فروقات في قواعد الميراث دون وصية لنقل الملكية من الآباء إلى الأبناء. وتُعطى النقطة 0 إذا كان هنالك فروقات على أساس النوع الاجتماعي في الاعتراف بالأطفال كوارثين للملكية.
- **ما إذا كان الإناث والذكور يتمتعون بحقوق متساوية في الإرث من الزوج أو الزوجة المتوفاة.** تُعطى النقطة 1 إذا تمتع الزوجان الباقيون على قيد الحياة بحقوق الميراث نفسها. وتُعطى النقطة 0 إذا كان هنالك فروقات على أساس النوع الاجتماعي في حقوق الميراث للزوجين الباقيين على قيد الحياة.
- **ما إذا كان القانون يمنح الأزواج سلطة إدارية متساوية للتصرف في الممتلكات أثناء الزواج.** تُعطى النقطة 1 إذا كان الزوجان يحتفظان بسلطة إدارية على الممتلكات من خلال الزواج أو خلال الزواج، وقيمتهم المستحقة بدون الحاجة إلى موافقة أحد الزوجين. وتُعطى النقطة 1 إذا كان الزوجان يتحكمان إدارياً بممتلكاتهما المنفصلة، ولكن لمعاملات رئيسية مثل بيع أو رهن الملكية كضمان، بحيث تكون موافقة الزوج أو الزوجة مطلوبة، أو إذا كان لدى الزوجين حقوق متساوية من الناحية الإدارية والتعاملات بالملكية المشتركة. وتُعطى النقطة 0 إذا كان للزوج حقوق إدارية على كل الممتلكات، بما في ذلك أية ممتلكات منفصلة للزوجة.
- **ما إذا كان القانون ينص على تقييم المساهمات الغير نقدية داخل الأسرة.** تتضمن المساهمات الغير نقدية الاهتمام بالأطفال القاصرين، أو الاهتمام ببيت العائلة، أو المساهمات غير النقدية من الزوج أو الزوجة الباقيين في المنزل. وتُعطى النقطة 1 إذا كان هنالك اعتراف قانوني واضح بمثل هذه المساهمات والقانون ينص على القسمة العادلة أو المنصفة للممتلكات أو تحويل مبلغ مقطوع للزوج أو الزوجة الذي/ التي يبقى/تبقى في المنزل بناءً على المساهمات غير النقدية. وتُعطى النقطة 1 إذا كان نظام الملكية الزوجية ينص على مشاركة كاملة للممتلكات، أو مشاركة جزئية، أو مشاركة مؤجلة لأن هذه الأنظمة تعترف ضمناً بالمساهمات غير النقدية في حالة تقسيم الملكية، ويستفيد بذلك كلا الزوجين بغض النظر عن المشتري أو من يتمتع بحقه في الملكية. وتُعطى النقطة 0 إذا كان نظام الملكية الزوجية المنطبق تلقائياً لا ينص على مشاركة كاملة أو جزئية أو مؤجلة للممتلكات وليس هنالك حكم قانوني يعطي تقسيماً عادلاً أو منصفاً للملكية بحيث يكون قائماً على المساهمات غير النقدية.

المعاش التقاعدي



يقيّم مؤشر المعاش التقاعدي القوانين التي تؤثر بحجم معاش المرأة التقاعدي، حيث يمكن للتقاعد المبكر أن يوسع فجوة مستويات المعاش التقاعدي على أساس النوع الاجتماعي ويزيد من خطورة تعرض النساء للفقر في سن كبيرة.⁹ ولهذا المؤشر أربعة مكونات تقيس التالي

- **ما إذا كانت الأعمار التي يمكن فيها للرجال والنساء التقاعد بمزايا معاشات تقاعد كاملة متساوية.** تُعطى النقطة 1 إذا كان سن التقاعد القانوني للرجال والنساء أن يتقاعدوا مع حصولهم على معاش تقاعدي في الشيخوخة غير مسترد هو نفس السن بين الرجال وبين النساء. وتُعطى النقطة 0 إذا كان هنالك فرق في السن القانوني، أو لم يكن هنالك قانون وطني بخصوص مزايا المعاشات التقاعدية.
- **ما إذا كانت الأعمار التي يمكن فيها للرجال والنساء التقاعد بمزايا معاشات تقاعد جزئية متساوية.** وتشير مزايا معاشات التقاعد الجزئية إلى الحد الأدنى أو النسبي لمعاش التقاعد في الشيخوخة المدفوع للعاملين الذين لم يجمعوا خبرة عمل كافية، أو مساهمات، أو لم يبلغوا السن القانونية ليتأهلوا للحصول على الحد الأدنى من معاش الشيخوخة. وتُعطى النقطة 1 إذا تساوى عمر تقاعد بين الرجال وبين النساء مع الحصول على مزايا تقاعد جزئية، أو إذا كان العمر الذي يستطيع من خلاله الرجال والنساء التقاعد والحصول على مزايا

معاشات تقاعد جزئية غير ملزم. وتُعطى النقطة 0 إذا كان هنالك فرق في سن التقاعد بين الرجال وبين النساء مع حصولهم على مزايا تقاعد جزئية، أو إذا لم يكن هنالك قانون وطني لمزايا معاشات التقاعد.

- **ما إذا كانت أعمار التقاعد الإلزامية متساوية للرجال والنساء.** تُعطى النقطة 1 إذا تساوى سن للتقاعد القانوني بين الرجال وبين النساء، أو إذا لم يكن هنالك سن إجبارية للتقاعد. وتُعطى النقطة 0 إذا اختلف سن التقاعد الإلزامي بين الرجال وبين النساء.

- **ما إذا كانت فترات الغياب عن العمل بسبب رعاية الطفل تحسب ضمن استحقاقات المعاش التقاعدي.** تُعطى النقطة 1 إذا كانت المساهمات التقاعدية تدفع أو تُعتمد خلال إجازة الوضع أو الإجازة الوالدية، أو أن تعتبر فترة الإجازة فترة للتأهيل للعمل بحيث تستخدم لغرض حساب مزايا المعاشات التقاعدية. وتُعطى النقطة 1 إذا كان هنالك آليات تعويض عن أية فجوة في المساهمات، وللتأكيد على أن فترة الإجازة لن تقلل من الأجر الأساسي أو من قيمة المعاش التقاعدي، أو تعطى إذا لم يكن هنالك أنظمة إلزامية للمعاشات التقاعدية القائمة على الاشتراكات، بينما يوجد معاشات تقاعدية اجتماعية شاملة غير القائمة على الاشتراكات والمشروطة بمتطلبات غير مساهمة وغير مرتبطة بالدخل. وتُعطى النقطة 0 إذا لم يكن هنالك إجراءات للمعاشات لفترات رعاية الطفل، أو إذا لم يكن هنالك مخططات لمعاشات تقاعدية إلزامية للعاملين في القطاع الخاص، وإذا لم يكن هنالك معاش تقاعدي اجتماعي شامل غير مبني على الاشتراكات. ولقد تم تحديث قاعدة التسجيل لهذا السؤال هذه السنة لتتضمن مخططات لمعاشات تقاعدية غير مساهمة ضمناً فترات رعاية الطفل في مزايا التقاعد عندما تكون إلزامية وغير مرتبطة بالدخل. وقد تم تحديث قاعدة التسجيل لدراسة التشريع الخاص بإجازة الوضع، وإجازة الأبوة، والإجازة الوالدية الذي يتناول مزايا المعاش التقاعدي بالإضافة إلى قوانين معاش التقاعد.

ويتضمن الموقع الإلكتروني للمشروع بيانات مفصلة أكثر حول كل اقتصاد. ويرحب الفريق بالآراء على منهجية وبناء مجموعة المؤشرات هذه. وتتطلع إلى تحسين شموليته ونطاقه. يمكنكم الإلقاء بأرائكم وتعليقاتهم من خلال التواصل مع فريق المرأة وأنشطة الأعمال والقانون على الرابط التالي: wbi@worldbank.org.

ملاحظات

1. هتون وجنسنوبوس ونلسون نونيز 2019.
2. ماكلوغلين أوجين وبلاكستون 2017. زابالسا و نانواتوس 1985.
3. أوجلويلين 1999، 2005؛ زفتجليك و رودجيرز 2003.
4. جولدن وأوليفيتي، 2013؛ جونزاليس وآخرون 2015.
5. بيرجر ووالدوجل 2004.
6. بيرجر ووالدوجل 2004.
7. فيلد وآخرون 2016؛ لاد 1982.
8. هيث وتام 2018؛ بيتمان 2011.
9. خون-دومينتشاك 2017.

- Berger, Lawrence M., and Jane Waldfogel. 2004. "Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States." *Journal of Population Economics* 17 (2): 331–49.
- Chłoń-Domińczak, Agnieszka. 2017. "Gender Gap in Pensions: Looking Ahead." Study for the Femme Committee, Directorate-General for Internal Policies, European Parliament, Brussels.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner, and Charity Troyer Moore. 2016. "On Her Account: Can Strengthening Women's Financial Control Boost Female Labour Supply?" Working Paper, Harvard University, Cambridge, MA.
- Goldin, Claudia, and Claudia Olivetti. 2013. "Shocking Labor Supply: A Reassessment of the Role of World War II on Women's Labor Supply." *American Economic Review* 103 (3): 257–62.
- Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar, and Monique Newiak. 2015. "Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation." IMF Staff Discussion Note SDN/15/02, International Monetary Fund, Washington, DC.
- Heath, Rachel, and Xu Tan. 2018. "Intrahousehold Bargaining, Female Autonomy, and Labor Supply: Theory and Evidence from India." Working Paper, Department of Economics, University of Washington, Seattle.
- Htun, Mala, Francesca R. Jensenius, and Jami Nelson-Núñez. 2019. "Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency." *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 26 (1).
- Ladd, Helen. 1982. "Equal Credit Opportunity: Women and Mortgage Credit." *American Economic Review* 72 (2): 166–70.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen, and Amy Blackstone. 2017. "The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women." *Gender and Society* 31 (3): 333–58.
- Ogloblin, Constantin G. 1999. "The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy." *Industrial and Labor Relations Review* 52 (4): 602–27.
- . 2005. "The Gender Earnings Differential in Russia after a Decade of Economic Transition." *Applied Econometrics and International Development* 5 (3): 5–26.
- Peterman, Amber. 2011. "Women's Property Rights and Gendered Policies: Implications for Women's Long-Term Welfare in Rural Tanzania." *Journal of Development Studies* 47 (1): 1–30.
- Voena, Alessandra. 2015. "Yours, Mine, and Ours: Do Divorce Laws Affect the Intertemporal Behavior of Married Couples?" *American Economic Review* 105 (8): 2295–2332.
- Zabalza, Antoni, and Zafiris Tzannatos. 1985. "The Effect of Britain's Anti-Discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment." *Economic Journal* 95 (379): 679–99.
- Zveglich, Joseph E., and Yana van der Meulen Rodgers. 2003. "The Impact of Protective Measures for Female Workers." *Journal of Labor Economics* 21 (3): 533–55.

ملخص الإصلاحات



في فترة السنتين الممتدة من 2 حزيران 2019 حتى 1 أيلول 2019، سجلت *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون* 62 إصلاحاً بهدف تحسين المساواة بين الجنسين في التوظيف وريادة الأعمال في 40 اقتصاداً، بينما طبقت ثلاثة اقتصادات أربعة إصلاحات توسع الفجوة القانونية في النوع الاجتماعي.

✓ الإصلاح الذي يعزز المساواة على أساس النوع الاجتماعي ✗ الإصلاح الذي يقلل من المساواة على أساس النوع الاجتماعي

الأرجنتين

✓ المعاش التقاعدي

طبقت الأرجنتين المساواة في سن التقاعد الإلزامي وهو (70 عاماً) للنساء والرجال.

أرمينيا

✓ الزواج

سنت أرمينيا تشريعاً يحمي المرأة من العنف الأسري.

البحرين

✓ مكان العمل

حسنت البحرين حماية المرأة في العمل باعتماد تشريعات وعقوبات جنائية تحكم التحرش الجنسي.

✓ الزواج

بدأت البحرين بالسماح للمرأة بأن تكون رب الأسرة.

بربادوس

✓ مكان العمل

حسنت بربادوس حماية المرأة في العمل بسنّ تشريعات وسبل انتصاف مدنية للتحرش الجنسي.

البوسنة والهرسك

✗ المعاش التقاعدي

اعتمدت البوسنة والهرسك قانوناً جديداً يسمح للنساء والرجال بالتقاعد باستحقاقات جزئية في سن 56 و61 على التوالي. ومن المقرر تطبيق المساواة في الأعمار في عام 2026.

بوركينافاصو

✓ الزواج

سُنّت بوركينافاصو تشريعاً يحمي المرأة من العنف الأسري.

كندا

✓ الوالدية

استحدثت كندا استحقاقاً جديداً لتقاسم الإجازة الوالدية والذي يخصص للأب 35 يوماً من الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر.

جمهورية الكونغو الديمقراطية

✓ الوالدية

استحدثت جمهورية الكونغو الديمقراطية استحقاقات التأمين الاجتماعي للأمومة. وتدفع الحكومة الآن إجازة الوضع (الأمومة) بدلاً من رب العمل.

✓ المعاش التقاعدي

تطبق جمهورية الكونغو الديمقراطية المساواة في عمر التقاعد (60 عاماً) للنساء والرجال وحددت اعتمادات تقاعدية لفترات رعاية الطفل.

كوت ديفوار (ساحل العاج)

✓ الممتلكات

منحت كوت ديفوار الزوجين حقوقاً متساوية في الأملاك غير المنقولة، وسلطة إدارية متساوية للتصرف في الممتلكات أثناء الزواج.

قبرص

✓ الوالدية

استحدثت قبرص إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها 10 أيام.

الجمهورية التشيكية

✓ الوالدية

استحدثت الجمهورية التشيكية إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة خمسة أيام.

جيبوتي

✓ مكان العمل

استحدثت جيبوتي تشريعات وعقوبات جنائية بما يتعلق في التحرش الجنسي في العمل.

✓ الزواج

سُنّت جيبوتي تشريعاً يحمي المرأة من العنف الأسري.

إسواتيني

✓ الزواج

سّنت إسواتيني تشريعاً يحمي المرأة من العنف الأسري.

فيجي

✓ الوالدية

استحدثت فيجي إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة خمسة أيام، و قامت بزيادة مدة عطلة الوضع (الأمومة) مدفوعة الأجر من 84 إلى 98 يوماً.

جورجيا

✓ مكان العمل

عززت جورجيا حماية المرأة في العمل باستحداث سبل انتصاف مدنية لضحايا التحرش الجنسي.

✓ ريادة الأعمال

أتاحت جورجيا الحصول على الائتمان بسهولة للمرأة من خلال حظر التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي في الحصول على الخدمات المالية.

ألمانيا

✓ الأجر

استحدثت ألمانيا تشريعاً جديداً ينص على المساواة في الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية.

غرينادا

✓ التنقل

جعلت غرينادا السفر الدولي أسهل للمرأة من خلال السماح لها بتقديم طلب للحصول على جواز سفر مثلما يسمح للرجل، دون الحاجة إلى وثائق إضافية.

الهند

✓ الأجر

ألغت ولاية ماهاراشترا القيود المفروضة على إمكانية المرأة على العمل في الوظائف التي تعتبر خطيرة.

إيطاليا

✓ المعاش التقاعدي

حققت إيطاليا المساواة في سن التقاعد بين الرجل وبين المرأة (67 عاماً) مع الحصول على مزايا معاشات التقاعد كاملةً.

الأردن

✓ الأجر

رفعت الأردن القيود المفروضة على إمكانية المرأة على العمل ليلاً، كما سُنّت تشريعاً ينص على المساواة في الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية.

✓ الوالدية

قدمت الأردن إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أيام.

ليبيريا

✓ الزواج

سُنّت ليبيريا تشريعاً يحمي المرأة من العنف الأسري.

مالي

✓ مكان العمل

سُنّت مالي تشريعاً يحظر التمييز في التوظيف على أساس النوع الاجتماعي.

✓ الأجر

سُنّت مالي تشريعات تقضي بالمساواة في الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية.

مولدوفا

✓ الأجر

رفعت مولدوفا القيود المفروضة على إمكانية المرأة على شغل الوظائف التي تعتبر خطيرة، كما أزالته القيود المفروضة على إمكانية المرأة على العمل في بعض الصناعات، وتقتصر هذه القيود الآن على الحوامل أو المرضعات أو حديثات الولادة.

✗ المعاش التقاعدي

استحدثت مولدوفا سن التقاعد الإلزامي والتي تختلف بين النساء والرجال، ويجوز الآن لأرباب العمل إنهاء عقود النساء في سن 58 و6 أشهر والرجال في سن 63، ومن المقرر تطبيق المساواة في الأعمار في عام 2028.

