

# المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021





المرأة  
وأنشطة الأعمال  
والقانون 2021



© 2021 البنك الدولي للإنشاء والتعمير / البنك الدولي  
1818 H Street NW, Washington, DC 20433  
هاتف: 202-473-1000، موقع الإنترنت: www.worldbank.org

بعض الحقوق محفوظة

1 2 3 4 24 23 22 21

هذه المطبوعة هي نتاج عمل موظفي البنك الدولي مع إسهامات خارجية. ولا تشكّل النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة فيها بالضرورة وجهة نظر البنك الدولي، أو مجلس مديره التنفيذيين، أو الحكومات التي يمثلونها. ولا يضمن البنك دقة أو اكتمال أو تداول البيانات الواردة في هذه المطبوعة ولا يتحمّل أي مسؤولية عن أي أخطاء أو سهو أو تناقضات في المعلومات، كما لا يتحمّل أي التزام فيما يخص استخدام أو عدم استخدام المعلومات أو الأساليب أو العمليات أو الاستنتاجات المبنيّة فيها. ولا تعني الحدود والألوان والمسمّيات والمعلومات الأخرى المُبيّنة في أي خريطة بالمطبوعة أي حكمٍ من جانب البنك على الوضع القانوني لأي إقليم أو تأييد هذه الحدود أو قبولها.

وليس بهذه الوثيقة ما يشكّل، أو يُفسّر على أنه يمثل أو يُعتبر، قيداً على الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها البنك أو تخلياً عنها، فجميعها محفوظ على نحوٍ محدد وصریح.

## الحقوق والإذن بالطبع والنشر



هذه المطبوعة متاحة بموجب ترخيص المشاع الإبداعي، <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>: (CC BY 3.0 IGO). وبموجب هذا الترخيص، يحق لك نسخ هذا العمل أو توزيعه أو نقله أو اقتباسه، بما في ذلك للأغراض التجارية، مع الالتزام بالشروط التالية:

**نسبة العمل إلى المؤلف**—يرجى الالتزام بالصيغة التالية عند الاستشهاد بهذا العمل: البنك الدولي. 2021. *المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021*. واشنطن العاصمة: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1652-1. الترخيص: نسب المشاع الإبداعي CC BY 3.0 IGO

**الترجمة**—إذا قمت أنت بترجمة هذا العمل، يُرجى إضافة صيغة إخلاء المسؤولية التالية إلى جانب نسبة العمل لصاحبه: "هذه الترجمة ليست من وضع البنك الدولي وينبغي ألا تُعتبر ترجمة رسمية له. ولا يتحمل البنك الدولي أي مسؤولية عن أي محتوى أو خطأ في هذه الترجمة."

**الاقتباسات**—إذا قمت بالاقتباس من هذا العمل، يُرجى إضافة صيغة إخلاء المسؤولية التالية جنباً إلى جنب مع نسبة العمل لصاحبه: *هذا اقتباس من عمل أصلي للبنك الدولي*. ووجهات النظر والآراء المُعبّر عنها في الاقتباس تقع مسؤوليتها حصرياً على عاتق كاتب الاقتباس أو كاتبيه وحدهم، ولا يُقرها البنك الدولي.

**محتوى يخص الغير**—لا يمتلك البنك الدولي بالضرورة جميع مكونات المحتوى المتضمن في هذا العمل. ولذا، فإن البنك الدولي لا يضمن ألا يمس استخدام أي مُكوّن منفرد، أو جزء من هذا المُكوّن، مملوك للغير وارد في هذا العمل بحقوق الغير. وتقع مخاطر أي دعاوى قد تنشأ عن مثل هذا المساس على عاتقك وحدك. وإذا أردت أن تعيد استخدام مُكوّن من هذا العمل، فإنك تتحمل مسؤولية تحديد هل يقتضي الأمر الحصول على ترخيص لذلك الاستخدام والحصول على إذن من صاحب حقوق الملكية. ومن أمثلة المكونات، على سبيل المثال لا الحصر، الجداول والأشكال والصور.

ويجب توجيه جميع الاستفسارات عن الحقوق والتراخيص والأذون إلى إدارة مطبوعات البنك الدولي على العنوان التالي: World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA، البريد الإلكتروني: [pubrights@worldbank.org](mailto:pubrights@worldbank.org).

ISBN (paper): 978-1-4648-1652-9

ISBN (electronic): 978-1-4648-1653-6

DOI: 10.1596/978-1-4648-1652-9

الغلاف والتصميم الداخلي: تاكايو فريديريكس وفتوم كرييتيف، مع تحديثات وتصميمات إضافية من قبل سيرجيو أندريس مورينو.

رقم مراقبة مكتبة الكونجرس: 2020925440

# المحتويات

مقدمة	vii
الاختصارات والأسماء المختصرة	ix
الفصل الأول: النتائج	1
الملحق: موجز الإصلاحات	29
الفصل الثاني: النساء وفيروس كورونا	35
الفصل الثالث: مجالات جديدة للبحث	53
الملحق ألف: ملاحظات على البيانات	67
الملحق باء: بيانات الاقتصادات	83
الملحق جيم: شكر وتقدير	89

تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021 هو العدد السابع في سلسلة من الدراسات السنوية التي تقيس القوانين واللوائح التنظيمية التي تؤثر على الفرص الاقتصادية للمرأة في 190 اقتصادا. ويعرض التقرير ثمانية مؤشرات عن تفاعل المرأة مع القوانين وهي تتقدم خلال مسيرتها المهنية، وهي كالتالي: التنقل، ومكان العمل، والأجر، والزواج، والوالدية، وريادة الأعمال، والأصول، والمعاش التقاعدي.

وفي خضم جائحة تجتاح العالم وتهدد التقدم نحو المساواة بين الجنسين، يحدد تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021 الحواجز التي تحول دون مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ويشجع على إصلاح القوانين التمييزية. وفي عدد هذا العام، يتضمن التقرير أيضا نتائج مهمة بشأن الاستجابات الحكومية لأزمة فيروس كورونا وبحثا تجريبيا عن رعاية الأطفال والوصول إلى العدالة.

ومن خلال فحص القرارات الاقتصادية التي تتخذها المرأة طوال حياتها العاملة، وكذلك وتيرة الإصلاح على مدى السنوات الخمسين الماضية، يقدم تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون مساهمة مهمة في البحوث ومناقشات السياسات بشأن حالة التمكين الاقتصادي للمرأة. وتبني هذه المؤشرات شواهد على العلاقة الحيوية التي تربط المساواة القانونية بين الجنسين وتشغيل المرأة وريادة الأعمال.

وتاريخ البيانات الواردة في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021 هو اعتبارا من 1 أكتوبر/ تشرين الأول 2020.

## الإطارات

- 2-1: ما الجديد في هذا العدد؟ 2
- 24 2-2: كيف استُخدمت البيانات والنتائج في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لتعزيز إصلاح السياسات؟
- 47 1-2: استخدام كلمات رمزية للتهرب من العنف في المنزل
- 48 2-2: مؤشر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي-منظمة الأمم المتحدة للمرأة لتعقب الاستجابة للمرأة عالميا في مواجهة جائحة كورونا
- 58 1-3: البيانات الحالية عن رعاية الأطفال
- 71 ألف-1: الافتراضات المستخدمة لضمان إمكانية المقارنة

## الأشكال

- 3 1-1: القوانين تؤثر على المرأة طوال حياتها العاملة
- 7 2-1: مقارنة بين مؤشرين حسب المناطق: المساواة القانونية بين الجنسين (مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون) مقابل المساواة في الفرص والنتائج (مؤشر المنتدى الاقتصادي العالمي)
- 8 3-1: المساواة القانونية بين الجنسين ومشاركة المرأة في القوى العاملة
- 9 4-1: المساواة القانونية بين الجنسين ونسبة المقاعد التي تشغلها المرأة في البرلمان
- 11 5-1: على مستوى المناطق، البلدان المرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية هي الأعلى على مؤشر تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون
- 12 6-1: اقتصادات منطقة أفريقيا جنوب الصحراء تتفاوت كثيرا في الدرجات على مؤشرات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون
- 13 7-1: بلدان سجلت أدنى الدرجات على مؤشر الأبوة
- 15 8-1: الاختلافات في سن التقاعد بين الرجال والنساء مازالت قائمة في جميع المناطق
- 16 9-1: منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والبلدان مرتفعة الدخل في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الأكثر إصلاحا في 2020/2019
- 20 10-1: الاقتصادات في جميع مناطق العالم تحقق تقدما نحو المساواة بين الجنسين خلال الخمسين عاما الماضية، لكن بمعدلات متباينة
- 21 11-1: الاقتصادات تصلح القوانين في الاتجاه الصحيح
- 22 12-1: منذ عام 1970، تظهر الدرجات على مؤشري مكان العمل الوالدية أكبر تحسن

13-1: الاقتصادات لم تسن سوى عدد قليل من الإصلاحات التي تؤثر على مؤشر الأصول منذ عام 1970	23
1-2: جائحة كورونا تؤدي إلى انخفاض أكبر في تشغيل النساء، اقتصادات مختارة	36
2-2: اختيار التدابير التي تم اتخاذها أثناء جائحة كورونا	37
3-2: اقتصادات في جميع مناطق العالم تسمح بالوصول من بعد إلى محاكم الأسرة أثناء جائحة كورونا	41
1-3: أنواع رعاية الطفل	56
2-3: بيانات العدالة الأخرى عالمياً	61
ألف-1: المؤشرات الثمانية لتقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون	67
ألف-2: إكوادور تحرز 89.4 نقطة على مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون	69

## خريطة

1-1: تسعون اقتصاداً تفرض مستحقات متساوية عن العمل ذي القيمة المتساوية	14
---	----

## الجدول

1-1: مثال على كيفية إنشاء مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، إكوادور	4
2-1: مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021	10
3-1: الاقتصادات في جميع مناطق العالم تجري إصلاحات لتحقيق المساواة بين الجنسين في 2020/2019	17
1-2: أمثلة على إجراءات رعاية الطفل التي تم اتخاذها أثناء جائحة كورونا	39
2-2: أمثلة على استجابات نظام محاكم الأسرة لجائحة كورونا	42
3-2: أمثلة على الخدمات المقدمة إلى الناجين من العنف القائم على نوع الجنس أثناء جائحة كورونا	45
1-3: سياسات رعاية الطفل والنتائج الاقتصادية ذات الصلة: ملخص للأدبيات	55
2-3: إمكانية الوصول إلى العدالة والنتائج الاقتصادية ذات الصلة: ملخص للأدبيات	60
ألف-1: مؤشرات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون	68
ألف-2: مواطن القوة والقيود في المنهجية	70





# توطئة



كشفت التحديات غير المسبوقة التي خلقتها جائحة فيروس كورونا النقاب عن تفاوتات عالمية وزادتها عمقا. وفيما يتعلق بالعديد من النساء حول العالم، قد لا يعني هذا انعدام الأمن الاقتصادي فحسب، بل أيضا تهديد صحتهم وسلامتهم. وفي مثل هذه الأوقات، فإن وجود البيئة القانونية، التي تشجع على الشمول الاقتصادي للمرأة، تستطيع أن تجعلها أقل عُرضة للتأثر في مواجهة أي أزمة.

يبدأ في الأوقات العصيبة، تبدأ المرأة من نقطة غير مواتية. ويحدد تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021 القوانين واللوائح التنظيمية التي تقيد الفرص الاقتصادية أمام المرأة في 190 اقتصادا. وتقدم البيانات معايير موضوعية قابلة للقياس للتقدم العالمي نحو المساواة بين الجنسين في موضوعات تتراوح من أساسيات التحرك داخل المجتمع المحلي إلى تحديات تواجه العمل والأبوة والتقاعد. كما أنها تبرز ما يمكن اتخاذه من تدابير السياسات لتحسين الفرص الاقتصادية المتاحة للنساء.

وعدد العام الحالي هو السابع في هذه السلسلة، ومرة أخرى تظهر نتائج واعدة. فعلى الرغم من السلبات التي أفرزتها السنة الماضية، وضع العديد من الاقتصادات المساواة بين الجنسين ضمن الأولويات. وارتفع متوسط درجات كل منطقة، حيث تشهد اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أكبر زيادة. وعلى الصعيد العالمي، ألغى العديد من التغييرات القيود على التشغيل أو استهدف تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين. ومن التحسينات الأخرى تشريعات الممارسات الجيدة المتعلقة بالزواج والأبوة أو إزالة القيود التي تواجه زيادة النساء للأعمال.

ومع ذلك، لا يزال العديد من القوانين يعوق قدرة النساء على دخول سوق العمل أو بدء النشاط التجاري. ولا تتمتع المرأة، في المتوسط، إلا بثلاثة أرباع الحقوق الممنوحة للرجل. وقد تكون هناك أيضا إجراءات جديدة ضرورية لحماية الفرص الاقتصادية المتاحة لها أثناء الأزمة الحالية. ويعرض تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021 شواهد على الوسائل التي استجابت بها الحكومات للاحتياجات الفريدة للمرأة طوال فترة الجائحة. وقد نفذ العديد من هذه البلدان حلولاً مبتكرة تضمن استمرار النساء في الحصول على خدمات رعاية الأطفال، ونظم العدالة، والحماية من العنف المنزلي، حتى أثناء عمليات الإغلاق الواسعة النطاق. كما يقدم التقرير مشروعين تجريبيين بشأن رعاية الأطفال والوصول إلى العدالة، وكلاهما أساس لنجاح المرأة في قوة العمل.

إن المساواة بين الجنسين حق أساسي من حقوق الإنسان. والأهم من ذلك، أنها يمكن أن تعزز النمو الاقتصادي وتحسن النواتج الإنمائية. ولم يكن هناك قط وقت أكثر أهمية لضمان التمكين الاقتصادي للمرأة. ومع تكيف الاقتصادات مع الظروف الصعبة، ستواصل مجموعة البنك الدولي السعي لتحسين الأوضاع لأضعف فئات السكان. ومن خلال الإقرار بالحوال الماثلة أمام النجاح وتبسيط الضوء على الحلول، فإن تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021 يعد أداة مهمة في هذا الجهد.

**ماري إيلكا بانجستو**

المدير المنتدب لشؤون سياسات التنمية والشركات  
البنك الدولي



# الاختصارات والأسماء المختصرة



ماكينة الصرف الآلي	ATM
اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بالقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري ضد المرأة (الأمم المتحدة)	CEDAW
الاتحاد الأوروبي	EU
إجمالي الناتج المحلي	GDP
مؤسسة التمويل الدولية	IFC
منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية	OECD
منطقة إدارية خاصة	SAR
الأمم المتحدة	UN
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	UNICEF
تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون	WBL

جميع المبالغ بالدولار ما لم يُذكر خلاف ذلك.



## الفصل الأول

# الناتج



- تحسين الأداء في المجالات التي يقيسها تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون يرتبط بتضييق الفجوة بين الجنسين في نواتج التنمية، وزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وخفض العمالة غير المستقرة، وزيادة تمثيل المرأة في البرلمانات الوطنية.
- المرأة لا تتمتع، في المتوسط، إلا بثلاثة أرباع الحقوق القانونية الممنوحة للرجل.
- عشرة بلدان - بلجيكا وكندا والدانمرك وفرنسا وأيسلندا وأيرلندا ولاتفيا ولكسمبورج والبرتغال والسويد - سجلت درجة 100 على مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.
- منذ عام 2019، سن 27 اقتصادا من جميع المناطق إصلاحات لزيادة المساواة بين الجنسين.
- معظم إصلاحات القوانين أو تعديلاتها كان يتعلق بالأجور والأبوة. ولم تكن هناك إصلاحات تعالج الفروق بين الجنسين في الملكية والميراث كما يقيسها مؤشر الأصول.
- البلدان المرتفعة الدخل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أصلحت قوانينها أكثر من غيرها في 2020/2019.
- على مدى السنوات الخمسين الماضية، شهدت ثلاث مناطق - مرتفعة الدخل في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، وأفريقيا جنوب الصحراء - زيادة قياسية في متوسط درجاتها التي تجاوز متوسطها 30 نقطة.

على الرغم من تحقيق تقدم كبير على مدى الخمسين عاما الماضية، فإن المساواة بين الجنسين في العالم لم تكن قد تحققت بعد حين انفجرت الأزمة عام 2020. فقد عرضت جائحة فيروس كورونا قدرات المرأة الاجتماعية والاقتصادية للخطر بشكل مباشر وغير متناسب. فنظرا لأن النساء يشكلن الأغلبية العاملة في الخدمات الصحية والاجتماعية والرعاية غير المدفوعة الأجر، فهن معرضات بشكل فريد لآثار الجائحة. بالإضافة إلى ذلك، لا يزال دخل النساء أقل من دخل الرجال مقابل العمل نفسه، كما يواجهن مخاطر أكبر من العنف داخل المنزل.

وربما يكون من المستحيل الاستعداد الكامل لمثل هذا الوضع، لكن الحكومات تتخذ خطوة مهمة نحو حماية اقتصاداتها عندما تشجع البيئة القانونية عمل المرأة وتحفزها. ولا تقتصر أهمية المساواة القانونية على التأهب للكوارث أو التخفيف من آثار جائحة ما، فحين تتهيأ للمرأة ذات الفرص المتاحة للرجل، فإنها تدخل قوة العمل وتبقى فيها، مما يعزز الاقتصاد ويدعم التنمية. وتقترب المساواة بين الجنسين في القانون أيضا بتحسين النواتج الإنمائية، مثل انخفاض معدلات العمالة غير المستقرة والفقير المدقع بين العاملات<sup>1</sup>.

## الإطار 1-1 ما الجديد في هذا العدد؟

يتضمن هذا العدد من تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون تحديثًا للبيانات عن 190 اقتصادًا حتى 1 أكتوبر/تشرين الأول 2020. ويتناول بالبحث إصلاحات القوانين واللوائح التنظيمية التي صدرت خلال العام الماضي، كما يقدم تحليلًا لاتجاهات جديدة ومتكررة.

يستعرض الفصل الأول الأدبيات ذات الصلة، ويعرض الصلات بالنواتج لتأكيد المبررات لمسألة تكافؤ الفرص، ويقدم وصفا لرؤى ثاقبة للبيانات حسب المناطق والمؤشرات.

أما الفصل الثاني فيلخص البيانات التي تم جمعها عن كيفية تصدي الحكومات والمجتمعات للتحديات التي تواجهها النساء أثناء جائحة كورونا. ولا تؤثر هذه المعلومات على مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، لكنها تقدم تفاصيل عن التدابير والخدمات التي يتم تنفيذها في جميع أنحاء العالم في مواجهة الجائحة.

ويسلط الفصل الثالث الضوء على موضوعين اثنين يودّ تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون أن يواصل دراستهما لإمكانية الإضافة للمؤشر في الإصدارات القادمة. إذ يبحث أولاً في إمكانية الحصول على رعاية للأطفال جيدة وميسورة التكلفة، وهو أمر أساسي لضمان قدرة المرأة على دخول سوق العمل وبقائها فيها. كما يعرض هذا الفصل أيضاً أبحاثاً مرجعية عن أهمية تنفيذ القوانين من خلال مؤسسات قطاع العدالة. وقد ثبتت أهمية كل مجال في الجهود الرامية إلى سد الفجوات القائمة بين الجنسين في الشمول الاقتصادي للمرأة. إن تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون يهدف إلى إعداد البحوث وجمع البيانات التي ستسلط الضوء على الممارسات الجيدة في هذين المجالين.

ومع ذلك، وعلى الرغم مما تحقق من تقدم، تستمر القوانين التمييزية في جميع أنحاء العالم ليس في تهديد حقوق الإنسان الأساسية للمرأة فحسب، بل أيضاً تهديد أمنها الاقتصادي. وتحد الحواجز التي تحول دون التشغيل وريادة الأعمال في كل مرحلة من مراحل الحياة من تكافؤ الفرص، مما يحول دون تقديم الدعم الكافي للمرأة العاملة. وتواجه المرأة هذه التحديات حتى في أكثر الاقتصادات تقدماً. وعلى مستوى العالم، لا تتمتع المرأة، في المتوسط، إلا بثلاثة أرباع الحقوق الممنوحة للرجل. ويجب على الحكومات اتخاذ إجراءات عاجلة لسد هذه الفجوة وإلا جازفت بتفاقم آثار الجائحة.

ومن خلال عرض مجموعة بيانات وفهرس يبرزان فرص الإصلاح، يمثل تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021 أداة مهمة في السعي إلى التمكين الاقتصادي للمرأة. ويبحث التقرير السابع من هذه السلسلة ما تحقق من تقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين بقياس القوانين واللوائح التنظيمية التي تُقيّد الشمول الاقتصادي للمرأة في 190 اقتصاداً. كما يعرض نتائج مقنعة بشأن استجابات الحكومات التي تراعي الفوارق بين الجنسين في مواجهة جائحة كورونا، وكذلك أبحاثاً تجريبية بشأن كل من رعاية الطفل وتعزيز قدرة المرأة على الوصول إلى العدالة (الإطار 1-1).

ويزود تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون صانعي السياسات بمعايير قابلة للتطبيق بشأن الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة، وشواهد أخرى على العلاقة بين المساواة القانونية بين الجنسين والنواتج الاقتصادية. ويجد هذا الإصدار - على وجه الخصوص - أن الاقتصادات، التي تواجه فيها النساء قدراً أقل من التمييز في القوانين، تحقق تقدماً أكبر في سد الفجوة بين الجنسين في تلك النواتج. وقد أحيطت السلطات في العديد من البلدان علماً بهذه النتيجة: على الرغم من تفشي جائحة عالمية، فإن 27 اقتصاداً في جميع مناطق العالم ومجموعات الدخل ستّت إصلاحات تغطيها المؤشرات المختلفة وزادت تشريعات الممارسات الجيدة في 45 حالة<sup>2</sup>.

## قياس القوانين واللوائح التنظيمية التي تؤثر على التمكين الاقتصادي للمرأة

منذ بدء صدور سلسلة تقارير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون عام 2009، فإنها جمعت بيانات عن القوانين واللوائح التنظيمية التي تقيد الفرص الاقتصادية للمرأة. وفي عام 2020، بدأ المشروع في فحص هذه البيانات من

خلال مؤشر قائم على الحياة العملية للمرأة. ويؤثر هذا المنظور بين مختلف مجالات القانون والقرارات التي تتخذها المرأة عندما تبدأ مسيرتها المهنية وتتقدم فيها وتتهيأ.

وتوافق مؤشرات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون الثمانية مع مختلف المعالم التي قد تمر بها المرأة العادية أو تحققها في حياتها (الشكل 1-1). وقد اختبرت هذه المؤشرات على أساس ارتباطات ذات دلالة إحصائية وتتعلق نواتجها بالتمكين الاقتصادي للمرأة، مثل معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة. وهي تقيس الفروق الصريحة بين الجنسين في القانون، فضلا عن وجود بعض تشريعات عدم التمييز وغيرها من الممارسات التشريعية الجيدة التي تحفز على عمل المرأة وخوضها ريادة الأعمال.

فعلى سبيل المثال، يقيس مؤشر الأجور التشريعات الخاصة بالمستحقات المالية والقيود على شغل الوظائف، وهي عوامل تؤثر على الأرجح على قرار المرأة دخول قوة العمل وعلى اختيارها مهنة ما. ويبحث كل مؤشر في مجموعة محددة من اللوائح التنظيمية وطرق تأثيرها على مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي كرائدات أعمال وموظفات. ويمكن أن ينظر واضعو السياسات المهتمون بتحسين تكافؤ الفرص الاقتصادية إلى حصيلة النقاط التي حصل عليها الاقتصاد الخاص بهم فيما يتعلق بكل مؤشر بوصفها نقطة انطلاق للإصلاح القانوني.

ويعتمد تقرير مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون على سلسلة من الافتراضات لضمان إمكانية المقارنة بين مختلف البلدان. فعلى سبيل المثال، يفترض أن تكون المرأة المعنية مقيمة في المدينة التجارية الرئيسية لاقتصادها وأن يكون عملها في القطاع الرسمي. وفي تكون مجموعة البيانات قابلة للتطبيق، لا يتم إعدادها إلا باستخدام القوانين واللوائح التنظيمية المعمول بها. وما لم تكن القوانين مدونة، فإن القوانين الدينية والعرفية لا يُعتد بها. وأخيرا، وعلى الرغم من أهمية ضمان الشمول الاقتصادي للمرأة، فإن تنفيذ القوانين لا يقاس حاليا. لكن تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون يراعي الاختلافات القانونية بين الرجل والمرأة كخطوة نحو تحسين فهم المجالات التي قد تكون فيها الحقوق الاقتصادية للمرأة مُقيدة في الواقع العملي. وستنظر الأعداد القادمة من تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون في كيفية إدراج مؤشرات واقعية لتكملة مجموعة المؤشرات القانونية التي تم إعدادها وعرضها في هذا العدد. (للاطلاع على المنهجية الكاملة لمؤشرات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، انظر ملاحظات على البيانات في المرفق ألف).

### الشكل 1-1 | قوانين تؤثر على المرأة طوال حياتها العاملة



المصدر: فريق تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

مآل على كلفة إنشاء مؤشأ المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، إكوادور				الجدول 1-1
المؤشأ	السؤال	الإجابة	درجة المؤشأ	درجة كل اقتصاد على مؤشأ المرأة وأنشطة الأعمال والقانون
التنقل	1- هل يُسمح للمرأة باختيار مكان سكنها مثلما يُسمح للرجل؟	نعم = 1	100	89.4
	2- هل يُسمح للمرأة بالسفر خارج منزلها بحرية مثلما يُسمح للرجل؟	نعم = 1		
	3- هل يُسمح للمرأة بأن تتقدم بطلب للحصول على جواز سفر مثلما يُسمح للرجل؟	نعم = 1		
	4- هل يُسمح للمرأة بالسفر خارج بلدها بحرية مثلما يُسمح للرجل؟	نعم = 1		
مكان العمل	1- هل يُسمح للمرأة بالحصول على وظيفة مثلما يُسمح للرجل؟	نعم = 1	100	89.4
	2- هل يحظر القانون التمييز في التشغيل على أساس نوع الجنس؟	نعم = 1		
	3- هل يوجد تشريع يُجرّم التحرش الجنسي في مكان العمل؟	نعم = 1		
	4- هل توجد عقوبات جنائية أو سبل انتصاف مدنية للتحرش الجنسي في مكان العمل؟	نعم = 1		
الأجور	1- هل ينص القانون على الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية؟	نعم = 1	100	89.4
	2- هل يُسمح للمرأة بالعمل ليلا مثلما يُسمح للرجل؟	نعم = 1		
	3- هل يُسمح للمرأة بالعمل في وظيفة تُعتبر خطيرة مثلما يُسمح للرجل؟	نعم = 1		
	4- هل يُسمح للمرأة بالعمل في وظيفة صناعية مثلما يُسمح للرجل؟	نعم = 1		
الزواج	1- ألا يوجد حكم قانوني يلزم المرأة المتزوجة بطاعة زوجها؟	نعم = 1	100	89.4
	2- هل يُسمح للمرأة بأن تكون ربة الأسرة مثلما يُسمح للرجل؟	نعم = 1		
	3- هل يوجد تشريع يحكم مسألة العنف الأسري؟	نعم = 1		
	4- هل يُسمح للمرأة بالحصول على حكم بالطلاق مثلما يُسمح للرجل؟	نعم = 1		
	5- هل للمرأة نفس الحقوق التي للرجل في الزواج مرة أخرى؟	نعم = 1		
الوالدية	1- هل يُتاح للأم الحصول على إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة 14 أسبوعا على الأقل؟	لا = 0	40	89.4
	2- هل تدير الحكومة 100٪ من مزايا إجازة الوضع؟	لا = 0		
	3- هل الإجازة المدفوعة الأجر متاحة للآباء؟	نعم = 1		
	4- هل يجري تطبيق نظام إجازة الأبوة؟	لا = 0		
	5- هل يحظر القانون فصل العاملات الحوامل؟	نعم = 1		
ريادة الأعمال	1- هل يحظر القانون التمييز في إمكانية الحصول على قروض على أساس نوع الجنس؟	لا = 0	75	89.4
	2- هل يُسمح للمرأة بتوقيع عقد مثلما يُسمح للرجل؟	نعم = 1		
	3- هل يُسمح للمرأة بتسجيل شركة مثلما يُسمح للرجل؟	نعم = 1		
	4- هل يُسمح للمرأة بفتح حساب مصرفي كما يفعل الرجل؟	نعم = 1		
الأصول	1- هل يتمتع الرجال والنساء بحقوق متساوية في الأملاك غير المنقولة؟	نعم = 1	100	89.4
	2- هل يتمتع الأبناء والبنات بحقوق متساوية في الميراث عن آبائهم؟	نعم = 1		
	3- هل يتمتع الزوج والزوجة بحقوق متساوية في الإرث من شريك الحياة المتوفى؟	نعم = 1		
	4- هل يمنح القانون الزوجين ولاية متساوية في التصرف في الممتلكات أثناء الزواج؟	نعم = 1		
	5- هل ينص القانون على تقييم المساهمات غير النقدية؟	نعم = 1		
المعاش التقاعدية	1- هل الأعمار التي يمكن فيها للرجل والمرأة التقاعد بمزايا معاشات تقاعد كاملة متساوية؟	نعم = 1	100	89.4
	2- هل الأعمار التي يمكن فيها للرجل والمرأة التقاعد بمزايا معاشات تقاعد جزئية متساوية؟	نعم = 1		
	3- هل عمر التقاعد الإلزامي متساو للرجال والنساء؟	نعم = 1		
	4- هل يتم حساب فترات الغياب لرعاية الطفل في مزايا المعاشات التقاعدية؟	نعم = 1		



وفي هذا التقرير، تم إعطاء درجات لعدد 35 سؤالاً على المؤشرات الثمانية. ثم يتم حساب الدرجة الإجمالية باحتساب متوسط كل مؤشر، حيث يمثل 100 أعلى درجة (انظر الجدول 1-1، للاطلاع على مثال يستخدم إكوادور). تعرض الدرجة النهائية لمؤشر المرأة وأنشطة الأعمال نسبة القوانين الجيدة في كل بلد مُرجحة بالمؤشرات. وبالتالي، يعمل المؤشر كطريقة سهلة التكرار لقياس البيئة التنظيمية للمرأة كرائدة أعمال وموظفة.

