



Arab Center for Research
المركز العربي للأبحاث

ورقة سياسات

تأثير القوانين واللوائح التنظيمية على المشاركة
الاقتصادية للمرأة في منطقة الشرق الأوسط
وشمال إفريقيا
مراجعة وتحليل للأدبيات

سعاد عدنان

خبيرة في البنك الدولي مختصة في القطاع الخاص والجندر وعضو مؤسس للمركز العربي للأبحاث

مارس 2023

المحتويات



1	مقدمة
2	منهجية البحث
3	تشريعات العمل: العوائق مباشرة أمام المشاركة الاقتصادية للمرأة
6	قوانين الأحوال الشخصية: عوائق غير مباشرة أمام مشاركة المرأة الاقتصادية
10	تشريعات مناهضة للعنف: حواجز شاملة
11	الموجز والاستنتاجات
14	المراجع

مقدمة

ترتبط المساواة بين الجنسين في القانون بمجموعة من المحصلات التي تشمل كل من زيادة نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وانخفاض فجوة الأجور، وزيادة مشاركة النساء في الحياة السياسية والحياة العامة. كما ترتبط أيضاً بالمحصلات على المستوى الاقتصادي الكلي، مثل النمو الاقتصادي. فوفقاً لدراسة أجراها البنك الدولي في سنة 2018 والتي تحرس التكلفة الاقتصادية المترتبة على عدم المساواة بين الجنسين في رأس المال البشري المفقود، تخسر البلدان ما يقدر بـ 160 تريليون دولار من الثروة بسبب الفوارق في الدخل بين الجنسين. أما في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بلغت الخسائر 3.1 تريليون دولار، أي ما يمثل 7.4 في المائة من الثروة الإقليمية الأساسية (البنك الدولي 2018). وتعتبر هذه أصغر حصة من الثروة الأولية في مختلف المناطق. ومع ذلك، يعد هذا الرقم مهماً في حالة ما أخذنا في الاعتبار المستويات المرتفعة لرأس المال الطبيعي من الأصول الكامنة في باطن الأرض، وخاصة نفط منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. في هذا الصدد، تشير ورقة صادرة عن صندوق النقد الدولي إلى أن العوائق والحوافز أمام مشاركة الإناث في القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والتي تشمل التمييز القانوني، تعادل معدلاً ضريبياً إضافياً يبلغ نسبة 53 في المائة على دخل عمل المرأة، في حين يبلغ نسبة 4 في المائة في أوروبا وآسيا الوسطى. وفي حالة إزالة هذه الحوافز، سيتم تحسين متوسط مستوى الرفاه في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بنسبة 16.4 في المائة، ويمكن أن تساهم المساواة الكاملة لمشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة إلى زيادة الناتج المحلي الإجمالي بنحو 60 في المائة (IMF 2019).

تُفسّر هذه الأرقام بشكل أولي بانخفاض نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وتسجل المنطقة أدنى معدل مشاركة للنساء في القوى العاملة في العالم، والبالغ 20.3 في المائة مقارنة بالمتوسط العالمي الذي يصل إلى 38.9 في المائة (مؤشرات البنك الدولي، 2020). تشير معظم الأدبيات المتعلقة بالمشاركة الاقتصادية للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بما في ذلك الدراسات التي تغطيها هذه الورقة، إلى "أحجية الشرق الأوسط وشمال إفريقيا" أو إلى شكل من أشكال الفكرة التي تمثلها. فعلى الرغم من وجود اتجاهات إيجابية في المساواة بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا فيما يتعلق بالصحة والتعليم، وإحراز تقدم كبير في التنمية البشرية بشكل عام، إلا أن نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة لم تعرف ارتفاعاً كما حدث في مناطق أخرى من العالم. ويعتبر تقرير البنك الدولي بأن "المعايير الجنسانية المحافظة في المنطقة، وإطارها القانوني والمؤسسي، والحوافز والفرص التي تُولدها بنيتها الاقتصادية تكمن في صميم معضلة انخفاض معدلات مشاركة المرأة في السياسة والاقتصاد" (World Bank 2013).