المغرب

✓ الزواج

سُنّت المغرب تشريعاً يحمي المرأة من العنف الأسري.

نيبال

✓ مكان العمل

سُنّت نيبال تشريعاً يحظر التمييز في التوظيف على أساس النوع الاجتماعي.

✓ الأجر

رفعت نيبال القيود المفروضة على إمكانية المرأة على العمل ليلاً، كما سُنّت تشريعاً ينص على المساواة في الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية.

✓ الوالدية

استحدثت نيبال إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها 15 يوماً.

✓ المعاش التقاعدي

اعتمدت نيبال أول نظام للمعاشات التقاعدية للمسنين يسمح لكل من الرجال والنساء بالتقاعد والحصول على مزايا المعاشات التقاعدية كاملة في سن 60. ولا يُحدد نظام المعاشات التقاعدية السن التي يمكن فيها للنساء والرجال التقاعد بمزايا المعاشات التقاعدية الجزئية.

النيجر**✓ الأجر**

أزالت النيجر القيود المفروضة على عمل المرأة في مجالات التعدين، والبناء، والتصنيع، ويمكن للمرأة الآن أن تعمل في هذه الصناعات كما يسمح للرجل.

باكستان**✓ الوالدية**

زادت باكستان مدة إجازة الوضع (الأمومة) مدفوعة الأجر من 84 إلى 112 يوماً.

الفلبين**✓ الوالدية**

مددت الفلبين مدة إجازة الوضع (الأمومة) مدفوعة الأجر من 60 إلى 105 أيام.

ساو تومي وبرنسيبي**✓ الأجر**

رفعت ساو تومي وبرنسيبي القيود المفروضة على إمكانية المرأة على العمل ليلاً، وفي التعدين، وفي الوظائف التي تعتبر خطيرة.

✓ الوالدية

حظرت ساو تومي وبرنسيبي تسريح العاملات الحوامل.

السعودية**✓ التنقل**

حسّنت المملكة العربية السعودية تنقل المرأة من خلال إزالة القيود المفروضة على الحصول على جواز سفر والسفر إلى الخارج. وطبقت التعديلات القانونية الجديدة المساواة أيضاً في حق المرأة في اختيار مكان العيش ومغادرة منزل الزوجية.

✓ مكان العمل

سّنت السعودية تشريعات وعقوبات جنائية بما يتعلق بالتحرش الجنسي في العمل، كما حظرت التمييز في التوظيف على أساس النوع الاجتماعي.

✓ الزواج

بدأت السعودية في السماح للمرأة بأن تكون رب منزل، وألغت الالتزام القانوني للمرأة المتزوجة بطاعة زوجها.

✓ الوالدية

حظرت السعودية تسريح العاملات الحوامل.

✓ ريادة الأعمال

أتاحت السعودية حصول المرأة على الائتمان بسهولة من خلال حظر التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي في الحصول على الخدمات المالية.

✓ المعاش التقاعدي

ساوت السعودية سن التقاعد للرجال والنساء (60 عاماً) الذي يمكن من خلاله التقاعد مع الحصول على مزايا معاشات التقاعد كاملة. وقررت أيضاً أن سن التقاعد هو 60 عاماً لكل من المرأة والرجل.

سلوفينيا

✓ المعاش التقاعدي

طبقت سلوفينيا المساواة في سن التقاعد بين الرجال والنساء وهو (60 عاماً) مع الحصول على مزايا معاشات تقاعدية جزئية.

جنوب السودان

✓ مكان العمل

حظر جنوب السودان التمييز في التوظيف على أساس النوع الاجتماعي، كما تبني سبل انتصاف مدنية للتعامل مع التحرش الجنسي في العمل.

✓ الأجر

رفع جنوب السودان القيود المفروضة على إمكانية المرأة على العمل ليلاً وتحت الأرض، وتحت المياه، والعمل في الوظائف التي تعتبر خطيرة، كما سنّ تشريعاً ينص على المساواة في الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية.

✓ الوالدية

استحدثت جنوب السودان إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها 10 أيام.

سيرى لانكا

✓ الوالدية

مددت سري لانكا مدة إجازة الوضع مدفوعة الأجر من 59 إلى 118 يوماً.

تايلند

✓ الأجر

استحدثت تايلند تشريعاً جديداً ينص على المساواة في الأجر للنساء والرجال الذين يؤدون عملاً ذا قيمة متساوية.

تيمور-ليشتي

✓ المعاش التقاعدي

احتسبت تيمور-ليشتي بوضوح فترات الغياب بسبب رعاية الطفل في مزاي المعاش التقاعدي.

تونس

✓ مكان العمل

عززت تونس حماية المرأة في العمل من خلال اعتماد تشريعات وعقوبات جنائية للتحرش الجنسي في العمل.

✓ الزواج

سّنت تونس تشريعاً يحمي المرأة من العنف الأسري.

أوغندا

✓ التنقل

سهّلت أوغندا حرية التنقل للمرأة من خلال السماح لها بتقديم طلب الحصول على جواز سفر مثلما يُسمح للرجل، دون الحاجة إلى تقديم معلومات إضافية.

الإمارات العربية المتحدة

✓ التنقل

سهّلت الإمارات العربية المتحدة حرية التنقل للنساء من خلال السماح للمرأة المتزوجة بتقديم طلب الحصول على جواز سفر دون الحاجة لموافقة خطيبة من زوجها.

✓ مكان العمل

عززت الإمارات العربية المتحدة حماية المرأة في العمل بحظر التمييز في التوظيف على أساس النوع الاجتماعي، كما اعتمدت تشريعات وعقوبات جنائية للتعامل مع التحرش الجنسي في العمل.

✓ الأجر

رفعت الإمارات العربية المتحدة القيود المفروضة على إمكانية المرأة على العمل ليلاً والعمل في الوظائف التي تعتبر خطيرة، كما أزال القيود المفروضة على توظيف المرأة في الزراعة وفي قطاعات التعدين، والتصنيع، والطاقة.

✓ الزواج

بدأت الإمارات العربية المتحدة في السماح للمرأة بأن تكون رب أسرة، واعتمدت تشريعاً يحمي المرأة من العنف الأسري.

✓ الوالدية

حظرت الإمارات العربية المتحدة فصل العاملات الحوامل.

الولايات المتحدة الأمريكية

✓ الوالدية

استحدثت ولاية نيويورك إجازة عائلية مدفوعة الأجر تخوّل حالياً لكل من الوالدين 70 يوماً من الإجازة لولادة طفل، وسترتفع تدريجياً إلى 84 يوماً، ويحصل الوالدان على مزايا الإجازة الوالدية المدفوعة عن طريق شركات التأمين الخاصة برب العمل.

أوروغواي

✓ الأجر

استحدثت أوروغواي تشريعاً جديداً ينص على المساواة في الأجر للنساء والرجال الذين يؤدون عملاً ذا قيمة متساوية.

الضفة الغربية وقطاع غزة

✗ الوالدية

أوقفت الضفة الغربية وقطاع غزة إصلاحاً سابقاً والذي استحدثت قانون الضمان الاجتماعي 2016، والآن أرباب العمل هم وحدهم المسؤولون عن دفع مزايا الأمومة.

✗ المعاش التقاعدي

أوقفت الضفة الغربية وقطاع غزة إصلاحاً سابقاً والذي استحدثت قانون الضمان الاجتماعي 2016، ولم يعد هناك نظام للمعاشات التقاعدية للقطاع الخاص.

زامبيا

✓ الوالدية

مددت زامبيا مدة إجازة الوضع (الأمومة) مدفوعة الأجر من 84 إلى 98 يوماً.

جداول البيانات













تعكس المؤشرات الاختلافات القانونية بين الرجل والمرأة في المجالات التالية:

نقاط التفسير على مؤشر تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020	المعايير التقاعدي	الممتلكات	ريادة الأعمال	الوالدية	الزواج	الأجر	مكان العمل	التنقل	الاقتصاد
73.1	50	100	75	80	80	50	50	100	الاتحاد الروسي
56.3	100	40	75	20	40	75	75	25	الإمارات العربية المتحدة
76.3	50	100	75	60	100	50	75	100	الأرجنتين
40.6	75	40	75	40	20	75	0	0	الأردن
46.3	50	40	75	40	40	0	75	50	البحرين
81.9	25	100	75	80	100	75	100	100	البرازيل
97.5	100	100	100	100	80	100	100	100	البرتغال
85.0	50	100	100	80	100	50	100	100	البوسنة والهرسك
81.9	50	100	100	80	100	25	100	100	الجبيل الأسود (مونتينيغرو)
57.5	25	40	75	60	60	50	75	75	الجزائر
93.8	50	100	100	100	100	100	100	100	الجمهورية التشيكية
86.3	75	100	100	60	80	75	100	100	الجمهورية الدومينيكية
94.4	100	100	100	80	100	75	100	100	الجمهورية السلوفاكية
100.0	100	100	100	100	100	100	100	100	الدانمرك
70.6	100	40	100	40	60	25	100	100	السعودية
88.8	75	100	100	80	80	75	100	100	السلفادور
63.8	100	40	75	60	60	25	75	75	السنغال
29.4	100	40	75	20	0	0	0	0	السودان
100.0	100	100	100	100	100	100	100	100	السويد
46.9	25	40	75	40	20	50	50	75	الصومال
75.6	25	100	75	80	100	25	100	100	الصين
26.3	25	40	75	0	20	0	25	25	الضفة الغربية و غزة
45.0	50	40	75	20	0	50	100	25	العراق
81.3	75	60	100	80	60	100	100	75	الفلبين
56.9	100	60	50	80	40	25	50	50	الكاميرون
32.5	75	40	75	0	20	0	0	50	الكويت
75.6	75	40	100	80	60	50	100	100	المغرب
83.8	75	100	100	60	60	75	100	100	المكسيك
97.5	100	100	100	80	100	100	100	100	المملكة المتحدة
96.9	100	100	75	100	100	100	100	100	النرويج
94.4	75	100	100	80	100	100	100	100	النمسا

نقاط التغيير على مؤشر تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020	المعاش التقاعدي	الممتلكات	ريادة الأعمال	الوالدية	الزواج	الأجر	مكان العمل	التنقل	الاقتصاد
59.4	100	20	50	60	20	75	75	75	النيجر
74.4	75	80	75	40	100	25	100	100	الهند
91.3	75	100	100	80	100	75	100	100	الولايات المتحدة
81.9	100	100	75	100	80	50	50	100	اليابان
26.9	25	40	75	0	0	25	25	25	اليمن
97.5	100	100	100	80	100	100	100	100	اليونان
71.9	75	100	75	20	80	25	100	100	إثيوبيا
69.4	25	100	75	20	60	75	100	100	إريتريا
97.5	100	100	100	80	100	100	100	100	إسبانيا
97.5	100	100	100	100	80	100	100	100	إستونيا
77.5	75	100	75	60	60	50	100	100	إسرائيل
46.3	75	60	0	20	40	50	25	100	إسواتيني
89.4	100	100	75	40	100	100	100	100	إكوادور
64.4	75	60	75	40	40	75	50	100	إندونيسيا
31.3	25	40	75	60	0	50	0	0	إيران
97.5	100	100	100	100	80	100	100	100	إيطاليا
78.8	50	100	100	80	100	0	100	100	أذربيجان
82.5	100	100	75	60	100	75	50	100	أرمينيا
96.9	75	100	100	100	100	100	100	100	أستراليا
38.1	25	40	75	20	20	0	75	50	أفغانستان
91.3	50	100	100	80	100	100	100	100	ألبانيا
97.5	100	100	100	80	100	100	100	100	ألمانيا
66.3	75	80	75	0	100	75	50	75	أنغيغوا وبربودا
73.1	25	100	100	60	100	50	50	100	أنغولا
88.8	100	100	75	80	80	75	100	100	أوروغواي
67.5	25	100	75	60	80	50	50	100	أوزبكستان
73.1	75	40	75	40	80	100	100	75	أوغندا
78.8	50	100	100	80	100	0	100	100	أوكرانيا
100.0	100	100	100	100	100	100	100	100	أيسلندا
97.5	100	100	100	80	100	100	100	100	أيرلندا
60.0	75	80	75	0	100	25	50	75	بابوا نيو غينيا
94.4	75	100	100	80	100	100	100	100	باراغواي
49.4	50	40	50	20	60	25	75	75	باكستان
58.8	75	20	75	0	100	75	25	100	بالاو
76.9	100	100	75	40	100	50	75	75	بربادوس
53.1	100	60	75	0	40	75	25	50	بروناي دار السلام
100.0	100	100	100	100	100	100	100	100	بلجيكا
90.6	25	100	100	100	100	100	100	100	بلغاريا
79.4	100	100	75	60	100	50	75	75	بليز
49.4	25	40	75	20	60	25	50	100	بنغلاديش
79.4	50	100	75	80	80	50	100	100	بنما
74.4	100	80	75	60	80	50	100	50	بنن

نقاط التقييم على مؤشر الأعمال والقانون 2020	المعاش التنافسي	الممتلكات	ريادة الأعمال	الوالدية	الزواج	الأجر	مكان العمل	التنقل	الاقتصاد
71.9	25	80	50	40	80	100	100	100	بوتان
63.8	100	60	75	0	100	75	25	75	بوتسوانا
81.3	75	100	100	20	80	75	100	100	بورتو ريكو (الولايات المتحدة)
79.4	100	100	75	80	80	25	100	75	بوركينافاسو
73.1	75	60	75	40	60	75	100	100	بوروندي
93.8	50	100	100	100	100	100	100	100	بولندا
82.5	75	100	100	60	100	50	75	100	بوليفيا
95.0	100	100	100	80	80	100	100	100	بيرو
75.6	50	100	75	80	100	50	50	100	بيلاروس
78.1	75	100	75	20	80	75	100	100	تايلند
91.3	75	100	75	80	100	100	100	100	تايبوان، الصين
82.5	50	100	75	80	80	75	100	100	تركيا
75.0	100	100	100	20	80	75	50	75	ترينيداد وتوباغو
66.3	100	60	50	60	60	50	75	75	تشاد
84.4	100	60	75	60	80	100	100	100	تنزانيا
84.4	100	80	75	60	60	100	100	100	توغو
70.0	100	40	75	60	60	25	100	100	تونس
58.8	75	20	75	0	100	75	25	100	تونغا
83.1	100	100	75	60	80	75	75	100	تيمور- ليشتي
68.1	75	100	75	20	100	50	25	100	جامايكا
81.3	100	100	75	20	80	75	100	100	جزر البهاما
58.8	25	40	75	40	40	100	75	75	جزر القمر
56.9	75	80	75	0	100	25	25	75	جزر سليمان
58.8	75	20	75	0	100	75	25	100	جزر مارشال
71.3	100	100	75	40	80	25	75	75	جمهورية أفريقيا الوسطى
46.3	75	60	75	20	40	25	25	50	جمهورية الكونغو
78.8	100	60	100	80	40	50	100	100	جمهورية الكونغو الديمقراطية
76.9	50	100	100	40	100	25	100	100	جمهورية قبرغيز
88.1	50	100	100	80	100	75	100	100	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
70.0	25	40	75	40	80	100	100	100	جنوب السودان
88.1	25	100	100	80	100	100	100	100	جنوب أفريقيا
85.6	50	100	100	60	100	75	100	100	جورجيا
68.1	75	40	100	60	20	50	100	100	جيبوتي
62.5	75	100	75	0	100	50	25	75	دومينيكا
78.1	75	100	75	20	80	75	100	100	رواندا
90.6	25	100	100	100	100	100	100	100	رومانيا
81.3	75	80	100	40	80	100	100	75	زامبيا
86.9	100	100	100	40	80	75	100	100	زيمبابوي
80.0	75	100	75	40	100	75	100	75	ساموا