ومن خلال قياس ما تحقق من تقدم نحو المساواة بين الجنسين مع مرور الوقت، يقدم تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لصانعي السياسات أداة مرجعية تكشف التحديات المحتملة وتحدد الممارسات الجيدة وتعرض الدروس المستفادة. ويوفر التركيز الضيق للمؤشرات أساساً لتكافؤ الفرص في المجالات التي تم قياسها، ويمكن استكمالها بالبيانات الإضافية لتلائم احتياجات كل اقتصاد على حدة. ومن خلال إثراء البحوث والمناقشات حول السياسات بشأن حالة الفرص الاقتصادية للمرأة، يشدد تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون على ما ينبغي القيام به لضمان تكافؤ الفرص الاقتصادية للجميع.

### هل للمساواة بموجب القانون أهمية لسد الفجوات بين الجنسين؟

ترتبط مجموعة كبيرة من الأبحاث الإصلاحات القانونية الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين بالنواتج الاقتصادية للمرأة. ويستفيد الاقتصاد على اتساعه من التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال الحد من التفاوت في الدخل وزيادة تنوع الأنشطة الاقتصادية والقدرة على الصمود في وجه الأزمات الاقتصادية.<sup>3</sup> علاوة على ذلك، ترتبط الفجوات بين الجنسين في ريادة الأعمال والتشغيل بانخفاض مستويات الدخل والإنتاجية.<sup>4</sup> فالاقتصادات ذات المستويات الأعلى من التنمية الاقتصادية تشهد - بوجه عام - مستويات أعلى من المساواة بين الجنسين. وفي الواقع، ففي العلاقة بين التنمية الاقتصادية والمساواة القانونية بين الجنسين، من المرجح أن تكون العلاقة سببية في كلا الاتجاهين.<sup>5</sup>

وكما هو شائع في مجالات التحليل الناشئة، لم تجد جميع الدراسات آثاراً إيجابية. فعلى سبيل المثال، ارتبطت فترات الإجازة العائلية الممتدة للموظفات بعد الولادة بانخفاض في تشغيل الإناث ودخولهن على المدى القصير.<sup>6</sup> ففي الهند، ارتبط إصلاح تشريعي منح البنات غير المتزوجات حقوقاً متساوية في الميراث بمجموعة من النواتج الإيجابية، منها زيادة الاستثمار في تعليم الفتيات، وتأخير سن الزواج، وزيادة الشمول المالي، وزيادة الاستثمار في أعمال الصرف الصحي.<sup>7</sup> ومع ذلك، كشفت دراسات أخرى عن بعض التبعات غير المقصودة لهذا الإصلاح. وهي تشمل تحايل الآباء على القانون كي لا تحصل البنات على ميراث، وارتفاع معدل إسقاط الأجنة ووفيات الرضع الإناث، وارتفاع معدل الانتحار بسبب زيادة النزاعات الزوجية.<sup>8</sup> ويمكن أن تنشأ عواقب غير مقصودة في سياقات توجد فيها قيود متعددة وتديم عدم المساواة بين الجنسين، مما يشير إلى ضرورة اتباع نهج أكثر شمولاً لمعالجة هذه المسألة العميقة الجذور.<sup>9</sup>

وثمة شاغل آخر ينشأ في كثير من الأحيان وهو أنه عندما تكون الأعراف الاجتماعية فيما يخص المرأة متجذرة بعمق أو عندما يناهض الإصلاح القانوني القانون العرفي، فإن إدخال تغييرات على القانون لن يحسن أوضاع المرأة. والواقع أن إصلاح القوانين التمييزية لم يُنفذ دائماً بشكل جيد، مما يترك المرأة تعاني من العواقب.<sup>10</sup> وعلاوة على ذلك، وحتى عند تنفيذ الإصلاحات القانونية، فإن العوامل الثقافية والاقتصادية قد تشكل تحديات أمام ممارسة المرأة حقوقها.<sup>11</sup>

ويقضي الوضع المثالي بأن تعكس القوانين قيم المجتمع، لكن القوانين والأعراف الاجتماعية يجب أن تتغير بمرور الوقت للتكيف مع ظروفها وسياقاتها. ومع ذلك، فإن العلاقة بين القوانين والثقافة هي علاقة معقدة. ففي بعض الحالات، تسبق القوانين الأعراف الاجتماعية، وفي حالات أخرى تتغير السلوكيات الاجتماعية أولاً، بينما تكون

القوانين أبطأ في التكيف. وقد أظهرت الدراسات أنه عندما تتعارض القوانين تعارضاً قوياً مع الأعراف الاجتماعية، فإنها لا تحقق الأثر المقصود منها، ويصعب إنفاذها.<sup>12</sup> ويرى البعض أن أهمية القواعد غير الرسمية كثيراً ما يُستهان بها. وينطبق الشيء نفسه على تكلفة الرصد والمعاملات المرتبطة بتدوين القوانين الرسمية.<sup>13</sup>

ومن ثم، ليس من الصحيح بالضرورة أن أحدها هو المهم. ويجوز أن يصبح تغيير القوانين الرسمية والعرفية عملية يعزز بعضها بعضاً،<sup>14</sup> إذ تشير الأبحاث إلى أن الإصلاح القانوني يمكن أن يكون له أثر جذاب، حيث يوجه الأعراف في الاتجاه الإيجابي نفسه.<sup>15</sup> وخلصت تحليلات لتغييرات تشريعية محددة منحت المرأة مزيداً من الحقوق الاقتصادية، مثل تعديل الهند قانون الموارد لدى الهندوس عام 2005 وقانون الموارد في رواندا عام 1999، إلى وجود شواهد على أهمية الإصلاح القانوني.

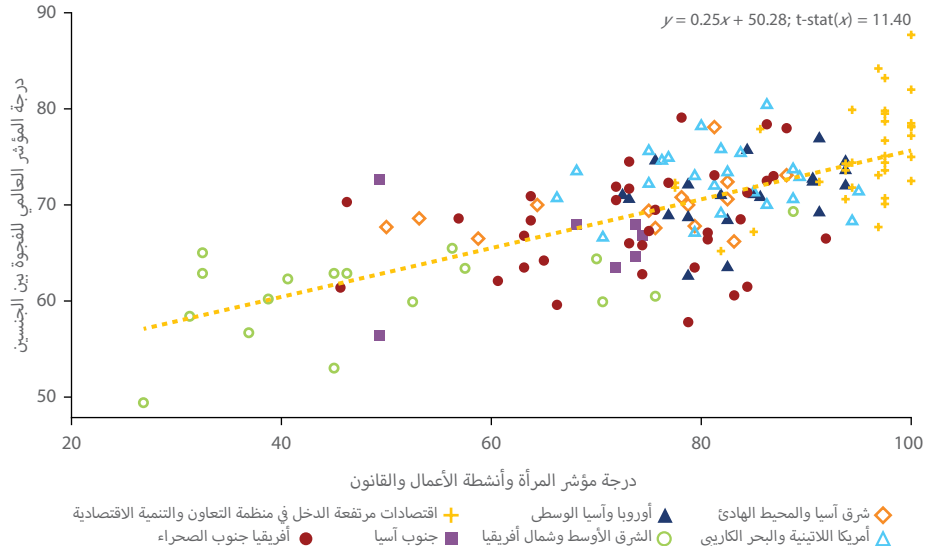
وفي الواقع، يظهر عدد متنام من الأبحاث أن الإصلاحات في المجالات التي يغطيها مؤشر تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ترتبط بمجموعة من النواتج الأفضل للمرأة، بما في ذلك زيادة ريادة الأعمال، وتحسين إمكانية الحصول على التمويل، ووفرة في المعارض من فرص العمل النسائية، وتراجع الفجوة في الأجور بين الجنسين.<sup>16</sup> كما أن إزالة الحواجز التي تقيد قدرة النساء على التنقل بحرية، وتوقيع العقود، والعمل خارج المنزل ترتبط أيضاً بزيادة المعارض من فرص العمل النسائية.<sup>17</sup> وترتبط قلة الحواجز القانونية بقدرة المرأة على الحصول على وظائف أفضل، كتلك التي تتطلب مستويات أعلى من المهارات أو تقدم أجوراً أعلى أو تتيح فرصة لإدارة آخرين.<sup>18</sup> ومن الموثق جيداً أيضاً أن منح المرأة الحق في السيطرة على الأصول، ولاسيما الأراضي، قد يؤدي إلى زيادة قوتها التفاوضية داخل الأسرة. وتشمل الآثار المترتبة على ذلك زيادة مستوى الإدارة في مسائل الأسرة والزواج<sup>19</sup> والاستثمار في تحسين الممارسات الزراعية.<sup>20</sup> ووجدت البحوث أن قدرة النساء على امتلاك الأراضي وإدارتها ترتبط ارتباطاً إيجابياً بقدرةهن على الحصول على التمويل.<sup>21</sup> وعلى نطاق أوسع، قد تلعب حقوق الأراضي دوراً مهماً في إقامة علاقات أكثر مساواة بين الجنسين داخل الأسرة وتعزيز وضع المرأة في المجتمع.<sup>22</sup>

وتقدم أبحاث جديدة تستند إلى بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون مزيداً من الشواهد على وجود علاقة إيجابية بين الحقوق الاقتصادية للمرأة وما تتمتع به من شمول اقتصادي وفرص.<sup>23</sup> ويبحث هذا التحليل في علاقة التمييز القانوني بين الجنسين بمجموعة من المقاييس لما تتمتع به المرأة من شمول اقتصادي وتمكين. ويكشف النمط العام للنتائج أنه حيثما تواجه المرأة حواجز قانونية أقل، تكون أكثر تمكيناً.

وفي حين يتتبع مؤشر تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ما تحقق من تقدم نحو سد الفجوات القائمة على أساس نوع الجنس في التشريعات، فإن مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين الذي يعتمده المنتدى الاقتصادي العالمي يتتبع التقدم الذي حققته الاقتصادات في سد الفجوات بين النساء والرجال في الفرص والنواتج.<sup>24</sup> ويقيس هذا المؤشر الفجوات القائمة على أساس نوع الجنس في المشاركة والفرص الاقتصادية، والنواتج الصحية، والتحصيل العلمي، والتمكين السياسي. وتسجل درجة المؤشر الإجمالية النسبة المئوية للفجوات بين الجنسين في الفرص والنواتج التي تم سدها حتى الآن. ووفقاً لأحدث النتائج، فإن هذه النسبة المئوية هي 68.6% على مستوى العالم.<sup>25</sup>

وتكشف بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون عن تحقيق تقدم أكبر في سد الفجوات بين الجنسين في التشريعات، مما يشير إلى أن الإصلاحات القانونية قد تسبق في المتوسط التحسينات في فرص المرأة ونواتجها. ومع ذلك، يظهر نطاق درجات كل اقتصاد تبايناً كبيراً فيما يتعلق بتحقيق التكافؤ القانوني بين الجنسين: حيث إن أدنى درجة على مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون هي 26.3 وأعلىها 100. ويتراوح المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين 2020 بين 49.4 و 87.7. ويبين الارتباط بين التديبين أنه حيثما تواجه النساء قدراً أقل من التمييز بموجب القانون، يتحقق تقدم أكبر في سد الفجوات بين الجنسين في الفرص والنواتج (الشكل 2-1).

## الشكل 2-1 | مقارنة بين مؤشرين حسب المناطق: المساواة القانونية بين الجنسين (مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون) مقابل المساواة في الفرص والنتائج (مؤشر المنتدى الاقتصادي العالمي)



ويظهر التحليل أيضاً أن زيادة المساواة بموجب القانون ترتبط بزيادة مشاركة النساء في قوة العمل (الشكل 3-1). وفي العلاقة بين مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون والمقاييس المحددة للتمكين والشمول الاقتصادي للمرأة، فإن أحد أهم النواتج الأساسية هو معدل مشاركة المرأة في قوة العمل.

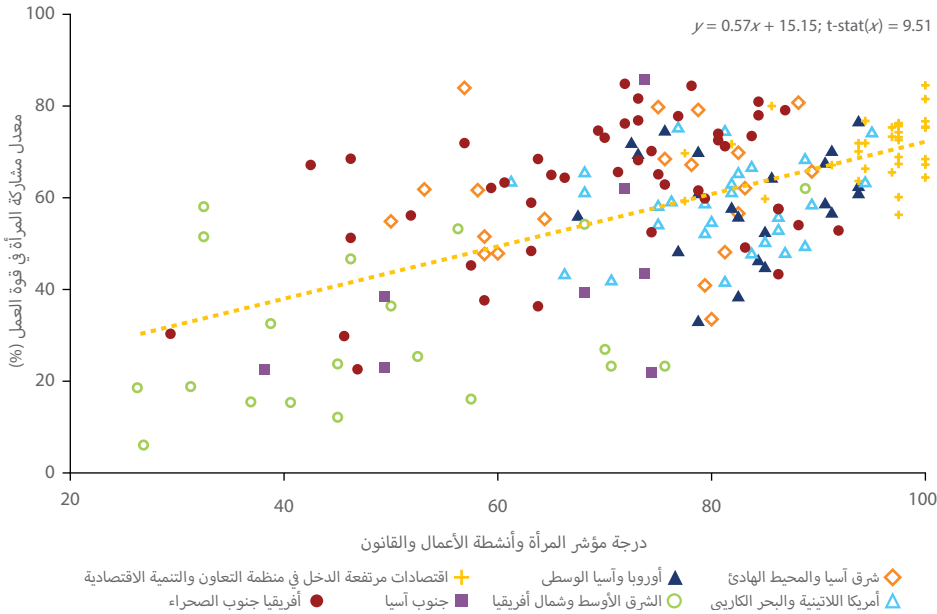
وتظهر الدراسة المتعمقة للعلاقة بين مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون والشمول الاقتصادي للمرأة أن المساواة القانونية لا ترتبط بتشغيل مزيد من النساء في المجموع وحسب، بل أيضاً بانخفاض عدد العاملات في وظائف هشّة.<sup>26</sup> وتشير العمالة الهشة إلى العاملين الذين إما يعملون لحسابهم الخاص دون موظفين معهم أو أفراد الأسرة الذين يعملون أعمالاً غير مدفوعة الأجر للأسرة. وهذه علاقة جديرة بالملاحظة: العمالة الهشة هم الأقل احتمالاً أن يحصلوا على الحماية الاجتماعية أو شبكات الأمان الاجتماعي أو القدرة على الادخار، مما يتركهم عرضة للصدمات الاقتصادية ويتعرضون لأشد مخاطر الفقر. وفي المتوسط، من المرجح أن تشارك النساء أكثر من الرجال في العمالة الهشة، كما أن المخاطر النسبية التي تتعرض لها النساء في العمالة الهشة أعلى في الاقتصادات المنخفضة الدخل والشريحة الدنيا من البلدان المتوسطة الدخل. وتتباين العلاقة بين المساواة القانونية والمرأة في العمالة الهشة تبانياً كبيراً حسب المناطق، وهي تستحق المزيد من الدراسة.

وقد يكون للتمثيل السياسي للمرأة أيضا نواتج مهمة لحقوق المرأة. فقد كشفت أبحاث أن الاقتصادات التي يزيد فيها تمثيل المرأة في الهيئة التشريعية الوطنية تسن على الأرجح قوانين بشأن التحرش الجنسي والاعتصاب والطلاق والعنف الأسري.<sup>22</sup> ووفقا لبيانات من الاتحاد البرلماني الدولي، فإن النساء يشغلن في المتوسط 25% من المقاعد في الهيئات الوطنية المعنية بسن القوانين. وفي أربعة اقتصادات فقط، لا تقل نسبة النساء عن النصف في المجالس التشريعية: رواندا (61%)، وكوبا (53%)، وبوليفيا (53%)، والإمارات العربية المتحدة (50%).<sup>28</sup>

ومع زيادة الحقوق الاقتصادية للمرأة، يزداد أيضا تمثيلها في الهيئات الوطنية المعنية بسن القوانين (الشكل 4-1). ومع ذلك، وحتى في البلدان التي تحصل على أعلى الدرجات في مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، فإن متوسط نسبة مقاعد المجالس التشريعية التي تشغلها النساء لا يزيد عن حوالي الثلث. ويمكن أن تذهب العلاقة بين المساواة القانونية والتمثيل التشريعي للمرأة في أي من الاتجاهين - كما ذكرنا آنفا، أظهرت أبحاث سابقة أن زيادة عدد المُشرِّعات يرتبط بتحسين البيئة القانونية للنساء.

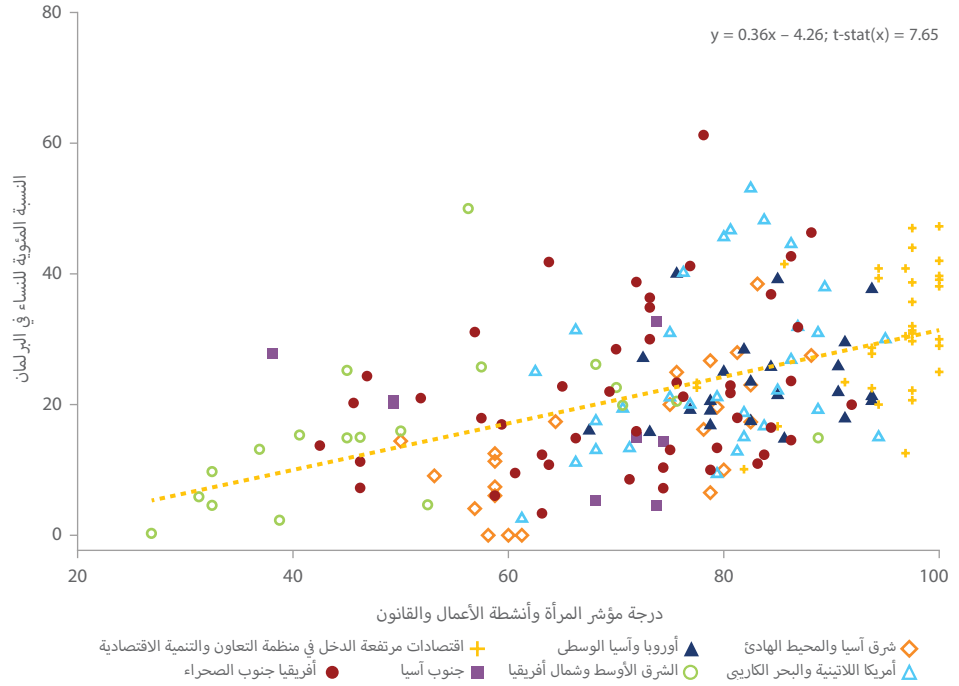
وفي السياقات التي تؤدي فيها قيود متعددة إلى استمرار عدم المساواة بين الجنسين، فمن الضروري بطبيعة الحال اتباع نهج أكثر شمولاً لمعالجة القضايا العميقة الجذور. وثمة حاجة إلى مزيد من الأدلة على دور القانون وقيوده في التأثير على النواتج الاقتصادية للمرأة. غير أن النتائج الواردة هنا تبرز بعض الطرق التي ترتبط من خلالها زيادة المساواة القانونية بزيادة تمكين المرأة. ويجري مزيد من الأبحاث للكشف عن السبل التي يمكن من خلالها للإصلاحات القانونية أن تساعد المرأة على بلوغ كامل إمكاناتها، وكذلك لتحسين فهم كيفية تحقيق مزيد من التقدم في إزالة الحواجز القانونية.

### الشكل 3-1 | المساواة القانونية بين الجنسين ومشاركة المرأة في القوى العاملة



المصادر: قاعدة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون؛ قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية، البنك الدولي، <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>؛ منظمة العمل الدولية، <https://ilostat.ilo.org/>. ملاحظة: يعرض هذا الشكل الارتباط بين درجة مؤشر المرأة وأنشطة القانون ومعدل مشاركة النساء في القوى العاملة في الفئة العمرية 15-64 عاما عام 2019، وذلك وفقا لتقديرات نموذجية من منظمة العمل الدولية. وتمثل كل نقطة اقتصادا واحدا. ويدرج أيضا خط انحدار مجزئ. وعلى الرغم من أن الشكل يقدم ارتباطا بسيطا، فإن العلاقة لا تزال إيجابية وذات دلالة إحصائية بعد ضبطها لتعكس الدخل، مقيسة كنصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي الوارد في قاعدة بيانات البنك الدولي عن مؤشرات التنمية العالمية، <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>، والآثار الثابتة زمنيا وعلى مستوى كل اقتصاد. ويجب ألا تُفسر هذه العلاقة الإحصائية على أنها علاقة سببية. ويشمل انحدار المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين على مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 176 اقتصادا في الفترة 1991-2019، على النحو الذي يحدده توفّر البيانات.

الشكل 4-1 | المساواة القانونية بين الجنسين ونسبة المقاعد التي تشغلها المرأة في البرلمان



## رؤى ثاقبة من البيانات

يُحدِّث تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021 المؤشر الوارد في العدد السابق من خلال تسجيل الإصلاحات التي حدثت بين يومي 2 سبتمبر/أيلول 2019 و 1 أكتوبر/تشرين الأول 2020. ففي عام 2020، بلغ متوسط الدرجة العالمية 76.1 من 100 درجة (أعلى من متوسط عام 2019 الذي بلغ 75.5)، مما يشير إلى أن العالم قد حقق حوالي ثلاثة أرباع الممارسات التشريعية الجيدة كما تظهره المؤشرات. لكن عشرة اقتصادات — بلجيكا وكندا والدانمرك وفرنسا وأيسلندا وأيرلندا ولاتفيا وكسمبرغ والبرتغال والسويد — سجّلت درجة تقييم 100، وهو ما يعني أن المرأة تتمتع بوضع قانوني مساوٍ لوضع الرجل على جميع المؤشرات الثمانية (الجدول 2-1). (فيما يتعلق بمجموعة البيانات الكاملة عن المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، يرجى الاطلاع على بيانات كل اقتصاد في المرفق بـ).

ومن بين البلدان التسعة والثلاثين التي تجاوزت درجاتها 90، هناك 28 اقتصادا من البلدان المرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وسبعة بلدان في منطقة أوروبا وآسيا الوسطى. أما الاقتصادات الأربعة الأخرى فهي في أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، وشرق آسيا والمحيط الهادئ، وأفريقيا جنوب الصحراء. ولم يسجل أي اقتصاد من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا 90 درجة أو أعلى.

مؤشر المرأة وأشطة الأعمال والقانون										الجدول 2-1
الدرجة	الاقتصاد	درجة التقييم	الاقتصاد	درجة التقييم	الاقتصاد	درجة التقييم	الاقتصاد	درجة التقييم	الاقتصاد	الدرجة
63.1	نيجيريا	75.6	بيلاروس	82.5	سنغافورة	90.6	رومانيا	100.0	بلجيكا	
62.5	دومينيكا	75.6	الصين	82.5	تركيا	89.4	إكوادور	100.0	كندا	
60.6	مالي	75.6	المغرب	82.5	الإمارات ✓	89.4	منطقة هونغ كونج الصينية الإدارية الخاصة	100.0	الدايمرك	
60.0	الكاميرون	75.0	كمبوديا	81.9	كولومبيا	88.8	بوليفيا	100.0	فرنسا	
60.0	بابوا غينيا الجديدة	75.0	غانا	81.9	اليابان	88.8	السلفادور	100.0	أيسلندا	
59.4	النيجر	75.0	هندوراس	81.9	فييتنام ✓	88.8	مالطة	100.0	أيرلندا ✓	
58.8	ميانمار	75.0	ترينيداد وتوباغو	81.3	جزر البهاما	88.8	المكسيك	100.0	لاتفيا	
58.8	بالو	74.4	غامبيا	81.3	توانيا	88.8	أوروغواي	100.0	لكسمبرغ	
58.8	تونغا	74.4	الهند	81.3	زامبيا	88.1	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	100.0	البرتغال ✓	
58.1	فانواتو	74.4	مدغشقر ✓	80.6	غرينادا	88.1	الجزيل الأسود ✓	100.0	السويد	
57.5	الجزائر	73.8	ملديف	80.6	إسرائيل	88.1	جنوب أفريقيا	97.5	إستونيا	
57.5	غابون	73.8	سورينام ✓	80.6	كينيا	86.9	غيانا	97.5	فلندا	
56.9	جزر سليمان	73.1	أنغولا	80.6	نيبال	86.9	زيمبابوي	97.5	ألمانيا	
55.6	البحرين ✓	73.1	بوروندي	80.6	رواندا ✓	86.3	كابو فيردي	97.5	اليونان	
55.6	باكستان ✓	73.1	الاتحاد الروسي	80.0	شيلي ✓	86.3	الجمهورية الدومينيكية	97.5	إيطاليا	
53.1	بروناي دار السلام	73.1	أوغندا	80.0	ساموا	86.3	ناميبيا	97.5	هولندا	
52.5	لبنان	71.9	بوتان	80.0	سان مارينو	86.3	نيكاراغوا	97.5	نيوزيلندا ✓	
51.9	غينيا الاستوائية	71.3	سانت كيتس ونيفيس	80.0	السعودية ✓	86.3	ساو تومي وبرنسيبي	97.5	إسبانيا	
50.0	ليبيا	70.6	غواتيمالا	79.4	بليز	85.6	جورجيا	97.5	المملكة المتحدة	
50.0	ماليزيا	70.6	أوزبكستان ✓	79.4	بوركينافاسو	85.6	سويسرا	96.9	أستراليا	
49.4	بنغلاديش	70.0	جنوب السودان	79.4	بنما	85.0	البوسنة والهرسك	96.9	النمسا ✓	
49.4	جمهورية الكونغو	69.4	إريتريا	79.4	أوكرانيا	85.0	البرازيل ✓	96.9	هنغاريا	
48.1	موريتانيا	69.4	كازاخستان	78.8	أذربيجان	85.0	كوريا	96.9	النرويج	
46.9	الأردن ✓	69.4	سيراليون ✓	78.8	جمهورية الكونغو الديمقراطية	85.0	مقدونيا الشمالية	96.9	سلوفينيا ✓	
46.9	الصومال	68.1	جيبوتي	78.8	كيريباتي	85.0	الجمهورية السلوفاكية ✗	95.0	بيرو	
46.3	إسواتيني	68.1	جامايكا	78.8	الفلبين	85.0	جمهورية فنزويلا البوليفارية	94.4	باراغواي	
45.0	مصر	68.1	جزر مارشال ✓	78.8	تاجيكستان	84.4	مولدوفا	93.8	كرواتيا	
45.0	العراق	68.1	سانت فنسنت وجزر غرينادين	78.1	ليسوتو	84.4	توغو	93.8	الجمهورية التشيكية	
42.5	غينيا-بيساو	67.5	تونس	78.1	تايلند	83.8	ليبيريا	93.8	ليتوانيا	
38.1	أفغانستان	66.9	السنگال ✓	77.5	بن ✓	83.8	بورنو ريكو (الولايات المتحدة) ✓	93.8	بولندا	
36.9	سوريا	66.3	أنتيغوا وبربودا	77.5	ملاوي	83.8	سانت لوسيا	93.8	صربيا	
35.6	عمان	66.3	تشاد	76.9	بربادوس	83.1	كوستاريكا ✓	91.9	كوسوفو	
31.3	إيران	65.6	سري لانكا	76.9	جمهورية أفريقيا الوسطى	83.1	كوت ديفوار	91.9	موريشوس	
29.4	قطر	65.0	جزر القمر	76.9	إثيوبيا	83.1	تيمور-ليشتي	91.3	ألبانيا	
29.4	السودان	64.4	إندونيسيا	76.9	جمهورية قبرغيزستان	82.5	أرمينيا	91.3	قبرص	
28.8	الكويت ✓	63.8	بوتسوانا	76.3	الأرجنتين	82.5	فيجي ✓	91.3	تايبان، الصين	
26.9	اليمن	63.8	هايتي	76.3	غينيا	82.5	منغوليا	91.3	الولايات المتحدة	
26.3	الضفة الغربية وقطاع غزة	63.8	ولايات ميكرونيزيا الاتحادية	76.3	سيسيل	82.5	موزامبيق	90.6	بلغاريا	

المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأشطة الأعمال والقانون.