تعتبر هذه الورقة محاولة لتحديد تأثير الإطار القانوني على المشاركة الاقتصادية للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا استناداً إلى الأدبيات المتوفرة. وفي هذا الصدد، تستعرض الورقة المعوقات القانونية الحائلة دون توظيف النساء وتوسيع أدوارهن كرائدات أعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وتحلل تأثيرها وكيفية تفاعلها مع المعايير الاجتماعية والثقافية في

المنطقة. وتُختتم الورقة بمقترحات لواضعي السياسات لسد الفجوة القانونية بين الجنسين في المنطقة وتحسين المشاركة الاقتصادية للمرأة، وهي خطوة أولى مهمة نحو تحقيق النمو الاقتصادي والازدهار المنشود.

منهجية البحث

تستند الورقة إلى مراجعة الأدبيات المتوفرة حول تأثير القوانين واللوائح التنظيمية على المشاركة الاقتصادية للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تعتمد الورقة على نوعين مختلفين من الأدبيات:

1. التقارير الصادرة عن المنظمات الدولية بعد سنة 2011 لتبيان الإطار القانوني الحالية وتأثيرات حركات الربيع العربي الاجتماعية في جميع أنحاء المنطقة، ونشرت معظم التقارير التي تغطيها هذه المراجعة من قبل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولي (ILO). يقدم هذا النوع من الأدبيات نظرة عامة شاملة على المنطقة التي عادة ما تفتقر إليها المقالات الصحفية لأسباب وجيهة.

2. المقالات العلمية وفصول الكتب التي تتناول العلاقة بين القوانين والمشاركة الاقتصادية للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، سواء من خلال التوظيف أو ريادة الأعمال. أُدرجت أيضاً مقالات تركز على المشاركة الاقتصادية للمرأة في المنطقة، ولكنها لا تحدد وتبين بالضرورة دور القوانين واللوائح التنظيمية بصورة واضحة. تسلط هذه المقالات الضوء على بعض العوامل المهمة التي تؤثر على المشاركة الاقتصادية للمرأة في المنطقة، وخاصة العوامل الثقافية، ولكنها لا تدرس صلتها بالقوانين والتنظيمات. ولهذا، أطول تبيان هذه الروابط في ورقتي. يوفر هذا النوع من الأدبيات تحليلاً أقل شمولية وأكثر دقة باستخدام بعض المقاربات الاستثنائية في بعض الأحيان للمشاركة الاقتصادية للمرأة.

حددت الدراسات باستخدام خيارات البحث في مكتبة جامعة جورج واشنطن الإلكترونية ومجموعات مختلفة من الكلمات الرئيسية التالية: المرأة، والمشاركة الاقتصادية، واليد العاملة، والتوظيف، وريادة الأعمال، والقانون، والحوافز القانونية، والشرق الأوسط وشمال إفريقيا، والعالم العربي. شملت الورقة جميع التقارير التي تناولت موضوع القانون والمشاركة الاقتصادية للمرأة والتي تم نشرها بعد سنة 2011. بالإضافة إلى ذلك، اختيرت أيضاً المقالات العلمية وفصول الكتب التي أبانت عن مقاربة فريدة لم يتطرق لها في التقارير المدروسة. وقد تم استخلاص التيمات العامة من الدراسات الرامية إلى صياغة الورقة على نحو سلس ومتسق قدر الإمكان. أيضاً، استخدمت دراسات إضافية لتدعيم بعض الحجج أو تقديم تحليلات إضافية.