 نقاط التقييم على مؤشر تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020	 المعاش التنافسي	 الممتلكات	 ريادة الأعمال	 الوالدية	 الزواج	 الأجر	 مكان العمل	 التنقل	 الاقتصاد
80.0	100	100	75	60	80	75	50	100	سان مارينو
68.1	100	100	75	20	100	50	25	75	سانت فنسنت وجزر غرينادين
71.3	100	80	75	40	100	50	25	100	سانت كيتس ونيفس
83.8	100	100	75	40	80	100	100	75	سانت لوسيا
86.3	100	100	75	60	80	75	100	100	ساو تومي وبرنسيبي
68.1	50	80	75	40	100	25	75	100	سري لانكا
93.8	75	100	100	100	100	75	100	100	سلوفينيا
82.5	75	100	75	60	100	75	75	100	سنغافورة
36.9	50	40	75	40	40	0	25	25	سوريا
66.3	100	100	50	0	80	75	25	100	سورينام
85.6	50	100	75	60	100	100	100	100	سويسرا
63.1	75	80	75	0	100	50	25	100	سيراليون
76.3	75	80	75	80	100	75	50	75	سيشل
77.5	75	60	75	100	60	75	75	100	شيلي
93.8	50	100	100	100	100	100	100	100	صربيا
78.8	50	100	100	80	100	50	50	100	طاجيكستان
38.8	50	40	75	0	20	25	100	0	عُمان
57.5	100	60	50	80	20	25	75	50	غابون
74.4	75	60	75	60	100	75	50	100	غامبيا
75.0	75	80	75	20	100	50	100	100	غانا
80.6	100	100	75	20	100	100	50	100	غرينادا
70.6	75	100	75	60	80	50	25	100	غواتيمالا
86.9	100	100	100	40	80	100	100	75	غيانا
65.0	100	60	100	40	20	50	75	75	غينيا
42.5	75	60	25	20	60	0	25	75	غينيا-بيساو
51.9	75	60	0	60	20	100	25	75	غينيا الاستوائية
58.1	75	60	100	0	80	50	25	75	فانواتو
100.0	100	100	100	100	100	100	100	100	فرنسا
85.0	50	100	75	80	100	75	100	100	فنزويلا
97.5	100	100	100	80	100	100	100	100	فنلندا
79.4	75	100	75	60	100	50	100	75	فيجي
78.8	0	100	100	80	100	50	100	100	فييتنام
91.3	100	100	100	80	100	75	100	75	قبرص
32.5	50	40	75	0	20	50	0	25	قطر
86.3	75	100	100	40	100	75	100	100	كابو فيردي
72.5	25	100	75	80	100	50	50	100	كازاخستان
93.8	50	100	100	100	100	100	100	100	كرواتيا
75.0	25	100	100	20	80	75	100	100	كمبوديا
100.0	100	100	100	100	100	100	100	100	كندا
83.1	100	100	75	80	60	50	100	100	كوت ديفوار
85.0	100	100	75	80	100	25	100	100	كوريا

نقاط التقييم على مؤشر تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020	المعاش التنافسي	الممتلكات	ريادة الأعمال	الوالدية	الزواج	الأجر	مكان العمل	التنقل	الاقتصاد
80.0	100	100	75	40	100	25	100	100	كوستاريكا
91.9	75	100	100	60	100	100	100	100	كوسوفو
81.9	50	100	75	80	100	50	100	100	كولومبيا
78.8	75	60	75	20	100	100	100	100	كيريباتي
80.6	75	80	50	40	100	100	100	100	كينيا
100.0	100	100	100	100	100	100	100	100	لاتفيا
52.5	25	40	75	20	60	50	50	100	لبنان
100.0	100	100	100	100	100	100	100	100	لكسمبورغ
83.8	75	80	75	40	100	100	100	100	ليبيريا
50.0	25	40	75	40	20	75	50	75	ليبيا
93.8	50	100	100	100	100	100	100	100	ليتوانيا
75.6	100	80	75	20	80	75	75	100	ليسوتو
88.8	75	100	100	60	100	75	100	100	مالطا
60.6	100	80	75	60	20	50	50	50	مالي
50.0	75	60	75	0	40	50	50	50	ماليزيا
71.9	100	100	75	40	60	25	100	75	مدغشقر
45.0	100	40	75	20	0	0	75	50	مصر
85.0	50	100	100	80	100	50	100	100	مقدونيا الشمالية
80.6	100	100	75	20	100	100	100	50	ملاوي
73.8	75	40	100	40	60	75	100	100	ملديف
89.4	100	100	100	40	100	75	100	100	منطقة هونغ كونغ الصينية الإدارية الخاصة
82.5	25	100	100	60	100	75	100	100	منغوليا
45.6	100	0	75	40	0	25	25	100	موريتانيا
91.9	75	100	100	60	100	100	100	100	موريشيوس
76.9	50	100	75	60	80	50	100	100	موزامبيق
84.4	25	100	100	100	100	75	75	100	مولدوفا
58.8	25	80	75	60	80	50	25	75	ميانمار
86.3	100	100	75	40	100	100	100	75	ناميبيا
73.8	75	40	75	20	80	100	100	100	نيبال
63.1	75	80	75	0	100	50	75	50	نيجيريا
86.3	75	100	100	40	100	75	100	100	نيكاراغوا
94.4	100	100	100	80	100	75	100	100	نيوزيلندا
61.3	75	80	75	20	40	100	50	50	هايتي
75.0	50	100	100	20	80	50	100	100	هندوراس
96.9	100	100	100	100	100	75	100	100	هنغاريا
97.5	100	100	100	80	100	100	100	100	هولندا
61.3	75	60	75	0	80	75	25	100	ولايات ميكرونيزيا الاتحادية

شكر وتقدير



حلل فريقُ ترأسه تيا ترومبيك (مدير برنامج المرأة وأنشطة الأعمال والقانون) وجمع المعلومات الخاصة بدراسة المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020 بتوجيه عام من ريتا رامالهو (كبير المديرين لمجموعة المؤشرات العالمية، اقتصاد التنمية). وأعطى سيمون ديانكوف مدير سياسة التنمية التوجيهات العامة للدراسة. ونذكر هنا أعضاء فريق البحث الأساسي وهم: سعاد عدنان، وغرام القاسطلاني دكستر، نايدا المودوفار ريتجويس، ونيشا أريكابودي، وشيرين باتشون، وجوليا كونستانز برونميرلر، ونور شمس الدين، وكلوديا ليني كورميناليس، وشينغ شو، ومارينا إلفانت، وعابدة حمود واطسون، وماري كاتريونا هايلاند، وفكتوريا خايتينا، وغلوريا دانييل كوه، وأولغا كوزميناء، وكوك هي لي، وتاليا مازوني سيلفيا مارتز، وألينا شخونتشيك، وإيزابيل سانتاجوستينو ريكافارين، وكاترين شولتز، وأروشي سينها، وجرجانا تسفيتانوفا تسفيتانوفا، وسيي وانغ، وياسمين زند. وقدم كل من بولينا مارييل فلويت، وكونسيليو جورادو تان المساعدة لأعضاء فريق البحث الأساسي.

وقدمت كل من مؤسسة بيل وميلندا غيتس، ومؤسسة ويليام وفلورا هيوليت، والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية الدعم لدراسة المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

يُمنّ الفريق تعليقات الزملاء القيّمة داخل وخارج مجموعة البنك الدولي، كما يشكر توجيه المديرين التنفيذيين في مجموعة البنك الدولي. وقد أمكن إنجاز هذا التقرير بفضل أناسٍ لم يبخلوا علينا بجهودهم، حيث يقدر عددهم بـ 2000 شخص من محامين، وقضاة، وأكاديميين، وممثلين عن المجتمع المدني، ومسؤولين حكوميين من 190 اقتصاداً. ويمكنكم إيجاد معلومات التواصل للشركاء المحليين على موقع دراسة المرأة وأنشطة الأعمال والقانون من خلال هذا الرابط <http://wbl.worldbank.or>. ويعرض الموقع شكرًا فردياً للشركاء المحليين الراغبين بذلك، حيث أن المساهمين العالميين والإقليميين الموجودين على القائمة هم شركات أكملت الاستبيانات من مكاتبتهم المختلفة حول العالم.

الأرجنتين

Ana Alicia Ariet Guevara
Poder Judicial Pcia. de Mendoza

Úrsula Basset
*Universidad Austral & Pontificia
Universidad Católica Argentina*

Carina Marcela Castrillón
Bulló Abogados

Graciela Beatriz De Oto
Suma Veritas

Nicolás Demasi
Estudio Grispo & Asociados

Milagros Etcheberry
*Cámara Argentina de Comercio y
Servicios*

Sebastián Ignacio Fortuna
*Universidad de Buenos Aires,
Facultad de Derecho*

Consuelo García
Consuelo García Law Firm

Jorge Daniel Grispo
Estudio Grispo & Asociados

Diego Sebastián Kelly
*Marval, O'Farrell & Mairal, Lex
Mundi Association of Law Firms*

Esteban Mancuso
*Cámara Argentina de Comercio y
Servicios*

Sofía Gabriela Nuñez
*Marval, O'Farrell & Mairal, Lex
Mundi Association of Law Firms*

Tamara Quiroga
*Cámara Argentina de Comercio y
Servicios*

Beatriz Ramos
Universidad Católica del Uruguay

Carla Russo
Shearman & Sterling LLP

Estefanía A. Santarelli
*Marval, O'Farrell & Mairal, Lex
Mundi Association of Law Firms*

Enrique Mariano Stile
*Marval, O'Farrell & Mairal, Lex
Mundi Association of Law Firms*

الأردن

Amer Mohamed Abu-Hassan
*Abu-Hassan & Associates,
Lawyers & Consultants*

Omar Aljazy
*Aljazy & Co. (Advocates & Legal
Consultants)*

الاتحاد الروسي

Maryana Batalova
Dechert LLP

Pavel Dunaev
Dechert LLP

Evgenia Korotkova
Dechert LLP

Elena Kukushkina
Baker & McKenzie

Nina Mogutova
Baker & McKenzie

Yulianna Vertinskaya

Maria Vinokurova
DLA Piper

الإمارات العربية المتحدة

Amr Abdel Rehim
Lawyer

Ikram Adnani
Ibn Zohr University

Maitha Al Hashimi
Al Tamimi & Company

Ahmad Bin Meshar Al Muhairi
Supreme Legislation Committee

Taiba Al Saffar
Al Tamimi & Company

Hussain Almatrood
Al Tamimi & Company

Mohamed Eid
Freshfields Bruckhaus Deringer

Muhammad El Haggan
Rizkana & Partners

Stefania Franchini
Bin Nawi Holding

Diana Hamade
Diana Hamade Attorneys at Law

Sara Khoja
Clyde & Co.

Amr Omran
Freshfields Bruckhaus Deringer

Zisha Rizvi
STA Law Firm

Sheena Shibu
Axiom Telecom

Sami Tannous
Freshfields Bruckhaus Deringer

Sarit Thomas
Clyde & Co.

الجهات العالمية المساهمة

A4ID

Ashurst LLP

Baker McKenzie

Dechert

Dentons

DLA Piper

Freshfields Bruckhaus
Deringer

GRATA International

International Association
of Women Judges (IAWJ)

Latham & Watkins

Linklaters LLP

Morrison & Foerster LLP

Shearman & Sterling

White & Case

**الجبل الأسود
(مونتينيغرو)**

Bisera Andrijašević
BDK Advokati

Jelena Bogetić
BDK Advokati

Jelena Cejovic
*Advokatska kancelarija
Čejović*

Vesna Čejovic
*Advokatska kancelarija
Čejović*

Stefan Đurović
BDK Advokati

Aleksandra Gligorovic
Lawyer

Milena Rončević Pejović
Karanović & Nikolić

Martina Vucelic
*SOS Podgorica
Telephone for Women
and Children Victims of
Violence*

الجزائر

Radia Abdous
Ghella & Mekerba

Ayoub Boukhatem

Mohsen Khanniche

Keltoum Ourak

الجمهورية التشيكية

Barbara Adamcová
Lawyer

Anna Citterbergova
Lawyer

Lenka Droscoová
Řanda Havel Legal

Veronika Ježková
*proFem—Centre for
Victims of Domestic
and Sexual Violence*

Zdeňka Králíčková
Masaryk University

Milanda Kurtosiova
Kocián Šolc Balaščík

Radek Matouš
*Eversheds Sutherland
Dvořák Hager*

Eva Ondřejová

Katerina Ronovska
Masaryk University

Elisabete Ferreira
*Universidade Catolica
Portuguesa, Faculdade
de Direito, Porto*

Rita Lobo Xavier
*Universidade Católica
Portuguesa, Porto*

Ricardo Lopes
*Caiado Guerreiro—
Sociedade de
Advogados, SP, RL*

Rita Paulo
*Caiado Guerreiro—
Sociedade de
Advogados, SP, RL*

Tânia Pinheiro
*Caiado Guerreiro—
Sociedade de
Advogados, SP, RL*

José Manuel Pinto Alves
Linklaters LLP

البوسنة والهرسك

Jasmin Cengic
Erc Zipo DOO Sarajevo

Aleksandr Draganic
*Enterprise Development
Agency*

Fedja Dupovac
*Advokatska Kancelarija
Spaho*

Mervan Miraščija
Open Society Fund

Vildana Muteveliċ
*Law Office Vildana
Muteveliċ*

Dejan Pilipović
University of Banja Luka

Lejla Popara
Attorney

Maja Šimunac
*Law Office Miljković &
Partners*

Emir Spaho
*Advokatska Kancelarija
Spaho*

Mehmed Spaho
*Advokatska Kancelarija
Spaho*

Selma Spaho
*Advokatska Kancelarija
Spaho*

Maja Vezmar
Lawyer

Murilo Caldeira
Germiniani
*Machado, Meyer,
Sendacz e Opice
Advogados*

Ligia Maura Costa
*Ligia Maura Costa,
Advocacia*

Christiana Fontenelle
Bichara Advogados

Jorge Gonzaga
Matsumoto
Bichara Advogados

Flávia Leite Leonel
*Leite Leonel e
Cruz Sociedade de
Advogados*

Andrea Giamondo
Massei
*Machado, Meyer,
Sendacz e Opice
Advogados*

Ludmila Murta
IFMG Campus Sabará

João Pedro Póvoa
Bichara Advogados

Mauricio Quadros
Soares
*Quadros e Quadros
Sociedade de
Advogados*

Pedro Schor
*Machado, Meyer,
Sendacz e Opice
Advogados*

Meibel Ventura Dos
Santos Lacerda
*Universidade Federal
Fluminense*

البرتغال

Daniel Cotrim
*Portuguese Association
for Victim Support
(APAV)*

Maria da Glória Leitão
*Cuatrecasas, Gonçalves
Pereira*

Catarina de Oliveira
Carvalho
*Universidade Catolica
Portuguesa, Faculdade
de Direito, Porto*

Maria do Rosário Alves
*Catholic University of
Lisbon*

Cláudia dos Santos Silva
*Cuatrecasas, Gonçalves
Pereira*

Rana Atwan
*Atwan & Partners
Attorneys and Legal*

Raja Hiyari
*USAID Rule of Law
Program*

Samah Marmash
*Arab Women's Legal
Network*

Samer Pharaon
SP Legal Consultants

Randa Qassos
*Arab Women's
Organization of Jordan*

البحرين

Zeenat Al Mansoori
*Zeenat Al Mansoori &
Associates*

Reem Al Rayes
*Zeenat Al Mansoori &
Associates*

Noor Al Taraif
*Zu'bi & Partners
Attorneys & Legal
Consultants*

Lulwa Alzain
DLA Piper

Ismaeel Elnasri
Inovent

Noor Haqiqi
DLA Piper

Balal Maqbool
DLA Piper

Eman Omar
*Zu'bi & Partners
Attorneys & Legal
Consultants*

Amr Omran
*Freshfields Bruckhaus
Deringer*

Sami Tannous
*Freshfields Bruckhaus
Deringer*

Mohammed Toorani
DLA Piper

البرازيل

Barbosa Müsnich
Aragão (BMA)

Josycler Arana
*Universidade Federal
Fluminense*

السودان

Fatima Abass
AIH Law Firm

Mohamed Abdeen
Abdeen & Co.

