

المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2024



WORLD BANK GROUP



تأثير المساواة بين الجنسين على الصعيد الاقتصادي (الاقتصاد الذكي)

- زيادة إجمالي الناتج المحلي العالمي بأكثر من 20%*
- النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة
- زيادة إيرادات ضريبة الدولة
- الحد من الفقر
- تعزيز القدرة على الصمود
- تعزيز الرخاء المشترك
- تعزيز وارتفاع نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة
- ارتفاع نسبة ريادة الأعمال النسائية
- انخفاض احتمالية ريادة الأعمال النسائية في القطاع غير الرسمي
- زيادة الإنتاجية والأرباح
- تأمين أجور أعلى

Women, Business and the Law 2024

مجموعة بيانات
2.0

مجموعة بيانات
1.0



مجموعة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2024

آفاق جديدة في قياس حقوق المرأة

آراء الخبراء

يسلط الضوء على التقدم المحرز نحو تحقيق حق معين في الواقع.

مثال: ما إذا كانت النساء يتمتعن في الواقع بالحق في الحصول على أجر متساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية

الأطر الداعمة

يرصد وجود آليات سياسية أو أنظمة لازمة لتنفيذ حق محدد، أو توفير منفعة، أو فرض حماية.

مثال: تدابير شفافية الأجور وآليات التنفيذ ولتتبع القانون

الأطر القانونية

يقيس حالة القانون داخل اقتصاد معين فيما يتعلق بحق محدد.

مثال: وجود نص قانوني ينص على الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.



مجموعة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 1.0

ثمانية مؤشرات لقياس تأثير القوانين على النساء خلال حياتهن العملية

يناقش القوانين والسياسات التي تؤثر على قرار المرأة في الدخول إلى سوق العمل



مكان العمل

يقيس القيود الواردة على حق المرأة في الزواج والطلاق



الزواج

يحلل القيود التي تواجه النساء عند بدء وأثناء تشغيل الأعمال التجارية



ريادة الأعمال

يدرس القوانين والآليات التي تؤثر على تقاعد المرأة



المعاش التقاعدي



التنقل

يقيس القوانين والسياسات التي تؤثر على أجور النساء

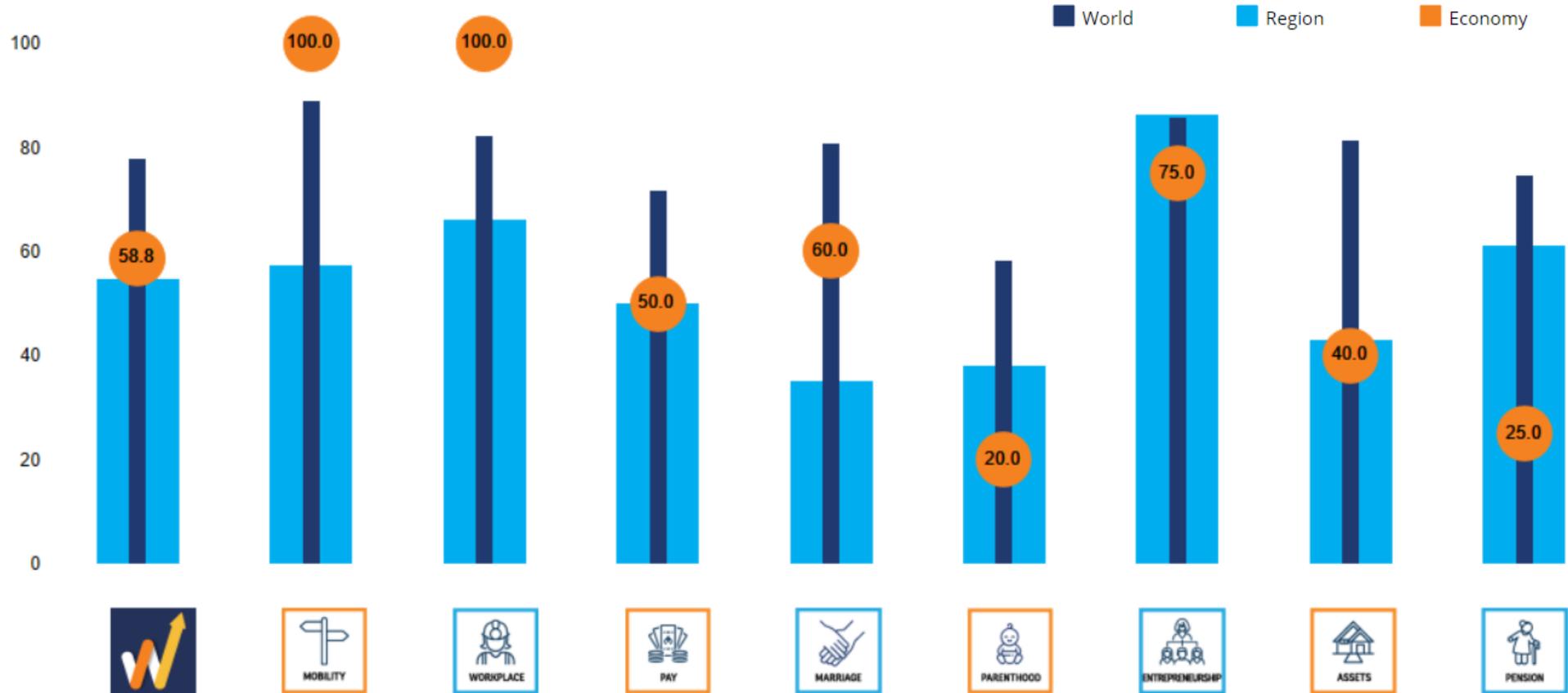
يفحص القوانين والسياسات التي تؤثر على الأهل العاملين