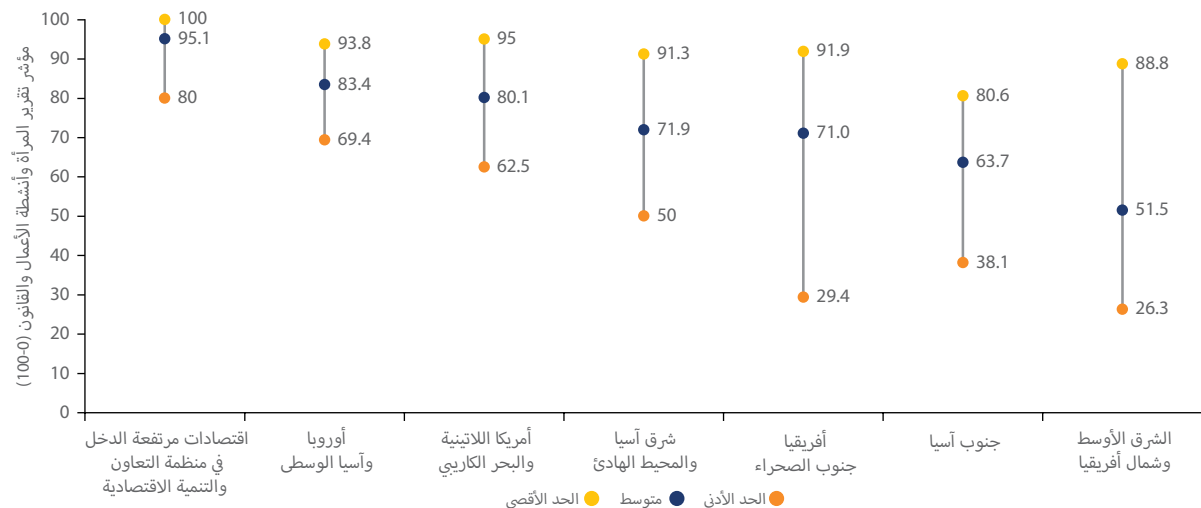
ملاحظة: شهدت البلدان التي أمامها علامة خضراء (✓) تحسنا في درجاتها نتيجة للإصلاحات في مجال واحد أو أكثر. ونفذ الاقتصاد الذي سجل علامة حمراء (✗) تغييرا واحدا على الأقل قلل من درجاته.

وعند تصنيف الاقتصادات حسب مستوى الدخل، نجد أن الاقتصادات المرتفعة الدخل سجّلت أعلى الدرجات، بمتوسط درجات 85.9 من 100. أمّا الاقتصادات في الشريحة العليا من البلدان المتوسطة الدخل فقد سجّلت متوسط 75.3 درجة. وسجّلت الاقتصادات في الشريحة الدنيا من البلدان المتوسطة الدخل والبلدان المنخفضة الدخل متوسط درجات 70.8 و66.1 على الترتيب. وتدلل هذه الدرجات على أن الاقتصاد المتوسط المنخفض الدخل لديه حوالي ثلثي الممارسات التشريعية الجيدة التي حددها المؤشرات. والفجوة في متوسط الدرجات بين البلدان المرتفعة الدخل وبقية العالم هي 14.3 نقطة.

وحسب المناطق: سجّلت الاقتصادات المرتفعة الدخل في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أعلى الدرجات، تلتها منطقة أوروبا وآسيا الوسطى ومنطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي ومنطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ (الشكل 5-1). وسجّلت اقتصادات منطقة أفريقيا جنوب الصحراء متوسط درجات 71 للمنطقة، والاقتصادات في منطقة جنوب آسيا متوسط درجات 63.7 للمنطقة. وسجلت اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أدنى متوسط درجات وهو 51.5. ويتفاوت أداء الاقتصادات داخل كل منطقة. وسجلت اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ومنطقة أفريقيا جنوب الصحراء أكبر تباين في درجاتها - حيث يزيد الفارق على 60 نقطة بين أفضل الاقتصادات وأسوأها.

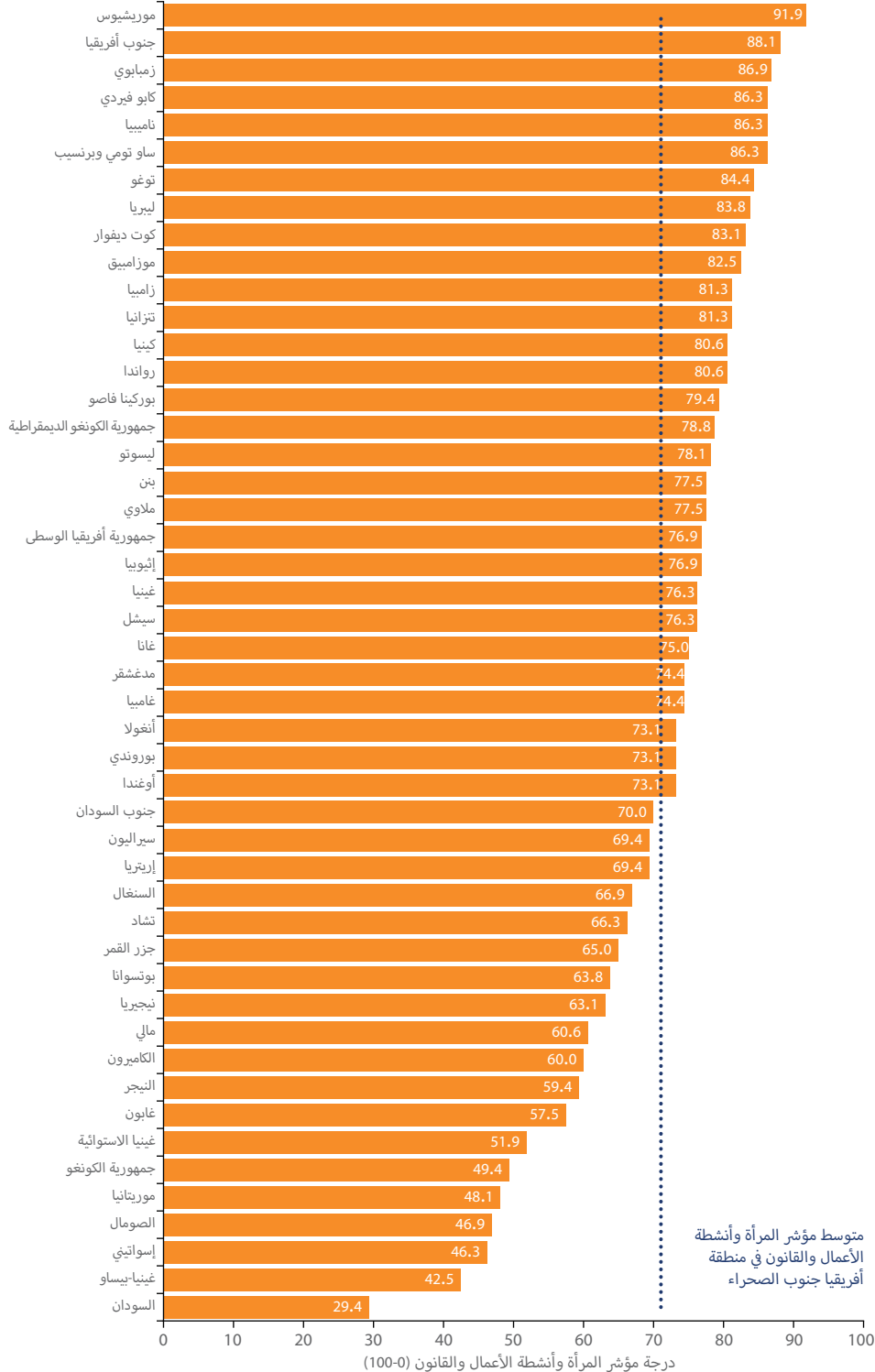
ويسجل أكثر من نصف بلدان منطقة أفريقيا جنوب الصحراء أعلى من المتوسط الإقليمي الذي بلغ 71 درجة (الشكل 6-1). وسجلت موريشيوس 91.9 درجة، وهي أعلى درجة في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء. وفي عام 2020، أحرزت موريشيوس 100 نقطة في ستة من المؤشرات الثمانية لتقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون: التنقل، ومكان العمل، والأجر، والزواج، وزيادة الأعمال، والأصول. أما الفجوات المتبقية التي يجب سدها فهي في مؤشري الوالدية والمعاشات التقاعدية. وعلى مؤشر الوالدية، لا تزال موريشيوس تفتقر إلى إجازة والدية مدفوعة الأجر، كما أن مزايا إجازة الوضع لا تديرها الحكومة بنسبة 100%. وفي إطار صندوق المعاشات التقاعدية، لم تعكس فترات الغياب لرعاية الطفل في استحقاقات المعاشات التقاعدية. ولكل منطقة أمثلة على الاقتصادات التي تطبق حكوماتها الممارسات التشريعية الجيدة وتلك التي لا يزال هناك مجال لتحسينها. ويمكن أن تلهم هذه الأمثلة الحكومات الأخرى في المنطقة التي تتطلع إلى الإصلاح.

الشكل 5-1 | على مستوى المناطق، البلدان المرتفعة الدخل في منظمة التعاون والتنمية في الاقتصادية هي الأعلى على مؤشر تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون



المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

الشكل 6-1 | اقتصادات منطقة أفريقيا جنوب الصحراء تتفاوت كثيرا في الدرجات على مؤشرات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون



المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.



## أين تقف الاقتصادات على كل مؤشر؟

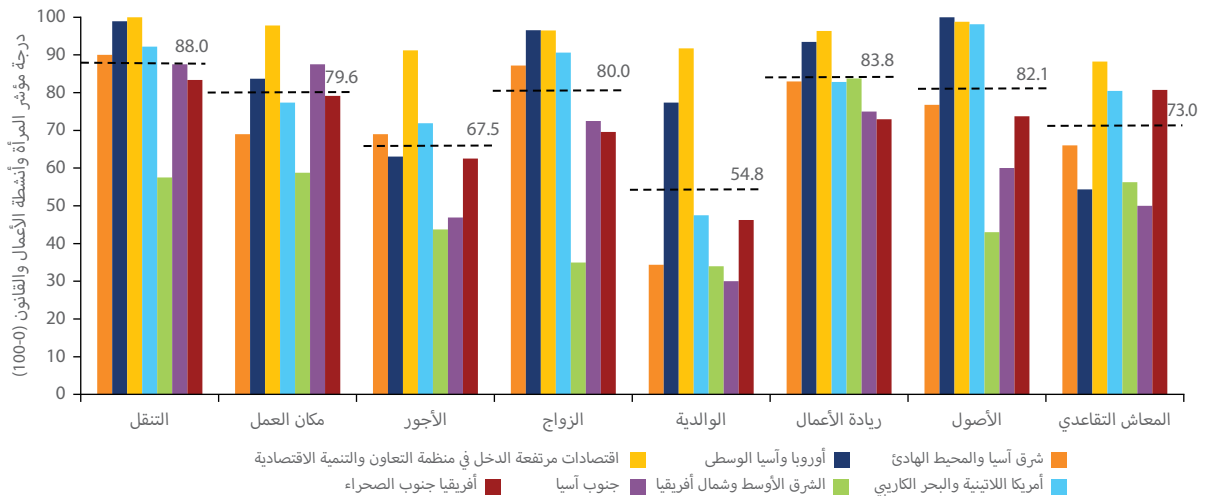
تسجل مؤشرات التنقل وأماكن العمل والزواج وريادة الأعمال والأصول متوسط درجات عالمية أعلى من 75، مما يعني أن الاقتصادات نفذت الكثير من الممارسات الجيدة التي يقيسها هذان المؤشران (الشكل 7-1). على النقيض من ذلك، فإن متوسط الدرجات أقل بالنسبة لمؤشرات الأجور والوالدية والمعاشات التقاعدية. ويتفاوت الأداء الإقليمي لكل من هذه المؤشرات أيضاً، حيث كان أداء البلدان المرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أعلى من المتوسط في جميع المؤشرات. وجميع المناطق الأخرى لديها أداء أكثر تنوعاً و مساحة لتحسينه، لاسيما في بلدان جنوب آسيا والشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

ولا يزال مؤشر الوالدية، الذي يبلغ متوسط درجته 54.8، لديه أكبر مجال للتحسين. ويقاس هذا المؤشر ما إذا كانت إجازة الوضع المدفوعة الأجر لمدة 14 أسبوعاً على الأقل متاحة للأمهات، وما إذا كانت استحقاقات الأمومة تديرها الحكومة بنسبة 100%، وما إذا كانت أي إجازة مدفوعة الأجر متاحة للآباء، وما إذا كانت هناك إجازة والدية مدفوعة الأجر، وما إذا كان يُحظر فصل النساء الحوامل.

وعلى الرغم من أن أكثر من نصف الاقتصادات على المؤشر تكلف تقديم إجازة مدفوعة الأجر للآباء على وجه التحديد، فإن متوسط المدة العالمية لهذه الإجازة لا يزيد على سبعة أيام تقويمية في الاقتصادات التي لديها هذه الإجازة. ويحصل الآباء في شرق آسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا وآسيا الوسطى، والبلدان المرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، على أطول إجازة مدفوعة الأجر. ولا توجد إجازة والدية مدفوعة الأجر إلا في 44 اقتصاداً. وفي عام 2019، مرر الاتحاد الأوروبي توجيهها جديداً يهدف إلى زيادة مدة الإجازة المتاحة لكل من الوالدين وإعادة توزيع مسؤوليات رعاية الأطفال بين الرجال والنساء. والآن، أمام دول الاتحاد الأوروبي ثلاث سنوات لاعتماد تشريع يمثل لهذا التوجيه. ويسبب هذا التقدم، يتوقع تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون مزيداً من الإصلاحات في هذا المجال في البلدان التي سجلت أعلى ترتيب.

أما ثاني أدنى أداء فهو على مؤشر الأجر، حيث بلغ متوسط درجته 67.5. وإذا نجحت المرأة في دخول قوة العمل والبقاء فيها، فمن الضروري ألا تواجه قيوداً على العمل أو تحصل على أجر أقل من الرجل الذي يشغل المنصب

الشكل 7-1 | بلدان سجلت أدنى الدرجات على مؤشر الوالدية



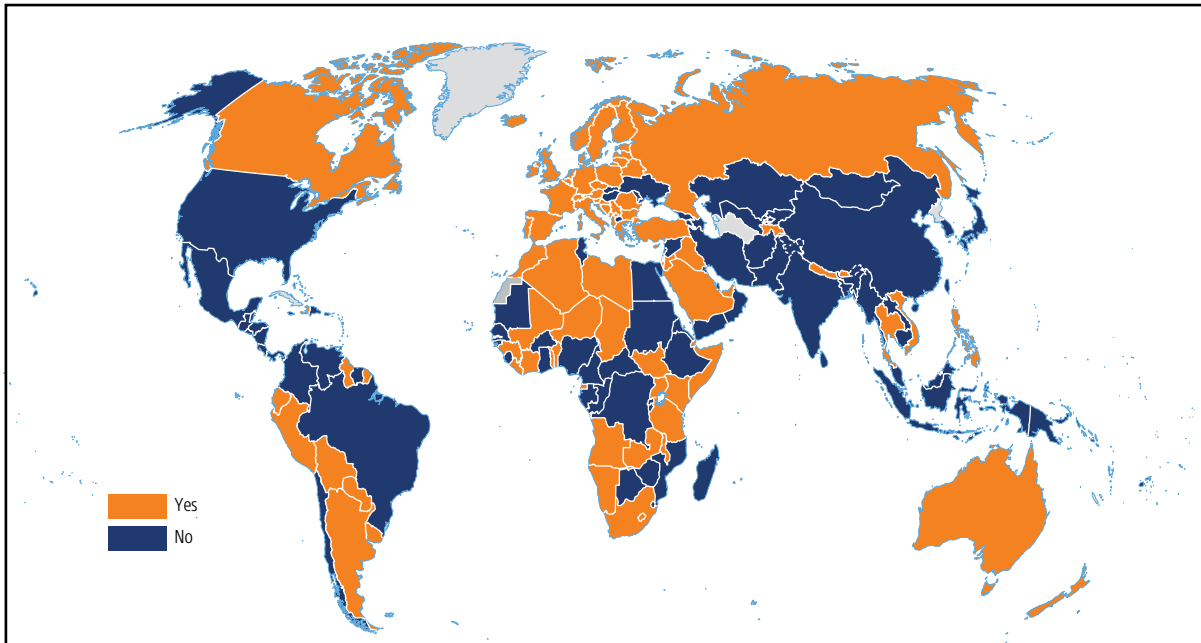
المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

نفسه. وفي إطار مؤشر الأجر، تكشف البيانات أن أكثر من نصف الممارسات التشريعية الجيدة المتحققة يرتبط بالقوانين التي تؤثر على أجر المرأة. ومع ذلك، لا يزال 88 اقتصادا يقيد الوظائف التي يمكن أن تشغلها النساء.

إن إلغاء القوانين التي تحظر على النساء العمل في وظائف معينة ليس هو النهج التشريعي الوحيد لمعالجة الفجوة في الأجر بين الجنسين: فمن الأهمية بمكان أيضا تكليف أرباب العمل بتقديم مستحقات متساوية للرجال والنساء الذين يؤديون أعمالا متساوية القيمة. واليوم، يقل عدد الاقتصادات التي فرضت المساواة في الأجر عن الأعمال المتماثلة القيمة عن نصف اقتصادات العالم (90). ومعظمها من الاقتصادات المرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، أما أقل الاقتصادات تكليفا بدفع مستحقات متساوية عن العمل المتساوي القيمة ففي منطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ، وجنوب آسيا، والشرق الأوسط وشمال أفريقيا (الخريطة 1-1).

ويعد الخروج من قوة العمل لرعاية أفراد الأسرة من الأسباب التي تسفر عن حصول المرأة على معاشات تقاعدية أقل في نهاية حياتها العاملة. وثمة سبب آخر هو القوانين التي تفرض أعمارا مختلفة للتقاعد للرجال والنساء. فلا تزال أعمار التقاعد غير متكافئة فيما يقرب من ثلث الاقتصادات التي يغطيها المؤشر، مع فارق خمس سنوات أو أكثر بين النساء والرجال في أكثر من نصف الاقتصادات بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بما في ذلك الجزائر وجيبوتي وإيران وليبيا وعمان واليمن (الشكل 8-1). وعلى الرغم مما بذلته الحكومات من جهود ملموسة لتحقيق المساواة في سن التقاعد تدريجيا بين الرجال والنساء في مختلف أنحاء أوروبا وآسيا الوسطى، لا يزال هناك فارق مدته خمس سنوات في 26% من بلدان المنطقة، بما في ذلك بيلاروس وجورجيا وجمهورية قيرغيزستان والاتحاد الروسي وطاجيكستان وأوزبكستان. على النقيض من ذلك، فمن بين 44 اقتصادا لديها أنظمة معاشات تقاعدية إلزامية في أفريقيا جنوب الصحراء، فإن سن التقاعد القانوني للمرأة أكبر خمس سنوات من سن التقاعد الإلزامية للرجال فقط في كابو فيردي وموزامبيق.

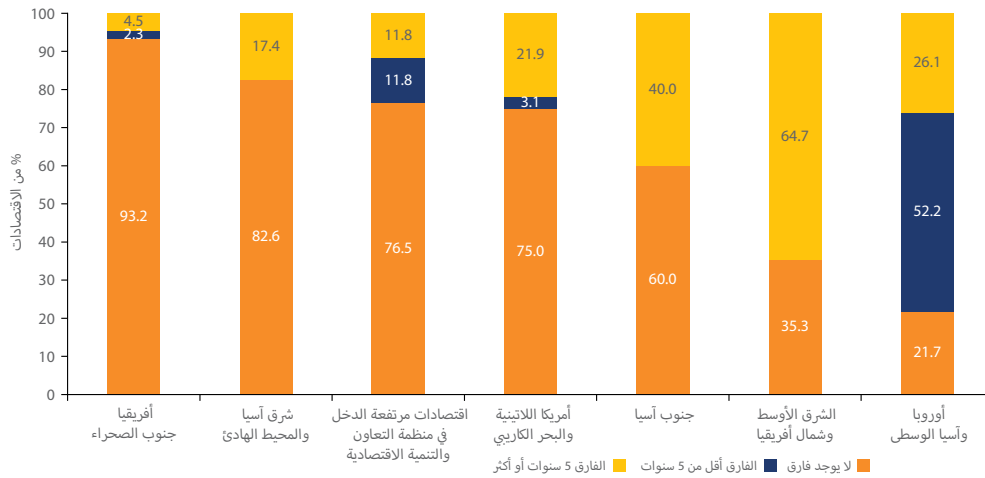
#### الخريطة 1-1 | تسعون اقتصادا تفرض مستحقات متساوية عن العمل ذي القيمة المتساوية



IBRD 45488 | JANUARY 2021

المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

الشكل 8-1 | الاختلافات في سن التقاعد بين الرجال والنساء ما زالت قائمة في جميع المناطق



المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

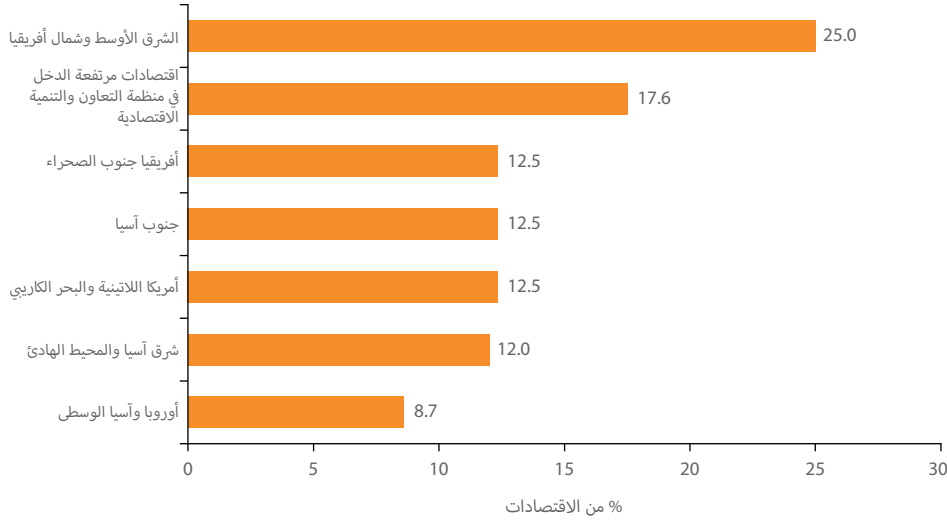
ملاحظة: تُحسب الفجوة في سن التقاعد بطرح سن تقاعد المرأة من سن تقاعد الرجل. ويبلغ إجمالي عدد الاقتصادات في العينة 178 اقتصاداً: آسيا والمحيط الهادئ، 23؛ أوروبا وآسيا الوسطى، 23؛ أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، 32؛ الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، 17؛ اقتصادات مرتفعة الدخل في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 34؛ جنوب آسيا، 5؛ أفريقيا جنوب الصحراء، 44. ولا يوجد لدى 12 اقتصاداً أنظمة معاشات تقاعدية.

إن الحاجة الملحة إلى الإصلاح باتت أكثر وضوحاً اليوم لأن جائحة كورونا قد وسعت الفجوة القائمة منذ وقت طويل في الأجور بين الجنسين. فالمرأة تحصل على إجازة من العمل أو تستقيل أكثر من الرجل لرعاية الأطفال في حالة المرض أو إغلاق المدارس أو مراكز الرعاية النهارية. وحتى إذا تمكنت المرأة من التمسك بوظيفتها، فما زالت أكثر عرضة لخطر التعرض لعقوبات أكبر على الدخل بسبب الجائحة.<sup>29</sup> ويجب أن يبقى إصلاح القوانين لتحقيق قدر أكبر من المساواة بين الجنسين من الأولويات مع اتخاذ الحكومات المعنية تدابير للتعاوي من الصدمات التي فرضتها هذه الأزمة.

### على أي المؤشرات قامت الاقتصادات بالإصلاح في 2020/2019؟

تم تسجيل عدد مدهش من الإصلاحات حتى أثناء تفشي الجائحة طوال معظم مدة القياس. فمنذ عام 2019، قام 27 اقتصاداً بتنفيذ إصلاحات تهدف إلى تكافؤ الفرص على سبعة من المؤشرات الثمانية التي تم قياسها، مما أسفر عن 45 تغييراً إيجابياً في البيانات. ومن بين هذه التغييرات، نتج 17 تغييراً قانونياً عن التغييرات التي أدخلتها اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وعلى الرغم من أن المنطقة قد سجلت أدنى الدرجات، فإنها حققت أكبر قدر من التقدم نتيجة لجهودها الإصلاحية، حيث نفذت 25% من اقتصادات المنطقة إصلاحاً واحداً على الأقل (الشكل 9-1). وعلى الرغم من أن الاقتصادات المرتفعة الدخل بمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية سجلت أعلى الدرجات، فقد واصلت الإصلاح، حيث غير ما يقرب من 20% من الاقتصادات قانوناً واحداً على الأقل نحو المساواة بين الجنسين. وكان التقدم أكثر بطئاً في بقية العالم خلال عام 2020، حيث سجلت المناطق الأخرى عدداً أقل من الإصلاحات مقارنة بالسنوات السابقة.

الشكل 9-1 | منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والاقتصادات مرتفعة الدخل في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الأكثر إصلاحاً في 2020/2019



المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأندشطة الأعمال والقانون. ملاحظة: يبين الشكل النسبة المئوية للاقتصادات التي نفذت إصلاحاً واحداً على الأقل في كل منطقة خلال السنة 2020/2019.

### معظم الإصلاحات نُفذت في قوانين تؤثر على أجور النساء

سجل مؤشر الأجور أكبر قدر من التحسن في الدرجات، حيث أشارت التغييرات في 11 نقطة بيانات إلى حدوث انخفاض في التفاوت في الأجور نتيجة للإصلاحات التي أجرتها ثمانية اقتصادات (الجدول 3-1). فقد ألغت البحرين والجبل الأسود والسعودية وفيتنام القيود المفروضة على عمل المرأة في الوظائف التي كانت تعتبر في السابق خطيرة على النساء. كما ألغت السعودية والجبل الأسود جميع القيود المفروضة على عمل المرأة في الوظائف الصناعية مثل التعدين والبناء والتصنيع وقطاع المياه، ووضعت الرجال والنساء على قدم المساواة في اختيار فرص العمل. ورفعت كوستاريكا والسعودية الحظر على عمل المرأة الليلي.

وقامت جزر مارشال ونيوزيلندا والإمارات بإصلاح قوانينها من أجل سن تشريع ينص على المساواة في الأجر بين الرجال والنساء الذين يؤديون عملاً متساوي القيمة. ويعالج القانون المعدل لقانون الأجور المتساوية في نيوزيلندا أوجه عدم المساواة التاريخية في أجر المرأة ويتيح آلية للمساواة في الأجر عن الوظائف المتساوية القيمة، بما في ذلك الوظائف المختلفة ذات القيمة نفسها. ويمكن القانون العمال أو النقابات من رفع دعوى المساواة في الأجور مباشرة مع صاحب العمل ويجعل من الدعوى القضائية الملاذ الأخير.