Mawada Ahmed
AIH Law Firm

Yassir Ali
AIH Law Firm

Fatima Almalik
*National Bank of Egypt-
Khartoum Branch*

Shukri Dawi Mohamed
Daoud
Shukri Dawi Law Firm

Aziza Ismat Hassanien
AIH Law Firm

Kesho Scott

Grinnell College
Sue Tatten *Lawyer*

السويد

Amanda Alwall
Linklaters LLP

Aleksandar Bajic
Wistrand Law Firm

Geraldine R. Bjallerstedt
*Independent Gender
Specialist*

Bayo Callender
The Callender Group

Patrik Erblad
White & Case LLP

Viktorija Hybbinette
Wistrand Law Firm

Matilda Jusslin
Linklaters LLP

Maria Kostaska
Fägerquist
Wistrand Law Firm

Eva Löndahl Thurang

Emelie Lovgren
Wistrand Law Firm

Christian Meijling
Linklaters LLP

Sara Nordekvisit
Linklaters LLP

Ebba Perman Borg
Linklaters LLP

Emelie Persson
Linklaters LLP

David Riihonen
White & Case LLP

السلفادور

Lilian Arias
Arias Law

Christian Bará Cousin
Bara Legal Corporation

María José Benítez
Chávez

Xenia Díaz
UNDP

Vanessa Granados
Arias Law

Hilda Marianella Guidos
Espinoza
Arias Law

Silvia Juárez
*ORMUSA, Asoc.
Organización de
Mujeres Salvadoreñas
por la Paz*

Carolina Lazo
Arias Law

Kelly Beatriz Romero
Rodríguez
Nassar Abogados

Enrique Torruella
Arias Law

Morena Zavaleta
Arias Law

السنغال

Boubacar Diakité
*Géni & Kébé SCP
d'Avocats*

Mactar Diassi
*Etude Maître Mactar
Dassi*

Ibrahima Dieng
ALPHADEV

Seydou Dieng

Alioune Dione
*Ministère de la Femme,
de la Famille, du Genre
et de la Protection des
Enfants*

Ndeye Fatou Toure

Diakhaté Mor
ALPHADEV

Mame Coumba Ngom
COFINA Sénégal

Aby Sane
*Ministère de la Femme
de l'Enfance et de
l'Entreprenariat Féminin*

Igor Šváby
Bartošik Šváby SRO

Richard Svocak
Squire Patton Boggs

Miroslava Tomanová
Bartošik Šváby SRO

Jana Trangelová
BPV Braun Partners

الدانمرك

Eisebeth
Aaes-Jørgensen
Norrbom Vinding

Hanne Hartoft
Aalborg University

Laust Hvas Mortensen
Statistics Denmark

Tina Reissmann
Labora Legal

Mathilde Worch Jensen
*University of
Copenhagen, Faculty
of Law*

السعودية

Ikram Adnani
Ibn Zohr University

Sarah Al Haqbani
DLA Piper

Alia Al Sudairy
DLA Piper

Sattam Alharbi

Amena Ali
*The Law Firm of Wael
A. Alissa in association
with Dentons & Co.*

Mohamed Eid
*Freshfields Bruckhaus
Deringer*

Aneela Haider
DLA Piper

Azzam Khouj
*Law Office of Azzam
Faisal Khouj*

Fadi Obaidat
*Law Office of Azzam
Faisal Khouj*

Amr Omran
*Freshfields Bruckhaus
Deringer*

Sami Tannous
*Freshfields Bruckhaus
Deringer*

Ghazal Yamani
*Law Office of Azzam
Faisal Khouj*

Sasha Stepanova
Kocián Šolc Balaščík

الجمهورية الدومينيكية

José Manuel
Alburquerque Prieto
Ontier Alburquerque

Merielin Almonte
*Merielin Almonte
Estudio Legal*

Isabel Andrickson
Pellerano & Herrera

Joan Carolina Arbaje
Bergés
Distrito Legal

Lidia Aybar
Distrito Legal

Pamela Benzán Arbaje
*Guzmán Ariza &
Asociados*

Jonattan A. Boyero
Galán
*Caamaño-De Herrera
& Boyero. Abogados
(CDHB)*

Yuleidi Galice
*Merielin Almonte
Estudio Legal*

Dilia Leticia Jorge Mera
*DLJM Firma de
Abogados*

Carolina León
Pellerano & Herrera

Nataly Santana Sánchez
*SDS Abogados
Consultores*

Laura Patricia Serrata
Asmar
Ontier Alburquerque

الجمهورية السلوفاكية

Stanislav Durica
Squire Patton Boggs

Dominika Gornařová
Bartošik Šváby SRO

Daniela Ježová
Lawyer

Ivana Kellová Štiavnická
*Central Office of Labour,
Social Affairs and Family
of Slovak Republic*

Zuzana Ocenasova
*Coordination and
Methodological
Centre for Prevention
of Violence against
Women*

Viera Petrasova
Attorney-at-Law

الكويت

Saad J. Albarazi
Kuwait University

Athra Alrefaai
Athra Alrefaie Legal Group

Mohamed Eid
Freshfields Bruckhaus Deringer

Catherine Jordan
DLA Piper

Suzannah Newboul
DLA Piper

Amr Omran
Freshfields Bruckhaus Deringer

Adam Rigg
DLA Piper

Sami Tannous
Freshfields Bruckhaus Deringer

Patricia Wardrop
DLA Piper

المغرب

Mohammed Bentalha
Faculté de Droit de Marrakech

Siham Chitaoui
Association Droit et Justice

Ilham Diab
Cabinet Ilham Diab

Abdeljabar El Marrakechy
Faculté Polydisciplinaire à Larache

Mourad Faouzi
Association Droit et Justice

Ali Lachgar Essahili
Ali Lachgar Essahili Law Firm

Adil Morsad
Morsad Law Firm

Ahmed Morsad
Morsad Law Firm

Sofia Rais
Association Droit et Justice

Elhabib Stati Zineddine
Université Abdelmalek Essaadi

Stephanie Willman
MRA Mobilising for Rights Associates

الفلبين

Amy Avellano

Kevin Catapusan
Quisumbing Torres, Member Firm of Baker & McKenzie

Kenneth Chua
Quisumbing Torres, Member Firm of Baker & McKenzie

Marcial G. De La Fuente
Angara Abello Concepcion Regala & Cruz Law Offices

Leslie Dy
SyCip Salazar Hernandez & Gatmaitan

Marie Hazel Lavitoria
SALIGAN

Joy Anne Leong-Pambid
Angara Abello Concepcion Regala & Cruz Law Offices

Gilyen Ezra Marie Li
Angara Abello Concepcion Regala & Cruz Law Offices

Mary John Mananzan
Institute of Women's Studies Foundation

Carmelita Nuqui
Development Action for Women Network

Juan Carlo Tejano
SALIGAN

الكاميرون

Angelina Atabong

Aleine Djessi Ndine
Tribunal Criminel Spécial

Nicaise Ibohn Bata
INB Law Firm

Désiré Makondo
DM & Partners-Membre de HLB ACP Central Africa

Franklin Njumbe Ngabe
D. Moukouri & Partners Law Firm

Dieudonné Takam
Cabinet Takam & Associés

Yinlan Xia
China University of Political Science and Law

Xiaowei Yin
Morrison & Foerster LLP

Anderson Zhang
Dacheng Law Offices

Mariana Zhong
Dechert LLP

الضفة الغربية و غزة

Ashraf Abu Hayyeh
Al-Haq

Mueen Barghouthi
Institute of Law of Berzeit University

Mohannad Kababji
Al-Kababji Law Office and Associate

Mudhi Rishik

العراق

Hayder Alawady
Sawa For Human Rights Organization

Tameem Alazawi
Tameem Alazawi Law Firm and Legal Consultations

Ahmed Al-Janabi
Mena Associates in Association with Amereller

Bushra Al-Obaidi

Fadhel Alqaseer
Yes For Human Rights Organization

Adnan Alsakban
Accountants & Audits Association-Diwaniya

Maha Alsakban
Women's Human Rights Center

Summar Altaee
DLA Piper LLP

Saba Mustafa
DLA Piper LLP

Suzannah Newboul
DLA Piper LLP

Zeyad Saeed
Iraqi Law Firm

Christopher Spreigl
Linklaters LLP

Thea Werr
Linklaters LLP

Anders Westling
White & Case LLP

Rolf Ring
Raoul Wallenberg Institute of Human Rights and Humanitarian Law

الصومال

Office of the Attorney General

Office of the Prime Minister

Save Somali Women and Children

Women Education & Voicing Entrepreneurship

الصين

China Top Credit
Financial Information Service

Sicen Hu
DLA Piper

Danlong Li
China University of Political Science and Law

Jing Li
Kirkland & Ellis International LLP

Xiaofei Li
Guangdong Wumei Law Firm

Xuekai Vincent Qian
Dentons

Alex Roberts

Danping Shen
Morrison & Foerster LLP

Jinlan Sun
Kim & Chang

Jeffrey Wilson
Jun He LLP

Dylan Wu

Ke Wu
Dechert LLP

Xiaotong Wu
Guangdong Wumei Law Firm

النيجر

Conseil Danois pour les Réfugiés

Zaïda Abdoul Aziz
Amadou
Groupe IAT

Hassana Gouro
Millenium Challenge Account–Niger

Ibrahim Haby
CONGAFEN

Haoua Moussa
African Union Commission

Bachir Talfi
Abdou Moumouni University

الهند

Priyanka Anand
IndiaLaw LLP

Meghna Bal
Hammurabi & Solomon Partners

Shweta Bharti
Hammurabi & Solomon Partners

Benarji Chakka
Alliance University

Sneha Dubey
IndiaLaw LLP

Aanchal Kapoor

Rajas Kasbekar
CRK Legal

Soumyashree Kulkarni
Lawyer

Manoj Kumar
Hammurabi & Solomon Partners

Shiju P.V.
IndiaLaw LLP

Sweta Patel

Vrajlal Sapovadia

Umang Shirodariya
IndiaLaw LLP

Adrija Thakur
Lawyer

الولايات المتحدة

Jessica Childress
The Childress Firm PLLC

Soumyashree Kulkarni
Lawyer

Ingunn Ikdahl
Department of Public and International Law, Faculty of Law, University of Oslo

Ingeborg Lind
Advokatfirmaet Wiersholm AS

Jenny Marie Solgaard
Bing Hodneland

Christel Søreide
Advokatfirmaet Wiersholm AS

النمسا

Verein Wiener Frauenhäuser

Petra Cernochova
Attorney-at-Law

Isabel Firneis
Wolf Theiss

Hans Georg Laimer
Zeiler Partners Rechtsanwältin GmbH

Birgitt Haller
Institute of Conflict Research (IKF)

Georg Krakow
Baker McKenzie–Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte LLP & Co. KG

Alexander Petsche
Baker McKenzie–Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte LLP & Co. KG

Gert-Peter Reissner
University of Innsbruck

Eva-Maria Ségur-Cabanac
Baker McKenzie–Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte LLP & Co. KG

Verena Vinzenz
University of Innsbruck

Lukas Wieser
Zeiler Partners Rechtsanwältin GmbH

Jasmin Rosita Zareie
Baker McKenzie–Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte LLP & Co. KG

المملكة المتحدة

Helen Almond
Addleshaw Goddard LLP

Chloe-Jane Belton
Dechert LLP

Ruth Buchanan
Ashurst LLP

James Conroy
Linklaters LLP

Melissa Conway
Freshfields Bruckhaus Deringer

Stephanie Creese
Linklaters LLP

Alexander Heritage
Ashurst LLP

Renske Hoekstra

Michael Leftley
Addleshaw Goddard LLP

Haya Oathman
Linklaters LLP

Naomi Owen

Evgeniya Rubinina
Freshfields Bruckhaus Deringer

Maria Sonam
Freshfields Bruckhaus Deringer

Peter Staniland
Linklaters LLP

Elizabeth Street-Thompson
Ashurst LLP

Jeremy Townend
JLWT Consultancy

النرويج

Sven Bjørk
Arntzen de Besche

Maria Cabrera Stråtveit
Dalan Advokatfirma DA

Josefin Natalie Engström
University of Oslo

Nora Fredstie
Latham & Watkins

Catherine Hui
Latham & Watkins

المكسيك

Laura Aragón
Mukira

Juan Carlos De la Vega
Santamarina y Steta SC

Irma Garcia
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

María Ileana García Gossio
Sistema Nacional de Investigadores (SNI)

Lila Alejandra Gasca Enríquez
Hogan Lovells

José Luis Gutiérrez Román
Asistencia Legal por los Derechos Humanos–ASILEGAL

Blanca Esther Jimenez Franco
Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza

Maria del Rosario Lombera-Gonzalez
Baker & McKenzie

Ricardo Mendoza
Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Wanda Muñoz

Raquel Arely Ortiz Garrido
Santamarina y Steta SC

Lourdes Rincón Maltos
Lawyer

María José Ríos Hurtado
Secretaría Técnica, Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza

Mónica Schiaffino
Little Mexico

Jorge Francisco Valdés King
Hogan Lovells

Giselle Yáñez Villaseñor
Lawyer

Karin Madisson
Law Firm Sorainen

Rando Maisvee
*Advokaadibüroo
Magnusson*

Karin Neemsalu
*Baltic Business Advisory
OÜ*

Lauri Paulus
Law Office Legalia

Eha Reitelmann
*Estonian Women's
Associations Roundtable*

إسرائيل

Gali Atzion

Pnina Broder Manor
*Naschitz, Brandes, Amir
& Co.*

Yehuda Buckwald
Lawyer

Rita Chaikin
Rita Chaikin Advocate

Yoram Fay
*Dr. Yoram Fay Law
Office*

Roxanne E. Formey

Shoshana Gavish
S. Horowitz and Co.

Irit Gazit

Daniel Ovadia
S. Horowitz and Co.

Keren Ovadia
*Naschitz, Brandes, Amir
& Co.*

Shiri Shenhav
Morrison & Foerster LLP

إسواتيني

*Ministry of Justice and
Constitutional Affairs*

University of Eswatini

Nkosingivile Dlamini
*Robinson Bertram Law
Firm*

Colani Hlatjwako
*Women and Law
in Southern Africa
(WLSA)-Eswatini*

Olivia Lwabukuna
*Konrad Adenauer
Stiftung*

إسبانيا

Enrichetta Sandra Bellini
Fornera
*Business and
Professional Women
International (BPWI)*

Ignasi Beltran de
Heredia Ruiz
*Universitat Oberta de
Catalunya*

Ana María Delgado
García
*Universitat Oberta de
Catalunya*

Maria Susana Fernandez
Iglesias
Susana Fdez Abogados

Antonio
Fernández García
*Universitat Oberta de
Catalunya*

Marta García
Mandaloniz
*Universidad Carlos III de
Madrid*

Maria Josefa García
Tamargo
Norte Abogados

Mireia Llobera Vila
Universitat de València

María López Garayalde
Ashurst LLP

Raquel Mendieta
Grande
Ashurst LLP

Katharina Miller
3C Compliance

Eugenia Revilla Esteve
*Universitat Oberta de
Catalunya*

Isabel Rodríguez León
Uría Menéndez

Bettina Steible
*Autonomous University
of Barcelona*

إستونيا

Kelli Eilart
Law Firm Sorainen

Merle Erikson
University of Tartu

Triinu Hiob
Njord Law Firm

Vladislav Leiri
Law Firm Sorainen

Theodora-Iliana
Papacharalampous

Eleni Theodoropoulou
Hogan Lovells

Panagiota Tsinouli
*Kyriakides
Georgopoulos Law Firm*

Malamati Zachou

Viktoria Zioga

Olga Ziori
Olga S. Ziori Law Office

إثيوبيا

Dagnachew Tesfaye
Abetew
*Dagnachew Tesfaye and
Mahlet Mesganaw Law
Office*

Fikadu Asfaw
*Fikadu Asfaw and
Associates Law Office*

Yodit Gurji
*Fikadu Asfaw and
Associates Law Office*

Abhilasha Joshi Kataria

Mahlet Mesganaw Getu
*Dagnachew Tesfaye and
Mahlet Mesganaw Law
Office*

Etsehiwot Sereke

Sehin Teferra
Setaweeet Movement

Dunia Tegegn
*International Legal and
Business Services Group*

إريتريا

Suleiman Ahmedin
UNHCR Eritrea

Natnael Fitsum Tekeste
Ministry of Justice

Sebri Ibrahim
Ministry of Justice

Senay Kufalu
*The School of Law
ACASS*

Adam Teklehaymanot
Lawyer

Temesgen Tesfu
Ministry of Justice

Awet Tewelde
Ministry of Justice

Rebekah Sullivan
*The Law Office of
Rebekah Sullivan, PLLC*

اليابان

Kana Itabashi
Baker McKenzie

Jean-Denis Marx
Baker McKenzie

Yuka Nakayama
Linklaters LLP

Hiromasa Ogawa
Kojima Law Offices

Kosuke Oie
Hiroo Park Law Office

Lene Someno
Baker McKenzie

Mitsunari Taketani
Tagawa Law Office

Megumi Wada
*The Law Office of
Takashi Takano*

Nozomi Watanabe
Kojima Law Offices

اليمن

Khaled Al-Gaithi
*Yemen Loan Guarantee
Program (YLG)-Social
Fund for Development*

Emad Algarash
*Yemen Organization for
Defending Rights and
Democratic Freedoms*

Maher Al-Sablani
Maher

Yousouf Al-Showaiter
*Yemen Loan Guarantee
Program (YLG)-Social
Fund for Development*

Laila Anaam
*Yemen Loan Guarantee
Program (YLG)-Social
Fund for Development*

اليونان

Barbara Angelopoulou
*Avramopoulos &
Partners Law Firm*

Stavroula Lymousi

Effie Mitsopoulou
*Kyriakides
Georgopoulos Law Firm*

Liana Voskerchyan
MTS Armenia CJSC

Arpine Yeghikyan
Marserral LLC

أستراليا

Marco Bianchino
Pearson Emerson Meyer

Christy Miller
Clayton Utz

Stephen Page
Page Provan Pty
Limited

Susan Pearson
Pearson Emerson Meyer

Angela Powditch

Justine Turnbull
Pricewaterhouse
Coopers

Tabitha Vockler
Clayton Utz

Tineka Winter
Pearson Emerson Meyer

Jane Wright
Work Dynamic Australia

أفغانستان

Ahmad Fardin Howaida
Tolo Legal Services Co.