يدرس الفوارق بين الجنسين في حق الملكية والميراث

يقيس القيود التي تترد على حق المرأة وحريتها في التنقل

الدرجة التي حصل عليها لبنان تحت كل مؤشر من مؤشرات مجموعة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 1.0 – مقارنة مع منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والعالم

Lebanon - Middle East & North Africa - World Comparison (2024)



مؤشرات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2024 العشرة – مجموعة بيانات 2.0

يقيس القيود التي تترد على حق المرأة وحريتها في التنقل.

يقيس القوانين والسياسات التي تؤثر على أجور النساء.

يفحص القوانين والسياسات التي تؤثر على الآباء العاملين.

يحلل القيود التي تواجه النساء عند بدء وأثناء تشغيل الأعمال التجارية.

يدرس القوانين والآليات التي تؤثر على تقاعد المرأة.

السلامة



يحلل القوانين والسياسات التي تحمي المرأة من العنف الواقع عليها على أساس الجنس.

التنقل



يناقش القوانين والسياسات التي تؤثر على قرار المرأة في الدخول إلى سوق العمل.

مكان العمل



يقيس القيود الواردة على حق المرأة في الزواج والطلاق.

الأجور



الزواج



الوالدية



يحلل توفر خدمات رعاية الطفل وملاءمتها من حيث التكلفة وجودتها.

رعاية الطفل



ريادة الأعمال



يدرس الفوارق بين الجنسين في حق الملكية والميراث.