### الإصلاحات المتعلقة بإجازة الوالدية وبالزواج لا تزال على رأس أجندة الاقتصادات

ظلت القوانين التي تؤثر على عمل المرأة بعد الإنجاب، كما يقاسها مؤشر الوالدية على رأس أجندة الإصلاح. وقد أجرت خمسة اقتصادات إصلاحات في هذا المجال، مما أدى إلى تحسينات في ثماني نقاط من البيانات. فقد زادت إثيوبيا مدة عطلة الأمومة المدفوعة الأجر من 90 يوماً إلى 120 يوماً، وضمنت الحق في عطلة والدية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام للمرة الأولى. كما أن سورينام، التي كانت في السابق واحدة من ستة اقتصادات فقط حول العالم

الاقتصادات في جميع مناطق العالم أجرت إصلاحات لتحقيق المساواة بين الجنسين في 2020/2019			الجدول 3-1
المؤشر	عدد نقاط البيانات التي تم إصلاحها	الاقتصادات	أمثلة على الإصلاحات
التنقل	6	الأردن، وبنين، والإمارات، وفيجي	سمحت فيجي للمرأة بأن تتقدم بطلب للحصول على جواز سفر مثلما يُسمح للرجل.
مكان العمل	5	الإمارات، وجزر مارشال، والسنگال، وسيراليون	اعتمدت سيراليون تشريعا يُجرّم التحرش الجنسي في مكان العمل.
الأجور	11	البحرين، وكوستاريكا، وجزر مارشال، والجبل الأسود، ونيوزيلندا، والسعودية، والإمارات، وفيتنام	رفعت كوستاريكا الحظر على عمل المرأة الليلي.
الزواج	7	شيلي، والكويت، ومدغشقر، والبرتغال، وبورتوريكو (الولايات المتحدة)، ورواندا، والإمارات	لم تعد الإمارات تشترط أن تطيع المرأة المتزوجة زوجها.
الوالدية	8	إثيوبيا، والإمارات، وأيرلندا، وسورينام، والنمسا	استحدثت أيرلندا إجازة والدية مدفوعة الأجر لمدة أسبوعين كاستحقاق فردي لكل من الوالدين.
ريادة الأعمال	5	البحرين، والأردن، وجزر مارشال، وباكستان، وأوزبكستان	سمحت باكستان للمرأة بتسجيل منشأة تجارية كما يفعل الرجل.
المعاش التقاعدي	3	البحرين، والبرازيل، وسلوفينيا	ساوت سلوفينيا بين سن التقاعد للرجال والنساء للتمتع بمزايا معاشات تقاعد كاملة متساوية.

المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون. ملاحظة: لم يتم تضمين مؤشر الأصول في هذا الجدول لأنه لم يتم تسجيل أي إصلاحات في الفترة التي تم قياسها.

دون أي شكل من أشكال العطلة المدفوعة الأجر المتصلة بولادة الطفل، فقد استحدثت عطلة أمومة مدفوعة الأجر مدتها 16 أسبوعا وعطلة والدية مدفوعة الأجر لمدة ثمانية أيام. كما استحدثت النمسا عطلة والدية مدفوعة الأجر، في حين استحدثت كل من أيرلندا والإمارات عطلة والدية مدفوعة الأجر بوصفها استحقاقا فرديا، مما يمنح كل موظف حقا متساويا في عطلة مدفوعة الأجر عن ولادة طفل. وتعتبر الإمارات الآن أول اقتصاد في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الذي يدفع مقابل عطلة والدية.

وتعد إجازة الأبوة من أكثر الإصلاحات انتشارا في إطار مؤشر والديه بسبب تزايد الاعتراف بضرورة المساواة بين الجنسين في المنزل لتحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل.<sup>30</sup> غير أن البحوث تخلص إلى أن الآباء لا يميلون إلى الحصول على إجازة والدية إلا عندما يكون التعويض عنها عاليا وعندما تُخصص لهم على وجه التحديد.<sup>31</sup> لهذا السبب، قامت بعض الاقتصادات مؤخرا بتغيير سياساتها المتعلقة بالإجازات لتشجيع الآباء على طلب هذه الإجازة. وألغت إستونيا، التي بدأت إعادة تشكيل سياساتها المتعلقة بالإجازات تدريجياً عام 2017، سياسة مستحقات إجازة الأبوة ومدتها أسبوعان، وبدلاً من ذلك استحدثت إجازة والدية مدفوعة الأجر للآباء مدتها شهر واحد ("شهر الأب"). وفي أيسلندا، أصبح من حق الأمهات والآباء الآن حصول كل منهم على شهر إضافي من الإجازة المدفوعة الأجر لكل منهم، في حين أن مدة إجازة والدية المشتركة لهما انخفضت بمقدار شهر. وفي الوقت نفسه، بدأت إسبانيا زيادة مدة إجازة الأبوة تدريجياً عام 2019 لمساواتها بإجازة الأمومة بحلول عام 2021 وهي 16 أسبوعاً لكل منهما.

مع تنفيذ سبعة تغييرات إيجابية، فإن ثالث أكثر مجالات الإصلاح شيوعاً يتصل بالقوانين التي يقاس بها مؤشر الزواج، لا سيما في مجال التشريعات المتعلقة بالعنف الأسري. وقد أكدت الدراسات الحديثة على التكلفة الاقتصادية الباهظة لأعمال العنف الأسري.<sup>32</sup> وطبقت الكويت ومدغشقر تشريعا محددا وشاملا بشأن العنف الأسري للمرأة الأولى. ولا يحظر قانون جديد في الكويت أي شكل من أشكال الإيذاء الأسري جسديا أو نفسيا أو جنسيا أو ماليا فحسب، بل ينص أيضاً على إصدار أوامر الحماية وتقديم الخدمات للناجيات من العنف. وينص القانون تحديداً

على توفير المأوى، وخط ساخن، وخدمات المشورة، والمساعدة القانونية للناجيات من العنف الأسري. ويحدد قانون جديد في مدغشقر عقوبات جنائية على مختلف أشكال العنف القائم على نوع الجنس، مثل الإيذاء البدني أو النفسي أو العاطفي أو الاقتصادي في المجالين الخاص والعام، فضلا عن عملية استصدار أوامر الحماية. علاوة على ذلك، ينص القانون الجديد على وجوب دعم الدولة للناجيات من خلال تقديم خدمات الرعاية الصحية والمساعدة النفسية والقانونية، وتخصيص الموارد اللازمة.

وفي إطار مؤشر الزواج أيضا، ألغت شيلي والبرتغال وبورتوريكو ورواندا الوقت المحدد الذي كان على المرأة أن تنتظره قبل الزواج مرة أخرى بعد الانتهاء من الطلاق. وقد أدخلت القوانين المدنية الجديدة في شيلي وبورتوريكو لغة محايدة بشأن نوع الجنس بما يسمح لكلا الزوجين بالزواج مرة أخرى حالما يتم الطلاق. وكان القانون المدني السابق في البرتغال ينص على فاصل زمني بين الزواج السابق والزواج الجديد سواء للرجال أو النساء. ومع ذلك، كان وقت انتظار المرأة 300 يوم، في حين أن الرجل كان ينتظر 180 يوما فقط. وسأوت رواندا في حكم بقانون الأسرة يقضي بأن تنتظر الزوجة الأرملة - وليس الزوج الأرملة - 300 يوم قبل الزواج من جديد بعد وفاة شريك الحياة. ويلغي القانون الجديد الفاصل الزمني بين الزوجين لكل من الرجال والنساء. وكان الهدف من التقييد السابق على قدرة المرأة على الزواج مرة أخرى هو تجنب أي تضارب محتمل في الأبوة بين زوجها السابق وزوجها الجديد.

### تم إصلاح الاقتصادات في إطار مؤشرات التنقل ومكان العمل وريادة الأعمال

تحسنت أربعة اقتصادات في ست نقاط بيانات في إطار مؤشر التنقل، الذي يتتبع الاختلافات بين القواعد التي تحكم حقوق الرجل والمرأة في الحصول على جواز سفر والسفر إلى الخارج، واختيار مكان الإقامة، ومغادرة المنزل متى شاءوا. ويؤثر التنقل على كل خطوة في دورة حياة المرأة العاملة. وتحد القيود في هذا المجال من فرص المرأة في إقامة شبكات مع غيرها من رواد الأعمال وتبادل المعلومات الحيوية عن الفرص المتاحة في السوق، مما يحول في نهاية المطاف دون تنمية إمكاناتها الكاملة كرائدة أعمال ناجحة.<sup>33</sup> ويمكن أن تتيح زيادة تنقل النساء، بما في ذلك إتاحة الفرصة للتنقل بحرية من المنزل إلى مكان العمل والعودة، للمرأة إمكانية الحصول على فرص عمل أفضل.

وألغى كل من بنن وفيجي والأردن الشروط الإجرائية التي جعلت عبء استصدار جواز سفر أكبر على المرأة منها على الرجل. وفي بنن، صدر تعميم عام 2019 عن وزارة الداخلية والأمن العام يوعز إلى جميع الإدارات المعنية بأنه من أجل تحقيق المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، لم يعد مطلوبا من المرأة المتزوجة تقديم نسخة من شهادة زواجها عند طلب استصدار جواز سفر عادي. وألغت الإمارات الأحكام التي تفرض عواقب قانونية عندما تمتنع المرأة عن السفر مع زوجها أو تغادر بيت الزوجية دون عذر قانوني. كما ألغت النص على أن المرأة يجب أن تعيش مع زوجها في المنزل الذي يختاره.

ويدرس مؤشر مكان العمل الحماية القانونية في مكان العمل مثل الحق في عدم التمييز وعدم التعرض للتحرش الجنسي. وألغت الإمارات القيود المفروضة على حق المرأة في الحصول على وظيفة. وسنّ كل من جزر مارشال والسنغال تشريعات جديدة تحظر مباشرة التمييز القائم على نوع الجنس في مجال العمل. واعتمدت سيراليون تشريعا يُجرّم التحرش الجنسي في مكان العمل ويستحدث القانون الجديد تعريفات وعقوبات شاملة على جرائم التحرش الجنسي في مجال العمل وغيرها من البيئات، في حين أن القانون السابق لم يتضمن أي إشارات محددة إلى العمل. إن التصدي للتحرش الجنسي في مكان العمل هو مفتاح لتحقيق الأهداف الأساسية لسوق العمل، بما في ذلك سد الفجوة في الأجور بين الجنسين.<sup>34</sup>

وبموجب مؤشر ريادة الأعمال، قامت خمسة اقتصادات بسن إصلاحات منذ عام 2019. فقد سمحت باكستان للمرأة بتسجيل منشأة تجارية على غرار الرجل. ومن خلال السلطات التنظيمية لمصرفيها المركزيين، طُبِّق كل من البحرين والأردن الحق في عدم التمييز على أساس نوع الجنس في الحصول على التمويل. وللتوافق مع توجيهات البنك المركزي البحريني، يجب على البنوك والمؤسسات المالية ضمان تقديم جميع الخدمات المالية الخاضعة للتنظيم دون تمييز على أساس الجنس. ولأن توجيهات البنك المركزي لا تُنشر بالضرورة على الدوام أو تُعمم على نطاق واسع، فقد دشنت الإمارات، حيث تم تطبيق توجيهه مماثل عام 2019، حملة لتوعية المواطنين بعد اعتماد التوجيه. كما أصدرت السلطات رسالة تعلن فيها اعتماد هذا الحكم باللغتين الإنجليزية والعربية على جميع شاشات الصراف الآلي في البلاد.

واستحدثت أوزبكستان وجزر مارشال حقوق عدم التمييز في الحصول على التمويل من خلال تشريعات أوسع نطاقاً تضمن أيضاً المساواة بين الجنسين. وينص قانون المساواة بين الجنسين بجزر مارشال لعام 2019 على أنه يحق للمرأة الحصول على القروض أو المنح أو الرهون العقارية أو الائتمان أو أي خدمة مالية أخرى على قدم المساواة مع الرجل. وبالمثل، ينص قانون أوزبكستان بشأن ضمانات المساواة في الحقوق والفرص بين الرجال والنساء لعام 2019 على عدم التمييز في توفير الممتلكات المنقولة وغير المنقولة، والأراضي، والأصول المالية، والقروض. وعلى الرغم من هذه الإصلاحات، لا يزال 108 اقتصادات تفتقر إلى أحكام قانونية تحظر صراحة التمييز القائم على نوع الجنس في الحصول على التمويل. وفيما يتعلق بالنساء اللواتي يصبحن رائدات أعمال، فإن الحصول على التمويل ضروري على الأرجح. ومن ناحية أخرى، لا يزال مستوى المرأة حول العالم من حيث كسب الدخل وتملك الأصول والتعلم أقل من مستوى زوجها وإخوتها.<sup>35</sup>

### عدد أقل من الاقتصادات اضطلع بإصلاحات تتعلق بالمعاشات التقاعدية والأصول

لم يعلن سوى ثلاثة اقتصادات عن تغييرات تزيد من المساواة بين الجنسين كما يقيسها مؤشر المعاشات التقاعدية، وهي: البحرين والبرازيل وسلوفينيا. ويمكن أن تؤدي الاختلافات في حياة المرأة العاملة مقارنة بحياة الرجل إلى نتائج اقتصادية غير متكافئة في حالة التقاعد. ولمعالجة هذه المسألة، ساوت سلوفينيا بين السن (65 عاماً) التي يمكن فيها للرجال والنساء أن يتقاعدوا ويحصلوا على كامل الاستحقاقات، وذلك في أعقاب جدول الزيادة التدريجي الذي أدخله قانون المعاشات التقاعدية والعجز عام 2013. كما خطت البحرين خطوات واسعة في إطار هذا المؤشر من خلال حساب فترات رعاية الطفل في استحقاقات المعاشات التقاعدية لأول مرة. وألغت البرازيل التقاعد بإعانات معاشات تقاعدية جزئية لكل من الرجال والنساء. وفي الوقت نفسه، قامت الجمهورية السلوفاكية بتغيير أدى إلى توسيع الفجوة القانونية بين الجنسين. إذ ينص قانون جديد على اختلاف سن الرجال والنساء عند التقاعد مع استحقاقات تقاعدية كاملة وجزئية، وجعل سن التقاعد الإلزامية للرجال والنساء غير متساوية.

وأخيراً، لم يتم تسجيل أي إصلاحات في إطار مؤشر الأصول منذ عام 2019. ويمكن أن تتيح حقوق الملكية القوية للمرأة الاستفادة من الأصول لتحقيق مكاسب اقتصادية، مما يزيد من أمنها المالي ويوفر لها الضمانات اللازمة لبدء نشاط تجاري. وينبغي للحكومات في الاقتصادات الـ 75 التي لا يزال فيها الرجال والنساء غير متساوين في حقوق إدارة الممتلكات ووراثةها أن تنظر في اعتماد تشريعات بشأن الممارسات الجيدة في هذا المجال.

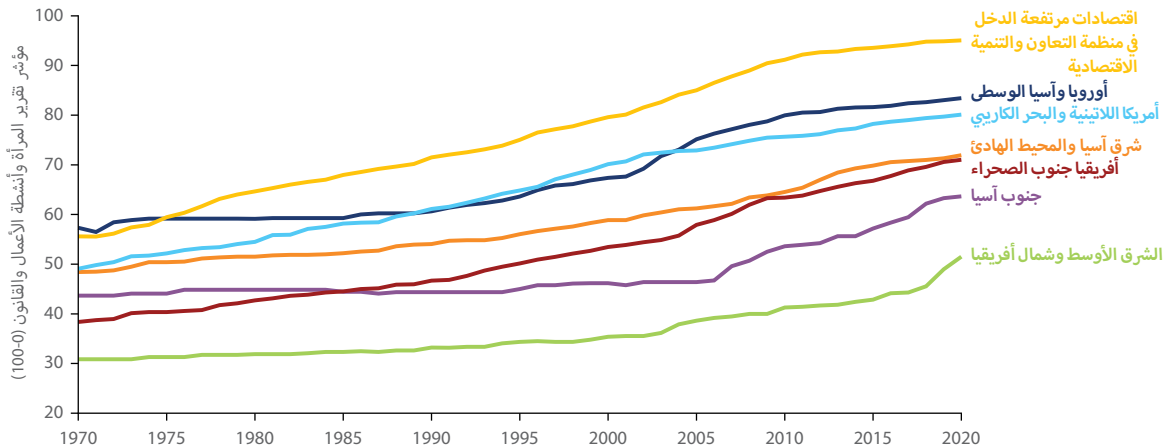
## خمسون عاما من التغييرات القانونية

ظلت الأنماط الإقليمية متشابهة على مدى السنوات الخمسين الماضية، حيث كانت الاقتصادات المرتفعة الدخل بمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وأوروبا وآسيا الوسطى، وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، هي التي تقود الطريق نحو المساواة القانونية بين الجنسين. وبالإضافة إلى ذلك، سجل كل من البلدان المرتفعة الدخل بمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ومنطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، ومنطقة أفريقيا جنوب الصحراء، زيادة في متوسط درجاتها التي تجاوزت 30 نقطة منذ عام 1970 - وهي أكبر نسبة بين جميع المناطق (الشكل 10-1). وعلى مدى السنوات العشر الماضية، تسارعت وتيرة الإصلاح في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وجنوب آسيا، حيث حقق متوسط الدرجات أكثر من 10 نقاط في كل منطقة. وحصل كل من منطقتي شرق آسيا والمحيط الهادئ وأفريقيا جنوب الصحراء على أكثر من سبع نقاط.

وقد تغير توزيع الاقتصادات ودرجاتها على مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون تغيرا كبيرا مع مرور الوقت (الشكل 11-1). ففي حين أن عام 1970 شهد تسجيل 12 اقتصادا 25 درجة أو أقل على المؤشر، لم يكن في هذه الفئة بحلول عام 1995 سوى خمسة اقتصادات. وبحلول عام 2008، لم يكن هناك أي اقتصاد. وفي الوقت نفسه، لم تسجل أي اقتصادات عام 1970 أكثر من 75 درجة، ولم يحقق أعلى الدرجات، 71.3، سوى الدانمرك والسويد.

وفي عام 1975، أعلنت الأمم المتحدة الاحتفال بعقد المرأة، وفي عام 1979 اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، المعروفة باسم الشرعة الدولية لحقوق المرأة. وقد أدى عقد العمل هذا إلى إصلاحات عديدة زادت من المساواة بين الجنسين، حيث كانت الاقتصادات التي هي في وضع أفضل من بين أوائل البلدان التي صدقت على الاتفاقية. وبحلول عام 1986، كانت تسعة اقتصادات في الزُّيْع الأعلى، وسبعة فقط في أدنى مستوى. وبحلول عام 1995، ارتفع عدد الاقتصادات الأعلى درجةً إلى 21. وكانت بلجيكا ولكسمبرغ أول اقتصادين يسجلان 100 درجة عام 2011. وسرعان ما تبعتهما الدنمارك عام 2012، والسويد عام 2013، ولاتفيا عام 2014، وفرنسا عام 2015، وأيسلندا عام 2016، وكندا عام 2019، وأيرلندا والبرتغال عام 2020.

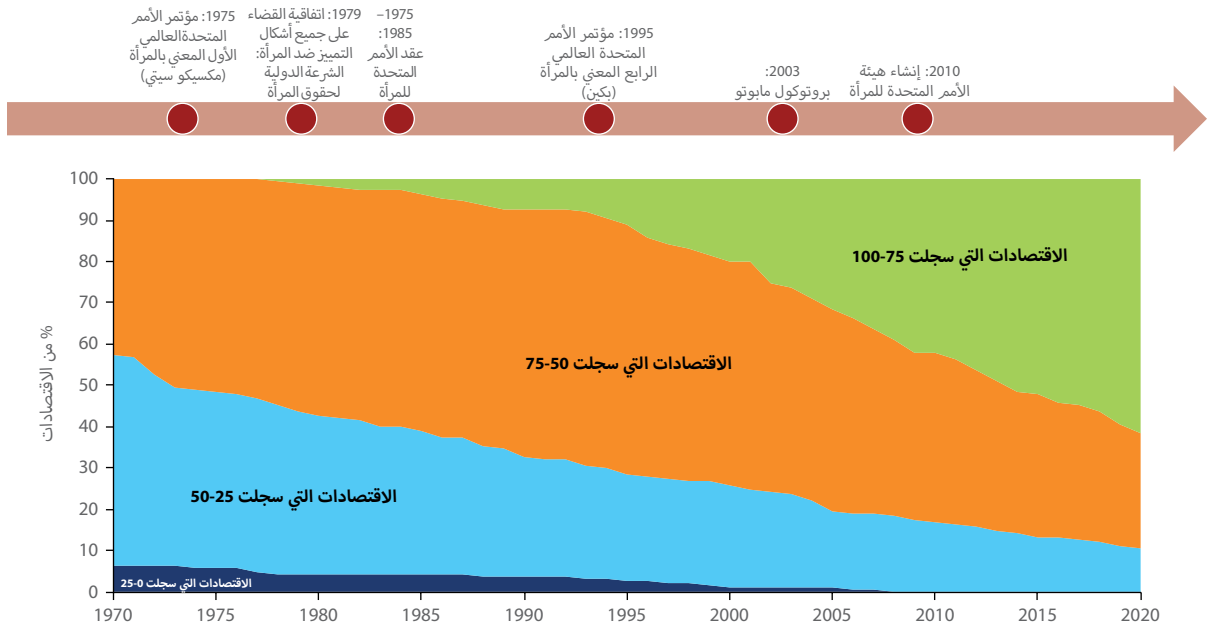
الشكل 10-1 | الاقتصادات في جميع مناطق العالم تحقق تقدما نحو المساواة بين الجنسين خلال الخمسين عاما الماضية، لكن بمعدلات متباينة



المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون. ملاحظة: يبين الشكل التغيير في متوسط درجات مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون في سبع مناطق بين عامي 1970 و 2020.



الشكل 11-1 | الاقتصادات تجري إصلاحات في القوانين في الاتجاه الصحيح



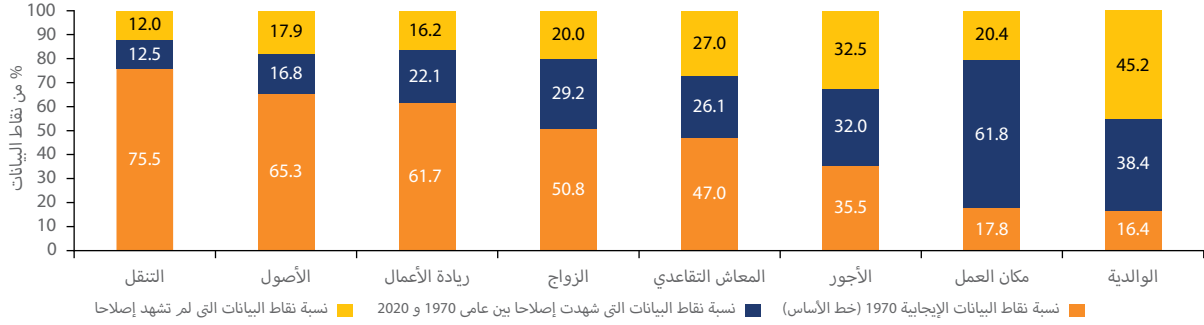
المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون. ملاحظة: يبين الشكل النسب المئوية للاقتصادات في أربع فئات للدرجات على مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون. وبروتوكول مابوتو هو بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة، الذي اعتمده الاتحاد الأفريقي عام 1975.

بحلول عام 2010، عندما أنشأت الأمم المتحدة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتحديد وتعزيز المعايير العالمية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تجاوز عدد الاقتصادات التي سجلت أعلى من 75 في العدد في الفئات الأخرى. ومع ذلك، واستنادا إلى الأسئلة الـ 35 التي يقيسها تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، فإن القوانين في 10 اقتصادات فقط تعامل الرجال والنساء على قدم المساواة اليوم.

وعلى الرغم من تحسن جميع الاقتصادات على مدى الخمسين عاما الماضية، فإن وتيرة الإصلاح كانت بطيئة. وفي 20 اقتصادا عام 2020، ظلت المرأة تتمتع بنصف الحقوق القانونية للرجل على الأكثر. ويقع معظم هذه الاقتصادات في مناطق الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وجنوب آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء، حيث يتزايد زخم الإصلاح وفقا للبيانات. لكن إذا بقيت وتيرة التغيير على حالها، فسيلزم الأمر 30 سنة أخرى على الأقل لتحقيق التكافؤ القانوني بين الجنسين على الصعيد العالمي. واستنادا إلى الزيادات السنوية في متوسط مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون حسب المنطقة، تشير التوقعات إلى أن الاقتصادات المرتفعة الدخل في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ستكون أول منطقة تصل إلى متوسط درجات 100 بحلول عام 2025، تليها أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي عام 2043، وأوروبا وآسيا الوسطى عام 2044.

وتباينت وتيرة الإصلاح بين المؤشرات أيضا (الشكل 11-1). وعلى الرغم من أن مؤشري مكان العمل والوالدية كانا في أدنى مستوياتها عام 1970 حيث سجلا 17.8% (135 من 760) و16.4% (156 من 950) من نقاط البيانات الإيجابية، على التوالي، فقد أظهر هذان المؤشران أقوى أداء بين جميع المؤشرات التي يغطيها التقرير على مدى

الشكل 12-1 | منذ عام 1970، تظهر الدرجات على مؤشري مكان العمل والوالدية أكبر تحسن



المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

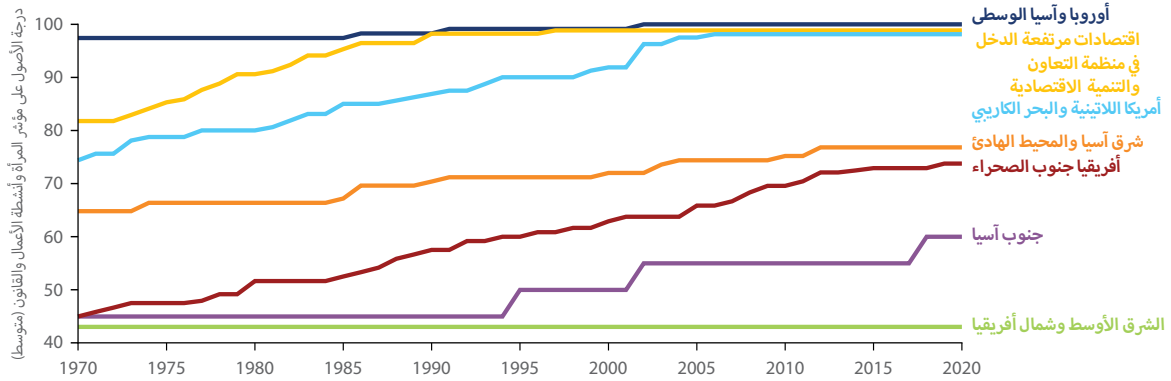
ملاحظة: تُحسب الدرجات في المؤشرات الثمانية كمتوسط بسيط لنقاط البيانات الفردية. ويعكس التنقل، وريادة الأعمال، والمعاشات التقاعدية، والأجور، ومكان العمل المتوسط البسيط لأربع نقاط بيانات فردية، في حين تعكس الأصول والزواج والوالدية متوسطاً بسيطاً قدره خمس نقاط بيانات فردية. ويبلغ الحد الأقصى الممكن لعدد نقاط البيانات الإيجابية في 190 اقتصاداً فيما يتعلق بالتنقل ومكان العمل والأجور وريادة الأعمال والمعاشات التقاعدية 760 نقطة؛ وللزواج والأبوة والأصول 950.

السنوات الخمسين الماضية. فبين عامي 1970 و2020، تم إصلاح 61.8% (470 من 760) من نقاط البيانات في إطار مؤشر مكان العمل و38.4% (365 من 950) في إطار مؤشر الوالدية. لكن على الرغم من هذا التقدم، لا يزال مؤشر الوالدية يسجل أدنى الدرجات. ويحتاج ما يقرب من نصف نقاط البيانات في إطار مؤشر الوالدية (429 من 950) إلى إصلاح، وهي أكبر فجوة بين جميع المؤشرات.

وبسبب البطء التاريخي في التقدم، لم يتغير التوزيع الإقليمي للدرجات في إطار مؤشر الأصول تغيراً كبيراً مع مرور الوقت (الشكل 13-1). وسجل كل من منطقة أوروبا وآسيا الوسطى، والاقتصادات المرتفعة الدخل في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ومنطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، أعلى الدرجات، حيث تطبق جميع الاقتصادات تقريباً ممارسات جيدة فيما يتعلق بملكية وورث المرأة للعقارات. وقد شهدت أفريقيا جنوب الصحراء إصلاحات مطردة على مدى العقود الخمسة الماضية، واليوم سجل أكثر من 50٪ من الاقتصادات 80 على الأقل، مما يعني أن لديها معظم التشريعات الجيدة التي يغطيها التقرير.