Abdul Basir Sarwari
Abdul Basir Sarwari
Advocacy Company

Sharif Sharafat
DAI Musharikat

Negina Sultani
Legal Oracles

Durani Waziri
Lawyer

ألبانيا

Mirela Arqimandriti
Gender Alliance for
Development Center

Adriatik Lapaj
Lawyer

Eni Mazniku
Ruhr University Bochum

Suela Qoqja
Finman Holding Group

Megi Reçi
Civil Rights Defenders

Federica Di Mario
Salonia Associati Studio
Legale

Francesca Elefante
Studio Legale Elefante

Chiara Familiari
Ashurst LLP

Andrea Gangemi
Portolano Cavallo

Arianna Mauri
Ashurst LLP

Mauro Puzzo
Lawyer

Riccardo Rao
Ashurst LLP

Valentina Turco
Portolano Cavallo

أذربيجان

Gulnaz Alasgarova
Baku State University

Sharaf Asgarova
Ekvita Tax and Legal
Services

Jahan Bayramova
Ekvita Tax and Legal
Services

Javid Hajiyev
FINA LLP

Gunel Ismayilbeyli
Lawyer

Umni Jalilova
GRATA International

Elmari Mamishov
Legal Analysis and
Research Public Union

Shabnam Sadigova
GRATA International

Fidan Salmanova
GRATA International

Shahla Samedova
Baku State University

أرمينيا

Ghulyan and Partners
Law Firm

Mariam Mkrtychyan
Hovhannisyán &
Partners LLC

Maria Petrosyan
Hovhannisyán &
Partners LLC

Gayane Virabyan
K & P Law Firm

Rahadiyan Yana
HHP Law Firm

إيران

Camelia Abdolsamad
International Law Office
of Dr. Behrooz Akhlaghi
& Associates

Behrooz Akhlaghi
International Law Office
of Dr. Behrooz Akhlaghi
& Associates

Fatemeh Azizi
Azizi Law Firm

Roza Einifar
International Law Office
of Dr. Behrooz Akhlaghi
& Associates

Mohsen Ghorbani
Tossanlou
Ghorbani Law Firm

Anooshiravan Karimi

Setareh Kermani
Karimi & Associates Law
Firm

Parya Maleknia
Attorney-at-Law

Mahnaz Mehrinfar
International Law Office
of Dr. Behrooz Akhlaghi
& Associates

Negin Saberi
International Law Office
of Dr. Behrooz Akhlaghi
& Associates

Manoochehr Sarhang
Khanlari
Karimi & Associates Law
Firm

Khatereh Shahbazi
International Law Office
of Dr. Behrooz Akhlaghi
& Associates

Sahar Sotoodehnia
International Law Office
of Dr. Behrooz Akhlaghi
& Associates

إيطاليا

Umberto Antonelli
Ashurst LLP

Marco Calabrese
Studio Legale Calabrese
& A.

Stefania Citone
Studio Legale Calabrese
& A.

Simangele Mavundla
Women and Law in
Southern Africa (WLSA)
and University of Venda

إكوادور

Daniela Estefanía
Aguirre Salamea

María Fernanda Aguirre
Salamea

Mariuxi Paola Cedeño
Floril
Universidad
Metropolitana

Diego Jaramillo Terán
Jaramillo Dávila
Abogados

Libertad Machado
López
Universidad
Metropolitana

Farith Simon

Cristina Valencia Araujo
Afghanistan Center of
Excellence

إندونيسيا

Dion Alfadya
Ginting & Reksodiputro

Lany Harijanti

Bianca P. Putri
Kadarisman
Soewito Suhardiman
Eddymurthy Kardono

Adella Kristi
HHP Law Firm

Rusmaini Lenggogeni
Soewito Suhardiman
Eddymurthy Kardono

Yeremia Gorby Nababan
Prayogo Advocaten
(DHP Lawyers)

Ijechi Nwaozuzu

Sugianto Osman
Ginting & Reksodiputro

Indri Pramitaswari
Guritno
HHP Law Firm

Dhanu Prayogo
Prayogo Advocaten
(DHP Lawyers)

Kiki Setiawan
Kiki Setiawan and
Partners Law Office

Almadira Tamin
HHP Law Firm

Doreen Nawaali
Masembe, Makubuya,
Adriko, Karugaba &
Ssekatawa Advocates

Agatha Ninsiima
Kampala Associated
Advocates

أوكرانيا

Oleh Andreikiv
Kinstellar Ukraine

Kateryna Borozdina
International Women's
Rights Center La
Strada-Ukraine

Maria Dmytriyeva
Feminism UA

Kateryna Ilikchiieva
Kyiv National Economics
University

Olena Koptieva
International
Development
Organization (IDLO)

Olena Kuchynska
Kinstellar Ukraine

Oleksandra
Palahusynets
Lawyer

Andriy Tsvytkov
Attorneys' Association
Gestors

أيسلندا

Pierre Brule
Latham & Watkins

Danni Davies
Latham & Watkins

Hjördís Guðbrandsdóttir

Margrét Steinarsdóttir
Icelandic Human Rights
Centre

Davíd Sveinbjörnsson

آيرلندا

Ivana Bacik
Trinity College Dublin

Sarah Benson
Women's Aid

Roisin Aine Costello
Lambert FitzGerald
Consulting

Barbara Cronin
Dechert LLP

Alvaro Carrau
Estudio Bado, Kuster,
Zerbino & Rachetti

Mariana Casella
Castellán Abogados
Consultores

Guillermo Duarte
Bergstein Abogados

Mariana Fernandez
Posadas, Posadas y
Vecino

Facundo Galeano
Lawyer

Macarena Lopez
Castellán Abogados
Consultores

Lucía Seguí
Ferrere Abogados

Agustin Texo
Estudio Bado, Kuster,
Zerbino & Rachetti

Pablo Varela
Pérez-Llorca

أوزبكستان

Farhod Fayziyev

Ulughbek Mamadjanov
Yaproq LLC

أوغندا

Ben Akech
Kirui & Akech LLP

Lillian Andama
Justice and
Constitutional Affairs
Ministry

Mukisa Davis

Nagitta Irene
Swan Legal Advocates

Kulia Angela Lucy Izama

Charles Kalumiya
Kampala Associated
Advocates

Ophelia Kemigisha
Chapter Four Uganda

Sarah Khainza

Brigitte Kusiima Sendi
Shonubi, Musoke & Co.
Advocates

Bernard Mukasa
Ortus Advokates

Edline Eva Murungi

Brenda Nakibira

أنغولا

Inês Albuquerque e
Castro
FCB Sociedade de
Advogados

Sofia Chaves

Elieser Corte Real
Fátima Freitas &
Associados-Sociedade
de Advogados

Fátima Freitas
Fátima Freitas &
Associados-Sociedade
de Advogados

Igor Fortes Gabriel
FBL Advogados

Isabel Gavião
MG Advogados

Berta Grilo
FBL Advogados

Vanessa Matos
Mendes
PLMJ Legal Network-
Mozambique Desk

Edila Maria Melo
Ribeiro
Lawyer

Petra Nascimento
Rede Mulher Angola

Alexandra Do
Nascimento Goncalves
MG Advogados

Itveva Nogueira
IN Sociedade de
Advogados R. L.

Fernanda Ricardo
Rede Mulher Angola

Antonio Tobias Simba
Rafael
SVC-Sociedade de
Advogados, RL

Henrique Sungeti
Rede Mulher Angola

Elsa Tchicanha
BCSA Advogados

Renata Valenti
Lawyer

Bruno Xavier de Pina

أوروغواي

Leticia Barrios
Bergstein Abogados

Noemi Caballero
Estudio Bado, Kuster,
Zerbino & Rachetti

Suela Shundi

Erida Visoçi
Prosecution Office of
Vlora

ألمانيا

German Women
Lawyer's Association,
Commission on Violence
Against Women and
Children

Marco Daub
sfh Schumacher
Steuerberatungsgesell-
schaft mbH

Diclehan Demir
Ashurst LLP

Nancy M. Gage-Lindner
Hessisches Ministerium
für Soziales und
Integration

Nicole Janssen
Sidley Austin LLP

Jan Tibor Lelley
Buse Heberer Fromm

Xenia Pisarewski
Sidley Austin LLP

Heiko Recktenwald

Bärbel Schmidt
Independent Consultant

Alexander Schumacher
Ashurst LLP

Jürgen Streng
Mayer Brown
International LLP

Juditha von der Heydt
Ashurst LLP

Martin Wiesner
Ashurst LLP

أنتيغوا وبربودا

Sherrie-Ann Bradshaw
S. Bradshaw &
Associates

Craig Jacas
Stapleton Chambers

Kari-Anne Reynolds
Hill & Hill

Alexandrina Wong
Women Against Rape
Inc.

Sabita Maharaj
Supreme Court of Belize

بنغلاديش

Kazi M.U. Ahamed
Imperidus Law
Associates

Sarmin Akther
Bangladesh Law
Partners BDLP

Shajib Mahmood Alam
Bangladesh Law
Partners BDLP

Monirul Azam
Stockholm University

Md Rafinur Rahman
Bangladesh Law
Partners BDLP

Akram Hossain Rifat
Bangladesh Law
Partners BDLP

Chitro Shahabuddin
Auriol

Mehnaz Siddiqui
Judicial Administration
Training Institute

بنما

Milagros Caballero
Morgan & Morgan

Sophia Castillero
Suarez, Castillero,
Holmes y Richa

Ximena de Obaldía
Galindo, Arias & López

Claudia Patricia Juárez
Galindo, Arias & López

Mireya Peart
Red de Mujeres
Afrolatinoamericanas,
Afrocaribeñas y de la
Diáspora

بنين

Evelyne Ahouadi
Solidarité Mondiale

Agnila Rafikou Alabi
Cabinet Rafikou A. Alabi

Albert Djidohokpin
SOS Children's Villages
Benin

Prisca Ogoubi

بروناي دار السلام

Hasnah Hassan &
Associates

Hajah Norajimah Haji Aji
Ministry of Home
Affairs, Department of
Labor

Norizzah Hazirah Hj
Awg Hussin
Ministry of Home
Affairs, Department of
Labor

بلجيكا

Eleanor Jenifer Coets
Hill Dickinson LLP

Christoph Pixner
ORYS Advocaten

Stefanie Tack
ORYS Advocaten

Simon Troch
Latham & Watkins

Catherine Van de
Heyning
Artes Law

بلغاريا

Roza Dimova
Center of Women's
Studies and Policies

Kate Dinovska
Nova Jus

Boris Georgiev
Nova Jus

Tatyana Kmetova
Center of Women's
Studies and Policies

Albena Koycheva
Lawyer

Diliana Markova
Bulgarian Lawyers for
Human Rights

Katerina Partenova
Dimov & Tashev Law
Firm

Elitsa Pophlebarova
Boyanov & Co.

بليز

Natalia Bevans
Bevans Consultancy
Company Ltd.

Stevanni L. Duncan
Barrow & Williams LLP

باكستان

Hafiz Abu Bakar
Abdullah Law Chambers

Awais Choudhry
Abdullah Law Chambers

Muhammad Siddique
Ghani
Ghani Law Associates

Zafar Gillani
Gillani & Gillani

Jalal Hussain
SZH Law

Syed Akbar Hussain
SZH Law

Sana Iftikhar
Pfizer Pakistan Limited

Maria Karim
SZH Law

Neelam Rahim
Shirkat Gah, Women's
Resource Centre

Muhammad Raza Khan
Abdullah Law Chambers

Syed Sameer Shah
SZH Law

Sarah Tarar
University College
Lahore

Abdullah Usman
Abdullah Law Chambers

Sohail Akbar Warraich
National Commission
on Status of Women,
Pakistan

Mehak Zaraq
Pakistan College of Law

بالاو

Micronesia Legal
Services Corporation

Kenneth Barden
Lawyer

بربادوس

Shena-Ann Ince
Clarke Gittens Farmer
Attorneys-at-Law

Jill St. George
University of the West
Indies

Sarah Faulkner
Arthur Cox

Roisin Liddy-Murphy
Conyers Dill & Pearman

بابوا نيو غينيا

Ann Clarke

Igua Guba
Allens Linklaters

Jack Kariko
Investment Promotion
Authority

Wavie Kendino
Dentons

Desmond Kipa
Twivey Lawyers

Sarah Kuman
Allens Linklaters

Sherrie Lee Williams
Ashurst LLP

Gideon Pogla
Allens Linklaters

Anthony William
Roden-Paru
Bank of South Pacific
Limited

Mek Tumul
Allens Linklaters

باراغواي

María José Achón
Paredes
Vouga & Olmedo
Abogados

María José Ayala
Centro de Estudios
Ambientales y Sociales
(CEAMSO)

Matias Chaves
Ferrere Abogados

Patricia Doldán
Ministerio de la Mujer

Marysol Estigarribia
Ferrere Abogados

Alejandra Guanes
Velázquez
Ferrere Abogados

Romina Paiva Godoy

Maria del Rocio Penayo
Zarza
Moreno Ruffinelli &
Asociados

Rodolfo G. Vouga
Vouga & Olmedo
Abogados

Marcial Gutiérrez
Rodrigo, Elías & Medrano Abogados

Francisco Ibazeta

Fiorella Patricia Morey Rotalde
Estudio Morey & Morey Rotalde Abogados SAC

Liliana Tsuboyama Shiohama
Tsuboyama, Cuzquén & Nicolini

بيلاروس

United Civil Party of Belarus

Andrei Neviadouski
Cierech, Neviadouski and Partners Advocates Bureau

Oksana Puchkovskaya
Stepanovski, Papakul and Partners LLC

Natalia Raisanen
Cierech, Neviadouski and Partners Advocates Bureau

Katsiaryna Shmatsina
Belarusian Institute for Strategic Studies

Dzmitryj Shylau
Cierech, Neviadouski and Partners Advocates Bureau

Krystina Sitkevich
Playgendary Development LLC

Juri Slepitch
Arzinger & Partners

تايلند

Gender and Development Research Institute (GDRI)

Artima Brikshasri
Blumenthal Richter & Sumet

John P. Formichella
Blumenthal Richter & Sumet

Naytiwut Jamallsawat
Blumenthal Richter & Sumet

Dusita Khanijou
Tilleke & Gibbins

بوليفيا

Andrea Bollmann Duarte
Salazar, Salazar & Asociados Soc. Civ.

Iby Bueno Ayala
Salazar, Salazar & Asociados Soc. Civ.

Grisett Carrasco Guerra
C.R. & F. Rojas Abogados

Polina Chtchelok
ESPCS Multidisciplinary Consulting

Asdrual Columba Jofre
AC Consultores Legales

Syntia Vilma Cuentas Zeballos
Salazar, Salazar & Asociados Soc. Civ.

Jinky Irusta
Oficina Jurídica Para la Mujer

Andrés Lema
Shearman & Sterling LLP

Claudia López Monterrey
ESPCS Multidisciplinary Consulting

Julieta Montaña

Mónica Novillo
Coordinadora de la Mujer

Oscar Alejandro Reyes Oviedo
Salazar, Salazar & Asociados Soc. Civ.

Sandra Salinas
C.R. & F. Rojas Abogados

بيرو

José Balta
Rodrigo, Elías & Medrano Abogados

Fátima Benavides
Rodrigo, Elías & Medrano Abogados

Luis Alberto Chang
Rodrigo, Elías & Medrano Abogados

Clea Guerra Romero
Centro de la Mujer Peruana Flora Tristan

Fatimata Sanou-Touré
Cour d'Appel de Ouagadougou

Souleymane Savadogo
Etat Burkinabe Conseiller Technique Magistrat

Souleymane Sawadogo
Judge

Abdoulaye Sedogo
Unité de Coordination de la Formulation du Second Compact du Burkina (UCF-Burkina)

Abdoulaye Soma
Centre d'Études et de Recherches sur le Droit International et les Droits de l'Homme (CERDIH)

بوروندي

Association des Femmes Juristes du Burundi

Salvator Minani
Alpha Justice Chambers

Odile Nduwingoma
Fondation Stamm

Fabien Segatwa
Cabinet Segatwa Fabien & Associés

Jean Berchmans Siboniyo
AMEBE/Mentorship Club

Verena Marion Stamm
Fondation Stamm

بولندا

Dominika Dörre-Kolasa
Rackowski Paruch sp.k.

Monika Kamińska

Olesya Malyugina

Grzegorz Piliżek
Lawyer

Adrian Szutkiewicz
Rackowski Paruch sp.k.

Agata Szypulska

Anna Wysocka-Bar
Jagiellonian University

بوتان

Sangay Chhedup
Bhutan National Legal Institute

Kinley Gyeltshen
Office of the Attorney General

Sonam Tobgay
Bank of Bhutan Ltd.