الأصول



المعاش التقاعدي



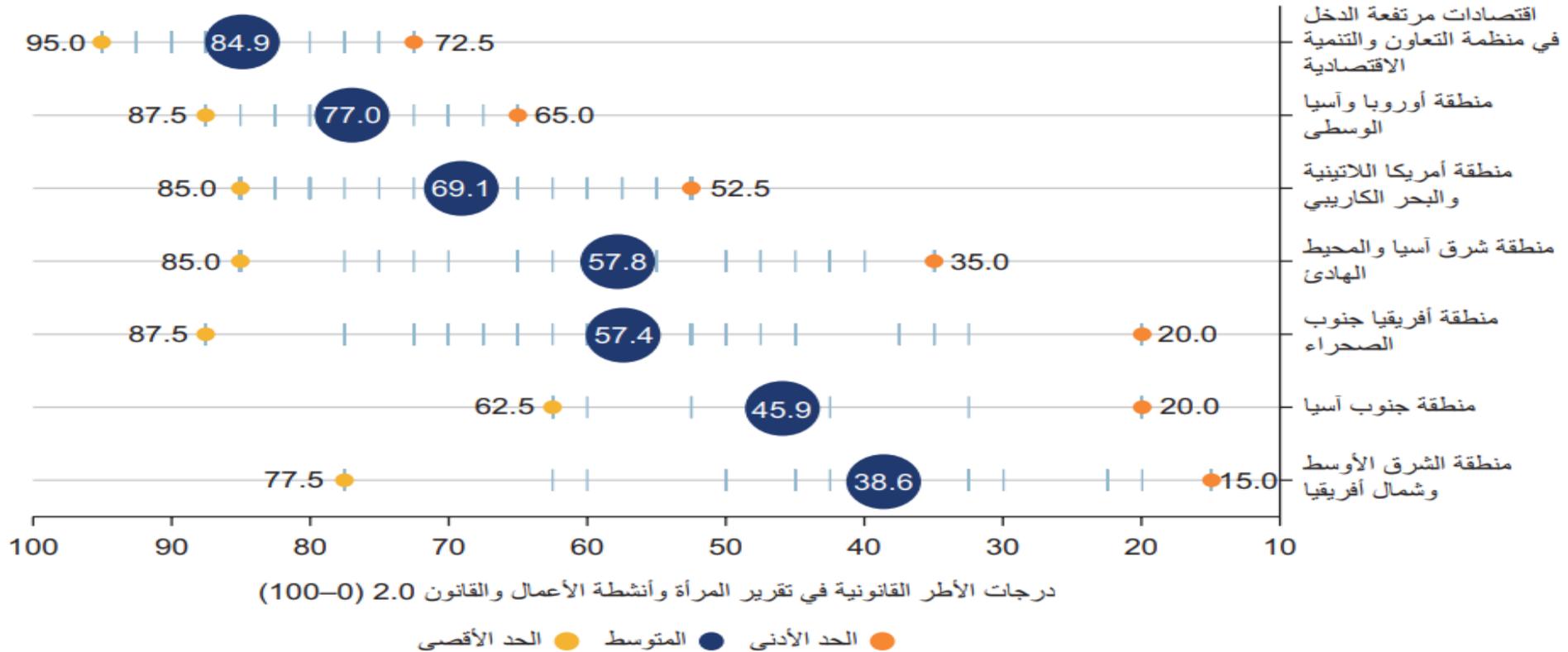
الأصلية ■ منقحة (القانونية فقط) ■ جديدة

أمثلة لبعض مؤشرات مجموعة بيانات 2.0 والأسئلة المطروحة تحتها

المؤشر	الأطر القانونية	الأطر الداعمة
المعاشات التقاعدية	<ol style="list-style-type: none"> 1. هل ينص القانون على توفير خدمات رعاية الطفل في مراكز مخصصة؟ 2. هل ينص القانون على تقديم أي شكل من أشكال المساندة للأسر للحصول على خدمات رعاية الطفل؟ 3. هل ينص القانون على تقديم أي شكل من أشكال المساندة لمقدمي رعاية الطفل غير الحكوميين؟ 4. هل يضع القانون معايير جودة لتقديم خدمات رعاية الطفل في المراكز المخصصة لذلك؟ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. هل يتاح للجمهور سجل أو قاعدة بيانات لمقدمي خدمات رعاية الطفل؟ 2. هل هناك إجراءات محددة وواضحة لطلب الدعم المالي من الحكومة لخدمات رعاية الطفل من جانب الآباء والأمهات؟ 3. هل هناك إجراءات محددة وواضحة لطلب الدعم المالي من الحكومة لخدمات رعاية الطفل من جانب مقدمي خدمات رعاية الطفل غير الحكوميين؟ 4. هل نشرت الحكومة أي تقارير عن جودة خدمات رعاية الطفل؟
رعاية الطفل	<ol style="list-style-type: none"> 1. هل توجد حوافز لزيادة مزايا التقاعد للمرأة؟ 2. هل هناك إجراء مطبق لمستحقي المعاشات التقاعدية للطعن في قرارات السلطة المختصة بشأن المزايا التي يحصلون عليها؟ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. هل تتساوى الأعمار التي يمكن للمرأة والرجل التقاعد عندها مع الحصول على مزايا المعاش التقاعدي كاملة؟ 2. هل تتساوى الأعمار التي يمكن للمرأة والرجل التقاعد عندها مع الحصول على مزايا المعاش التقاعدي جزئياً؟ 3. هل تتساوى سن التقاعد الإلزامي للمرأة والرجل؟ 4. هل يتم حساب فترات الغياب لرعاية الطفل في مزايا المعاشات التقاعدية؟

منطقتا أفريقيا جنوب الصحراء، والشرق الأوسط وشمال أفريقيا لديهما أكبر فجوات في درجات الأطر القانونية في مجموعة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2.0 – والتي تزيد عن 60 نقطة