ولم تشهد مناطق أخرى، مثل الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وجنوب آسيا، سوى القليل من الإصلاحات في هذا المجال. وإلى جانب أن عدداً أقل نسبياً من القوانين في إطار مؤشر الأصول يخضع للإصلاح، فإن بطء وتيرة التغيير قد ينبع من صعوبة إصلاح القوانين التي تحكم ملكية ووراثة العقارات، لا سيما عندما تملّي الأعراف الاجتماعية الراسخة قواعد الميراث. وحتى عندما يتم سن تشريع جديد، فإن تنفيذها كثيراً ما يواجه عراقيل من الأعراف الاجتماعية السائدة وعدم وعي المرأة بحقوقها. وتؤدي هذه المفاهيم الاجتماعية دوراً هاماً في التأثير على ما إذا كان بوسع المرأة المطالبة بحقوقها في الأرض والأموال. وتؤكد بحوث حديثة أنه على الرغم من وجود تباين كبير، فإن الرجل تزيد احتمالات تملكه للعقارات عن المرأة في جميع الاقتصادات تقريباً. وتخلص هذه البحوث أيضاً إلى أن الأطر القانونية المتصلة بحقوق المرأة في الميراث والممتلكات غير المنقولة ونظم الزواج، كما يقيسها تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، هي مؤشر موثوق به على حصص المرأة الفعلية من ملكية العقارات. ولدى البلدان الأعلى درجة على مؤشر الأصول مستويات أعلى عموماً لملكية المرأة للعقارات.<sup>36</sup>

الشكل 1-13 | الاقتصادات لم تسن سوى عدد قليل من الإصلاحات التي تؤثر على مؤشر الأصول منذ عام 1970



المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

## ما هي الخطوة التالية؟

يلتزم تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون بتوجيه المناقشات المتعلقة بالسياسات العامة بشأن كيفية تحسين الفرص والنواتج الاقتصادية للمرأة في جميع البيئات. ويمكن لصانعي السياسات والمنظمات الدولية ومنظمات المجتمع المدني والمدافعين عن المساواة بين الجنسين والمستثمرين والباحثين استخدام ما توصل إليه من نتائج بطرق عديدة. فعلى سبيل المثال، يمكن أن تساعد البيانات في تحديد الممارسات الجيدة ومقارنة مدى ملاءمة البيئات التنظيمية بالاقتصادات المختلفة لرائدات الأعمال والعاملات. ويمكن للبيانات أيضاً أن تساعد في تقييم الآثار الاقتصادية للقوانين واللوائح التنظيمية على آفاق المرأة كموظفة ورائدة أعمال، مما يعزز الجدل التقليدي القائم بين حقوق الإنسان والبحوث الاقتصادية. ويمكن استخدام النتائج في توجيه التغيير التشريعي، واتخاذ قرارات قائمة على الأدلة بشأن إصلاح السياسات والاستثمار الخاص، ودعم البحوث المتعلقة بالمؤسسات والتنظيم (الإطار 2-1).

وستسعى الأعداد المقبلة من المرأة وأنشطة الأعمال والقانون إلى الحفاظ على هذه الوظائف، سواء من خلال تحسين المنهجية الحالية لتعكس البيئة القانونية للمرأة حول العالم على نحو أفضل، أو مواصلة البحوث الجديدة التي تكمل المؤشر أو توفر فرصاً لتوسيع نطاقه.

وبالنظر إلى ذلك، يقترح تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون عدداً صغيراً من التغييرات المنهجية لتحسين نوعية ودقة البيانات المقدمة في الدراسات اللاحقة. ويتمثل أحد التغييرات في قياس القوانين استناداً إلى تاريخ إنفاذها، بدلا من تاريخ سنها، بالنسبة لجميع الأسئلة. وستؤثر التحسينات الأخرى في المنهجية على مؤشرات الزواج والوالدية وزيادة الأعمال. وترد هذه التغييرات المقترحة تفصيلاً في ملاحظات على البيانات الواردة في الملحق ألف.

كما يتابع التقرير أيضاً أجندة بحثية ضخمة. وعلى الرغم من أن هذه الدراسة تفصل مجالات التركيز الجديدة، بما في ذلك رعاية الطفل ووصول المرأة إلى العدالة، يجري النظر في مواضيع أخرى مثل تعليم الفتيات، ورعاية المسنين، والنساء ذوات الإعاقة، والهوية القانونية. وقد تؤدي هذه البحوث إلى إضافات إلى المؤشر، ولكنها قد تؤدي أيضاً إلى إعداد دراسات حالة أو مواجز للسياسات تقيس النواتج أو تقدم صورة عن تنفيذ التشريعات في اقتصادات مختارة.

## الإطار 2-1 كيف أستخدمت البيانات والنتائج في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لتعزيز إصلاح السياسات؟

يمكن أن تتيح البيانات الواردة في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون شواهد هامة لدعم تصميم تدخلات السياسات التي تعزز تمكين المرأة اقتصادياً. وتستخدم عمليات مجموعة البنك الدولي، بشكل متزايد، البيانات والشواهد الواردة في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لإثراء تصميم المشاريع واستهداف الأطر القانونية التمييزية. وقد دعم البنك الدولي مؤخراً حكومة مدغشقر بأجندة طموحة لتحسين رأس المال البشري. وتهدف إحدى الركائز الرئيسية الثلاث لعملية سياسة التنمية إلى تعزيز الأطر القانونية لحماية النساء والفتيات. كما ساعدت البيانات الواردة في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون على تحديد الثغرات التشريعية الهامة، مثل الافتقار إلى الحماية القانونية من العنف الأسري. وفي أذربيجان وفيتنام، دعم البنك الدولي إصلاح تشريعات العمل لإزالة القيود المفروضة على عمل المرأة على النحو المحدد في بيانات التقرير. ويزداد الطلب الحكومي على الخدمات الاستشارية المتعلقة بمؤشرات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، حيث تدعم العمليات الجديدة للبنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية الإصلاحات القانونية الرامية إلى تحسين فرص حصول المرأة على العمل في تشاد وسيراليون.

كما أن نشر النتائج خلال فعاليات فُطرية وحلقات عمل عن المنهجيات هو أيضاً أداة للتنوع بأهمية الإصلاح القانوني لمعالجة أوجه التفاوت بين الجنسين. وقد نظم فريق المرأة وأنشطة الأعمال والقانون منذ عام 2016 حلقات عمل مع منظمات المجتمع المدني في 17 اقتصاداً بمنطقة أفريقيا جنوب الصحراء. وجمعت حلقات العمل بين منظمات المجتمع المدني وواضعي السياسات والجهات الفاعلة في مجال التنمية، وذلك لمناقشة العقبات التي تعترض الفرص الاقتصادية للمرأة وكيفية استخدام البيانات والأدلة لإبراز الرسائل الأساسية حول النتائج الاقتصادية للإصلاحات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وفي أوائل عام 2020، نظم البنك الدولي فعالية للتعليم بين الأقران في ليرفيل، الجابون، لمناقشة تأثير القوانين والممارسات التمييزية على تمكين المرأة والممارسات التشريعية الجيدة التي تعزز الفرص الاقتصادية للمرأة. وحضر هذه الفعالية وزراء شؤون المرأة وكبار القادة وواضعي السياسات من 14 اقتصاداً في غرب ووسط أفريقيا، بما في ذلك السيدة الأولى في كل من بوركينا فاسو وجمهورية الكونغو الديمقراطية والجابون.

وتستخدم مؤسسات أخرى أيضاً بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون للتأثير على تغيير السياسات. فعلى سبيل المثال، تسهم هيئة الأمر المتحدة للمرأة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ومشروع المرأة وأنشطة الأعمال والقانون بالبيانات والخبرات لإثراء هدف التنمية المستدامة 5-1-1 (<https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>)، "سواء وُجدت أم لا الأطر القانونية لتعزيز وتنفيذ ومتابعة أوجه المساواة وعدم التمييز على أساس نوع الجنس". وتستخدم مؤسسة التصدي لتحديات الألفية (-) (<https://www.mcc.gov/who-we-select/indicator/gender-in-the-economy-indicator>) بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون في مؤشرها المتعلق بنوع الجنس في الاقتصاد، والذي يُستخدم لتقييم التزامات الاقتصادات بتعزيز المساواة بين الجنسين. ويستخدم العديد من المؤسسات الأخرى بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لوضع مؤشرات خاصة بها، مثل مؤشر معهد جورج تاون للمرأة والسلام والأمن (<https://www.shet.edu/the-index/>)، وتوقعات تجارة المرأة بمركز التجارة الدولية (-) (<https://www.rades.com/en/projects/shetrades-outlook>)، ومؤشر المساواة بين الجنسين في أهداف التنمية التابع لمؤشرات المساواة 2030 (<https://data.em2030.org/2019-sdg-gender-index/indicators-and-data-sources/>)، ومؤشر المساواة بين الجنسين والحوكمة التابع لمنتهى الحوكمة العالمي (<https://globalgovernanceforum.org/global-issues/gender-equality/>)، وغيرها من المؤشرات. كما تزود أداة الإخطار العالمي بشأن الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة التابعة لجامعة ولاية أريزونا (<https://globalfutures.asu.edu/sdg5-training/>) المستخدمين

## الإطار 2-1 كيف أستخدمت البيانات والنتائج في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لتعزيز إصلاح السياسات؟ (تابع)

برؤية حول التقدم المحرز على المستوى القطري بشأن المساواة القانونية بين الجنسين، وهي تهدف إلى إعلام البرلمانيين بوضع قوانينهم قبل الاستعراض الدوري الشامل لمجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة في بلدانهم. هذه مجرد أمثلة قليلة على كيفية استخدام بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون من قبل مختلف أصحاب المصلحة الذين يعملون من أجل تحقيق الهدف نفسه، وهو إلغاء القوانين التمييزية التي تعوق الشمول الاقتصادي للمرأة، وتعزيز عدم التمييز وغير ذلك من الممارسات التشريعية الجيدة التي تحفز مشاركة المرأة الاقتصادية.

إن تقيح هذا العمل والبناء عليه يخلق رؤى جديدة للوقوف على كيفية تأثير التمييز القانوني على تشغيل المرأة وريادة الأعمال النسائية، وكيف يؤثر التمييز في النواتج الاقتصادية، كمشاركة المرأة في سوق العمل. ويمكن للبيانات، من خلال بقائها ذات صلة بأرض الواقع وذات قيمة في مجال المساواة بين الجنسين، أن تشكل أداة هامة للحصول على اقتصادات أكثر مرونة وأكثر إنصافاً.

### ملاحظات

1. هايلاند وديانكوف وجولدرج 2021.
2. تغيرت 45 نقطة بيانات من "لا" إلى "نعم" نتيجة لجهود الإصلاح. وتغيرت ثلاث نقاط بيانات من "نعم" إلى "لا" بسبب التغييرات السلبية في القانون.
3. صندوق النقد الدولي 2018.
4. كيوبريس وتيجنييه 2016.
5. دوبيكي وتيرتيلت وفوينا 2012.
6. لاليف وتسفاي مولر 2009؛ شونبرج ولودستيك 2014.
7. داينينجر وجوبال وناجاراجان 2010 و2013؛ داينينجر وجين وناجاراجان 2009؛ داينينجر وآخرون 2019.
8. أندرسون وجينيكتوت 2015؛ فالوترا وبرولي وروي 2020؛ روزنلومر 2015؛ روي 2015.
9. روي 2015.
10. على سبيل المثال، هناك أدلة من غانا على أن الإصلاحات التي أدخلت على قوانين الميراث أدت إلى تغييرات إيجابية قليلة فيما يتعلق بميراث المرأة (جيدزي 2012). وجدت دراسات عن الإصلاح القانوني في باكستان أن التغييرات القانونية الإيجابية لم تسمح للنساء بالمطالبة بميراثهن المستحق بسبب عوامل مثل نقص التعليم، والسلوك الأبوي، والزواج القسري (أحمد، وباتول، ودزيجيلوسكي 2016؛ هولدن وتشودري 2013).
11. يقدم ديورفيلدت (2020) لمحة شاملة عن المؤلفات المتعلقة بآثار إصلاح قوانين ملكية الأراضي للمساواة بين الجنسين في كينيا ورواندا وأوغندا.
12. أسيموغلو وجاكسون 2016.
13. ويليامسون وكيريكس 2011. يتعلق تحليل المؤلفين على وجه التحديد بأهمية المؤسسات الرسمية وغير الرسمية من حيث صلتها بحقوق الملكية.
14. ويليامسون وكيريكس 2011.
15. ألداشيف وآخرون 2012.

16. هايلاند وديانكوف وجولدبرج 2020؛ إسلام وموزي وأميين 2019.
17. أميين وإسلام 2015؛ هتون وجنسونس ونيلسون نونيز 2019؛ زابالزا وتزاناتوس 1985. على الرغم من أن العديد من الدراسات تستند إلى الارتباطات، فيلد وآخرون. (2016) يقدم أدلة تجريبية على أن إيداع الأجر في الحساب المصرفي الخاص بالنساء (على عكس أجر رب الأسرة) يزيد من أعدادهن في سوق العمل، مما يوضح أن الاستقلال المالي يمكن أن يكون له تأثير سبيبي على معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة.
18. إسلام وموزي وأميين 2019؛ زابالزا وتزاناتوس 1985.
19. أجواروال 2003؛ دالي ودوري ويكس وأوموهوزا 2010.
20. علي ودينينجر وجولدشتاين 2014.
21. بيرشا وجريف وهنتنجتون 2017؛ سانتوس وآخرون 2014.
22. أجاروال 1994.
23. هايلاند وديانكوف وجولدبرج 2021.
24. على الرغم من أن العديد من مجموعات البيانات توفر نظرة ثاقبة على المساواة بين الجنسين والفرص الاقتصادية للمرأة بين الاقتصادات، فقد تم اختيار المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين الذي يصدره المنتدى الاقتصادي العالمي لارتباطه بمؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون بسبب مجموعة المواضيع التي يغطيها، فضلا عن تغطيته الواسعة للاقتصادات وعلى مر الزمن.
25. المنتدى الاقتصادي العالمي 2019.
26. تم تأكيد العلاقة بين مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ونسبة الموظفين في العمالة الهشة باستخدام انحدارات بيانات الفريق على البيانات الخاصة بـ 179 اقتصاداً تغطي الفترة 1991-2019. وهذه العلاقة ذات دلالة إحصائية بعد ضبط الدخل (مقيساً بنصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي) والآثار الثابتة زمنياً وعلى مستوى كل اقتصاد.
27. أسبيدو وآخرون 2018.
- IPU Parline—Global Data on National Parliaments, 2021, Geneva, 28  
<https://data.ipu.org/women-ranking?month=10&year=2020>
29. ميلر 2020.
30. هاس وهوانج 2019أ، و2019ب؛ وأونترهوفر وفروليش 2017.
31. برانث وكفاندي 2019؛ مارينيسين وآخرون 2019؛ باتنايك 2014.
32. آيزر 2018؛ وراجهافندرا وآخرون 2019؛ سينيور وفاصل وتسيباكريستاس 2020.
33. جابيين وآخرون 2020.
34. ديلويت 2019؛ لانكستر وفان دير مولين رودجرز 2020؛ ماكلوفلين وأوجن وبلاكستون 2017.
35. هندريكس 2019.
36. جاديس ولاهوتي وسواميناثان 2020.

## ثبت المراجع

- Acemoglu, Daron, and Matthew O. Jackson. 2016. "Social Norms and the Enforcement of Laws." Working Paper No. 466, John Olin Program in Economics, Stanford Law School, Stanford, CA.
- Agarwal, Bina. 1994. *A Field of One's Own: Gender and Land Rights in South Asia*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Agarwal, Bina. 2003. "Gender and Land Rights Revisited: Exploring New Prospects via the State, Family and Market." *Journal of Agrarian Change* 3 (1-2): 184–224.
- Ahmad, Mahtab, Moazma Batool, and Sophia F. Dziegielewski. 2016. "State of Inheritance Rights: Women in a Rural District in Pakistan." *Journal of Social Service Research* 42 (5): 622–29.
- Aizer, Anna. 2018. "Intimate-partner Domestic Violence in the US: Costs, Consequences, Causes and Possible Solutions." National Science Foundation, October 25, 2018. [https://www.nsf.gov/discoveries/disc\\_summ.jsp?cntn\\_id=297021&WT.mc\\_id=USNSF\\_1](https://www.nsf.gov/discoveries/disc_summ.jsp?cntn_id=297021&WT.mc_id=USNSF_1).
- Aldashev, Gani, Imane Chaaara, Jean-Philippe Platteau, and Zaki Wahhaj. 2012. "Using the Law to Change the Custom." *Journal of Development Economics* 97 (2): 182–200.

- Ali, Daniel Ayalew, Klaus Deininger, and Markus Goldstein. 2014. "Environmental and Gender Impacts of Land Tenure Regularization in Africa: Pilot Evidence from Rwanda." *Journal of Development Economics* 110: 262–75.
- Amin, Mohammad, and Asif Islam. 2015. "Does Mandating Nondiscrimination in Hiring Practices Affect Female Employment? Evidence Using Firm-Level Data." *Feminist Economics* 79 (1): 125–35.
- Anderson, Siwan, and Garance Genicot. 2015. "Suicides and Property Rights in India." *Journal of Development Economics* 114 (C): 64–78.
- Asiedu, Elizabeth, Claire Branstette, Neepa Gaekwad-Babulal, and Nanivazo Malokele. 2018. "The Effect of Women's Representation in Parliament and the Passing of Gender Sensitive Policies." Unpublished conference paper. <https://www.aeaweb.org/conference/2018/preliminary/paper/an5yEb5h>.
- Bhalotra, Sonia R., Rachel Brulé, and Sanchari Roy. 2020. "Women's Inheritance Rights Reform and the Preference for Sons in India." *Journal of Development Economics* 146(C).
- Brandth, Berit, and Elin Kvande. 2019. "Fathers' Sense of Entitlement to Ear-Marked and Shared Parental Leave." *Sociological Review* 67 (5).
- Cuberes, David, and Marc Teignier. 2016. "Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate." *Journal of Human Capital* 10 (1): 1–32.
- Daley, Elizabeth, Rachel Dore-Weeks, and Claudine Umuhoza. 2010. "Ahead of the Game: Land Tenure Reform in Rwanda and the Process of Securing Women's Land Rights." *Journal of Eastern African Studies* 4 (1): 131–52.
- Deininger, Klaus, Aparajita Goyal, and Hari K. Nagarajan. 2010. "Inheritance Law Reform and Women's Access to Capital: Evidence from India's Hindu Succession Act." Policy Research Working Paper 5338, World Bank, Washington, DC.
- Deininger, Klaus, Aparajita Goyal, and Hari K. 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, and Hari K. Nagarajan. 2009. "Land Reforms, Poverty Reduction, and Economic Growth: Evidence from India." *Journal of Development Studies* 45 (4): 496–521.
- Deininger, Klaus, Songqing Jin, Hari K. 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.
- Deloitte. 2019. *The Economic Costs of Sexual Harassment in the Workplace*. Canberra, Australia: Deloitte Access Economics.
- Djurfeldt, Agnes Andersson. 2020. "Gendered Land Rights, Legal Reform and Social Norms in the Context of Land Fragmentation—A Review of the Literature for Kenya, Rwanda and Uganda." *Land Use Policy* 90: 104305.
- Doepke, Matthias, Michele Tertilt, and Alessandra Voena. 2012. "The Economics and Politics of Women's Rights." *Annual Review of Economics* 4 (1): 339–72.
- 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. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=56847>.
- Gaddis, Isis, Rahul Lahoti, and Hema Swaminathan. 2020. "Women's Legal Rights and Gender Gaps in Property Ownership in Developing Countries." Policy Research Working Paper 9444, World Bank, Washington, DC.
- Gedzi, Victor Selorme. 2012. "Women's Property Relations after Intestate Succession PNDC Law 111 in Ghana." *Research on Humanities and Social Sciences* 2 (9): 211–19.
- Haas, Linda, and C. Philip Hwang. 2019a. "Policy Is Not Enough—The Influence of the Gendered Workplace on Fathers' Use of Parental Leave in Sweden." *Community, Work and Family* 22 (1): 58–76.
- Haas, Linda, and C. Philip Hwang. 2019b. "Workplace Support and European Fathers' Use of State Policies Promoting Shared Childcare." *Community, Work and Family* (22) 1: 1–22.
- Hendriks, Sarah. 2019. "The Role of Financial Inclusion in Driving Women's Economic Empowerment." *Development in Practice* 29: 1021–38.
- Holden, Livia, and Azam Chaudhary. 2013. "Daughters' Inheritance, Legal Pluralism, and Governance in Pakistan." *Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law* 45 (1): 104–23.

- Htun, Malal, Francesca R. Jensenius, and Jami Nelson-Nuñez. 2019. "Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency." *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 26 (2): 193–222. <https://doi.org/10.1093/sp/jxy042>.
- Hyland, Marie, Simeon Djankov, and Pinelopi Koujianou Goldberg. 2020. "Gendered Laws and Women in the Workforce." *American Economic Review: Insights* 2 (4): 527–42.
- Hyland, Marie, Simeon Djankov, and Pinelopi Koujianou Goldberg. 2021. "Do Gendered Laws Matter?" Financial Markets Groups Discussion Paper No. 824, London School of Economics.
- IMF (International Monetary Fund). 2018. *Pursuing Women's Economic Empowerment*. Washington, DC: IMF.
- 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.
- Jabeen, Salma, Sanam Haq, Arif Jameel, Abid Hussain, Muhammad Asif, Jinsoo Hwang, and Abida Jabeen. 2020. "Impacts of Rural Women's Traditional Economic Activities on Household Economy: Changing Economic Contributions through Empowered Women in Rural Pakistan." *Sustainability* 12 (7): 2731.
- Lalive, Rafael, and Josef Zweimüller. 2009. "How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments." *Quarterly Journal of Economics*, 124 (3): 1363–402.
- Lancaster, Debra, and Yana van der Meulen Rodgers. 2020. "Economic Impacts of Sexual Harassment: Combating Sexual Harassment Can Further Gender Equality." CWW Issue Brief, Center for Women and Work, Piscataway, NJ.
- Marynissen, Leen, Eleonora Mussino, Jonas Wood, and Ann-Zofie Duvander. 2019. "Fathers' Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics?" *Social Sciences* 8 (11): 312.
- 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.
- Miller, Stephen. 2020. "Pandemic Could Worsen the Gender Pay Gap," *SHRM*, August 10. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/compensation/pages/pandemic-could-worsen-gender-pay-gap.aspx>.
- Patnaik, Ankita. 2014. "Making Leave Easier: Better Compensation and Daddy-Only Entitlements." Working paper, Cornell University, Ithaca, NY.
- Persha, Lauren, Adi Greif, and Heather Huntington. 2017. "Assessing the Impact of Second-level Land Certification in Ethiopia." Paper prepared for 2017 World Bank Conference on Land and Poverty, World Bank, Washington, DC.
- Raghavendra, Srinivas, Kijong Kim, Sinead Ashe, Mrinal Chadha, Felix Asante, Petri T. Piironen, and Nata Duvvury. 2019. "The Macroeconomic Loss Due to Violence against Women and Girls: The Case of Ghana." Working Paper No. 939, Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, NY.
- Rosenblum, Daniel. 2015. "Unintended Consequences of Women's Inheritance Rights on Female Mortality in India." *Economic Development and Cultural Change* 63 (2): 223–48.
- Roy, Sanchari. 2015. "Empowering Women? Inheritance Rights, Female Education and Dowry Payments in India," *Journal of Development Economics* 114: 233–51.
- Santos, Florence, Diana Fletschner, Vivien Savath, and Amber Peterman. 2014. "Can Government-Allocated Land Contribute to Food Security? Intrahousehold Analysis of West Bengal's Microplot Allocation Program." *World Development* 64 (C): 860–72.
- Schönberg, Uta, and Johannes Ludsteck. 2014. "Expansions in Maternity Leave Coverage and Mothers' Labor Market Outcomes after Childbirth," *Journal of Labor Economics* 32 (3): 469–505.
- Senior, Morwenna, Seena Fazel, and Apostolos Tsiachristas. 2020. "The Economic Impact of Violence Perpetration in Severe Mental Illness: A Retrospective, Prevalence-Based Analysis in England and Wales." *Lancet Public Health* (5) 2: 99–106.
- Unterhofer, Ulrike, and Katharina Wrohlich. 2017. "Fathers, Parental Leave and Gender Norms." IZA Discussion Paper 10712, Institute of Labor Economics, Bonn, Germany.
- WEF (World Economic Forum). 2019. *Global Gender Gap Report 2020*. Geneva: WEF.
- Williamson, Claudia R., and Carrie B. Kerekes. 2011. "Securing Private Property: Formal versus Informal Institutions." *Journal of Law and Economics* 54 (3): 537–72.
- 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.





## المرفق

# موجز الإصلاحات

في الفترة من 2 سبتمبر/أيلول 2019 إلى 1 أكتوبر/تشرين الأول 2020، سجل تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون إصلاحات أسفرت عن 36 تغييراً في درجات المؤشرات التي حسّنت المساواة بين الجنسين في التوظيف ونشاط ريادة الأعمال في 27 اقتصاداً. وخلال المدة نفسها، قام اقتصاد واحد بتغيير أدى إلى توسيع الفجوة القانونية بين الجنسين.

✗ تغيير يخفض التكافؤ بين الجنسين

✓ إصلاح يزيد التكافؤ بين الجنسين

### النمسا

✓ الوالدية

النمسا استحدثت إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوماً.

### البحرين

✓ الأجور

البحرين جعلت فرص العمل أكثر مساواة بين الرجل والمرأة من خلال إلغاء القيود التمييزية على عمل المرأة في الوظائف الشاقة.

✓ ريادة الأعمال

البحرين سهّلت حصول النساء على الائتمان عن طريق حظر التمييز على أساس نوع الجنس في الخدمات المالية.

✓ المعاش التقاعدي

البحرين سجلت صراحة فترات الغياب بسبب رعاية الأطفال في استحقاقات المعاشات التقاعدية.

### بنن

✓ التنقل

بنن سمحت للمرأة بأن تتقدم بطلب للحصول على جواز سفر مثلما يُسمح للرجل.

### البرازيل

✓ المعاش التقاعدي

البرازيل ألغت إمكانية التقاعد باستحقاقات جزئية للمعاشات التقاعدية. الأعمار التي يمكن فيها للرجل والمرأة التقاعد بمزايا معاشات تقاعد جزئية لم تكن متساوية.

### شيلي

✓ الزواج

شيلي منحت المرأة نفس الحقوق التي للرجل في الزواج مرة أخرى.

## كوستاريكا

### ✓ الأجر

كوستاريكا رفعت الحظر على عمل المرأة الليلي.

## إثيوبيا

### ✓ الوالدية

إثيوبيا زادت مدة عطلة الأمومة المدفوعة الأجر من 90 يوما إلى 120 يوما، واستحدثت عطلة أبوة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام.

## فيجي

### ✓ التنقل

فيجي سمحت للمرأة بأن تتقدم بطلب للحصول على جواز سفر مثلما يُسمح للرجل.

## أيرلندا

### ✓ الوالدية

استحدثت أيرلندا إجازة والدية مدفوعة الأجر لمدة أسبوعين كاستحقاق فردي لكل من الوالدين.

## الأردن

### ✓ التنقل

الأردن سمح للمرأة بأن تتقدم بطلب للحصول على جواز سفر مثلما يُسمح للرجل.

### ✓ ريادة الأعمال

الأردن سهّل حصول النساء على الائتمان عن طريق حظر التمييز على أساس نوع الجنس في الخدمات المالية.

## الكويت

### ✓ الزواج

الكويت سنت تشريعا يحمي المرأة من العنف المنزلي.

## مدغشقر

### ✓ الزواج

مدغشقر سنت تشريعا يحمي المرأة من العنف المنزلي.

## جزر مارشال

### ✓ مكان العمل

جزر مارشال حظرت التمييز القائم على نوع الجنس في التشغيل.

### ✓ الأجور

جزر مارشال فرضت الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.

### ✓ ريادة الأعمال

جزر مارشال سهّلت حصول النساء على الائتمان عن طريق حظر التمييز على أساس نوع الجنس في الخدمات المالية.

## الجبيل الأسود

### ✓ الأجور

الجبيل الأسود جعلت فرص العمل أكثر مساواة بين الرجال والنساء من خلال إزالة القيود التمييزية المفروضة على تشغيل النساء في الوظائف الصناعية مثل تلك التي في قطاعات التعدين والإنشاءات والصناعات التحويلية والمياه. كما أزال القيود المفروضة على تشغيل النساء في الوظائف التي تعتبر خطيرة.

## نيوزيلندا

### ✓ الأجور

نيوزيلندا فرضت الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.

## باكستان

### ✓ ريادة الأعمال

باكستان سمحت للمرأة بتسجيل منشأة تجارية كما يحق للرجل.

## البرتغال

### ✓ الزواج

البرتغال منحت المرأة نفس الحقوق التي للرجل في الزواج مرة أخرى.

## بورتو ريكو (الولايات المتحدة)

### ✓ الزواج

بورتو ريكو منحت المرأة نفس الحقوق التي للرجل في الزواج مرة أخرى.

## رواندا

### ✓ الزواج

رواندا منحت المرأة نفس الحقوق التي للرجل في الزواج مرة أخرى.

## السعودية

### ✓ الأجور

السعودية ألغت جميع القيود المفروضة على تشغيل المرأة.

## السنغال

### ✓ مكان العمل

السنغال حظرت التمييز القائم على نوع الجنس في التشغيل.

## سيراليون

### ✓ مكان العمل

سيراليون اعتمدت تشريعاً يُجرّم التحرش الجنسي في مكان العمل.

## الجمهورية السلوفاكية

### ✗ المعاش التقاعدي

الجمهورية السلوفاكية حددت أعماراً مختلفة للرجال والنساء للتقاعد بمزايا معاشات تقاعدية كاملة وجزئية. وأعمار التقاعد الإلزامية متساوية الآن للرجال والنساء.

## سلوفينيا

### ✓ المعاش التقاعدي

سلوفينيا ساوت بين سن التقاعد للرجال والنساء (65 عاماً) للتمتع بمزايا معاشات تقاعد كاملة متساوية.