تميل معظم الدراسات التي تناولت هذه المراجعة الأدبية إلى تصنيف المحددات المفتاحية لمشاركة المرأة الاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى أربع فئات رئيسية: الاقتصادية، والاجتماعية، والمؤسسية، والقانونية. وتتجسد العوامل الاقتصادية في نقص الموارد التي قد تحول دون تمكن المرأة من التعليم والتدريب اللازمين من أجل الولوج إلى وظائف عالية الأجر، وعدم المساواة في الأجور التي تحد من حوافز النساء للولوج إلى سوق العمل، ومن التوفر على خيارات

رعاية الأطفال بأسعار معقولة. وبخصوص الحواجز الاجتماعية، فتتجلى بشكل رئيسي في الأدوار التقليدية المسندة للمرأة في المجتمع، وفي أولوية المسؤوليات الأسرية في حياتها. وتشمل العوائق المؤسسية المواقف التمييزية المنبثقة عن النموذج الأسري المبني على فكرة أن الذكر يعتبر معيل الأسرة أولاً، وبنية محيط العمل ثانياً، والمؤسسات الاجتماعية ثالثاً. أما العوائق القانونية، فتقتصر بشكل عام على تلك المتعلقة مباشرة بقوانين العمل (Gatti et al. 2013, OECD 2014). قامت ساشاري (2019) Sachari بدراسة استقصائية عن الأدبيات المتعلقة بالقوانين التمييزية ضد المرأة بخصوص المجالات الثمانية المكونة لمؤشر البنك الدولي المسمى "المرأة، والأعمال، والقانون (WBL)" والتي تتوافق مع مختلف مراحل دورة الحياة المهنية للمرأة (WBL 2020).

في حين أن الفئات الأربع المذكورة التي تشكل معظم الأدبيات الحالية، والتي غالباً ما يتم تحليلها بشكل مستقل عن بعضها البعض، تظهر ترابطاً معيناً بطريقة ديناميكية، فهي تتفاعل فيما بينها وتؤثر على بعضها البعض بشكل مستمر. وتسعى السطور التالية إلى جرد الفئة القانونية وتحليل كيفية تأثيرها في تفاعلها مع العوامل المتبقية على المشاركة الاقتصادية للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

تشارك الإطارات القانونية المختلفة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في الكثير من القواسم المشتركة حيث تعتمد جميعها، إلى حد كبير، على مراجع ومصادر مماثلة: الدين، والثقافة، والإطار القانوني الدولي، والإرث الاستعماري. فعلى الرغم من أن بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، على مدى العقود القليلة الماضية، كانت تنخرط في إصلاحات متعددة لتلبية الممارسات الدولية الجيدة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، إلا أن القوانين واللوائح التنظيمية في معظم هذه البلدان ما زالت تتضمن بعض مظاهر التمييز على أساس الجنس. علاوة على ذلك، قد تؤثر بعض الأحكام المحايدة والإيجابية بين الجنسين، على المرأة بشكل سلبي رغم أن الغاية منها تظل نبيلة.

تدرس الأقسام التالية الأحكام والآليات المختلفة التي تحد من المشاركة الاقتصادية للمرأة بناءً على الأدبيات الصادرة عن المنظمات متعددة الأطراف، أي البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية وكذلك على المقالات العلمية وفصول الكتب المختلفة. تتمحور الورقة حول مختلف أنواع التشريعات التي تؤثر على المشاركة الاقتصادية للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر. ويتعلق الأمر بتشريعات كل من العمل، والأحوال الشخصية ومكافحة العنف.

تشريعات العمل: العوائق مباشرة أمام المشاركة الاقتصادية للمرأة

يعتبر قانون العمل التشريع الذي يؤثر بشكل مباشر على ولوج النساء إلى سوق العمل. قد تعيق أو تعزز قوانين ولوائح الشغل ولوج المرأة إلى سوق العمل والبقاء فيه. تؤثر هذه القوانين على دورة الحياة المهنية للمرأة من خلال آليات مختلفة: إجازة رعاية الطفل، التمييز الوظيفي، افتقار للتمييز الإيجابي، ونقص التغطية الاجتماعية والتقاعد.