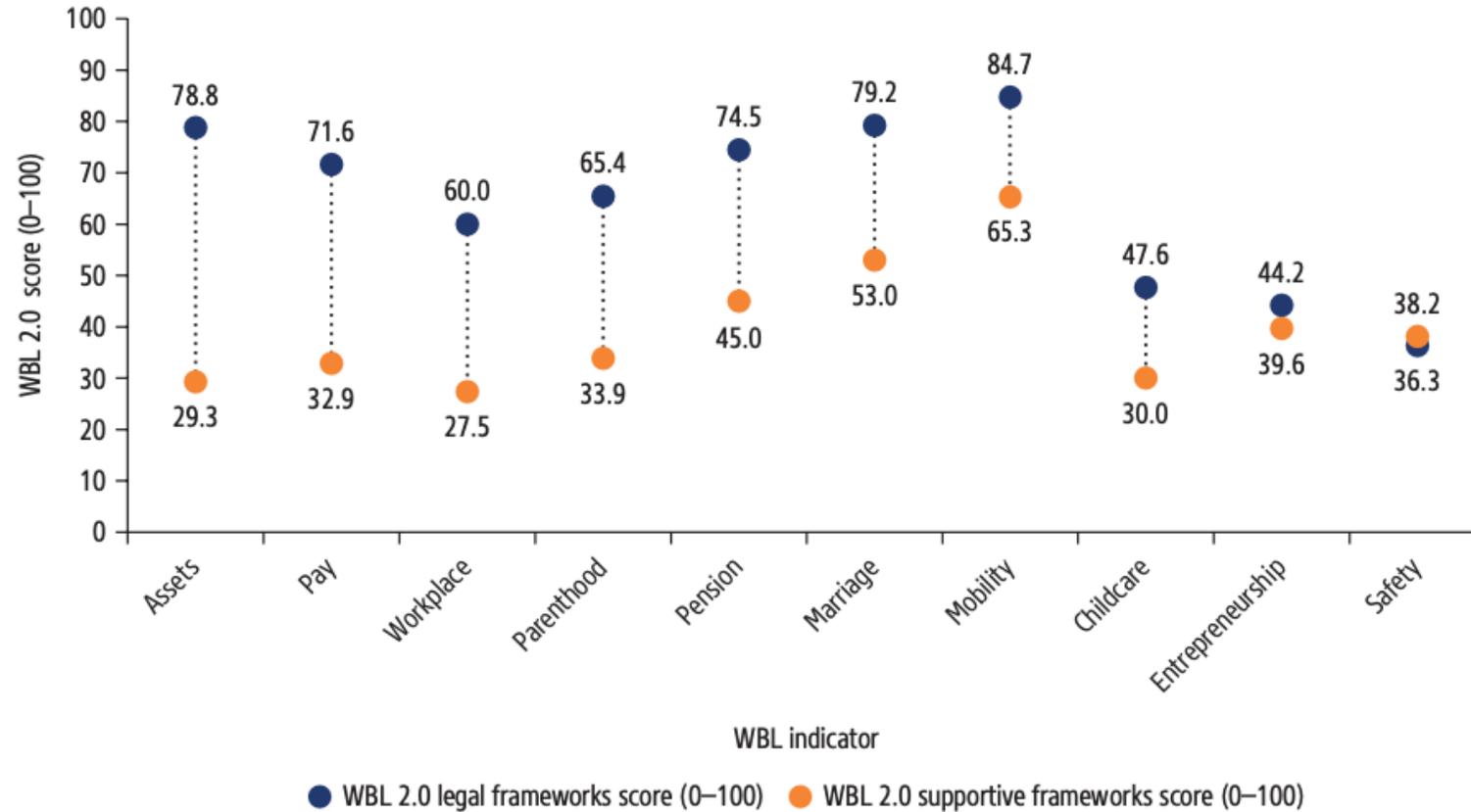
تباين درجات الأطر القانونية في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، حسب المناطق