## سورينام

### ✓ الوالدية

سورينام أجازت إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة 16 أسبوعاً وإجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة ثمانية أيام.

## الإمارات

### ✓ التنقل

الإمارات سمحت للنساء باختيار مكان العيش والسفر إلى الخارج بنفس الطريقة التي يختارها الرجال. كما سمحت للمرأة المتزوجة بمغادرة المنزل دون إذن زوجها.

### ✓ مكان العمل

الإمارات سمحت للمرأة بشغل وظيفة دون إذن من زوجها.

### ✓ الأجور

الإمارات فرضت الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.

### ✓ الزواج

الإمارات لم تعد تشترط أن تطيع المرأة المتزوجة زوجها.

### ✓ الوالدية

الإمارات استحدثت إجازة والدية مدفوعة الأجر لمدة خمسة أيام كاستحقاق فردي لكل من الوالدين. وللآباء الآن إجازة مدفوعة الأجر لرعاية أطفالهم حديثي الولادة.

## أوزبكستان

### ✓ زيادة الأعمال

أوزبكستان سهّلت حصول النساء على الائتمان عن طريق حظر التمييز على أساس نوع الجنس في الخدمات المالية.

## فييتنام

### ✓ الأجور

فييتنام جعلت فرص العمل أكثر مساواة بين الرجل والمرأة من خلال إلغاء القيود التمييزية على عمل المرأة في الوظائف التي تعد خطيرة.





## الفصل الثاني

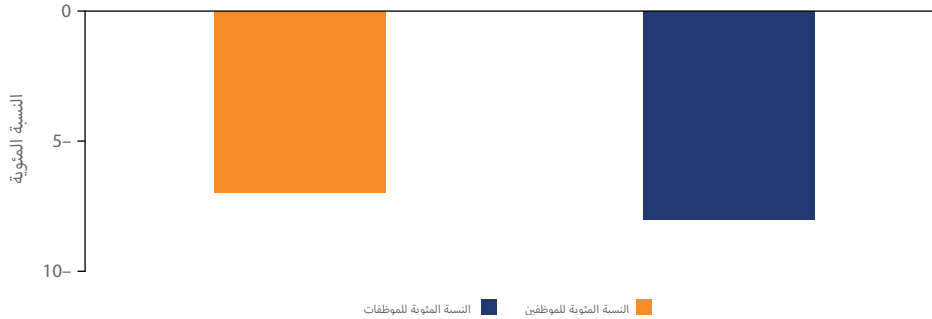
# النساء وجائحة فيروس كورونا

- أثرت جائحة فيروس كورونا تأثيراً ضخماً على القطاعات التي تشكل فيها النساء نسبة عالية من العمالة.
- منذ بداية تفشي الجائحة، بدأ ما يقرب من 40 اقتصاداً بتطبيق سياسات للإجازات أو الاستحقاقات لمساعدة الآباء العاملين على التوفيق بين وظائفهم والتزاماتهم الجديدة في مجال رعاية الأطفال.
- فيما يتعلق بالنساء اللواتي يرتدن المحاكم في قضايا قانون الأسرة، فقد طبقت نظم العدالة أساليب جديدة لخدمتهن مع الحفاظ على السلامة كأولوية، بما في ذلك جلسات الاستماع من بعد حيثما تسمح البنية التحتية الرقمية. وقام 72 اقتصاداً على الأقل باتخاذ تدابير لإعلان أن قضايا الأسرة عاجلة أو أساسية أثناء الإغلاق، وسمح 97 اقتصاداً بالوصول إلى المحاكم من بعد.
- كان لهذه الجائحة آثار غير متناسبة على صحة المرأة وسلامتها. وقد عملت حكومات كثيرة على التخفيف من هذه الآثار، بما في ذلك عن طريق تقديم خدمات مخصصة لحماية المرأة من العنف.

في أوائل عام 2020، أصبح واضحاً أن الجائحة لم تكن مجرد حالة طوارئ في مجال الصحة العامة؛ بل إنها ستخلف آثاراً اجتماعية واقتصادية دائمة. وأشارت تقارير إلى أنها ستؤثر على الرجال والنساء بشكل مختلف، موضحة أنه عن طريق جمع البيانات وتحليلها يمكن إتاحة أفكار متعمقة قيّمة للأبعاد الجنسانية لتفشي الأمراض والتصدي لها. وعلى وجه الخصوص، فإن وجود أطر قانونية قوية ونظم قضائية أمر حاسم للحفاظ على الاستقرار، وحماية حقوق المواطنين، وتقديم الإغاثة الطارئة وقت الأزمات. ويمكن أن تساعد المعلومات المتعلقة باستعداد الاقتصاد في حالة تفشي جائحة، وما يُتخذ من إجراءات بعد تفشيها، في وضع سياسات وتدخلات فعالة ومنصفة في المستقبل.

ويبدو أن المرأة ستتحمل بالفعل وطأة آثار الجائحة على الاقتصاد العالمي. إذ بدأت تظهر أدلة على آثار الجائحة على الفرص الاقتصادية للمرأة. وعلى الرغم من أن حالات الركود كثيراً ما ترتبط بتأثير غير متناسب على تشغيل الذكور، فقد أثرت هذه الجائحة إلى حد كبير على القطاعات التي تشكل فيها النساء نسبة عالية من العمالة<sup>1</sup> وتكشف البيانات الواردة من وحدة تحليل مؤسسات الأعمال التابعة للبنك الدولي عن انخفاض أكبر في نسبة الموظفين المتفرغين مقارنة بالموظفين المتفرغين (الشكل 2-1).<sup>2</sup> ولا تزال جهود جمع البيانات جارية، لكن البيانات تكشف أن عدد النساء اللاتي أُجبرن على القيام بإجازة من عملهن أو ترك عملهن أكبر من عدد الرجال بسبب المرض أو انقطاع رعاية الأطفال

## الشكل 1-2 | جائحة كورونا تؤدي إلى انخفاض أكبر في تشغيل النساء، اقتصادات مختارة



المصدر: مسح مؤسسات الأعمال (قاعدة البيانات)، "جائحة كورونا: التأثير على الشركات"، البنك الدولي، واشنطن العاصمة، <https://www.enterprisesurveys.org/en/covid-19>.

ملاحظة: يوضح الشكل متوسط التغير في الموظفين والموظفات الدائمين بين ديسمبر/كانون الأول 2019 ونهاية الشهر الذي يسبق إجراء المسح. وقد طبقت أوزان مرجحة للمسوح، وأعيد تحديدها لضمان إعطاء كل اقتصاد وزناً مرجحاً متساوياً، بغرض حساب المتوسطات. ويعرض الشكل متوسطات بسيطة مرجحة ولا يراعي عوامل مثل طول الفترة الزمنية منذ تفشي الجائحة. وفيما يلي الاقتصادات التي تم تمثيلها: الاتحاد الروسي والأردن وألبانيا وبلغاريا وبولندا وبيلاروس وتوغو وتشاد وإيطاليا والجمهورية التشيكية ومولدوفا وجورجيا ورومانيا وزامبيا وزمبابوي وسلوفينيا والسلفادور ومقدونيا الشمالية وغواتيمالا وغينيا وقبرص وكرواتيا ومالطة ومنغوليا والمغرب والنيجر ونيكاراغوا وهندوراس وهنغاريا واليونان.

أو القيود المفروضة على التنقل. كما تشير إلى أن نسبة الموظفين تعادل نسبة الموظفات الذين تم تسريحهم أو فُرضت عليهم إجازة بدون أجر.

الشكل 1-2 هو مجرد لمحة عن الآثار الجنسانية للجائحة؛ ويلزم مواصلة جمع البيانات وتقييمها من أجل عرض تقييم أكثر اكتمالاً. ولمساعدة هذه الجهود، أضاف تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون إلى استبياناتها أسئلة بحثية تتعلق بجائحة كورونا (الشكل 2-2). ولا تستند الأسئلة بالضرورة إلى مؤشرات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون؛ بدلاً من ذلك، فقد تم اختيارها بالاقتران مع موضوع كل استبيان، واستندت إلى قدرة الخبراء المحليين في كل مجال على تقديم المعلومات الحالية. وتم التحقق من البيانات، التي تم جمعها بين شهري أبريل/نيسان وأكتوبر/تشرين الأول 2020، من مصادر ثانوية. وضممت الأسئلة الجديدة لجمع المعلومات عن التدابير، القانونية والبرنامجية، المؤقتة والدائمة على حد سواء، التي تنفذها الحكومات للتصدي للتحديات غير المسبوقة التي واجهتها الموظفات ورائدات الأعمال خلال الجائحة.

وبرزت ثلاثة مواضيع مختلفة أثناء جمع هذه البيانات وتحليلها. أولاً، كان الآباء العاملون، ولا سيما الأمهات، يواجهون مستويات غير مسبوقة من أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر التي لا تتفق مع متطلبات معظم الوظائف في سوق العمل. ثانياً، ربما كانت أوامر البقاء في المنزل وغيرها من القيود قد منعت النساء من الوصول إلى العدالة بشكل آمن وفعال. ثالثاً، كانت الأزمة تهدد بشكل غير متناسب صحة المرأة وسلامتها، مما يجعل تخصيص الموارد والخدمات للتخفيف من أي تأثير أمرًا حيويًا. وبالنظر إلى التدابير المنفذة في مختلف المواضيع، تظهر البيانات أن الاقتصادات التي تعاضمت فيها المساواة بين الجنسين هي الأكثر احتمالاً للتصدي لهذه التحديات. ويبلغ متوسط درجات مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون للاقتصادات التي اعتمدت تدبيراً واحداً على الأقل من التدابير التي تم تبنيها 82.0 مقابل 64.5 في الاقتصادات التي لم يتأكد اتخاذ إجراءات فيها.



## الشكل 2-2 | تحديد التدابير التي تم تطبيقها أثناء جائحة كورونا

الصحة والسلامة	نظم المحاكم	رعاية الأطفال
<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم التمييز في أقساط التأمين الصحي</li> <li>• خدمات التصدي للعنف ضد المرأة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الوصول إلى محاكم الأسرة</li> <li>• جلسات استماع إلكترونية أو من بُعد، وإقامة الدعاوى، وأوامر الحماية</li> <li>• التمديد التلقائي لأوامر الحماية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الإجازة والتعويض لرعاية الطفل</li> <li>• رعاية الأطفال للعمال الأساسيين</li> <li>• المساعدة في مجال رعاية الأطفال</li> </ul>

المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

وتستكشف الأقسام التالية النتائج الأولية التي توصل إليها تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون في كل مجال. والغرض من البيانات هو تقديم أمثلة عن التدابير التي قد تنظر الحكومات في تنفيذها إذا اقتضت ظروفها ذلك. وتشجع الأدلة المعروضة هنا على إجراء مزيد من البحوث بشأن آثار هذا النظام على المساواة بين الجنسين، وينبغي النظر فيها مع بيانات أخرى عن هذا الموضوع كلما أصبحت متاحة.

## التصدي لأزمة رعاية الطفل

مع تفشي جائحة كورونا، بدأ إجبار مجموعات كبيرة من النساء على الخروج من قوة العمل.<sup>3</sup> ويرجع ذلك جزئياً إلى أن النساء غالباً ما يتركزن في مهن تكون أكثر عرضة للانكماش الاقتصادي، مثل الضيافة والخدمات، وبالتالي يتعرضن لفقد أكبر في الوظائف مقارنة بالرجال.<sup>4</sup> وقد تجد المرأة أيضاً أن مسؤولياتها في مجال رعاية الطفل زادت على حساب العمل المدفوع الأجر إذا كانت هي العاملة الثانوية بأجر في الأسرة.

غير أن انتشار عدم المساواة بين الجنسين في المنزل والافتقار إلى رعاية الأطفال ما زال يؤثران على عمل المرأة.<sup>5</sup> ومع قيام كل اقتصاد تقريباً بإغلاق المدارس ومراكز رعاية الأطفال مؤقتاً أو إلى أجل غير مسمى، تحملت الأمهات وطأة الزيادة في مسؤوليات رعاية الأطفال، وكثيراً ما يضطرون إلى الاختيار بين وظائفهن وأسرهن.<sup>6</sup> وفيما يتعلق بالعاملين في الخطوط الأمامية الذين لا يستطيعون العمل من المنزل - وغالبيتهم من النساء في جميع أنحاء العالم<sup>7</sup> - كان إغلاق المدارس وإغلاق دور رعاية الأطفال قد خلق تحديات ضخمة. وحتى إذا كان كلا الوالدين محظوظين بما فيه الكفاية ليتمكنوا من العمل من المنزل، فإن الرجال لا يزالون لا يؤدون القدر نفسه من رعاية الأطفال والعمل غير المدفوع الأجر الذي تقوم به النساء.<sup>8</sup> وعلاوة على ذلك، فإن العديد من أرباب العمل يميزون ضد الأمهات ولا يلبون احتياجاتهن في مجال رعاية الأطفال أو لا يستطيعون ذلك.<sup>9</sup>

وعلى الرغم من تفاقم هذا التوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية داخل المنزل والافتقار إلى دعم رعاية الأطفال من أجل الوالدين العاملين، فإنهما ليسا بالأمر الجديد. ففي عالم ما قبل الجائحة، كانت المرأة تقضي 4.5 ساعات يومياً في العمل غير المدفوع الأجر، في حين أن الرجال كانوا يقضون أقل من نصف ذلك الوقت.<sup>10</sup> وعلى الرغم من أن الرجال يقومون بأعمال رعاية أكثر مما كانوا يقومون به قبل بدء عمليات الإغلاق، فإن الجائحة كشفت ببساطة، أكثر من ذي قبل، أزمة رعاية الأطفال في جميع أنحاء العالم والتي تعمل على تفاقم عدم المساواة بين الجنسين.

وقد استكشف تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون كيفية معالجة صانعي السياسات لهذه الأزمة خلال الجائحة من خلال تدابير الحماية الاجتماعية والتغييرات في قانون العمل والتشغيل. وقد بحث، على وجه التحديد، في ثلاث فئات من التدابير الجديدة لرعاية الطفل، وهي: (1) سياسات إجازة رعاية الطفل، (2) تدابير رعاية الأطفال للعاملين الأساسيين، (3) أشكال أخرى من المساعدة في مجال رعاية الطفل المتاحة للوالدين أثناء الجائحة.

وقبل تفشي الجائحة، كان أقل من ربع الاقتصادات يضمن قانوناً للوالدين العاملين القيام بأي إجازة لرعاية الأطفال. وهذه السياسات قائمة بصورة حصرية تقريباً في منطقة أوروبا وآسيا الوسطى، ومن بين الاقتصادات المرتفعة الدخل في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. وعلى الرغم من أن التفاصيل الدقيقة بل عناوين هذه السياسات المتعلقة بالإجازات تختلف اختلافاً كبيراً من اقتصاد لآخر، فإنها جميعاً تتيح لآباء الأطفال الصغار والأطفال في سن الدراسة إجازة لأغراض رعاية الطفل.<sup>11</sup>

ومع ذلك، ومع الإغلاق الواسع النطاق للمدارس ومراكز الرعاية، فإن ما يقرب من 40 اقتصاداً من جميع مناطق العالم، باستثناء منطقتي شرق آسيا والمحيط الهادئ وجنوب آسيا، بدأت سياسات للإجازات أو الاستحقاقات لمساعدة الآباء العاملين على التوفيق بين وظائفهم والتزامات رعاية الأطفال التي زادت مؤخرًا. ويُصنف أكثر من ثلاثة أرباع هذه الاقتصادات على أنها مرتفعة الدخل. وقد استحدثت نحو ثلاثة أخماس هذه البلدان سياسات مؤقتة أثناء إغلاق المدارس، في حين غيرت الاقتصادات المتبقية السياسات القائمة.

وتختلف سياسات إجازة رعاية الطفل واستحقاقاتها التي تخضع للبحث هنا اختلافاً كبيراً. وفيما يتعلق بالتأهل، فإن الحق في الإجازة وفي أي تعويض يرتبط دائماً تقريباً بالعمل الرسمي. ففي سويسرا، على سبيل المثال، يجب أن يكون الآباء الذين يتقدمون بطلبات للحصول على استحقاقات رعاية الأطفال مشمولين ببرنامج التأمين الاجتماعي السويسري ويجب أن يكونوا موظفين أو يقومون بعمل حر. أما الوالدان العاملان في القطاع غير الرسمي فليسوا مؤهلين للحصول على هذه الاستحقاقات. وفي الاقتصادات المنخفضة الدخل حيث تعمل النساء غالباً في القطاع غير الرسمي، ينبغي للحكومات التي تنظر في سياسات إجازة أو استحقاقات رعاية الطفل أن تضمن تأهلهن لأي برنامج قائم استجابة للجائحة.<sup>12</sup>

وفي بعض الاقتصادات مثل قبرص ورومانيا، يجب ألا يكون الموظف قادراً على العمل من المنزل للحصول على إجازة رعاية الطفل. وفي بلدان أخرى، مثل فرنسا، يتأهل أي شخص متضرر من نقص الرعاية العادية للأطفال. كما تحدد بعض الحكومات التأهل على أساس عمر الطفل. ففي شيلي وبولندا، لا يتأهل لذلك سوى الأيوين لأطفال دون سن الثامنة، في حين أنه في بلغاريا والبرتغال لا يستحق القيام بإجازة لرعاية الأطفال سوى الوالدين للأطفال حتى سن الثانية عشرة. وفي عدد قليل من الاقتصادات، بما فيها الجزائر، لا يحق سوى للأمهات الحصول على إجازة رعاية الأطفال.

كما أن مدة سياسات إجازة واستحقاقات رعاية الطفل تتغير أيضاً خلال الجائحة. ففي بلدان مثل الأرجنتين ومقدونيا الشمالية، تستند مدة إجازة رعاية الطفل أو مدة دفع الاستحقاقات إلى المدة الزمنية لحالة الطوارئ أو إغلاق المدارس. وفي الوقت نفسه، حددت اقتصادات أخرى مدة قصوى تتراوح بين ثلاثة أيام تقريباً (اليونان) وثلاثة أشهر (الولايات المتحدة). وفي اقتصاد واحد على الأقل، هو فيجي، تم خفض مدة الإجازة للحفاظ على استقرار الوظائف والشركات. وخفض قانون علاقات العمل (المعدل) لعام 2020 إجازة الوالدية وإجازة رعاية الأسرة من خمسة أيام عمل إلى يومين.

وعندما يتعلق الأمر بالتعويض عن الدخل المفقود بسبب التزامات رعاية الطفل، فإن الاستحقاقات تستند عادة إلى نسبة مئوية من دخل الوالدين. ففي إيطاليا، كان من حق الوالدين معاً الحصول على إجازة لمدة 30 يوماً مدفوعة الأجر بنسبة 50% من راتب الوالدين بين مارس/آذار ويوليو/تموز 2020. وفي فرنسا، كان يحق للعمال الذين لديهم

أطفال متأثرون بإغلاق المدارس الحصول على ما يصل إلى 70% من تعويض الأجر إلى أن تعيد المدارس فتح أبوابها. ويمكن أيضاً أن تكون الإجازة غير مدفوعة الأجر، كما هو الحال في كندا، أو في حالات نادرة، تُدفع بالكامل، كما هو الحال في سيشيل.

وفي معظم الاقتصادات التي تقدم مثل هذا التعويض، تمول الحكومة الاستحقاقات النقدية. ففي مالطا، كان الآباء غير القادرين على العمل من المنزل والذين اضطروا إلى رعاية أطفالهم دون سن السادسة عشرة مؤهلين للحصول على إعانة نقدية أثناء إغلاق المدارس. وعرضت البرتغال بدلا للآباء الذين لديهم أطفال دون سن الثانية عشرة والذين اضطروا إلى التغيب عن العمل بسبب إغلاق المدارس ومراكز الرعاية النهارية. وفي اليابان، عرضت الحكومة تعويض أرباب العمل جزئياً عن الإجازة الخاصة المدفوعة الأجر التي يمنحونها للموظفين الذين لا يستطيعون العمل بسبب إغلاق مراكز رعاية الأطفال أو تعليمهم. وفي الاقتصادات الأخرى مثل الضفة الغربية وقطاع غزة، يجب على أصحاب العمل سداد مقابل إجازة رعاية الأطفال كلها أو جزء منها.

كما اتخذت حكومات كثيرة تدابير محددة لتوفير رعاية الأطفال للعاملين الأساسيين في خط المواجهة مع جائحة كورونا. وقد بدأ نحو 20 اقتصاداً تطبيق هذه التدابير حالما تفشّت الجائحة. وموّلت نيوزيلندا رعاية الأطفال في المنزل لأبناء العمال الأساسيين الذين لا يستطيعون إيجاد ترتيبات للرعاية البديلة أثناء الإغلاق. وبالمثل، تشترط سنغافورة أن تظل رياض الأطفال مفتوحة للآباء الذين يقدمون الخدمات الأساسية، مع إعطاء الأولوية للعاملين في مجال الرعاية الصحية غير القادرين على العمل من المنزل والعمال الأساسيين ذوي الدخل المنخفض.

كما بُنيت أهمية أشكال أخرى من المساعدة في مجال رعاية الأطفال. وعلى الرغم من أن الإجازة والاستحقاقات ضرورية، فإن العديد من الآباء الذين تُركوا دون رعاية الأطفال أثناء الإغلاق بسبب الجائحة لم يكونوا مؤهلين أو ببساطة غير قادرين على تحمل تكاليف الحصول على إجازة بدون أجر كامل أو التوقف عن العمل. ولمعالجة هذه التحديات، استحدثت بعض الاقتصادات تدابير مبتكرة للمساعدة في رعاية الطفل، مثل رعاية الأطفال المجانية أو التعويض المحدد خصيصاً لرعاية الطفل (الجدول 1-2). وتتركز هذه التدابير بشكل كبير بين الاقتصادات المرتفعة الدخل في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

الجدول 1-2	أمثلة لتدابير رعاية الطفل التي تم تطبيقها أثناء جائحة كورونا	
الاقتصاد	نوع القياس	الوصف
الأرجنتين	إجازة مدفوعة لرعاية الطفل	يحق للوالدين الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لأغراض رعاية الأطفال أثناء إغلاق المدارس.
أستراليا	رعاية الأطفال مجاناً	كانت رعاية الأطفال مجانية لجميع العاملين بين 6 أبريل/نيسان و12 يوليو/تموز 2020.
الصين	دعم رعاية الأطفال للعمال الأساسيين	تقدم الحكومة الدعم لرعاية الأطفال، مثل التعليم المنزلي، إذا لم يتمكن الوالدان أو أولياء الأمور الآخرون من أداء واجباتهم في مجال الرعاية على الوجه الأكمل بسبب الاحتياجات الناشئة عن الوقاية من الجائحة والعمل ضد الإصابة.
إستونيا	الإعفاء من دفع رسوم رياض الأطفال	في تالين، ظلت رياض الأطفال مفتوحة، وعلقت حكومة المدينة دفع الرسوم حتى نهاية أبريل/نيسان 2020.
إيطاليا	قسائم مجالسة الأطفال	تلقي الموظفون والعاملون لحسابهم الخاص دعماً لدفع تكاليف جليسة الأطفال عن طريق قسيمة لرعاية الأطفال تصل إلى 1200 يورو للأسرة التي لديها أطفال دون 12 عاماً.
المملكة المتحدة	إعفاءات ضريبية	لا يزال الآباء الذين اضطروا إلى تخفيض ساعات عملهم مؤهلين لتعويض عن تكاليف رعاية الأطفال من خلال الإعفاءات الضريبية.

المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

كما أن دعم صناعة رعاية الأطفال ذاتها هو أيضاً أمر أساسي لضمان دور المرأة وصوتها أثناء الجائحة وبعدها. وقدّمت بعض الحكومات الدعم لمقدمي خدمات رعاية الأطفال، بما في ذلك تخصيص التمويل والإعفاءات الضريبية. ففي المملكة المتحدة، لن تضطر مراكز رعاية الأطفال المؤهلة إلى دفع أي ضريبة تجارية، وهي نوع من الضرائب العقارية، من 2020 إلى 2021. وبالمثل، ففي منطقة هونغ كونغ الإدارية الخاصة، الصين، يحق لمراكز رعاية الأطفال المؤهلة الحصول على منحة خاصة من مركز رعاية الطفل تديرها إدارة الرعاية الاجتماعية للمساعدة في إدارة الصعوبات المالية الناشئة عن تعليق خدماتها بسبب الجائحة.

وعموماً، وجد تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون أن تدابير رعاية الأطفال المتصلة بالجائحة قليلة ومتباعدة. ومن المرجح أيضاً أنها غير كافية لمعالجة عقوبة الأمومة وحل أزمة رعاية الطفل. وحتى قبل تفشي الجائحة، كان حصول الأب على إجازة أبوة مدفوعة الأجر أقل كثيراً مقارنة بالأمر في غالبية الاقتصادات الـ 44 التي تضمن الحصول عليها.<sup>13</sup> ففي اليابان، حصل 7.5% فقط من الآباء المؤهلين على إجازة أبوة مدفوعة الأجر عام 2019، على الرغم من تمتعهم بوحدة من أكثر السياسات سخاءً في العالم.<sup>14</sup> وفي المملكة المتحدة، تشير التقديرات إلى أن 2% - 8% فقط من الأزواج المؤهلين استفادوا من استحقاقات إجازة الأبوة المشتركة عام 2016.<sup>15</sup>

ومن الأمور الحاسمة لتحقيق المساواة بين الجنسين الإستراتيجيات الطويلة الأجل لبناء بنية تحتية متينة لرعاية الأطفال، وتشجيع الآباء على المشاركة على قدم المساواة في أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، والتوفيق بين متطلبات رعاية الطفل ومكان العمل. ولتعزيز إقبال الآباء على الإجازة والمساعدة في إعادة توزيع أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر في المنزل، تقوم بعض الحكومات بتصميم سياسات إجازة الأبوة يتم تعويضها إلى حد كبير، أو تتضمن مخصصات محددة غير قابلة للتحويل للآباء، أو تقدم مكافآت مشاركة.<sup>16</sup> وثمة حاجة أيضاً إلى تدخلات أخرى، مثل تعزيز قوانين عدم التمييز، وذلك لضمان وجود إطار قانوني أساسي يمكّن المرأة من الشمول الاقتصادي. ويمكن للقطاع الخاص أيضاً أن يؤدي دوراً من خلال السماح بترتيبات عمل مرنة لدعم الوالدين.<sup>17</sup> وأخيراً، فإن الاستثمارات في صناعة رعاية الأطفال، التي تقيد أيضاً النمو المعرفي للأطفال،<sup>18</sup> هي استثمارات حيوية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتحسين مشاركة المرأة في القوى العاملة.

## الوصول إلى نظام المحاكم

على الصعيد العالمي، تبادر النساء برفع معظم قضايا قانون الأسرة، بما في ذلك إشهار علاقة الزواج أو الطلاق، والتماس حضانة الأطفال، وطلب الحماية من العنف. ولذلك، فإن الوصول إلى المحاكم عنصر مهم لضمان أمن المرأة ودورها وحماية حريتها في التعبير عن رأيها. وقد اتخذت محاكم الأسرة في جميع أنحاء العالم عدة نهج لتمكين المرأة من الوصول إلى نظام العدالة أثناء الجائحة. وحتى أثناء حالة الطوارئ على وجه الخصوص، من المهم اعتبار قضايا معينة "عاجلة" أو "أساسية" يجب البت فيها. ويجب أيضاً استحداث أو توسيع إجراءات تتيح للمرأة بديلاً آمناً لجلسات الاستماع المباشرة.

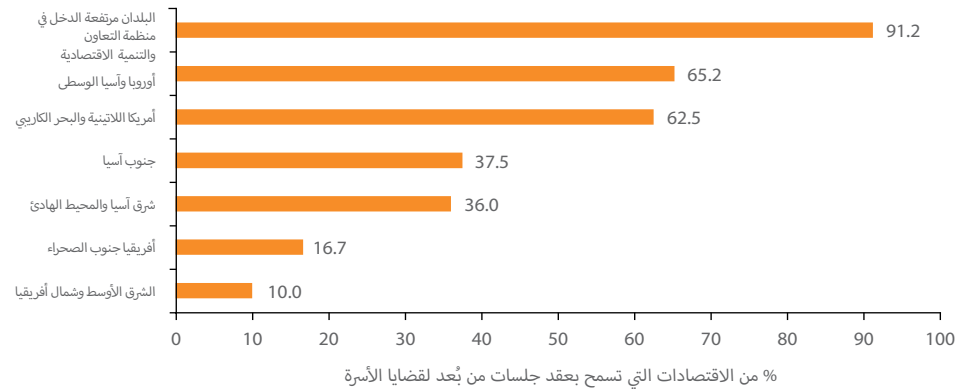
وعلى الرغم من أن الجائحة غيرت عمل العديد من الأنظمة القضائية في العديد من البلدان، فقد استجابت الحكومات لهذه التحديات بتمكين النساء من الوصول إلى العدالة بعدة طرق مبتكرة. واتخذ ما لا يقل عن 72 اقتصاداً تدابير لاعتبار قضايا الأسرة ملحة أو ضرورية أثناء الإغلاق. فقد سن الجهاز القضائي في سلوفينيا مرسوماً في مارس/ آذار 2020 يدعو المحاكم إلى عقد جلسات استماع فقط لعدد محدود من القضايا العاجلة، بما في ذلك القضايا المتصلة برعاية الأطفال وتشتتهم والتزامات الإعالة. وفي جنوب أفريقيا، التي تشهد واحداً من أعلى معدلات العنف

ضد المرأة في أفريقيا جنوب الصحراء،<sup>19</sup> أذن رئيس القضاة لجميع رؤساء المحاكم والقضاة في المحاكم العليا والمستويات الأدنى بالتمكن من الاطلاع على المسائل العاجلة مثل طلبات الإفراج بكفالة، والإعالة، والعنف الأسري، والأمور المتعلقة بالأطفال.<sup>20</sup> وتعاملت جنوب أفريقيا، إلى جانب إثيوبيا، مع قضايا العنف الأسري باعتبار أنها عاجلة، مع استمرار المحاكم في الاستماع إلى القضايا.