تسلط عدة تقارير الضوء على أهمية وتأثير سياسات إجازة رعاية الطفل على نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة. فلا تزال معظم دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، والتي يبلغ عددها 12 دولة من أصل 20 دولة، بحاجة إلى تعديل التشريعات الخاصة بإجازة الأمومة لملاءمتها مع قوانين منظمة العمل الدولية والتي تنص على أن إجازة الأمومة تبلغ 14 أسبوعاً مدفوعة الأجر. في الحقيقة، لا يتوفر في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أي شكل من أشكال الإجازة الوالدية، بحيث تقدم 9 دول فقط إجازة مدفوعة الأجر للوالدين. تتراوح هذه الإجازة من يوم واحد (في كل من البحرين وتونس) إلى 3 أيام (في المملكة العربية السعودية والمغرب). ولا تتوفر مصر ولبنان والعراق ودول أخرى على أي شكل من أشكال الإجازة مدفوعة الأجر المتاحة للوالدين (WBL 2020). في الواقع، قد تؤثر محدودية القوانين المتوفرة والمتعلقة بإجازة رعاية الأطفال وغيرها من الإجراءات التي توازن بين العمل والحياة الشخصية، إلى جانب عدم تكافؤ فرص الحصول على إمكانية رعاية الأطفال، على أنماط عمل النساء مما يؤدي في كثير من الحالات إلى تخلي النساء عن وظائفهن (OECD 2014). ففي دراسة شملت مصر والأردن، تبين أن احتمال ترك نساء القطاع العام لوظيفتهن بعد سنة من الزواج، أقل بكثير من النساء العاملات في القطاع الخاص. يفسر المؤلفان هذا الاختلاف من خلال جاذبية القطاع العام بالنسبة للرجال والنساء لتوفيره توازناً أفضل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية من خلال سياسات إجازة أفضل ومزايا أكثر من حيث المعاشات التقاعدية (Sayre & Hendy 2016).

ورغم ذلك، قد يصبح لسياسات الإجازة السخية تأثيرٌ سلبيٌ عندما يتعين على صاحب العمل تحمل تكاليفها، وهو الأمر الشائع في العديد من بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. قد يختار أرباب العمل الذين يعوضون على إجازة الأمومة لا الأبوة (نسبةً للأب)، عدم توظيف النساء أو تخفيض أجورهن (OECD 2014, OECD 2017, WBL 2020). وقد تساعد برامج منح إجازات لرعاية الطفل مدفوعة الأجر للآباء في المساهمة في الاعتراف والإقرار بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وإعادة توزيعها، وفي تغيير الأدوار التقليدية الجنسانية من خلال السماح للآباء بالمشاركة في دعم نمو أطفالهم المبكر. يمكن دعم مثل هذه المخططات من خلال أنظمة الضمان الاجتماعي التي يمكن أن يساهم فيها أصحاب العمل والموظفات والموظفين، كما هو الحال في الأردن. (OECD 2017).

تؤدي الأحكام التي تقيد أو تحظر الوصول إلى مهن ووظائف معينة إلى تمييز مهني يحصر النساء في قطاعات معينة متدنية المهارة بشكل عام ومنخفضة الأجر (عمال الزراعة، وعمال النسيج، المعلمات، والممرضات، والأخصائيين الاجتماعيين، وموظفي القطاع العام، والوظائف غير الرسمية، إلخ). تقلل القيود المفروضة على كل من أنواع المهن والمهام المتاحة للمرأة، وحق المرأة في العمل الليلي، من فرص الشغل المتوفرة. وقد تدفع أصحاب العمل إلى العدول عن توظيفهن وترقيتهن (OECD 2014, OECD 2017, Sanchari 2019). مبدئياً، تهدف تلك الأحكام والقواعد التي تحدد أي الوظائف التي تعتبر خطيرة، أو شاقة، أو غير مناسبة من الناحية الأخلاقية، والوظائف التي تتطلب نوبات ليلية، إلى حماية النساء بحجة ارتفاع احتمالية تعرضهن للخطر أكثر من الرجال. واستناداً إلى التداخيات والانعكاسات السلبية غير المقصودة لهذه القوانين المُقيدة لفرص العمل المتاحة أمام المرأة، أعادت منظمة العمل الدولية النظر في معاييرها بتحولها من وجهة نظر تقوم على فكرة أن المرأة بحاجة إلى حماية خاصة، إلى الرأي القائل بأن تدابير السلامة يجب أن تنطبق على جميع