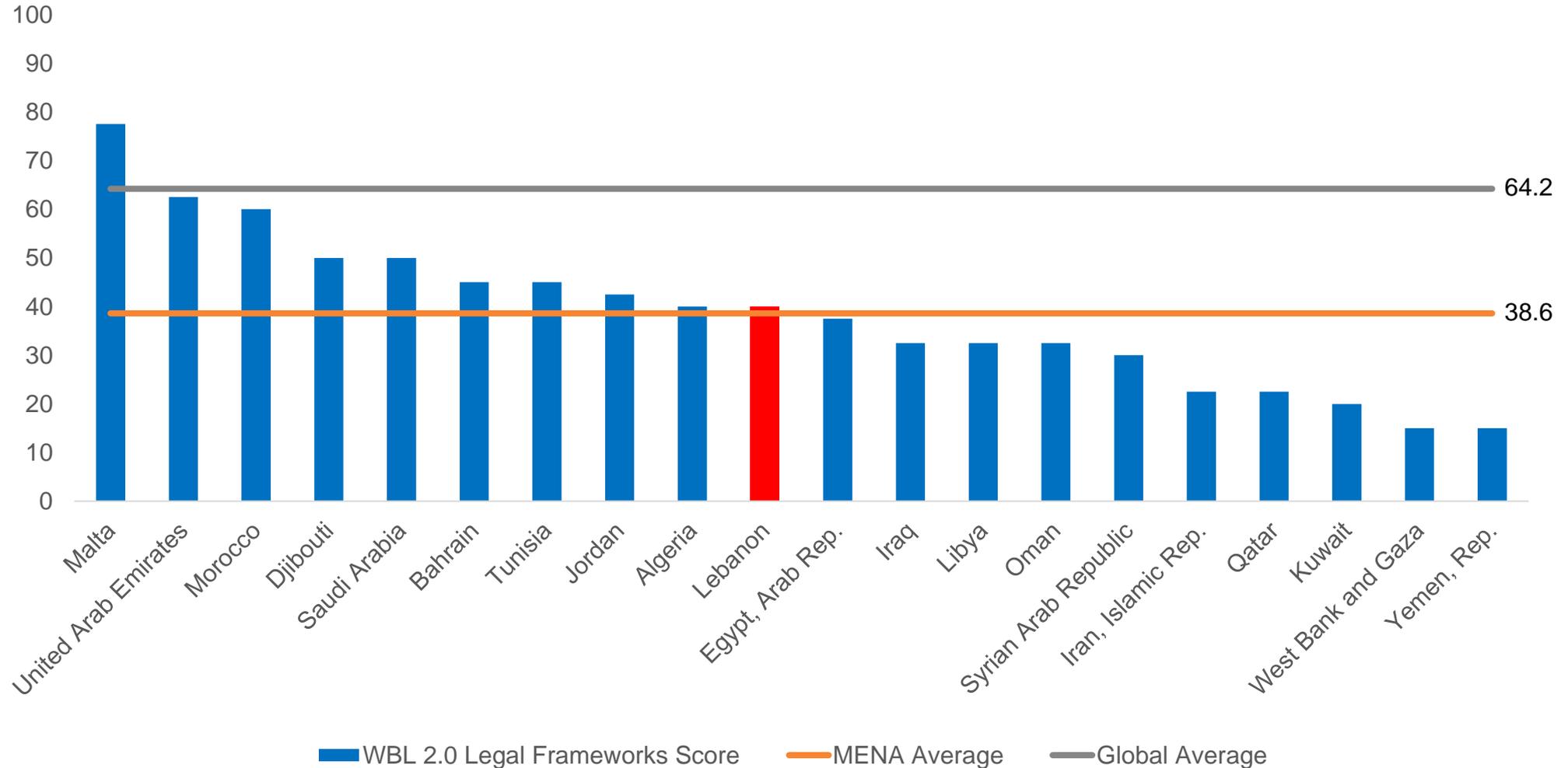
المصدر: قاعدة بيانات تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2024.

ملحوظة: يمثل كل خط عمودي الدرجة التي حصل عليها الاقتصاد داخل المنطقة الواقع فيها. وتشير كل دائرة زرقاء إلى متوسط الدرجات للمنطقة. وموضح أيضاً الحد الأدنى والحد الأقصى للدرجات داخل كل منطقة.

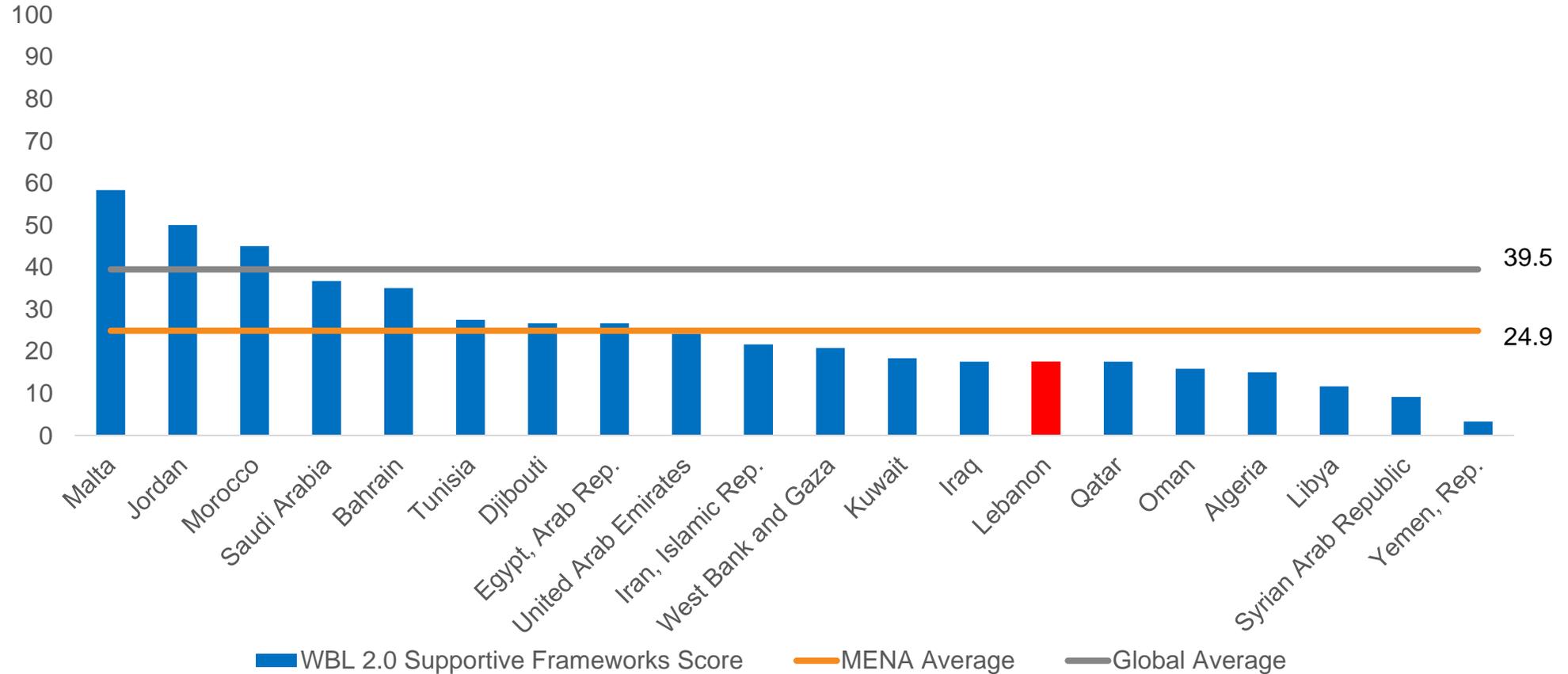
تواجه جميع اقتصادات العالم تقريبًا فجوة كبيرة في الأطر الداعمة للتنفيذ