بوتسوانا

Garebamono & Pillar Law Practice

Tachilisa Badala Balule
University of Botswana

Bonolo Ramadi Dinokopila
University of Botswana

Lesego Gaetwesepe
Lobatse High Court

Mpho Leteane
Lawyer

Refilwe Mogwe

Keikantse Phelè
Botswana Gender Based Violence Prevention and Support Centre

بورتو ريكو (الولايات المتحدة)

White & Case LLP

Billy Carrasquillo
Policía de Puerto Rico

Rafael Díaz-González

Carolene Fontanet Smith

Mariana Muñoz-Lara

Janice del Rosario Rodriguez-Zayas
Lawyer

بوركينافاسو

Mariam Lamizana
Voix de Femmes (VdF)

Julie Rose Ouedraogo
Judge

Victoria Ouedraogo
Judge

Vininguesba Ouedraogo
Direction Régionale de la Promotion de la Femme du Centre Ouest Koudougou

Ablavi A. Nousseossi
Aguey

Adjoa Thérèse Akakpo

Alexis Coffi Aquereburu
SCP Aquereburu &
Partners

Akouvi Ogougbanu Donu
Agbonegbani
Martial Akakpo et
Associés

Pimom Charlotte Fawiye

Yvette Gamisso
Aquereburu & Partners

Yvette A. E. Gamisso
Yévénou
SCP Aquereburu &
Partners

Mayi Gnofam
Programme d'Appui à
la Femme et à l'Enfance
Déshéritée (PAFED)

Hansa Kapi
Aquereburu & Partners

Biava Kodjo Kloutse
Université de Kara

Rouky Kegero Epse
Kloutse
Tribunal de Lomé

Adoudé
Tounou-Gblodzo
Groupe de Réflexion
et d'Action Femme,
Démocratie et
Développement (GF2D/
CRIFF)

Komla Yovo
Avocats Yovo Sika

تونس

Aïda Beji Kallel
Chambre Nationale
des Femmes Chefs
d'Entreprise

Abdessatar Ben Moussa

Donia Ben Osman
Hanayen

Mahmoud Anis Bettaïeb
Cabinet d'Avocats
Bettaïeb

Béchir Ghachem
GLA

Wael Haffar
Lawyer

Najet Jelassi
Cabinet Malouche
Avocats & Associés

تشاد

Rachel Beida
Cabinet Ndeï Obed

Jehu Gabnoh
Gabkiambe
Development Finance
Institute

Lega Ibrahim Garandi
Cabinet d'Avocat Lega
Ibrahim

Jules Londongoto
Cabinet Mianlengar
Pierre

Bakari Thomas
Ronelingaye

Foba Toukpleye
Orabank

تنزانيا

Ben Akech
Kirui & Akech LLP

Alexander
Buckeridge-Hocking
Latham & Watkins

Tumwesige Evans
CRB Africa Legal

Mary John
CRB Africa Legal

Jane Magigita
Equality for Growth

Anthony Mseke
Arbogast Mseke
Advocates

Shreya Ramesh
Latham & Watkins

Saddy Rashid

Eve Hawa Sinare

Susan Sitta
Equality for Growth

Hilda S. Stuart
Prosperous Health Life
Initiative (PHLI)

Magdalena Thomas
Oxfam

Amber Louise Tope
Latham & Watkins

توغو

Claude Folly Adama
Aquereburu & Partners

Kékéli Edo Agboli
Tribunal de Commerce
de Lomé

Mustafa Alp
Dokuz Eylul University

Elif Demiroz-Tan
Cakmak
Attorneys-at-Law

Emine Dunder
Lawyer

Zeynep Duygu Ulusoy
Lawyer

Ayşe Nur Gedik
Kamer Foundation

Nilsun Gürsoy
Lawyer

Fulya Kazbay
Offit Kurman PA

Kardelen Lule
Mavioglu & Alkan Law
Office (ADMD)

Zeynep Ozbaran
Mavioglu & Alkan Law
Office (ADMD)

Dilara Tamtürk
Mavioglu & Alkan Law
Office (ADMD)

Serap Zuvın
Cakmak
Attorneys-at-Law

ترينيداد وتوباغو

Karina Cavita
Alexander
Organization for Abused
and Battered Individuals
(OABI)

Asa Archie

Sherna Alexander
Benjamin
Organization for Abused
and Battered Individuals
(OABI)

Stephanie Fingal
Employers' Consultative
Association of Trinidad
& Tobago

Leonora Le Saldo
Organization for Abused
and Battered Individuals
(OABI)

Rachel Esther Alexander
Shade
Organization for Abused
and Battered Individuals
(OABI)

Antoinette Sydney
SYDNEYGROUP

Onnicha Khongthon
Blumenthal Richter &
Sumet

John Lewis
Anglo-Thai Legal

Somporn
Manodamrongtham
Allen & Overy

Dumnern Subpaisarn
Allen & Overy

Pimvimol (June)
Vipamaneerut
Tilleke & Gibbins

تايوان، الصين

Shu-Chien Chen
Heffels Spiegeler
Advocaten

Yu-Shiou (Clarence)
Chou
Chen & Chou Law Firm

Elva Chuang
Lee, Tsai & Partners,
Attorneys-at-Law

Shih-Chao Chueh
Oasis Law

Hsin-Yun Han
Lawyer

Hung Hsieh
Pontis Law

Chung-Teh Lee
Lee, Tsai & Partners,
Attorneys-at-Law

Yen-Jong Lee
Y.J. Lee and Associates

Janice Lin
Tsar & Tsai Law Firm

Jo-Tzu Ma
Formosa Laboratories
Inc.

Elizabeth Pai
Lee, Tsai & Partners,
Attorneys-at-Law

Yen-Fun Shih
Via Justice Law Offices

Scarlett Tang
Tsar & Tsai Law Firm

Po-Chen Tsao
Innolux Corporation

تركيا

Duygu Alkan
Mavioglu & Alkan Law
Office (ADMD)

Germaine Onanga née
Nguneni
*Comité National des
Droits de la Femme*

جمهورية قبرغيز

Aicholpon Alieva
*Kalikova & Associates
Law Firm*

Elena Bit-Avrachim
Veritas Law Agency

Samara Dumanaeva
*Lorenz International
Law Firm*

Adinai Dzhekshenova
*Kalikova & Associates
Law Firm*

Chynara Esengeldieva
*Lorenz International
Law Firm*

Saara Kabaeva
*Lorenz International
Law Firm*

Lenara Mambetalieva

Elvira Maratova
GRATA International

Aalamgul Osmonalieva
Lawyer

Aisanat Safarbekkyzy
GRATA International

Jibek Tenizbaeva
*Lorenz International
Law Firm*

Lidiya Vasilieva
Veritas Law Agency

جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية

Standre Bezuindenhout
DFDL

Marion Carles-Salmon
DFDL

Xaynari Chanthala
LS Horizon Limited

Bounyasith Daopasith
DFDL

Aristotle David
ZICO Law

Sornpheth Douangdy
VDB Loi Co.

Daodeuane Duangdara
VDB Loi Co.

Développement

Roger Mulamba
RMK & Associés

Kennedy Pampilio

Fondation Bomoko

Patrick Unyon-Pewu
Watum

Dunia Prince Zongwe
Walter Sisulu University

جزر سليمان

Enlin Jiang
White & Case

Olga Rabade
*United Nations
Development
Programme*

Jennifer Radford
*Legal and Safeguards
Consultant*

Pamela Wilde
*Ministry for Justice and
Legal Affairs*

Jessica Zhou
White & Case

جزر مارشال

Jerry Kramer
*Pacific International,
Inc.*

جمهورية أفريقيا الوسطى

Morgane Guyonnet
Lawyer

Raymond Ndakala
Barreau de Centrafrique

Kainda Zoungoula
Lawyer

جمهورية الكونغو الديمقراطية

Laetitia Nadine Loko

Franck Darnod
Nguimbi Mbenze
*Cabinet d'Avocats
Claude Coeho*

Sylvie Niombo

Issan Giska Ntsila
Cabinet d'Avocats Ntsila

Welcom Romell Nzaba
Nodjitolom
*Cabinet d'Avocats
Mabiala & Tsamba*

Anna Yang
*The Asia Foundation,
Ending Violence Against
Women Program
(EVAW)*

جامايكا

Deborah Dowding
*Nunes, Scholefield,
DeLeon & Co.*

Brittney Elliott-Williams
*University of the West
Indies*

Gabrielle Elliott-Williams
*University of the West
Indies*

Gavin Goffe
*Myers, Fletcher &
Gordon*

Natasha Parkins
*Caribbean Accreditation
Authority*

Jodi-Ann Quarrie
Lawyer

جزر البهاما

White & Case LLP

Ian-Marie Darville
*Bahamian Bar
Association*

جزر القمر

Justine Masika Bihamba
*Synergie des Femmes
pour les Victimes de
Violences Sexuelle
(SFVS)*

Tiphaine Bueke
Bolombo
Lawyer

Serge Faray
Lawyer

Kalasi Ngay Guy

Eve Ingwa

Fabien Kadima

Robert Kionge
*Ministère de la Défense
Nationale*

Ezechiel Lwesso
*Collège Georges
Misamu*

Brigitte Mawazo
*IFHD NGABO
Initiative Féminine
pour la Défense des
Droits Humains et le*

Elyes Malouche
*Cabinet Malouche
Avocats & Associés*

Amel Mejri
*Faculté des Sciences
Juridiques, Politiques et
Sociales de Tunis*

Nada Riahi
*International
Development
Organization (IDLO)*

Amel Saidane
Tunisian Startups

Azaiz Sammoud
Lawyer

تونغا

Fitilagi Faanunu
*Family Protection Legal
Aid Centre, Ministry of
Justice, Tonga*

Linda Folaumoetu'i
*Attorney General's
Office of Tonga*

Sione Sisifa
*Attorney General's
Office of Tonga*

Milika Tuita
*United Nations Joint
Presence Office, Tonga*

تيمور- ليشتي

Rui Andrade
*VdA-Vieira de Almeida
& Associados*

Maria Agnes Bere
JU,S Jurídico Social

Tiago Cochofel de
Azevedo
*VdA-Vieira de Almeida
& Associados*

Marina Costa Cabral
*VdA-Vieira de Almeida
& Associados*

Barbara Nazareth
Oliveira
JU,S Jurídico Social

Elisa Pereira
*Abreu Advogados and
C&C Advogados*

Catarina Pinto Correia
*VdA-Vieira de Almeida
& Associados*

Eliana Silva Pereira
*Cardno Emerging
Markets*

Chiluba Mumba
Equitas Legal Practitioners

Makalo Mwaanza
The Judiciary

Gilbert Mwanza
Transparency International Zambia

Yvonne Kanenga Nawila
Ministry of Labor and Social Security

Faides Temba Temba Nsofu
Oxfam

Chipili Salati
Mulenga Mundashi Kasonde Legal Practitioners

Lungisani Zulu
Equitas Legal Practitioners

زيمبابوي

Precious Chakasiqwa
Kantor and Immerman

Slyvia Chirawu-Mugomba
Women and Law In Southern Africa (WLSA)

Mutsa Gova
Lawyer

Nqobile Munzara

Tatenda Mushanguri
Kantor and Immerman

ساموا

Lina Chang
Samoa Victim Support Group (SVSG)

Tomasi Peni
International Labour Organization

سان مارينو

Gianna Burgagni
Studio Legale e Notarile

Marco Guerra

Marialaura Marinozzi
Studio Legale Marinozzi

Emanuela Montanari

رواندا

Pamela Abbott
University of Aberdeen

Valentin Akayezu Muhumuza
Institute of Legal Practice and Development

Pie Habimana
Amilex Chambers

Israel Irazirikana
Amilex Chambers

Désiré Kamanzi
ENSAfrica Rwanda

Penlope Kwarikunda
Lawyer

Nadine Mumporeze

Cyridion Nsengumuremyi
Amilex Chambers

رومانيا

Alexandra Columban
Equality and Human Rights Action Centre (ACTEDO)

Ioana-Maria Dumitru
Popovici Nițu Stoica & Asociații

Petunia Enciu
Gilescu Valeanu Nathanzon & Partenerii

Ileana Glodeanu
Wolf Theiss

Adelina Iftime-Blagean
Wolf Theiss

Mircea Milos
Covasna County Police Inspectorate

Mirela Nathanzon
Gilescu Valeanu Nathanzon & Partenerii

Vlad Neacsu
Popovici Nițu Stoica & Asociații

Diana Ștețiu
Wolf Theiss

زامبيا

Kasama Municipal Council

Wallace Chitungu
Equitas Legal Practitioners

جنوب أفريقيا

Chantelle de Sousa
Chantelle de Sousa Attorneys

Sian Gaffney
Bowmans

Katy Hindle

Chantal Kur
The Mediation Clinic and Divorce Mediations

Len Nowitz
Nowitz Attorneys

Lusanda Raphulu
Bowmans

Sheena Swemmer
University of the Witwatersrand

جورجيا

Nino Begalishvili

Ekaterine Kokichaishvili
MKD (Mgaloblishvili, Kipiani, Dzidziguri) Law Firm

Tamar Ruseishvili

Ketevan Shubashvili
Public Defender of Georgia

جيبوتي

Mohamed Abayazid
Cabinet Avocats Associés Djibouti Abayazid & Abdourahman

Ahmed Abdourahman
Cabinet Avocats Associés Djibouti Abayazid & Abdourahman

Beryl Claire Asiago
Cabinet ZK

Sofia Curradi
Cabinet Avocats Associés Djibouti Abayazid & Abdourahman

Abdoulkader Hassan Mouhomed
Cabinet d'Avocat Abdoulkader Hassan

دومينيكا

Cara Shillingford
Lawyer

Bouasavanh Khanthaphat
Lao Social Research

Tuchakorn Kitcharoen
ZICO Law

Soulignasack Liemphrachanh
Arion Legal

Jean Loi
VDB Loi Co.

Kristy Newby
DFDL

Vongphachanh Onepaseuth
Sciaroni & Associates

Khamphaeng Phochanthilath
Sciaroni & Associates

Phaviny Phommathansy
Mahaxai Law Company Limited

Anonglack Phongsavanh
VDB Loi Co.

Princess Bido Principe
ZICO Law

Kongphanh Santivong
LS Horizon Limited

Phouthamath Sayyabounsou

Sayphin Singsouvang
LS Horizon Limited

Wanchai Yiamsamatha
LS Horizon Limited

جنوب السودان

Bak Bol
Attorney-at-Law

Rowland Cole
United Nations Development Programme

Lejukole Gori
Noel and Associates

Ajak Mayor Bior
ALP South Sudan

Sue Tatten
Lawyer

Judy Wakahiu
United Nations Development Programme

Suzy William
Prudential Attorneys and Legal Consultant

سويسرا

Cora Grannemann
Latham & Watkins

Valentin Jentsch
University of Zurich

Nils Kapferer
Bureau de l'Égalité

Nadège Porta
*Terre des hommes
Foundation (Lausanne)*

Emilie Praz

Peter Reinert
Baker McKenzie

Gaëlle Sauthier
*Tribunal Administratif
Fédéral*

Sandrine Studer
Bär & Karrer AG

Beatriz Vera

Mischa Zenklusen
Bär & Karrer AG

Kate Zhu
Latham & Watkins

سيراليون

Soniade J.Y. Barlatt
L.A.W.Y.E.R.S.

Amy A. Betts-Priddy
GPKLegal

Nicky Coker
Lawyer

Francis Kaifala
Kaifala, Conteh & Co.