ومن الناحية الإجرائية، سمح 88 اقتصادا في جميع المناطق بعقد الدعاوى القضائية من بُعد للنظر في مسائل قانون الأسرة. وكانت هذه التدابير أكثر شيوعا في البلدان المرتفعة الدخل الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، تلتها منطقة أوروبا وآسيا الوسطى ومنطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (الشكل 2-3). ويتفاوت شكل هذه التدابير ونطاقها، بما في ذلك قواعد بيانات المحاكم الرقمية بالكامل ورفع الدعاوى القضائية إلكترونيا، وكذلك عقد جلسات استماع افتراضية عبر الفيديو أو الهاتف أو منصة وسائل التواصل الاجتماعي. وفي بعض الأحيان، يمكن أن يؤدي إدخال تعديلات صغيرة على الإجراءات القائمة على قطع شوط طويل نحو تسهيل وصول المرأة إلى العدالة. وخصصت النرويج خطا هاتفيا لطلبات الوساطة العاجلة في إجراءات الطلاق أثناء إغلاق مكاتب رعاية الأسرة. بالإضافة إلى ذلك، مدد 12 اقتصادا - الأرجنتين والبرازيل وفرنسا واليونان والهند وأيرلندا وكينيا والبرتغال وبورتوريكو (الولايات المتحدة) وترينيداد وتوباغو والولايات المتحدة وأوروغواي - تلقائيا أوامر الحماية في استجابة مباشرة للأزمة الصحية.

وفي بعض الأحيان، بات من الضروري إنشاء بوابات جديدة على الإنترنت لتلبية الطلبات. وفي إطار خطة الطوارئ استجابة لجائحة كورونا، أطلق الفرع القضائي في بورتوريكو منصة إلكترونية لتقديم طلبات أمر الحماية حتى لا يتعين على مقدم الطلب الذهاب شخصيا إلى المحكمة أو مقر الشرطة. وأدخل الجهاز القضائي في بربادوس محاكم افتراضية وبدأ في عقد جلسات استماع عن طريق الفيديو في القضايا العاجلة، بما في ذلك العنف ضد النساء والفتيات.<sup>21</sup> كما أطلقت الصين منصات إلكترونية لتسهيل تقديم طلبات الحصول على أوامر الحماية. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، كان لبنان البلد الوحيد الذي استحدث جلسات استماع عن طريق الفيديو للحصول على أوامر الحماية. كما أصدر النائب العام لمحكمة النقض تعميما تضمن إجراء محدثا للنيابة العامة بشأن قضايا العنف الأسري.<sup>22</sup>

### الشكل 3-2 | اقتصادات في جميع مناطق العالم تسمح بالوصول من بُعد إلى محاكم الأسرة أثناء جائحة كورونا



المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

وعلى الرغم من أن بعض الاقتصادات كانت مجهزة بالفعل لعقد جلسات الدعاوى من بُعد، فإن بلدانا أخرى سنت قوانين جديدة للاستجابة للأزمة. وأدخل ما لا يقل عن 79 اقتصادا قوانين أو سياسات بشأن الوصول من بُعد إلى المحاكم بسبب جائحة كورونا وبعد تطبيق عمليات الإغلاق في جميع أنحاء العالم (الجدول 2-2). وفي موريتانيا، أنشأ مكتب النيابة العامة منصة رقمية عبر تطبيق واتساب حيث يمكن للمواطنين تقديم شكاواهم وتقديم صور ووثائق ذات صلة بالقضايا. وفي الهند، سمحت المحكمة العليا في دلهي لمحاكم الأسرة بتسجيل الأدلة عبر الفيديو أثناء الجائحة. وأخيرا، عجلت غانا من وتيرة برنامجها الخاص برفع الدعاوى إلكترونيا والوصول من بُعد إلى القضاة. ومع ذلك، فإن البرنامج لا يعمل بكامل طاقته بعد في جميع أنحاء البلاد بسبب نقص إمكانية الوصول إلى الإنترنت والمشاكل الفنية بالشبكة.

وقد واجهت الفئات المهمشة، بما في ذلك النساء والفقراء، حواجز أكبر أمام الوصول إلى التكنولوجيا والبنية التحتية التي تحتاج إليها للحصول على الخدمات أثناء الجائحة. ففي البلدان المتقدمة، فإن حوالي 87% من الناس لديهم إمكانية الاتصال بالإنترنت، في حين أن 47% فقط من السكان في البلدان النامية يستفيدون من هذه الخدمات.<sup>23</sup> وعلى مستوى العالم، فإن 58.3% من الرجال و48.4% من النساء لديهم إمكانية الاتصال بالإنترنت- وهي فجوة بين الجنسين تنتشر بشكل خاص في الاقتصادات منخفضة الدخل.<sup>24</sup>

ويمكن أن تكون النهج المرنة مفيدة عند معالجة فجوات متعددة مثل هذه الفجوات. وقد أثبتت التقنيات الجديدة وخدمات الهاتف المحمول أنها ضرورية لضمان وصول المرأة إلى العدالة خلال أزمة كورونا. فعلى سبيل المثال، نظرا لأن البنية التحتية للإنترنت في غينيا بيساو ليست قوية بما يكفي لدعم الاجتماع عبر الفيديو، يمكن عقد جلسات الدعاوى المتعلقة بحضانة الأطفال وإعالتهم عن طريق الهاتف.

غير أن نقص الموارد المتاحة وعدم كفاية البنية التحتية قد يجعلان التنفيذ صعبا. وفي 68 اقتصادا، لم يستجب نظام العدالة للأزمة، مما يعني أن الوصول من بُعد إلى محكمة الأسرة غير متاح بشكل كامل، ولم تُعتبر قضايا الأسرة عاجلة. وفي 18 اقتصادا كان الوصول إلى المحاكم فيها مقيدا بشكل كامل، ولم تطبق سبعة اقتصادات جلسات

الجدول 2-2	أمثلة على استجابات نظام محاكم الأسرة لجائحة كورونا	
الاقتصاد	نوع القياس	الوصف
كندا	زيادة استخدام إجراءات رفع القضايا إلكترونيا وجلسات الاستماع من بُعد في قضايا الأسرة	على الرغم من أن كلا من محكمة العدل في أونتاريو والمحكمة العليا قد سمحتا برفع الدعاوى وعقد جلسات الاستماع إلكترونيا عن طريق الهاتف والفيديو قبل بدء تفشي جائحة كورونا، بما في ذلك عند تقديم رفع دعاوى الطلاق، لاحظ محامو الأسرة زيادة في استخدام هذه الوسائل أثناء الأزمة.
الهند	إصدار حكم بشأن استخدام التكنولوجيا في ترتيبات حضانة الأطفال	في أبريل/نيسان 2020، قررت المحكمة العليا في الهند مبادئ توجيهية لعمل المحاكم عبر الفيديو في المسائل المتصلة بقانون الأسرة (من بين أمور أخرى)، وحدت حذوها المحاكم العليا في جميع أنحاء البلاد. كما أمرت المحكمة العليا في مومباي امرأة بترتيب عقد مؤتمرات بالفيديو بين طفليها وأبيهما أثناء الإغلاق، بعد أن قررت أن الإغلاق يجب ألا يمنع الأب من رؤية أطفاله والتحدث معهم.
اليابان	إعلان الضرورة الملحة لمسائل الأسرة	على الرغم من أن المحاكم قيدت من أنشطتها للمساعدة في منع انتشار فيروس كورونا، أعلنت محكمة الأسرة في طوكيو في أبريل/نيسان 2020 أن قضايا الأسرة العاجلة، بما في ذلك القضايا العاجلة لحضانة الأطفال، سيتم البت فيها كالمعتاد.
نيجيريا	بدء جلسات الاستماع من بُعد وتقديم المستندات إلكترونيا لرفع دعاوى الطلاق وحضانة الأطفال	في مايو/أيار 2020، وافق الجهاز القضائي في لاجوس في نيجيريا على عقد جلسات استماع من خلال منصات إلكترونية مثل سكايب أو زوم في الدعاوى العاجلة المتعلقة بإجراءات الطلاق وقضايا حضانة الأطفال. ويمكن تقديم المستندات عن طريق البريد الإلكتروني وتطبيق واتساب.
المملكة المتحدة	إصدار بروتوكولات بشأن جلسات الاستماع من بُعد في مسائل قانون الأسرة	في مارس/آذار 2020، نشرت شعبة قانون الأسرة في المحاكم بروتوكولات مفصلة بشأن كيفية عقد جلسات الاستماع من بُعد عن طريق الفيديو وسكايب والبريد الإلكتروني وغير ذلك من وسائل الاتصال الإلكتروني.

المحاكم من بُعد. وسيساعد الوصول من بُعد إلى محاكم الأسرة في التخفيف من العبء غير المبرر على النساء اللاتي تجمعن بين العمل والقيود المفروضة على التنقل ورعاية الأطفال والمسؤوليات الأسرية الأخرى لسنوات قادمة. كما يحتاج واضعو السياسات إلى معالجة الفجوات في الإلمام بالتكنولوجيا الرقمية والحصول على تكنولوجيا المعلومات للفتات المهمشة. ومن شأن الوصول لمحاكم الأسرة من بعد أن يساعد في تخفيف العبء الثقيل الملقى على عاتق النساء اللاتي سيعانين من مسؤوليات العمل وقيود الحركة ورعاية الأطفال وغيرها من المسؤوليات الأسرية لسنوات قادمة.

## حماية صحة النساء وسلامتهن

مع استمرار ظهور نتائج جديدة بشأن آثار جائحة كورونا، تتضح آثاره الثانوية على صحة النساء والفتيات وسلامتهن. وقد أصبح تسهيل الحصول على الرعاية الصحية وتكافؤ أقساط التأمين الصحي التي يدفعها الرجال والنساء أمراً مهماً بشكل خاص مع محاولة النساء، بصعوبة متنامية، الحصول على الخدمات الحيوية في حالة تفشي جائحة.

ولمكافحة هذه التفاوتات، يمكن للحكومات وشركات التأمين اعتماد استجابات تراعي الفوارق بين الجنسين لتلبية احتياجات النساء خلال جائحة كورونا، بما في ذلك من خلال مراعاة الحواجز التي تحول دون الشمول الرقمي والمالي للمرأة، والإقرار بزيادة مسؤولياتها في مجال الرعاية، وتوفير الموارد لمساعدتها على مواجهة التحديات المتعددة الأوجه للأزمة.<sup>25</sup> فعلى سبيل المثال، غالباً ما تدمج شركة التأمين معلومات عن عدة عوامل عند تحديد معدلات الأقساط التأمينية كالوضع الصحي والعمر ونوع الجنس والموقع الجغرافي والمهنة وحجم الأسرة، وغيرها.<sup>26</sup> ويمكن استخدام هذه العوامل لتبرير ارتفاع أسعار الأقساط، لاسيما للنساء.

وعلى الرغم من أن هذه الأسعار لا ينبغي أن تكون مدفوعة بتفشي جائحة، فإن حظر التمييز في هذا المجال يمكن أن يحمي المرأة عندما تشأ مثل هذه الحالات. ففي الولايات المتحدة، تكشف البيانات أن النساء دفعن أكثر من الرجال للتغطية التأمينية حتى عام 2014 عندما صدر قانون الرعاية ميسورة التكلفة وفرض حظراً على التصنيف حسب نوع الجنس في حساب أقساط التأمين الصحي على المستوى الاتحادي.<sup>27</sup> وبعد إصدار القانون، انخفضت النسبة المئوية للنساء في الفئة العمرية 19-64 عاماً اللاتي أفصحن عن تأخير الرعاية الضرورية أو تخطيها بسبب تكاليف التأمين الصحي إلى أدنى مستوى لها على الإطلاق (38%)، مقابل ما يقرب من نصف النساء (48%) عام 2010.<sup>28</sup> ويمكن أن يكون هذا القانون أداة مفيدة في منع التمييز القائم على نوع الجنس عند الحصول على التأمين الصحي.

وتحظر قوانين 44 اقتصاداً من بين 190 اقتصاداً على مؤشر تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون التمييز على أساس نوع الجنس عند حساب أقساط التأمين الصحي. ويفيد القانون المدني للجمهورية التشيكية بأن شركة التأمين لا يجوز لها استخدام الحمل أو الأمومة "كعنصر في تحديد مبلغ علاوة التأمين أو في حساب الاستحقاقات التأمينية". وينص المرسوم بقانون كابو فيردي رقم 35 لعام 2010 على أنه "عند التوقيع على عقد التأمين وتنفيذه وإنهائه، تُحظر الممارسات التمييزية القائمة على النسب أو الجنس أو العرق أو اللغة أو إقليم المنشأ أو الدين أو المعتقدات السياسية أو الأيديولوجية أو التعليم أو الحالة الاقتصادية أو الحالة الاجتماعية أو التوجه الجنسي، وكذلك للأشخاص ذوي الإعاقة أو المخاطر الصحية المتفاقمة". وتستخدم أيسلندا قانونها الخاص بالمساواة بين الجنسين للقضاء على التمييز "عند تحديد مبلغ المزايا المستحقة بسبب عقد التأمين أو بموجب الخدمات المالية الأخرى ذات الصلة". ويمكن أن تضمن هذه الحماية من التمييز أن تظل المرأة في صحة جيدة وقادرة على الصمود مالياً خلال هذه الفترة.

وتحركت بعض البلدان أيضا للحد من تأثير الجائحة على إمكانية حصول المرأة على خدمات تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية. وفي يونيو/حزيران 2020، أوصت منظمة الصحة العالمية بإعطاء أولوية للوصول إلى خدمات الصحة الجنسية والإنجابية، التي يمكن أن تعطل بشدة أثناء تفشي الفيروسات، مما يؤدي إلى عدم تمكين النساء والفتيات وتعريضهن للمخاطر الصحية.<sup>29</sup> وتتحرك الاقتصادات على الفور بناء على هذه التوصيات. وتوصي المبادئ التوجيهية الصادرة عن وزارة الصحة الهندية بمواصلة خدمات الصحة الإنجابية الروتينية، بما في ذلك الحضور الشخصي لخدمات تنظيم الأسرة.<sup>30</sup> وفي الولايات المتحدة، أوصت مراكز مكافحة الأمراض والوقاية منها بأن يوفر مقدمو الرعاية الصحية خدمات جيدة لتنظيم الأسرة مع الحد من الاتصال المباشر بين المرضى ومقدمي الخدمات، بما في ذلك من خلال الخدمات الصحية الرقمية.<sup>31</sup>

وبالنسبة للنساء اللاتي يواجهن تهديدات لسلامتهن، خصصت الحكومات أيضا موارد وخدمات للتخفيف من آثار العنف. ويمكن أن يؤدي التعايش القسري وفقدان الوظائف وتعاقد الضغوط والقلق بشأن المستقبل إلى زيادة التوتر داخل الأسرة، مما يحول العديد من الشركاء إلى معتمدين أو يفاقم من سوء المعاملة القائم. والواقع أن الجائحة قد أسهمت في زيادة حدة وتواتر العنف القائم على نوع الجنس.<sup>32</sup> إن ضمان توفير أو استمرارية الخدمات، بما في ذلك الحصول على الرعاية الصحية، والمساعدة النفسية، والمساعدة القانونية، والملاجئ، وموارد الشرطة المخصصة، ودعم سبل العيش، والخطوط الساخنة، على النحو الذي وضعته المعايير القانونية الدولية،<sup>33</sup> أصبح من ثمّ ذا أهمية قصوى للناجيات من العنف القائم على نوع الجنس طوال فترة الجائحة. وبدون هذا الدعم، يمكن أن يسهم عمل خدمات الاستجابة بالطاقة القصوى في زيادة الخسائر التي تكبدها النساء وزيادة الشعور بالإفلات من العقاب بين الجناة.<sup>34</sup>

وخلصت بحوث أولية إلى أنه منذ أوائل عام 2020، استحدثت الاقتصادات حول العالم حوالي 125 تديرا جديدا لتسهيل حصول النساء على الخدمات التي تحميهن من العنف القائم على نوع الجنس (الجدول 2-3). وقد تشمل هذه التدابير، التي تتخذ أشكالا مختلفة، خدمات الطوارئ التي تقدمها وزارات العدل أو وزارات شؤون المرأة، أو المراسيم أو البروتوكولات الطارئة التي تصدرها الحكومات، أو الموافقة على موازنة إضافية لتقديم خدمات جديدة أو تعزيز الخدمات القائمة، على سبيل المثال لا الحصر. وهذه الخدمات إما تكمل وتساند البرامج القائمة أو تستحدث برامج جديدة.

ومن بين الخدمات التي تم قياسها، كانت الخطوط الساخنة هي الأكثر تواترا، حيث كانت تشكل حوالي 27% من جميع الخدمات المقدمة. وتشير البيانات التي كشفت إلى زيادة كبيرة في المكالمات الهاتفية على الخطوط الساخنة المخصصة للعنف المنزلي في العديد من البلدان بعد تفشي الجائحة.<sup>35</sup> فعلى سبيل المثال، وبعد الإقرار بزيادة معدل العنف ضد المرأة خمسة أضعاف خلال الفترة نفسها من العام الماضي، بدأت وزارة المرأة والأسرة والطفولة وكبار السن في تونس خطا هاتفيا مجانيا لتمكين النساء من الإبلاغ عن تعرضهن للعنف المنزلي خلال فترة العزلة. وقدمت هذه الخدمة على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع خدمات المشورة النفسية والاجتماعية والقانونية. وبالمثل، ولحماية النساء المعرضات لخطر العنف القائم على نوع الجنس، أنشأت وزارة الصحة والعافية في جامايكا خطا ساخنا يعمل عليه متطوعون لمساعدة من يسعون للحصول على المعلومات والتوجيه. وفي إطار توجيههم، تلقى مشغلو الخط الساخن تدريبا في مجال التوعية بالعنف القائم على الجنس ومنعه.<sup>36</sup>

وفيما يتعلق ببعض الأسر، أدى اشتداد المخاوف الصحية والضغط الاقتصادي إلى تدهور العلاقات الداخلية القابلة للانهايار بالفعل، مما زاد من الإجهاد العقلي للضحايا. ولمكافحة هذا الوضع، بدأت مصر مبادرة "صحتنا النفسية أولوية" في مايو/أيار 2020. وساندة هذه المبادرة، بمساعدة من علماء النفس والمؤسسات المهنية، الصحة العقلية للمصريين، ورفعت وعي المواطنين بالصحة النفسية خلال هذا الوقت العصيب.<sup>37</sup>



أمثلة على الخدمات المقدمة إلى الناجين من العنف القائم على نوع الجنس أثناء جائحة كورونا		
الاقتصاد	نوع القياس	الوصف
الأرجنتين وبوليفيا والصين والبرتغال	خط الاتصال الساخن	<ul style="list-style-type: none"> <li>في الأرجنتين وبوليفيا والبرتغال، سمحت خطوط الاتصال الساخن الوطنية، وتطبيق واتساب، والرسائل النصية القصيرة للنساء بالإبلاغ عن حالات العنف وطلب المساعدة.</li> <li>في الصين، أصبح الخط الساخن للعنف المنزلي الذي كان مفتوحاً ثمان ساعات يعمل الآن على مدار 24 ساعة.</li> </ul>
إندونيسيا ونيوزيلندا وباراغواي وأوكرانيا	المساعدة النفسية	<ul style="list-style-type: none"> <li>بدأت إندونيسيا خدمات الصحة النفسية التي قدمت وزارة تمكين المرأة وحماية الطفل من خلالها المساعدة للنساء والأطفال الناجين من العنف الأسري والمضربين من جائحة كورونا.</li> <li>قدمت نيوزيلندا خدمات استشارية من خلال المنظمات غير الحكومية التي تحصل على تقدير وتمويل من الحكومة.</li> <li>في باراغواي، اعتمدت الحكومة بروتوكولا يتضمن توفير أرقام الطوارئ لضحايا العنف للحصول على دعم نفسي.</li> <li>في أوكرانيا، قدمت ستة فرق متنقلة مساعدة نفسية اجتماعية من خلال سكايب وفايبر والهاتف ومجموعات الدعم عبر الإنترنت.</li> </ul>
فرنسا والجبل الأسود	الملاجئ وأماكن الإيواء	<ul style="list-style-type: none"> <li>في فرنسا، ومع تجاوز أماكن الإيواء سعتها، وجدت أماكن إقامة بديلة في الفنادق لضحايا العنف الأسري.</li> <li>في الجبل الأسود، استأجر "بيت المرأة الآمن" شققا خاصة لاستيعاب ضحايا العنف وتمكينهن من الامتثال لمتطلبات التباعد الاجتماعي.</li> </ul>
جزر مارشال وإسبانيا	المساعدة القضائية	<ul style="list-style-type: none"> <li>قدمت جزر مارشال مساعدة قانونية مجانية للناجيات من العنف عبر منظمات غير حكومية تحصل على تقدير وتمويل من الحكومة.</li> <li>في إسبانيا، يمكن لضحايا العنف القائم على نوع الجنس الاتصال على رقم 016، وهي خدمة مجانية تقدم المشورة القانونية على مدار الساعة.</li> </ul>
الهند وليتوانيا	موارد الشرطة المخصصة	<ul style="list-style-type: none"> <li>في الهند، اتصل رجال الشرطة في ولاية أوديشا بالنساء اللاتي سبق أن أبلغن عن العنف الأسري وذلك للاستفسار عن حالتهم أثناء الإغلاق.</li> <li>ضمت الشرطة الليتوانية صفوفها مع رابطة حقوق المرأة في ليتوانيا لتقديم تفاصيل الاتصال عن طريق خط معلومات الشرطة بشأن مراكز المساعدة المتخصصة في أماكن إقامة الضحايا. وتقيم الرابطة أيضا صلات مع ضحايا سابقات للعنف المنزلي يعشن في مناطق ريفية نائية، وتقدم لهن معلومات عن تدابير الحماية.</li> </ul>
مالطا	دعم موارد الرزق	<ul style="list-style-type: none"> <li>في مالطا، يمكن لضحايا العنف الأسري أن يتقدمن بطلبات إلى برنامج إعانة سكن الإيجار الخاص. وتلقى مقدمو الطلبات المنافع كاملة إذا كانوا أيضا ضمن سيناريو الفقدان الكامل للدخل.</li> </ul>
بيرو	الرعاية الصحية	<ul style="list-style-type: none"> <li>سنت بيرو المرسوم التشريعي رقم 1470 الذي ينص على أن المؤسسات الصحية ينبغي أن تضمن الرعاية الصحية العاجلة والطارئة والسلامة الشخصية لجميع النساء وأفراد الأسرة الآخرين من ضحايا العنف، ولا سيما الاغتصاب.</li> </ul>

المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون.

وفي ضوء اعتماد تدابير التباعد الاجتماعي وانخفاض ميزانيات المجتمع المدني والمنظمات النسائية (المشغلون الرئيسيون للملاجئ)، فليس من المستغرب أن 17 اقتصادا فقط هي التي استحدثت ملاجئ مخصصة أثناء الجائحة. فقد وافقت الحكومة الاتحادية الكندية على حزمة من المساعدات المالية لمساندة الأشخاص الذين يعانون من التشرد والنساء اللاتي يواجهن العنف على أساس نوع الجنس. وتم تخصيص مبالغ مالية على وجه التحديد لملاجئ النساء لتلبية احتياجاتهن العاجلة ودعم نساء وأطفال الشعوب الأصلية الهاريين من العنف.<sup>38</sup> وبالمثل، فتحت الحكومة

الدانمركية 55 ملجأً جديداً للطوارئ في خمس مدن لتضمن سلامة النساء والأطفال الذين تعرضوا لإساءة المعاملة، وتوفير مخصصات لاحتياجاتهم الأساسية.<sup>39</sup>

وعلى الرغم من أن الجهات الفاعلة في مجال الشرطة والمساعدة القانونية ركزت في معظم الاقتصادات على إنفاذ تدابير الحجر الصحي والتباعد الاجتماعي، فإن الجهات الفاعلة في بعض الاقتصادات واصلت تقديم الدعم للمرأة التي تتعرض للإيذاء. وبعد أن شهدت قوة شرطة سنغافورة ارتفاعاً حاداً في حالات العنف الأسري، أحالت الضحايا إلى الخدمات الاجتماعية مثل المساعدة القانونية أو الملاجئ، حتى في حالة عدم تقديم طلب صريح.<sup>40</sup> وفي الهند، بدأت الهيئة الوطنية للخدمات القانونية تقديم خدمات المساعدة القانونية عبر الإنترنت من خلال لجنة من المحاميات في كل مقاطعة ممن يقدمون المساعدة لضحايا العنف الأسري والاعتداء على الأطفال.<sup>41</sup>

وبالنسبة للعديد من النساء اللاتي يعانين من الاعتداء البدني، كان الخوف من الإصابة بمرض كورونا رادعاً عن طلب الرعاية الطبية، وهو وضع تفاقم بسبب عبء انعدام الأمن المالي ومخاطر فقدان الوظائف. ولذلك، أصبح الحصول على خدمات الرعاية الصحية وسبل كسب الرزق أساسياً. وفي أوزبكستان، حصلت النساء اللواتي دخلن مركز إعادة تأهيل وتكييف ضحايا العنف على الغذاء والأدوية ومنتجات النظافة الصحية.<sup>42</sup> ومع ذلك، ومع نقل الجهد على أنظمة الرعاية الصحية وترتيب أولويات الإصابات بكورونا، أصبح الدعم الطبي المخصص لضحايا العنف هو الأقل حجماً. ولم يكن هناك سوى أربعة اقتصادات فقط تقدم الخدمات ذات الصلة بالرعاية الصحية أثناء الأزمة.

وأخيراً، تم أيضاً تقديم مجموعة متنوعة من الخدمات الاستثنائية. وفي تايلند، بدأت تويتر حملة بحث جديدة باستخدام هاشتاج توجد مساعدة #ThereIsHelp، وذلك لإعادة توجيه المستخدمين الذين يعانون من العنف القائم على نوع الجنس إلى خطوط الاتصال الساخنة المحلية.<sup>43</sup> وفي المملكة المتحدة، أعلن وزير الداخلية عن حملة اتصالات وطنية جديدة مع هاشتاج لست وحدك #YouAreNotAlone للوصول إلى المعرضين لخطر إساءة المعاملة.<sup>44</sup> وطبقت إسبانيا أيضاً تدبيراً فعالاً، هو تطبيق AlertCops، الذي يقدم المساعدة في الوقت المناسب لضحايا العنف، ويرسل تنبيهات إلى الشرطة بموقع الضحية على النظام العالمي لتحديد المواقع.<sup>45</sup> وفي إيطاليا، تم تحديث تطبيق شرطة الولاية YouPol لتلقي شكاوى العنف الأسري، ليس فقط من الناجين أنفسهم ولكن أيضاً من الجيران أو أفراد الأسرة الآخرين، بما في ذلك المتصلون دون الكشف عن هويتهم. كما أنشأت الجبل الأسود وباكستان والفلبين منصات إلكترونية أو تطبيقات لمساعدة النساء الساعيات للحصول على المساعدة. وفي الأرجنتين وبلجيكا وكابو فيردي وشيلي وفرنسا وإيطاليا وإسبانيا والمملكة المتحدة، قدمت الصيدليات تدابير لمكافحة العنف والمشورة إلى الناجين. وقامت أيضاً بتفعيل بروتوكولات شرطة الطوارئ من خلال استخدام كلمات رمزية مثل "19-masque" و "mascherina 1522" (الإطار 1-2).

إن الاستجابات المتنوعة للعنف الأسري، كهذه الاستجابات، ضرورية، لكن تدابير الوقاية، التي لا تقل أهمية، غائبة إلى حد كبير. ومع ذلك، لا يزال لدى الحكومات مجال لوضع تدابير وسياسات تهدف إلى معالجة الأسباب الجذرية لهذا الوباء من أعمال العنف. كما أن هناك بعض التدابير طويلة الأجل التي يمكن أن تخفف من ظهور العنف الأسري في أي ظرف من الظروف، مثل الخطط الوطنية التي تستهدف التعليم، ودعم مهارات العلاقات الصحية، والتساؤل حول أدوار الجنسين والأعراف الاجتماعية والثقافية، وتهيئة بيئات حماية.