لبنان مقارنة بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (الأطر القانونية)



لبنان مقارنة بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (الأطر الداعمة)



لبنان: النتائج الرئيسية

مجموعة بيانات 2.0



الأطر القانونية الأطر الداعمة

17.5

40

لبنان

24.6

38.2

الشرق الأوسط
وشمال أفريقيا

39.5

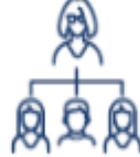
64.2

العالم



الدرجات التي حصلت عليها لبنان تحت مجموعة بيانات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2.0

نتائج مؤشرات المرأة وأنشطة الأعمال والقانون الخاص بمجموعة بيانات 2.0

										المؤشر
المعاش التقاعدي	السلامة	التنقل	مكان العمل	الأجور	الزواج	الوالدية	رعاية الطفل	ريادة الأعمال	الأصول	الأطر القانونية
25.0	25.0	75.0	50.0	50.0	50.0	25.0	50.0	25.0	25.0	
0.0	50.0	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	25.0	0.0	0.0	الأطر الداعمة

أمثلة لبعض الإصلاحات اللازمة لتحسين بيئة العمل للنساء في لبنان

مكان العمل

الأطر الداعمة 0/100

-  تلقي هيئة متخصصة بالشكاوى بشأن التمييز بين الجنسين في التوظيف.
-  نشر الحكومة لمبادئ توجيهية بشأن عدم التمييز على أساس النوع الاجتماعي في التوظيف.
-  نشر الحكومة إرشادات بشأن ترتيبات العمل المرنة.

الأطر القانونية 50/100

-  سماح القانون للمرأة بالحصول على وظيفة مثلما يسمح للرجل.
-  النص صراحة على حظر التمييز في التوظيف على أساس الحالة الاجتماعية والحالة الوالدية والسن.
-  حظر التمييز في التوظيف على أساس النوع الاجتماعي.
-  السماح للموظفين بطلب العمل وفق جدول عمل مرّن.

أمثلة لممارسات جيدة (الأطر القانونية)

وجود قانون يسمح للموظفين بطلب العمل وفق جدول عمل مرن.

المادة 17(6) من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لعام 2022 لدولة الإمارات العربية المتحدة تنص على أنه "إذا رغب العامل في أداء عمله عن بُعد، سواء داخل الدولة أو خارجها، بموافقة صاحب العمل، يجوز للأخير أن يحدد ساعات عمل معينة."

وجود نص قانوني يحظر التمييز في التوظيف على أساس الحالة الاجتماعية والحالة الوالدية والسن

تنص المادة 2.4 من قانون العمل الليبيري على أن "جميع الأشخاص الذين يعملون أو يسعون للعمل في ليبيريا يحق لهم التمتع وممارسة الحقوق والحمايات التي يمنحها هذا القانون بغض النظر عن: (4) الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية . . . (6) العمر . . ."



أمثلة لممارسات جيدة (الأطر الداعمة)

نشر الحكومة لمبادئ توجيهية بشأن عدم التمييز على أساس النوع الاجتماعي في التوظيف.