Mahawa Kondeh
Statistics Sierra Leone

Victor Moinina
*Forum for the
Development of Young
People*

Nicky Spencer-Coker

Yeabu Tholley
Statistics Sierra Leone

سيشل

Marie-Josée Bonne
*Ministry of Social
Affairs, Community
Development and Sport*

Natasha Burian
Judiciary of Seychelles

Jyotika Kaushik

Alexander Kukuev

Helena Butolen
*Odvetniki Šelih &
Partnerji*

Suzana Kraljić
*University of Maribor,
Faculty of Law*

Sara Makovec
*Law Office Jadek &
Pensa*

Luka Mišič
*University of Ljubljana,
Faculty of Law*

Marko Novak
*European Faculty of
Law in Nova Gorica*

Iris Pensa
*Law Office Jadek &
Pensa*

Primož Rataj
*University of Ljubljana,
Faculty of Law*

Nina Šelih
*Odvetniki Šelih &
Partnerji*

Darja Senčur Peček
*University of Maribor,
Faculty of Law*

Boštjan Špec
*Odvetniška družba Špec
o.p. d.o.o.*

Grega Strban
*University of Ljubljana,
Faculty of Law*

سنغافورة

Nithya Devi

Tracy Gani
Rajah & Tann Asia LLP

Michael Low
Crossbows LLP

Ijechi Nwaozuzu

Francis Xavier
Rajah & Tann Asia LLP

سوريا

Ikram Adnani
Ibn Zohr University

سورينام

Yvonne Baal
*Anton de Kom
University of Suriname*

Charline Hoever

Tiago Cochofel de
Azevedo
*VdA-Vieira de Almeida
& Associados*

Marina Costa Cabral
*VdA-Vieira de Almeida
& Associados*

Filipa Duarte Goncalves
*Miranda Correia
Amendoeira &
Associados, Sociedade
de Advogados RL*

Homildo Fortes
*Ministério do Trabalho,
Solidariedade, Família e
Formação Profissional*

Lucas Lima

Sofia Martins
*Miranda Correia
Amendoeira &
Associados, Sociedade
de Advogados RL*

Luicelio Monteiro
LM & Associados

Joel Teixeira
*Vilhete Teixeira
Advogado*

سري لانكا

Arlene Arin Hahn
White & Case LLP

Savantha De Saram
D.L. & F. De Saram

Agana Gunawardana
Lawyer

Ruvini Katugaha

Dunya Peiris
D.L. & F. De Saram

Manasvini Raj
White & Case LLP

Ratnam Usha Saraniya
*John Wilson Partners,
Attorneys-at-Law &
Notaries Public*

Shiran Widanapathirana

John Wilson
*John Wilson Partners,
Attorneys-at-Law &
Notaries Public*

سلوفينيا

Fatur Menard Law Firm

Nika Bosnič
*Odvetniki Šelih &
Partnerji*

**سانت فنسنت وجزر
غرينادين**

Heidi Badenock

Rene M. Baptiste
*Baptiste & Co. Law
Firm Inc.*

Nerissa Gittens
*Ministry of National
Mobilisation, Social
Development, The
Family, Gender Affairs,
Persons with Disabilities
and Youth*

Lanthe
*Leigterwood-Octave
Marion House*

Jeanie Ollivierre
Lawyer

Samantha Robertson
*St. Vincent & the
Grenadines Human
Rights Association*

سانت كيتس ونيفيس

Keinya Blake Gordon
*Blake Ferguson Law
Office*

Jennifer Harding-Marlin

Angelina Sookoo-Bobb
*Law Offices of Sylvester
Anthony*

Rohan Walters
*Government of St. Kitts
and Nevis*

سانت لوسيا

Veronica S. P. Cenac
*Veronica Cenac Law
Offices*

Samantha Charles

Daniel E. J. Francis
*Peirre Mondesir &
Associates*

Leandra Gabrielle
Verneuil
*Jennifer Remy &
Associates*

ساو تومي وبرنسيبي

Rui Andrade
*VdA-Vieira de Almeida
& Associados*

Tânia Cascais
STP Counsel

Kean Trotman
Guyana Association of
Women Lawyers

غينيا

Diallo Alhousseynou

Amara Bangoura
Cabinet d'Avocats
Amaraya

Youssef Bangoura
Attorney-at-Law

Amadou Babahein
Camara

Siba Dopavogui
Organisation Catholique
pour la Promotion
Humaine (OCPH) /
Caritas Guinée

Mamadouba Doumbouya
Cabinet d'Avocats
Amaraya

Frederic Loua Foromo

Aboubacar Koulibaly
Cabinet d'Avocats
Amaraya

Mohamed Lamine Oularé
AJAD (Association des
Juristes en Action pour
le Droit)

Halimatou Martin
Cabinet d'Avocats
Amaraya

Tossa Montcho
Les Mêmes Droits pour
Tous

Germaine Pascaline
Tolno
Les Mêmes Droits pour
Tous

غينيا-بيساو

João Pedro C. Alves de
Campos
Camões IP

Maimuna Gomes Sila
Instituto da Mulher e
Criança Guiné-Bissau

Monica Indami
Bissau First Instance
Court, Commercial
Division

Ismael Mendes de
Medina
GB Legal-Miranda
Alliance

Helder Pires

Satang Nabaneh
Think Young Women

غانا

Dennis Adjei Dwomoh
Law Plus

Lom Ahlijah
Ghana Grid Company

Nicole-Marie Poku
Sory @ Law

Grace Sackey

Judith Naa Ode
Stephens

غرينادا

Shornel Albert
Grenada Employers'
Federation

Rosana John
Wilkinson, Wilkinson &
Wilkinson

Jesany Michel
White & Case LLP

Herricia Willis
H.L. Willis & Associates

غواتيمالا

Pedro Aragón
Aragón & Aragón

María Elena Barrientos
Arias

Liz Gordillo
Arias

Gabriela Rivera

غيانا

Rocky Hanoman

Sherrie Hewitt
Guyana Sugar
Corporation Incorporated

Ayana McCalman
The LAWRA Institute

Charles Ogle
Ministry of Labour,
Human Services and
Social Security

Selwyn Pieters
Pieters Law Office

Nirvana Singh

Kayreen Stephenson
Ministry of Legal Affairs,
Attorney General's
Chambers

Firuz Chorghshanieva
Centil Law Firm

Firdas S. Mirzoev
Nazrsho & Mirzoev Law
Firm LLC

Kamoliddin
Mukhamedov
GRATA International

Bahodur Nurov
GRATA International

Kanat Seidaliev
GRATA International

Sherzod Sodatkadamov
Nazrsho & Mirzoev Law
Firm LLC

عمان

Mohammad Saeed
ALsheyab
ALsheyab & Associates

Amel Kamel Abdallah
Sultan Qaboos
University College of
Law

George Kassimos
Curtis, Mallet-Prevost,
Colt & Mosle LLP

Tariq Abdulaziz
Mohamed Sadiq
Hassan Batok Legal
Office

Mariyam Shidhani
Arab Law (Advocates &
Legal Consultants)

Alessandra Zingales
Curtis, Mallet-Prevost,
Colt & Mosle LLP

غابون

Khadijatou
Boussougou
B&LW Consulting
Group

غامبيا

Oludayo Fagbemi
Institute for Human
Rights and Development
in Africa

Thomas Fuad Touray
The West African
Institute for Legal Aid
(WAILA)

Fabakary Jammeh
Gambia Center for
Victims of Human
Rights Violations

Malcolm Moller
Appleby

شيلي

Constanza Busquets
Escuer
Energía Llaima SpA

Manuela Cross Pey
Carcelén, Desmadryl,
Guzmán & Tapia

Beatriz Garfias

Juan Ignacio Ipinza
Mayor
Lawyer

Lucía Planet Sepúlveda
Defensoría Laboral

Gabriela Puente
Montero
Carcelén, Desmadryl,
Guzmán & Tapia

Luis Andrés Ulloa
Martínez

Amy Watts
White & Case LLP

صربيا

Mirjana Antic
Lawyer

Aleksandar Djordjevic
Attorney-at-Law

Aleksandra Ivankovic
Victim Support Europe

Marija Jovanovic
Law office of Marija N.
Jovanovic

Olga Jovic-Prlainovic
Kosovska Mitrovica

Jelena Kuveljic Dmitric
Law Offices JKD

Ana Popović
Živković Samardžić Law
Office

Jovana Tomić
Caković/Tomić-CT Legal

Milica Vesic
Joksovic, Stojanovic and
Partners

طاجيكستان

Malika Abdulvasieva
Lawyer

Khujanazar Aslamshoev
Infrastructure
Consulting LLC

Maria Koundourou
Elias Neocleous & Co. LLC

Mary
Koutselini-Ioannidou
University of Cyprus

Nicholas Ktenas
Elias Neocleous & Co. LLC

Olga Lambrou
Mouaimis & Mouaimis LLC

Michalis Mouaimis
Mouaimis & Mouaimis LLC

Panayotis Mouaimis
Mouaimis & Mouaimis LLC

Susana Pavlou
Mediterranean Institute of Gender Studies

قطر

The Law Clinic at Qatar University College of Law

Mekki Abbas
Ahmed Mohamednoor Al Mushiri Law Office

Ahmed Al-Mushiri
Ahmed Mohamednoor Al Mushiri Law Office

Lama Bakroun
Sultan Al-Abdulla & Partners

Buthaina Elgahani
Sultan Al-Abdulla & Partners

Sarra Eljaili
Sultan Al-Abdulla & Partners

Mohamed Fouad
Sultan Al-Abdulla & Partners

Brenda Hill
DLA Piper

Moonira Mamoon
Sultan Al-Abdulla & Partners

Mohamed Y. Mattar
Qatar University College of Law

Omar Qouteshat
Sultan Al-Abdulla & Partners

فيجي

Shamima Ali
Fiji Women's Crisis Center

Nicholas Barnes
Munro Leys

Stephanie Dunn
Fiji Women's Crisis Center

Morgane Guyonnet
Lawyer

Tamiana Low
Munro Leys

Seruwaia Nayacalevu
Shekinah Law

فييتنام

Freshfields Bruckhaus Deringer

Huong Bui
RHTLaw Taylor Wessing Vietnam

Vi Dang
RHTLaw Taylor Wessing Vietnam

Tien Lap Nguyen
NH Quang & Associates

Van Anh Nguyen
Center for Studies and Applied Sciences in Gender, Family, Women and Adolescents (CSAGA)

Kien Trung Trinh
Tilleke & Gibbins

Benjamin Yap
RHTLaw Taylor Wessing Vietnam

قبرص

Venetia Argyropoulou
European University of Cyprus

Anna Demetriou
Elias Neocleous & Co. LLC

Katerina Georgiadou

Nadia Kornioti
University of Central Lancashire-Cyprus

Anna Koukkides-Procopiou
Center for European and International Affairs-University of Nicosia

فنزويلا

Francisco Noel Antonio Arteaga Vargas
Lawyer

Maria Corina Muskus Toro

Liliana Ortega Mendoza
COFAVIC

María Cristina Parra de Rojas
Escritorio Jurídico Rojas & Parra SC

Edward Perez
Universidad Católica Andrés Bello

Karla A. Subero P.
Lawyer

María Gabriela Vicent Allende
Dentons

فنلندا

Latham & Watkins

Petri Eskola
Backstrom & Co. Attorneys Ltd.

Duin Ghazi

Lisa Grans
Åbo Akademi University

Leenamajja Heinonen
Roschier

Pia Holm
Law Office Pia Holm Ltd.

Tea Kemppinen
Asianajotoimisto Bird & Bird Oy

Hanna-Mari Manninen
Dittmar & Indrenius Attorneys Ltd.

Johanna Pakkanen
NYTKIS-The Coalition of Finnish Women's Associations

Sampsa Pekkinen
Roschier

Nita Rautakoski
Dittmar & Indrenius Attorneys Ltd.

Tiina Virtanen
Asianajotoimisto Bird & Bird Oy

غينيا الاستوائية

Sergio Esono

Javier Iñiguez
Lechêne, Iñiguez & Partners

Serafina Sialo

فانواتو

Gemma Pinol Puig
International Consultant

Trisha Randhawa
Palladium: Make It Possible

Mark Stafford
Barrett & Partners

Jin Wen
Geoffrey Gee & Partners

فرنسا

Esperanza Barron Baratech
Latham & Watkins

Jérémie Blond
Cabinet Jérémie Blond

Béatrice Collette

Valentine Darmois
Latham & Watkins

Zoé Evène
TNDA Cabinet D'Avocats

Paul Gallix
Gallix Avocats

Régine Goury
Mayer Brown International LLP

Allison Kramer
Latham & Watkins

Jeremy Lagelee
International Energy Agency

Noémie Lopes-Lemière
Latham & Watkins

Soraya Saou
TNDA Cabinet D'Avocats

Isabelle Steyer
Isabelle Steyer Avocate

Virginie Tassin Campanella
VTA Tassin

Véronique Tuffal-Nerson
TNDA Cabinet D'Avocats

Edwige N'Gouan
Cabinet Jean-François
Chauveau

كوريا

Bongsoo Jung
Kang Nam Labor Law
Firm

Jae Hee Kim
Kookmin University

Jonghyun Kim
Shin & Kim

Jongsoo Kim
Shin & Kim

Jieun Lee
Liberty Law Office

Yong Min Lee
YM Law Office

Yeon Ha Park
Kang Nam Labor Law
Firm

كوستاريكا

Rocío Amador Hasbun
Bufete Amador

Carolina Flores Bedoya
Arias

Cristina Guerrini
Arias

Ana Priscilla Ortíz
Saborio
Batalla Abogados

Marianne Pál-Hegedüs
Ortega
LatamLex Abogados

Daniel Rodríguez Molina
ERP Lawyers

Augusto Solís Rodríguez

كوسوفو

Adelina Berisha
Kosovo Women's
Network

Genc Boga
Boga & Associates

Arbnore Bunjaku
Medica Kosova

Sokol Elmazaj
Boga & Associates

Zana Govori
European Asylum
Support Office

Delvina Nallbani
Boga & Associates

Sopheary Ou
ActionAid Cambodia

Ratana Pen
Heinrich Boell
Foundation

Sopheap Ros
Gender and
Development for
Cambodia

Kuntheapini Saing
Bun & Associates

Sinoue Sous
Bun & Associates

Dana Wallack
The Cambodian NGO
Committee on CEDAW

كندا

Jennifer Bernardo
Baker & McKenzie

Stefanie Di Francesco
Cassels Brock Lawyers

Meghan Hillstrom
McCarthy Tetrault LLP

Caroline Kim
Miller Thomson LLP

Anne Levesque
University of Ottawa

Justine Lindner
McCarthy Tetrault LLP

Deepa Mattoo
Barbra Schlifer
Commemorative Clinic

Petra Molnar
Barbra Schlifer
Commemorative Clinic

Meredith Strike
Latham & Watkins

كوت ديفوار

Claude-Andrée Grogan
Cabinet Jean-François
Chauveau

Moumouni Konaté
Konfirm-Advies

Eric-Didier N'dri
ONG AVIDE (Africa's
Volunteers for
International
Development)

Simon-Pierre
N'dri-Kouakou
ONG AVIDE (Africa's
Volunteers for
International
Development)

Larisa Yemelyanova
Aequitas Law Firm

Kaysar Zaira
GRATA International

كرواتيا

Women's Room-Center
for Sexual Rights

Vlatka Adler
Law Office Adler

Marko Borsky
Marko Borsky Law
Office

Saša Divjak
Divjak, Topić &
Bahtijarević Law Firm

Andrea Gubić
Divjak, Topić &
Bahtijarević Law Firm

Ema Marušić
Marko Borsky Law
Office

Maja Mitrović

Karlo Novosel
Law Office Karlo
Novosel

Zdravka Sadžakov
B.a.B.e-Be active, Be
emancipated

Andrej Žmikić
Divjak, Topić &
Bahtijarević Law Firm

كمبوديا

The Cambodian Center
for Human Rights

Rachana Bunn
Klahaan Organization

Sophal Chea
Better Factories
Cambodia

Chandy Eng
Gender and
Development for
Cambodia

Darwin (Naryth) Hem
BNG Legal

Mengann Hoearn
Bun & Associates

Bunthea Keo
Cambodian Human
Rights Task Force

Seakkeang Lim
BNG Legal

كابو فيردي

Teresa Teixeira B.
Amado
Lawyer

Jessica Andre
Lawyer

Ilídio Cruz
Ilídio Cruz & Associados,
Sociedade de
Advogados RL

Roselma Évora

Amanda Fernandes
Ilídio Cruz & Associados,
Sociedade de
Advogados RL

Bartolomeu Lopes
Varela
Researcher and
Consultant

Clóvis Santos
Ilídio Cruz & Associados,
Sociedade de
Advogados RL

Hernani Soares
Unitel T+

كازاخستان

Legal Center for
Women's Initiatives
Sana Sezim

Aizada Arystanbek
Lawyer

Alexandr Chumachenko
Aequitas Law Firm

Yulia Chumachenko
Aequitas Law Firm

Dmitriy Chumakov
Sayat Zholshy &
Partners Law Firm

Dana Ibrayeva
Dentons

Aigoul Kenjebayeva
Dentons

Yevgeniya Nossova
Dechert LLP

Aisha Orazymbekova
Dentons

Aliya Sabitova
GRATA International

Artem Timoshenko
Unicase Law Firm

Yerzhan Toktarov
Sayat Zholshy &
Partners Law Firm

Lury Nkouessom
The Carter Center

ليبيا

Nisreen A. Amer
*The Ministry of
Economy*

Majdi Abdou
Tumi Law Firm

Ikram Adnani
Ibn Zohr University

Aimen Almaloul
Lawyer

Hatim Almushalfah
Ministry of Justice

Fatma Araibi
Tumi Law Firm

Mostafa Emsek
*Libyan Constitution
Committee*

Mohanned Gashash
Tumi Law Firm

ليتوانيا

Emilis Bolys

Manvydas Borusas
Eversheds Saladžius

Ramunė Jakštienė
*Mykolas Romeris
University*

Ingrida Maciūtė
Primus Derling

Giedrė Narbutė

Juliana Pavilovska
Law Firm Sorainen

Algirdas Pekšys
Law Firm Sorainen

Vilana Pilinkaitė
Sotirovič
*Lithuanian Social
Research Center*

Karolina Valaitytė
Eversheds Saladžius

ليسوتو

Libakiso Matlho

Mpho Matoka Molupe
*Land Administration
Authority*

Itumeleng Mots'oene
Mofilikoane
Judiciary of Lesotho

Lipotso Musi
UNICEF

Melkar El Khoury
Central Research House

George Ghali
*ALEF-Act for Human
Rights*

Joelle Khater
*Etude Badri et Salim El
Meouchi*

Ghassan Moghabghab
*Moghabghab &
Associates Law Firm*

Tarek Moghabghab
*Moghabghab &
Associates Law Firm*

Maysa Schender
*Lebanese Council to
Resist Violence Against
Women*

Ghenwa Schinder
*Lebanese Council to
Resist Violence Against
Women*

Laura Schinder
*Lebanese Council to
Resist Violence Against
Women*

لكسمبورغ

Louis Berns
Arendt & Medernach SA

Audrey Bertolotti
Linklaters LLP

Anna Christina Goergen
Linklaters LLP

Laura Mbo
Linklaters LLP

Melinda Perera
Linklaters LLP

ليبيريا

Alvin Amadu Winford
*African Network for
the Prevention and
Protection Against
Child Abuse and
Neglect (ANPPCAN)*