## وضع الأجندة

من المؤكد أن استمرار تأثيرات جائحة كورونا على المساواة بين الجنسين سيسهم في أجندة البحوث في هذا المجال مستقبلاً. ومن بين المجالات الأخرى التي ينبغي أن تخضع لمزيد من الدراسة استخدام البلدان

## الإطار 1-2 استخدام كلمات رمزية للتهرب من العنف الأسري

نشأت مبادرة (الكمامة-19) في جزر كاناري الإسبانية للاستجابة إلى ارتفاع حالات العنف ضد النساء المتوقعه أثناء الإغلاق الذي أعلن عنه يوم 14 مارس/آذار 2020. وأشارت مديرة معهد كناري للمساواة كيكافومورو إلى حدوث زيادة ضخمة في حالات إساءة المعاملة في الفترات التي سبقت فترات العزل، حيث اضطرت النساء إلى قضاء مزيد من الوقت مع شركائهن أثناء الفترات أو العطلات، وتوصلن إلى طريقة فريدة لطلب المساعدة.

ففي أي جائحة، لا توجد خصوصية لمعظم ضحايا العنف الأسري، ومن ثم فمن المستحيل تقريبا إجراء مكالمات هاتفية سرية على خط المساعدة. ونظرا لأن العديد من الصيدليات كانت من الأماكن القليلة التي ظلت مفتوحة أثناء الإغلاق، أدركت فومورو أنها ستكون أداة فعالة يسهل الوصول إليها لضمان التدخل السريع في حالات العنف.

وفي 16 مارس/آذار 2020، بدأت حكومة جزر الكناري حملة (الكمامة-19) Mascariilla-19، بالتعاون مع رابطة صيدليات لاس بالماس وسانتا كروز دي تينريف. ويمكن للمرأة التي تتعرض للعنف في المنزل أن تذهب إلى أقرب صيدلية وأن تطلب "الكمامة-19". وعرف موظفو الصيدليات، وهم يسمعون هذا الطلب، أنه يجب أن يتصلوا بالشرطة في تكتم. ولم يكن المقصود من الصيدلة أن يحلوا محل العاملين في المأوى أو عمال الدعم، لكنهم تمكنوا من تفعيل بروتوكول رعاية سريع للنساء اللاتي يتعرضن للعنف في المنزل.

وفي غضون أسبوع واحد، وصلت المبادرة إلى 200 ألف اتصال في شبكة مبادرة المعلومات الدولية وحدها، وانتشرت عبارة "الكمامة-19" على وسائل التواصل الاجتماعي في جميع أنحاء إسبانيا. وعلى الفور، تلقى المعهد طلبات من إدارات أخرى في مدريد وفالنسيا وأندلوسيا لاستخدام مواد الحملة نفسها التي أُنحت بعد ذلك على موقعها الإلكتروني. واتباعا للمثال الذي اتبعته جزر كاناري، سرعان ما تم اعتماد مبادرة "الكمامة-19" ليس في جميع أنحاء إسبانيا فحسب، بل أيضا في الأرجنتين وبلجيكا وفرنسا وألمانيا وإيطاليا والنرويج.

المصادر: بي بي سي؛ أفكار الشباب الأوروبي؛ جوبيرنو دي كنارياس؛ الأمم المتحدة.

الموسع للتكنولوجيا الرقمية في تنفيذ المدفوعات من الحكومة إلى الأفراد للحد من مخاطر التفاعلات المباشرة وسرعة صرف الأموال.<sup>46</sup> وتشير الشواهد إلى أن التحويلات النقدية الحكومية المباشرة إلى النساء منخفضة الدخل تزيد من سيطرتهم على القرارات المالية، وتعزز من تمكينهن وتوقعات الانتعاش الاقتصادي، وتزيد من قدرتهن على الصمود على المدى الطويل.<sup>47</sup> ومن ثم، فإن استخدام منصات تحويل الأموال عبر الهاتف المحمول لتقديم خدمات الإغاثة من جائحة كورونا يمكن أن يمكّن المرأة ماليا.<sup>48</sup>

إن الأمر سيطلب جمع البيانات على نحو مستدام وواسع النطاق عن هذه الموضوعات وغيرها من الموضوعات لقياس آثار الجائحة على التمكين الاقتصادي للمرأة قياسا فعالا. ويمكن أن تشمل مجالات التحليل الإضافي تأثير جائحة كورونا على تنقل النساء وحصولهن على الممتلكات، وصنع القرار من جانب المرأة في مجال الوقاية من الأمراض ومجابهتها، وتعليم الفتيات أثناء الجائحة وبعدها. وتبذل بالفعل جهود بمساعدة منظمات مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (الإطار 2-2). وفي البنك الدولي، نشر مختبر الابتكار للمساواة بين الجنسين شواهد على الآليات التي يمكن أن تساعد في حماية حياة النساء والفتيات وموارد رزقهن - على مستوى الأسرة، وفي الشركات والمزارع، وخلال مرحلة المراهقة - في سياق جائحة كورونا. وستنظر المشروعات التي تستجيب للجائحة أيضا في الآثار المختلفة للجائحة على الرجال والنساء. ومن أجل المساعدة في هذا الجهد، أصدرت مجموعة المساواة بين الجنسين بالبنك الدولي إرشادات بشأن مشروعات الاستجابة الصحية أثناء الجائحة.

## الإطار 2-2 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة

في مختلف أنحاء العالم، تعزز العواقب الاقتصادية والاجتماعية للجائحة من التفاوتات بين الجنسين. ولفهم كيفية معالجة الحكومات هذه التحديات، أنشأ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة المؤشر العالمي للاستجابة للمساواة بين الجنسين في مواجهة جائحة كورونا، والذي كان قد جمع وحلل أكثر من 2500 من تدير حكومي في 206 بلدان وأقاليم بحلول شهر سبتمبر/أيلول 2020. وتشمل مصادر بيانات المؤشر قواعد بيانات عن استجابات للجائحة، مثل الاستعراض الآتي بالبنك الدولي للتدابير القطرية المتعلقة باستجابات الحماية الاجتماعية والوظائف في مواجهة الجائحة؛ ومسح عالمي لمكاتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الإقليمية والقطرية بشأن العنف ضد المرأة؛ والإبلاغ الذاتي من جانب الدول الأعضاء في تقاريرها للأمين العام للأمم المتحدة عن العنف ضد المرأة؛ والبحوث المكتبية.

### التحليل على أساس نوع الجنس

تم تصنيف التدابير في العينة إلى أربع فئات للسياسات: الحماية الاجتماعية، وأسواق العمل، والسياسات المالية والاقتصادية، والعنف ضد النساء والفتيات. ومن بين 2500 تدبير، تم تحديد مجموعة فرعية من 992 تدبيراً في 164 اقتصاداً وإقليماً على أنها تراعي الفوارق بين الجنسين من حيث أن هذه التدابير تسعى إلى معالجة المخاطر والتحديات المحددة التي تواجهها النساء والفتيات من الجائحة بشكل مباشر. وهي تشمل تدابير تعالج العنف ضد المرأة، وتصنف على أنها تراعي المساواة بين الجنسين من حيث التخلف عن السداد؛ وتدابير الحماية الاجتماعية وسوق العمل التي تستهدف الأمن الاقتصادي للمرأة أو تعالج الرعاية غير المدفوعة الأجر؛ وتدابير مالية واقتصادية تدعم قطاعات الاقتصاد التي تهيمن عليها النساء.

### نتائج متعلقة بالتدابير التي تراعي الفوارق بين الجنسين

- تم نشر بيانات المؤشر لأول مرة في شهر سبتمبر/أيلول 2020. وسيجري تحديثها كل ثلاثة أشهر، وستتوسع في مجالات السياسات الجديدة في عام 2021. وتشمل نتائج البيانات ما يلي:
- يعالج أكثر من 70٪ من جميع التدابير التي تراعي المساواة بين الجنسين (704 تدابير في 135 اقتصاداً) العنف ضد النساء والفتيات، بما في ذلك من خلال تدعيم خطوط المساعدة وآليات الإبلاغ الأخرى، والملاجئ، واستجابات الشرطة والاستجابات القضائية.
- على النقيض من ذلك، كانت تدابير الحماية الاجتماعية وسوق العمل العالمية متحيزة إلى حد كبير ضد المرأة، حيث لا تستهدف سوى 10٪ من هذه التدابير الأمن الاقتصادي للمرأة (177 تدبيراً في 85 اقتصاداً) و8٪ تقدم مساندة للرعاية بدون أجر (111 تدبيراً في 60 اقتصاداً).
- من بين أهم تدابير الأمن الاقتصادي التحويلات النقدية أو المساعدات الغذائية أو المزايا التي تعطي الأولوية للنساء كمتلقيات رئيسيات، فضلاً عن مساندة رائدات الأعمال والعاملات في القطاع غير الرسمي.
- لمساندة الرعاية غير المدفوعة الأجر، توسع 36 اقتصاداً في مخصصات إجازات الأسرة، في حين بدأت اقتصادات أخرى برامج "النقد مقابل الرعاية" التي تعوض الوالدين عن إغلاق المدارس ورعاية الأطفال. ولم يُبق سوى 12 اقتصاداً خدمات رعاية الأطفال مفتوحة أثناء الإغلاق لمساندة العاملين الأساسيين الذين لديهم أطفال.
- بالمثل، لم يُتخذ سوى عدد قليل من الإجراءات لتخفيف صدمات الجائحة على الشركات والقطاعات التي تضم نسبة عالية من النساء؛ ولا يوجه الموارد إلى القطاعات التي تهيمن عليها النساء في الاقتصاد سوى تدبير واحد من بين كل 10 تدابير مالية واقتصادية.

ومن خلال الإشارة إلى الفجوات والتحديات، فإن أداة التتبع هي أداة مهمة للدعوة والمساءلة عندما تكون في أيدي المدافعين عن المساواة بين الجنسين. ويقدم أيضاً طائفة من الأمثلة الإيجابية التي يمكن أن يستلهمها واضعو السياسات. ويجري استخدام هذه الأداة في حوارات السياسات العالمية والإقليمية والوطنية التي تهدف إلى المضي قدماً في الاستجابة للالتزامات والتعافي على نحو منصف بين الجنسين.

المصدر: هذا الإطار من إعداد سيلك ستاب، وإيسونا دوجاروفا، وكونستانزا تابوش.  
انظر <https://data.undp.org/gendertracker/> لملاحظات عن الأداة والمنهجية.

وسيتطلب التصدي للمؤثرات الجنسانية المترتبة على الجائحة جهوداً منسقة من طائفة متنوعة من الأطراف الفاعلة، بما في ذلك الحكومات والمنظمات الدولية والمجتمع المدني. ويدرك تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون الفروق الدقيقة لمدى تفشي الجائحة، والتقدير الأمثل للخدمات من مصادر مختلفة في سياقات الاقتصادات المختلفة. ومع استمرار العالم في الشعور بتأثيرات الجائحة، سيتوفر المزيد من البيانات عن آثاره على المساواة بين الجنسين وأفضل الممارسات لمواجهة أي عواقب سلبية.

بالنسبة للنساء في كل مكان، تتطلب الآثار الثانوية للجائحة على سبل كسب أرزاقهن وأمنهن الاقتصادي وسلامتهن اهتماماً فورياً ومستمراً. ويمكن أن تعمل التدابير المستهدفة التي تأخذ في الاعتبار الصعوبات الفريدة التي تواجهها النساء خلال هذا الوقت، وتعزز أيضاً البيئة القانونية التي تدعم تكافؤ الفرص الاقتصادية أمامهن، على سد الفجوة في التفاوتات القائمة والمتفاقمة. وسيضمن ذلك أن تكون المرأة، ونتيجة لذلك مجتمعها المحلي واقتصادها، مستعدة لمواجهة التحديات غير المتوقعة وقادرة على الصمود في مواجهة هذه التحديات.

## الحواشي

1. آلون وآخرون 2020.
2. مسح مؤسسات الأعمال (قاعدة البيانات)، "جائحة كورونا: التأثير على الشركات"، البنك الدولي، واشنطن، <https://www.enterprisesurveys.org/en/covid-19>.
3. ماسترسون 2020؛ ماكنزي وشركاه 2020.
4. آلون وآخرون 2020.
5. فوكس-شونديلين، وكون، وتيرنيلت 2020.
6. كولينز وآخرون 2020.
7. قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية (إحصاءات العمل الدولية). 2020. "جائحة كورونا وإحصاءات العمل". جنيف. <https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/>.
8. ديل بوكا وآخرون 2020، فار وآخرون 2020.
9. منظمة العفو الدولية 2020؛ منظمة التجارة العالمية 2020، مستشهدة بكوفمان وإيكسلي ونيدرلي 2017.
10. منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. 2020. "Employment: Time Spent in Paid and Unpaid Work, by Sex". OECD Statistics, Paris. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>.
11. *إجازة رعاية الطفل* هي سياسة الإجازة المتاحة عموماً لكلا الوالدين لرعاية أطفالهما. وهي تختلف عن إجازة الأمومة والأبوة وإجازة الوالدين لأنها لا علاقة لها بالولادة أو بالسنوات الأولى من الحياة. غير أنه قد تكون هناك أوجه تشابه قوية أو حتى تداخل مع إجازة الوالدين في بعض الاقتصادات. وتتميز إجازة رعاية الأطفال أيضاً عن إجازة رعاية الأطفال المرضى أو ذوي الإعاقة. وفي العادة، لا تتضمن القوانين التي تنشئ إجازة رعاية الأطفال صراحة إغلاق المدارس أو عدم توفر رعاية منتظمة للأطفال باعتبارها سبباً مسموحاً به للحصول على إجازة رعاية الطفل. ومع ذلك، كثيراً ما تصاغ هذه القوانين على نطاق واسع للسماح بمجموعة متنوعة من الأغراض المتصلة لرعاية الطفل.
12. دي باز وآخرون 2020.
13. كوسلوفسكي وآخرون 2020.
14. اليابان، وزارة الصحة والعمل والرعاية الاجتماعية 2020.
15. أوبريان، وأنتكينسون، وكوسلوفسكي 2019.
16. براندث وكفاندي 2018؛ مارينيسين وآخرون 2019؛ باتتيك 2014.
17. مؤسسة التمويل الدولية 2020أ.
18. داتا جوبنا 2018.
19. أونيجيكوي 2004؛ جنوب أفريقيا، برلمان الجمهورية 2019.
20. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. 2020. "COVID-19 Global Gender Response Tracker." New York. <https://data.undp.org/genderttracker/>.
21. CCS 2020-ICC؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2020.
22. عبد الباقي 2020.
23. الاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية 2020.
24. إدارة الأمر المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية 2020.
25. مؤسسة التمويل الدولية 2020ب.
26. الأكاديمية الأمريكية للاكتواريين 2010.
27. NWLC 2012؛ ويبر 2012.

- .28. جونجا وآخرون 2017.
- .29. منظمة الصحة العالمية 2020ب.
- .30. فورا، وسيد، وناتيسان 2020.
- .31. مراكز مكافحة الأمراض والوقاية منها 2020.
- .32. دي باز وآخرون 2020.
- .33. COE 2018؛ هيئة الأمر المتحدة للمرأة 2015.
- .34. دي باز وآخرون 2020.
- .35. هيئة الأمر المتحدة للمرأة 2020.
- .36. منظمة الصحة العالمية 2020أ.
- .37. مصر المستقبل 2020.
- .38. حكومة كندا 2020.
- .39. ليف أودن فولد 2020.
- .40. أخبار ياهو سنغافورة 2020.
- .41. ماهاباترا 2020.
- .42. Nemochi.uz. 2020.
- .43. دولة تايلند 2020.
- .44. المملكة المتحدة، برلمان 2020.
- .45. إسبانيا، وزارة المساواة 2020.
- .46. جيلب وموخرجي 2020.
- .47. زيرمان وآخرون 2020.
- .48. دافيدوفيتش وآخرون 2020.

## ثب المراجع

- Abdelbaki, Sandra. 2020. "NAYA, COVID19-- Addressing Domestic Violence in Lebanon." *Annahar*, April 4, 2020. <https://www.annahar.com/english/article/1168309-naya-covid19-addressing-domestic-violence-in-lebanon>.
- Alon, Titan, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey, and Michèle Tertilt. 2020. "The Impact of COVID19- on Gender Equality." NBER Working Paper 26947, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- American Academy of Actuaries. 2010. "Health Reform Implementation: Understanding the Terminology." American Academy of Actuaries, Washington, DC. <https://www.actuary.org/sites/default/files/files/publications/Health%20Reform%20glossary%20080310.pdf>.
- Amnesty International. 2020. "Hungary: Women Face Stark Increase in Discrimination and Job Insecurity in the Workplace due to COVID19- Crisis." Amnesty International, London. <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/06/hungary-women-face-stark-increase-in-discrimination-and-job-insecurity-in-the-workplace-due-to-covid19-crisis/>.
- Brandth, Berit, and Elin Kvande. 2018. "Fathers' Sense of Entitlement to Ear-Marked and Shared Parental Leave." *Sociological Review* 67 (5): 1154–69.
- Canada, Government of. 2020. "Canada Announces Support to Those Experiencing Homelessness and Women Fleeing Gender-Based Violence during the Coronavirus Disease (COVID19-) Pandemic." News release, April 4, Employment and Social Development Canada, Gatineau, Quebec.
- CDC (US Centers for Disease Control and Prevention). 2020. "Ensuring Access to Family Planning Services during COVID-19: A Summary of CDC's Family Planning Recommendations for Healthcare Providers." CDC, Atlanta, GA. <https://www.cdc.gov/reproductivehealth/contraception/covid-19-family-planning-services.html>.
- COE (Council of Europe). 2018. *Mapping Support Services for Victims of Violence against Women in Line with the Istanbul Convention: Standards Methodology and Tools*. Strasbourg: COE.
- Coffman, Katherine B., Christine L. Exley, and Muriel Niederle. 2017. "The Role of Beliefs in Driving Gender Discrimination." Working Paper No. 18054-, Harvard Business School, Cambridge, MA.
- Collins, Caitlyn, Liana Landivar, Leah Ruppner, and William Scarborough. 2020. "COVID19- and the Gender Gap in Work Hours." *Gender, Work, and Organization* 2020:112-. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>.
- Datta Gupta, Nabanita. 2018. "Maternity Leave versus Early Childcare—What Are the Long-Term Consequences for Children?" *IZA World of Labor* 438 (1). <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.438>.
- Davidovic, Sonja, Soheib Nunhuck, Delphine Prady, and Herve Tourpe. 2020. "Beyond the COVID19- Crisis: A Framework for Sustainable Government-to-Person Mobile Money Transfers." IMF Working Paper WP/20/198, International Monetary Fund, Washington, DC.
- Del Boca, Daniela, Noemi Oggero, Paola Profeta, and Mariacristina Rossi. 2020. "Women's and Men's Work, Housework and Childcare, before and during COVID19-." *Review of Economics of the Household* 18: 1001–17.

- De Paz, Carmen, Miriam Muller, Ana Maria Munoz Boudet, and Isis Gaddis. 2020. "Gender Dimensions of the COVID19-Pandemic." Policy note, World Bank, Washington, DC.
- Egypt Forward. 2020. "National Council for Women, UN Women Launch 'Our Mental Health Is a Priority' Initiative to Support Women's Mental Health." May 6, 2020. <https://egyptfwd.org/Article/99/1682/National-Council-for-Women-UN-Women-launch-%E2%80%9COur-Mental-Health>.
- Farre, Lidia, Yarine Fawaz, Libertad Gonzalez, and Jennifer Graves. 2020. "How the COVID19- Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain." Discussion Paper No. 13434, Institute of Labor Economics, Bonn, Germany.
- Fuchs-Schündeln, Nicola, Moritz Kuhn, and Michèle Tertilt. 2020. "The Short-Run Macro Implications of School and Child-Care Closures." Discussion Paper No. 13353, Institute of Labor Economics, Bonn, Germany.
- Gelb, Alan, and Anit Mukherjee. 2020. "Digital Technology in Social Assistance Transfers for COVID19- Relief: Lessons from Selected Cases." Policy Paper 181, Center for Global Development, Washington, DC.
- Gunja, Munira, Sara Collins, Michelle Doty, and Sophie Beutel. 2017. "How the Affordable Care Act Has Helped Women Gain Insurance and Improved Their Ability to Get Health Care: Findings from the Commonwealth Fund Biennial Health Insurance Survey, 2016." Issue brief, Commonwealth Fund, New York.
- ICC-CCS (International Chamber of Commerce Commercial Criminal Services). 2020. "Country: Barbados Report Questionnaire." Document No. 515958 (1), ICC-CCS, London.
- IFC (International Finance Corporation). 2020a. "Childcare in the COVID19- Era: A Guide for Employers." IFC, Washington, DC.
- IFC (International Finance Corporation). 2020b. "COVID19- and the Insurance Industry: Why a Gender-Sensitive Response Matters." IFC, Washington, DC.
- ITU (International Telecommunication Union). 2020. "ITU-D Digital Inclusion." ITU, Geneva. <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Pages/about.aspx>.
- Japan, Ministry of Health, Labour, and Welfare. 2020. "Basic Survey on Equal Employment in the First Year of Reiwa: Summary of Results." Tokyo. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r01.html>.
- Koslowski, Alison, Sonja Blum, Ivana Dobrotic, Gayle Kaufmann, and Peter Moss eds. 2020. *16th International Review of Leave Policies and Related Research 2020*. [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).
- Lev Uden Vold. 2020. "Corona Crisis: Shelters Provide 55 Emergency Rooms for Abused Women and Children." Lev Uden Vold, Fredericksburg, Denmark. <https://levudenvold.dk/2020/03/coronakrise-krisecentre-faar-55-noedpladser-til-voldsudsatte-kvinder-og-boern/>.
- Mahapatra, Dhananjay. 2020. "Legal Aid Widened as Domestic Violence Rises amid Lockdown." *Times of India*, June 7, 2020. [http://timesofindia.indiatimes.com/articleshow/76240313.cms?utm\\_source=contentofinterest&utm\\_medium=text&utm\\_campaign=cppst](http://timesofindia.indiatimes.com/articleshow/76240313.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst).
- Marynissen, Leen, Eleonora Mussino, Jonas Wood, and Ann-Zofie Duvander. 2019. "Fathers' Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics?" *Social Sciences* 8 (11): 312.
- Masterson, Victoria. 2020. "Why COVID19- Could Force Millions of Women to Quit Work—and How to Support Them." World Economic Forum, Cologny, Switzerland. <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/women-work-gender-equality-covid19/>.
- McKinsey & Company. 2020. "Women in the Workplace 2020." McKinsey & Company and LeanIn.Org, New York.
- Nation Thailand. 2020. "Twitter Launches #TherelsHelp Hashtag for Women, Girls Trapped in Violent Situations during Lockdown." June 16, 2020. [https://www.nationthailand.com/news/30389721?utm\\_source=homepage&utm\\_medium=internal\\_referral](https://www.nationthailand.com/news/30389721?utm_source=homepage&utm_medium=internal_referral).
- Nemolchi.uz. 2020. "How to Deal with Domestic Violence during Isolation: Experience of Other Countries and Recommendations for Uzbekistan." April 15, 2020. <https://nemolchi.uz/>.
- NWLC (National Women's Law Center). 2012. *Turning to Fairness: Insurance Discrimination against Women Today and the Affordable Care Act*. Washington, DC: NWLC. [https://nwlc.org/wp-content/uploads/2015/08/nwlc\\_2012\\_turningtofairness\\_report.pdf](https://nwlc.org/wp-content/uploads/2015/08/nwlc_2012_turningtofairness_report.pdf).
- O'Brien, Margaret, Jamie Atkinson, and Alison Koslowski. 2019. "United Kingdom." In *15th International Review of Leave Policies and Related Research 2019*, edited by Alison Koslowski, Sonja Blum, Ivana Dobrotic, Alexandra Macht, and Peter Ross. International Network on Leave Policies and Research. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/2019/2.\\_2019\\_Compiled\\_Report\\_2019\\_0824.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/2._2019_Compiled_Report_2019_0824.pdf).
- Onyejekwe, Chizeze. 2004. "The Interrelationship between Gender-based Violence and HIV/AIDS in South Africa." *Journal of International Women's Studies* 6 (1): 34–40.
- Patnaik, Ankita. 2014. "Making Leave Easier: Better Compensation and Daddy-Only Entitlements." Working paper, Cornell University, Ithaca, NY.
- Pear, Robert. 2012. "Gender Gap Persists in Cost of Health Insurance." *New York Times*, March 19, 2012. <https://www.nytimes.com/2012/03/19/health/policy/women-still-pay-more-for-health-insurance-data-shows.html>.
- South Africa, Parliament of the Republic of. 2019. "Violence against Women in SA Comparable to Countries That Are at War—Ramaphosa." Cape Town. <https://www.parliament.gov.za/news/violence-against-women-sa-comparable-countries-are-war-ramaphosa>.

- Spain, Ministry of Equality. 2020. "Guía de actuación para mujeres que estén sufriendo violencia de género en situación de permanencia domiciliaria derivada del estado de alarma por COVID19-" [Action Guide for Women Who Are Suffering from Gender-Based Violence at Home during the State of Alarm due to COVID19-]. Madrid.
- UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs). 2020. *Use of the Internet and Mobile Phone Ownership among Women and Men*. New York: UNDESA.
- United Kingdom, Parliament. 2020. *Home Office Preparedness for Covid19- (Coronavirus): Domestic Abuse and Risks of Harm within the Home*. London: Parliament Publications.
- UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). 2015. *Overview and Introduction: Essential Services Package for Women and Girls Subject to Violence: Core Elements and Quality Guidelines*. New York: UN Women.
- UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). 2020. "UN Women Raises Awareness of the Shadow Pandemic of Violence against Women during COVID19-." Press release, May 27, 2020, New York.
- Vora, Kranti Suresh, Shahin Saiyed, and Senthilkumar Natesan. 2020. "Impact of COVID19- on Family Planning Services in India." *Sexual and Reproductive Health Matters* 28: 1.
- WHO (World Health Organization). 2020a. "Jamaica: Training in Gender Based Violence for COVID19- Helpline Responders." WHO, Geneva. <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/jamaica-training-in-gender-based-violence-for-covid-19-helpline-responders>.
- WHO (World Health Organization). 2020b. "Maintaining Essential Health Services: Operational Guidance for the COVID-19 Context." Interim guidance, WHO, Geneva.
- WTO (World Trade Organization). 2020. "The Economic Impact of COVID19- on Women in Vulnerable Sectors and Economies." Information note, WTO, Geneva. [https://www.wto.org/english/news\\_e/news20\\_e/info\\_note\\_covid\\_05aug20\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/news_e/news20_e/info_note_covid_05aug20_e.pdf).
- Yahoo News Singapore*. 2020. "Spike in Family Violence Cases during COVID19- Circuit Breaker." May 14, 2020. <https://sg.news.yahoo.com/spike-in-family-violence-cases-during-covid-19-circuit-breaker074630483-.html>.
- Zimmerman, Jamie M., Maria A. May, Elizabeth Kellison, and Jeni Klugman. 2020. *Digital Cash Transfers in the Time of COVID 19: Opportunities and Considerations for Women's Inclusion and Empowerment*. Bill & Melinda Gates Foundation, World Bank Group, Women's World Banking, CGAP, and Stanford University.



تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021 هو التقرير السابع في سلسلة من الدراسات السنوية التي تقيس القوانين واللوائح التي تؤثر على الفرص الاقتصادية للمرأة في 190 اقتصادا. ويقدم المشروع ثمانية مؤشرات تتمحور حول تفاعلات النساء مع القانون وهن يمضين في حياتهن وعملهن، وهي التنقل، ومكان العمل، والأجور، والزواج، والوالدية، وريادة الأعمال، والأصول، والمعاش التقاعدي.

ويقدم تقرير هذا العام تحديثا لكافة المؤشرات حتى 1 أكتوبر/تشرين الأول 2020، ويقيم الشواهد على الروابط بين المساواة القانونية بين الجنسين والشمول الاقتصادي للمرأة. ومن خلال فحص القرارات الاقتصادية التي تتخذها المرأة طوال حياتها العملية، وكذلك وتيرة الإصلاح على مدار الخمسين عاما الماضية، يقدم تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2021 إسهاما مهما في البحوث والمناقشات السياسية بشأن أوضاع التمكين الاقتصادي للمرأة. وإذ تم إعداده خلال جائحة عالمية تهدد التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين، فإن هذا العدد يتضمن أيضا نتائج مهمة عن الاستجابات الحكومية لجائحة فيروس كورونا ويقود الجهود البحثية المتعلقة برعاية الأطفال ووصول المرأة إلى العدالة.

**WBL.WORLDBANK.ORG**

ISBN 978-1-4648-1652-9



SKU 211652

مجموعة البنك الدولي 