نشرت المغرب دليل الدعم لتعزيز المساواة بين الجنسين في البيئة المهنية في عام 2022. يتضمن هذا الوثيقة فصلاً يحتوي على إرشادات لتنفيذ ممارسات عدم التمييز في التوظيف، بما في ذلك تعريفات وأمثلة على التمييز والممارسات الجيدة.

نشر الحكومة إرشادات بشأن ترتيبات العمل المرنة.

نشرت المملكة العربية السعودية كتيب عن ترتيبات العمل المرن يسمى "الدليل الإجرائي للعمل عن بعد"

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الملك محمد بن سلمان
الملك



وجود هيئة متخصصة لتلقي شكاوى بشأن التمييز بين الجنسين في التوظيف

أنشأت الأردن المركز الوطني لحقوق الإنسان الذي يوفر اللجوء للنساء اللواتي يواجهن التمييز في مكان العمل. وتعد الأردن واحدة من ثلاث اقتصاديات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا التي تمتلك هيئة متخصصة تتلقى شكاوى حول التمييز الجنسي في التوظيف. أما الدول الأخرى فهي مصر ومالطا.



أمثلة لبعض الإصلاحات اللازمة لتحسين بيئة العمل للنساء في لبنان

الوالدية



الأطر الداعمة 0/100

إذا كان بالإمكان التقدم للحصول على إعانات الأمومة من خلال عملية طلب حكومية واحدة

وجود حوافز لتشجيع الآباء على أخذ إجازة أبوة عند ولادة طفل

نشر بيانات مصنفة حسب الجنس حول أعمال الرعاية غير المدفوعة

الأطر القانونية 25/100

وجود إجازة الأمومة مدتها 14 أسبوعاً

إذا ما كانت مزايا إجازة الأمومة تدفع من قبل الحكومة فقط

إذا ما كانت هناك إجازة أبوة مدفوعة الأجر

إذا ما كان القانون يحظر فصل العاملات الحوامل



أمثلة لممارسات جيدة (الأطر القانونية)

إذا كانت هناك إجازة أبوة مدفوعة الأجر

تنص المادة 66 من قانون العمل الأردني رقم 14 لعام 2019 على أن "يحق للعامل إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام."

إذا ما كانت مزايا إجازة الأمومة تدفع من قبل الحكومة فقط

تنص المادة 42 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني على أن "تُمَوَّل تأمين الأمومة من المصادر التالية:
أ. الاشتراكات الشهرية التي تدفعها المؤسسة بنسبة (0.75%) من أجور المؤمن عليه.
ب. الفوائد والغرامات المفروضة بسبب عدم الامتثال لأحكام هذا التأمين.
ج. إيرادات استثمار الأموال المحصلة من هذه المصادر."

وجود إجازة الأمومة مدتها 14 أسبوعاً

في عام 2023، قامت سلطنة عمان بإصلاح قانون العمل وزادت مدة إجازة الأمومة المدفوعة إلى 14 أسبوعاً.

أمثلة لممارسات جيدة (الأطر الداعمة)

وجود حوافز لتشجيع الآباء على أخذ إجازة أبوة عند ولادة طفل

في مالطا، تنص المادة 12 من لوائح التوازن بين العمل والحياة للآباء ومقدمي الرعاية على أن "يحظر التمييز ضد العمال على أساس أنهم استفادوا من الإجازة، سواء كانت إجازة أبوة، إجازة والدية، إجازة مقدمي الرعاية، وقت إجازة من العمل على أساس القوة القاهرة أو أي ترتيب مرّن."

نشر بيانات مفصلة حسب الجنس حول أعمال الرعاية غير المدفوعة

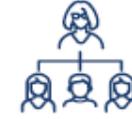
تنشر المغرب بيانات مفصلة حسب الجنس حول أعمال الرعاية غير المدفوعة في تقرير "المرأة المغربية في أرقام."

التقدم للحصول على إعانات الأمومة من خلال عملية طلب حكومية واحدة

على موقع مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني، هناك قسم مخصص لتقديم طلبات الحصول على مزايا الأمومة.

أمثلة لبعض الإصلاحات اللازمة لتحسين بيئة الأعمال للنساء في لبنان

ريادة الأعمال



الأطر الداعمة 0/100

✗ نشر بيانات مصنفة حسب الجنس عن أنشطة الأعمال، أو ريادة الأعمال، أو مؤسسات الأعمال المملوكة للنساء.

✗ وجود برامج ترعاها الحكومات لدعم رائدات الأعمال من خلال توفير فرص الحصول على التمويل والتدريب والتوجيه وتطوير الأعمال.

✗ وجود خطة أو استراتيجية حكومية تركز على حصول المرأة على الخدمات المالية.