Manakabay Donzo
*National Elections
Commission*

Lucia D.S. Gbala
*Heritage Partners and
Associates Inc.*

Selma S. Gibson
Lawyer

Al King
Primus Law Group

Lois Nimely

Peter Gachuhi
*Kaplan & Stratton
Advocates*

Jane Kamangu
*Women Achieve Africa
Trust*

Catherine Kiama
Akili Dada

Allan Maleche
KELIN

Viktor Njenga
*Kaplan & Stratton
Advocates*

Valentine Njogu
*Njogu & Ngugi
Advocates*

Juliet Nyamao
Amnesty International

Elizabeth Onyango
*Kaplan & Stratton
Advocates*

Sonal Sejpal
*Anjarwalla & Khanna
LLP*

لاتفيا

Valerijis Ickevis
*V. Ickevis, Sworn
Attorneys-at-Law*

Jelena Kvjatkovska
ZAB Rode & Partneri

Ivo Maskalāns
Cobalt Legal

Ruta Sina
White & Case LLP

Gregory Spak
White & Case LLP

Toms Šulmanis
Cobalt Legal

Sandra Užule-Fons

Mihret Woldesemait
White & Case LLP

لبنان

Elias Abdelnour
*Moghabghab &
Associates Law Firm*

Marie-José Al Azzi
*Kafa Violence &
Exploitation*

Leila Alem Hammoud
*Alem & Associates Law
Firm*

Chafic Georges El Chab
Majdalani
Lawyer

Kujtesa Nezej-Shehu
SDP KOSOVO

Vjosa Pllana
Raiffeisen Bank

Igballa Rogova
*Kosovo Women's
Network*

Vepore Shehu
Medica Kosova

Furtuna Sheremeti

Blendi Zhitija
Boga & Associates

كولومبيا

Escandón Abogados

Julieta Abello

Ana Julia Calderón Ossa

Sumita Ghosh
Grameen Foundation

Juan Camilo Guevara
Ortiz
*Secretaría de Paz y
Cultura Ciudadana,
Alcaldía de Santiago
de Cali*

Carlos Alberto López
Henao
Carlos López Abogados

Adriana Martínez
Piedrahita
DG&A Abogados

Paula Daniela Reina
Martinez
*Secretaría de Paz y
Cultura Ciudadana,
Alcaldía de Santiago
de Cali*

كيرياني

Tabotabo Auatabu
*Ministry of Women,
Youth, Sports and
Social Affairs*

Pauline Beiatau
*Office of the Attorney
General*

Kaitiro Tebano Tiroam
*Ministry of Commerce,
Industry and
Cooperation (MCIC)*

Batilea Tekanito
*Batilea Tekanito Law
Firm*

كينيا

Ben Akech
Kirui & Akech LLP

Masauko Chamkakala
Malawi Legal Aid
Bureau

Ephraim Chimwaza
Centre for Social
Concern and
Development

Emma Kaliya
Malawi Human Rights
Resource Centre

Carol Tendai Makoko
KD Freeman &
Associates

Hannifa Makwinja
Centre for Social
Concern and
Development

Alinikisa Mphongolo
Plan International

Wongani Mvula
Malawi Law Commission

ملديف

Dhaanish M. Ameen
Shah, Hussain & Co.

Rishmee Amir
Ministry of Gender,
Family and Social
Services

Morgane Guyonnet
Lawyer

Shuaib Shah
Shah, Hussain & Co.

منطقة هونغ كونغ الصينية الإدارية الخاصة

Melville Boase
Boase Cohen & Collins

Cynthia Chung
Deacons

Citrine Ho
Kirkland & Ellis

Anne Scully-Johnson
The Chinese University
of Hong Kong

Nga Kit Christy Tang

Eunice Wu
Deacons

Sandy Yeung
Kirkland & Ellis

David Yun
Kirkland & Ellis

Mohamed Hashish
Soliman, Hashish &
Partners

Abd El-Rahman Khattab
Soliman, Hashish &
Partners

مقدونيا الشمالية

Martina Angelkovic
Debarliev, Dameski
& Kelesoska
Attorneys-at-Law

Daniela Antonovska

Fani Dimoska
Karanović & Nikolić

Olivera Docevska
Lawyer

Jasminka Frishchikj
Association for
Emancipation, Solidarity
and Equality of Women

Marija Gelevska
Association for
Emancipation, Solidarity
and Equality of Women

Ana Kashirska
Karanović & Nikolić

Emilija Kelesoska
Sholjakovska
Debarliev, Dameski
& Kelesoska
Attorneys-at-Law

Sanja Lambershek
Karanović & Nikolić

Stojan Mishev
Association for
Emancipation, Solidarity
and Equality of Women

Martin Monevski
Monevski Law Firm

Valerjan Monevski
Monevski Law Firm

Vojdan Monevski
Monevski Law Firm

Zorica Nikolova
Helsinki Committee for
Human Rights of the
Republic of Macedonia

Veton Qoku
Karanović & Nikolić

Tatjana Stoimenovska
Helsinki Committee for
Human Rights of the
Republic of Macedonia

ملادي

Jamie Goh
Shearn Delamore & Co.

Shintaro Kitayama
White & Case LLP

Brian Strawn
White & Case LLP

Muhendaran Suppiah
Muhendaran Sri

Dominic Gan Teck Long
Dominic Gan & Co.

مدغشقر

Alexandra Rajerison
Maralex Legal

Olivia Rajerison
Cabinet Rajerison

Hoby Rakotoniary
JWF Legal

Veroniaina
Ramananjohany
Catholic Relief Services

Mandimbin'Ny
Aina Mbolanoro
Randriambelo
Ministere de la Securité
Publique

Lanto Fifaliana
Ratodimahavonjy

Hajaharimanana
Ravelojaona
Ministere de la
Population, de la
Protection Sociale et
de la Promotion de la
Femme

مصر

Dalia Abdel Ghany
Sharkawy & Sarhan

Marwa AlSherif
Soliman, Hashish &
Partners

Marwa Emara
Soliman, Hashish &
Partners

Inas Farah
Beyti-Joint venture of
Almarai & PepsiCo

Mahmoud Farouk
Project on Middle East
Democracy (POMED)

Adham Hashish
Alexandria University
Faculty of Law

Poulo 'Nono
Lawyer

Rethabile Sakoane
Tharollo Labor Law
and Industrial Relations
Consultancy

Itumeleng Shale
National University of
Lesotho

مالطا

Romina Bartolo
Iuris Malta Advocates

Matthew Brincat
Ganado Advocates

Christine Calleja
Mamo TCV Advocates

Ariana Falzon
GVZH Advocates

Annabel Hili
GVZH Advocates

Francesca Hili
GVZH Advocates

Roberta Lepre
Weave Consulting

مالي

Daouda Ba
Vaughan Avocats

Hadji Diakite

Fily Diallo
Lawyer

Nana Mouneïssa Faye
Toure
UNFPA

Djibril Guindo
Cabinet d'Avocats
Associés Jurifis Consult

Mamoudou Samassekou
Faculté de Droit Privé
de l'Université de
Sciences Juridiques et
Politiques de Bamako

Moro Sidibe
Samusocial Mali

Alhassane Soukouna
Vaughan Avocats

ماليزيا

Donovan Cheah
Donovan & Ho

Natasha Dandavati
Women's Aid
Organisation (WAO)

Sabita Bhandari
Nepal Law Firm

Rishi Bhattarai
Milestone Law Firm

Jessica Chen
White & Case LLP

Sijan Guragain

Prabinda Raj Joshi
Mountain Law Alliance

Prakat Khati
Governance Lab Pvt. Ltd.

Jyoti Lamsal Poudel
Jyoti Poudel & Associates

Charlotte Lan
White & Case LLP

Prakriti Malla
Suprabhat Law Firm

Khem Sedhai
Lawyer

Amrit Sharma
Prime

نيجيريا

Adeola Ajayi
Udo Udoma & Belo-Osagie

Akinwunmi Ajiboye
Punuka & Solicitors

Brenda Anugwom

Charles Asugha
C.C. Asugha and Associate

Joseph Eimunjeze
Udo Udoma & Belo-Osagie

Mary Ekemezie
Udo Udoma & Belo-Osagie

Folake Elias Adebowale
Udo Udoma & Belo-Osagie

Elizabeth Idigbe
Punuka & Solicitors

Sylvia Iwejuo
Liberty Consults & Associates

Okorie Kalu
Punuka & Solicitors

Tolulope Lana-Olugbon
Okorie & Okorie

Aurelia Irodoi

Olga Manole
Promo-LEX Association

Stefan Orbu
Promo-LEX Association

Vladimir Palamarciuc
Turcan Cazac

Alexandru Postica
Promo-LEX Association

Elena Ratoi
UN Women Moldova

Oleseua Udova

ميانمار

White & Case LLP

Jean Loi
VDB Loi Co.

U San Lwin
JLPW Legal Services

Nwe Oo
Tilleke & Gibbins

Ross Taylor
Tilleke & Gibbins

Nyo Nyo Thinn
Yangon Watch

Zin Zar Zar Win
School of Law, Gender & Politics Myanmar

ناميبيا

Cronjé & Co.

Maria Adelasia Divona
UNDP Namibia

Petrine Hango
Dr. Weder, Kauta & Hoveka Inc.

Gabriel Francios Kopplinger
Kopplinger Boltman Legal Practitioners

Alice Penoshisho Makemba
Office of the Government Attorney

Hilleni Tangi Shikongo
Ministry of Justice

Murray Shikongo
Office of the Judiciary

Bishnu Bashyal
Women Lawyers of Nepal

نيبال

Sheren Govinden
Bibi Law Chambers

Morgane Guyonnet
Lawyer

Bhomitrajeet Ramlochund
Dentons

Rajroop Roshan
Rajroop Chambers

Govinden Sheren
Bibi Law Chambers

Karyn Teck Yong
De Speville-Desvaux Chambers

موزامبيق

Amina Abdala
TTA Sociedade de Advogados

Ancha Abdala
Maputo International School

Anselmo Bila
ABA-Anselmo Bila & Associados Advogados

Eduardo Calú
Sal & Caldeira Advogados Lda

Gimina Mahumana
Sal & Caldeira Advogados Lda

Edneuza Massingue
TTA Sociedade de Advogados

Eunice Sepúlveda Matete
CM&A Mozambique

Diana Ramalho
Sal & Caldeira Advogados Lda

César Vamos Ver
Sal & Caldeira Advogados Lda

مولدوفا

University of European Economic and Political Studies Constantin Stere

Andriana Cebotari
CA Air Moldova SRL

Svetlana Criucova

Eduard Digore
Law Office Digore

Victoria Donu
Moody's Analytics

منغوليا

Melville Erdenedalai LLP

Delgermaa Anbat
Mongolian Legal Experts LLP

Lkhamsuren Baasan
Mongolian Legal Experts LLP

Uranzaya Batdorj
Otgontenger University

Solongo Batsuren
BaTu Lex Consulting LLP

Odonhuu Muuzee
Zarchim LLP

Undargaa Sandagsuren

Tserendorj Suren
Zarchim LLP

Bolormaa Volodya
GRATA International

موريتانيا

Mounina Abdellah
Binor & Associés

Aichatou Ahmed
Association Mauritanienne des Femmes Juristes (AMAFEJ)

Haroune Mohammed ELYedaly

Diego Gaspar de Valenzuela Cueto
Hades Consulting

Oum Kalthoum Hamdinou

Rouguiata Ly
Ministère des Affaires Sociales, de l'Enfance et de la Famille (MASEF)

Tekber Oudeika
Tribunal du Travail, Mauritanie

Lalla Aïcha Sy
Commission des femmes parlementaires

Zeinabou Taleb Moussa
Association Mauritanienne pour la Santé de la Mère et de l'Enfant

موريشيوس

Deena Shahila Bhoyroo
Peeroo Chambers

Aniek Schadd
Morrison & Foerster LLP

ولايات ميكرونيزيا الاتحادية

Pohnpei Women's
Council

David C. Angyal
Ramp & Mida Law Firm

Alona Tate
Pohnpei State Supreme
Court

هنغاريا

Judit Budai
Szecskay Attorneys at
Law

Schalkház Eva Edit
Schalkház Éva Edit Law
Office

Edina Gyenes
Lawyer

Szilvi Gyurko
Hintalovon Foundation

Lilla Kiss
Szecskay Attorneys at
Law

Máté Kiss
Szecskay Attorneys at
Law

Zolnai Krisztina
Attorney-at-Law

Mariann
Minkó-Miskovics
Rátky és Társa
Attorneys at Law

Petra Ruzsvánszky
Schmidt Law Office

Adrienn Tar
Szecskay Attorneys at
Law

Réka Török
Law Office of Marianna
Toth

Marianna Toth
Law Office of Marianna
Toth

Márton Leó Zaccaria
University of Debrecen
Faculty of Law

Csató Zoltán
Csató Law Office

هولندا

Wendy Guns
Open Universiteit

Astrid Helstone
Stibbe

Marko Jovović
Stibbe

Anneke Koning
Leiden University Law
School

Alexander Kostin
University of Guelph

Lies Punselie
Leiden University Law
School

Carlos Eduardo Téllez
Páramo
García & Bodán

Diogenes Emiliano
Velasquez Vela
Aczalaw

نيوزيلندا

Matt Barlett
Simpson Grierson

Kylie Jens
Simpson Grierson

Candace McCreedy
White & Case LLP

Phillipa Muir
Simpson Grierson

Nicola Peart
University of Otago

Jennifer Verbokkem
Simpson Grierson

هايتي

Ministère des Affaires
Sociales et du Travail
(MAST)

Mimose André Royal
Ayiti Dapre Fanm
Peyizan ak Fanmi I
(ADFPP)

Eliere Dessources
Ayiti Dapre Fanm
Peyizan ak Fanmi I
(ADFPP)

Serette Devalcy
Ayiti Dapre Fanm
Peyizan ak Fanmi I
(ADFPP)

Patrice Laventure
International Labour
Organization

هندوراس

Gina María Aronne
Laitano

Alma Coello

Edwin Ramón Flores
Salinas
ECJJA-Honduras

Shadia García
Banco Centroamericano
de Integración
Económica (BCIE)

Roberto Alejandro
Williams Cruz
ECJJA-Honduras

Efunsola Moore
Udo Udoma &
Belo-Osagie

Eleanor Nwadinobi
Every Woman Treaty

Duru Obinali

Fe Obinali
Lawyer

Chinomso Odega
Udo Udoma &
Belo-Osagie

Ozofu Ogiemudia
Udo Udoma &
Belo-Osagie

Marcus Ojaruega
Udo Udoma &
Belo-Osagie

Emem Okoko
Udo Udoma &
Belo-Osagie

Anthonia Okolie
Lawyer

Chisom Okolie
Udo Udoma &
Belo-Osagie

Kehinde
Padonu-Awonona
K.M. Padonu &
Associates

Folakemi Praise
Margsolu Legal
Practitioners &
Consultants

نيكاراغوا

Bertha Arguello
Arias

Minerva Adriana Bellorín
Rodríguez
Aczalaw

Miriam del Socorro
Espinoza
Aczalaw

Valeska Massiell
Fonseca Torrez
García & Bodán

María Marvis Jiron
Lawyer

Claraliz Oviedo Maglione
Alvarado y Asociados

Alonso Porras Diaz
Aczalaw

Sofía de Carmen Rivas
Arias

María Mercedes Román
CEJ Consulting

.This page intentionally left blank

.This page intentionally left blank

يُخضع برنامج المرأة وأنشطة الأعمال والقانون التابع لمجموعة البنك الدولي للاختبار الآفاق المتعلقة بالنساء بوصفهن رائدات أعمال وموظفات عبر 190 اقتصاداً. ويهدف البرنامج إلى إثراء النقاش على مستوى السياسات بشأن كيفية إزالة القيود القانونية المفروضة على النساء، وتشجيع الأبحاث المتعلقة بكيفية تحسين الاحتواء الاقتصادي للنساء.

W B L . W O R L D B A N K . O R G

ISBN 978-1-4648-1532-4



SKU 211532

مجموعة البنك الدولي 