الأطر القانونية 25/100

✓ القيام بأنشطة ريادة الأعمال مثلما يمكن للرجل.

✗ حظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي في فرص الحصول على قروض.

✗ تخصيص حصة (كوتة) للمرأة في مجالس إدارة الشركات.

✗ تضمين القانون أحكاما مراعية للمساواة بين الجنسين في عمليات المشتريات العامة.

أمثلة لممارسات جيدة (الأطر القانونية)

وجود نص قانوني يحظر التمييز في الوصول إلى الائتمان بناءً على الجنس:

في الأردن، ينص التعميم رقم 56/2012 (القسم هـ) على ما يلي: "يحظر على البنك التمييز بين عملائه بناءً على جنسهم عند اتخاذ قرار بتقديم خدماته الائتمانية، بما في ذلك الإقراض."

وجود قانون يتضمن أحكاماً تراعي الفوارق بين الجنسين في عمليات المشتريات العامة:

على الرغم من عدم وجود قانون في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يحدد هذه الممارسة، يمكن أن يكون القانون الإيطالي مثالاً جيداً. ينص قانون المشتريات العامة الإيطالي على أن السلطات المتعاقدة يجب أن تمنح أعلى درجة في المناقصات والإعلانات والدعوات للشركات التي يمكنها التصديق، بما في ذلك من خلال التصديق الذاتي، على أنها تلبى المعايير المنصوص عليها في المادة 46 مكرر من قانون تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء.

وجود نص قانوني يحدد حصة للنساء في مجالس إدارة الشركات:

في الإمارات العربية المتحدة، يجب على كل شركة مدرجة أن تضم عضوة واحدة على الأقل في مجلس إدارتها. يتم تنفيذ هذه القاعدة عن طريق تعديل البند (3) من المادة (9) في قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم (3/ر.م) لعام 2020، والذي يوافق على دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة.



أمثلة لممارسات جيدة (الأطر الداعمة)

البيانات المفصلة حسب الجنس حول الأنشطة التجارية:

في البحرين، يقدم صندوق العمل - تمكين، الذي أنشئ بموجب القانون رقم 57 لعام 2006، العديد من المبادرات لدعم رواد الأعمال الشباب، بما في ذلك برنامج متخصص للنساء.

خطة أو استراتيجية حكومية وطنية تركز على وصول النساء إلى الخدمات المالية:

أقرت الأردن مؤخرًا استراتيجية وطنية للشمول المالي (2023-2028). يعد تعزيز وصول النساء إلى التمويل أحد الركائز والأهداف الرئيسية لهذه الاستراتيجية.

البرامج الحكومية التي تقدم الدعم لرائدات الأعمال:

في البحرين، يتولى المجلس الأعلى للمرأة قسم الإحصاء والمعلومات الذي يتولى جمع المعلومات والإحصاءات والبيانات المتعلقة بالمرأة في جميع مجالات التنمية على المستويين المحلي والدولي لتلبية متطلبات الخطة الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية.

مجالات التطوير

- توفير إجازة الأمومة مدفوعة براتب كاملٍ لمدةٍ أربعة عشر أسبوعاً.
- تحويل إدارة 100% من فوائد إجازة الأمومة إلى الحكومة.
- توفير إجازة الأبوة مدفوعة براتب كاملٍ.
- توفير إجازة العناية بالأسرة.
- توفير الحق بالعمل المرن ونشر مبادئ توجيهية بهذا الشأن.
- حظر التمييز في التوظيف على أساس الحالة الاجتماعية والحالة الوالدية والسن ونشر مبادئ توجيهية بهذا الشأن.
- إقرار مبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل ذو قيمة متساوية.
- تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في الاستفادة من كامل تقديرات الضمان الإجتماعي.
- تخصيص كوتا للنساء في مجالس الادارة.
- توفير خدمات رعاية الأطفال في موقع العمل أو من خلال خصومات جماعية.*
- منح الأمهات وقت محدد للرضاعة الطبيعية خلال ساعات العمل.

مجالات التطوير

- معاقبة التحرش الجنسي في العمل في قانون العمل.
- رفع القيود المفروضة على المرأة في القطاع الصناعي.
- حظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي في فرص الحصول على خدمات مالية بما فيها القروض.
- تضمين قانون الشراء العام أحكاماً مراعية للمساواة بين الجنسين في عمليات المشتريات العامة.
- إنشاء هيئة متخصصة بتلقي الشكاوى بشأن التمييز بين الجنسين في العمل.
- تحديد ومعالجة الفجوات أو الاحتياجات في الاستراتيجيات الحكومية.

شكراً لكم

wbl.worldbank.org