العمال بفض النظر عن الجنس (OECD 2017). وتستند القيود المفروضة على العمل الليلي للمرأة على نفس منطق السلامة، بحيث تفرض إحدى عشرة دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا مثل هذه القيود (WBL 2020) وتختلف اللوائح حسب الدولة: في مصر، تُمنع النساء من العمل من الساعة 7 مساءً حتى الساعة 7 صباحاً. في الأردن وتونس، من الساعة 10 مساءً حتى الساعة 6 صباحاً. وفي الجزائر، تمنع بين الساعة 9 مساءً والساعة 5 صباحاً. أما في ليبيا، فتتراوح مدة المنع من الساعة 8 مساءً حتى الساعة 7 صباحاً (OECD 2017).

تعزو الدراسات المختلفة (OECD 2012, OECD 2014, OECD 2017) تركيز النساء في القطاعات منخفضة الأجر وذات المهارات المنخفضة إلى المفاهيم الجنسانية الثقافية. صحيح أن التصورات الثقافية حول أنواع الوظائف المناسبة للمرأة تؤثر إلى حد كبير على أنماط توظيفهن بفض النظر عن القيود القانونية، غير أن هذه الأخيرة تلعب دوراً مهماً في ترسيخ هذه التصورات الثقافية والحفاظ عليها. وتتسم الثقافات بالديناميكية والمرونة، فهي تتغير وتتطور بمرور الوقت بسبب عوامل مختلفة. وقد يؤدي وضع الأعراف القانونية والحفاظ عليها وفقاً للمواقف الثقافية إلى إدامتها وإدانة ثقافة معينة بالركود. من المهم أيضاً ألا يكتفي القانون بإلغاء الأحكام والقواعد التمييزية فحسب، بل أن يضع أحكاماً إيجابية تحظر التمييز على مستوى جميع جوانب العمل بما في ذلك التوظيف والأجور والترقية. فبالإضافة إلى تأثيرها على عمل المرأة، تخلق القيود القطاعية وغياب الأحكام الإيجابية آثاراً سلبية على زيادة المرأة للأعمال. على سبيل المثال، يعتبر التعدين واحداً من أكثر الصناعات المرعبة في مصر والأردن. وبسبب حرمان النساء من العمل في هذه القطاعات، يتم منعهن من الولوج إلى بعض الوظائف ذات الأجر المرتفع أولاً، ويحولون دون اكتسابهن للخبرة العملية اللازمة ليصبحن رائدات في تلك المجالات ثانياً (OECD 2017).

يوثر القانون بشكل كبير على النساء العاملات في القطاع غير الرسمي. ففي المنطقة العربية، تشكل النساء 61.8 في المائة من العاملين في القطاع غير الرسمي (ESCWA 2020). تعمل النساء غالباً في القطاع غير الرسمي في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حيث تشكل اليد العاملة الزراعية حصة مهمة من إجمالي القوى العاملة. في بلدان مثل اليمن والمغرب، غالباً ما تعمل النساء في القطاع غير الرسمي للزراعة غير المأجورة أو المعيشية (Gatti 2014) قد تشجع قوانين العمل في مختلف بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا هذا الطابع غير الرسمي من خلال عدم توفير تغطية قانونية لبعض الفئات من العمال ولأنواع معينة من الوظائف. على سبيل المثال، يستثني قانوننا العمل المصري واللبناني العاملات في المنازل وفي الزراعة من توفير تغطية لهن، في حين أن قانون العمل التونسي يوفر تغطية للنساء العاملات في الزراعة غير أنه يستثني العاملات في المنازل (OECD 2017). وبالمثل، لا تتوفر في العديد من اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أدوات ووسائل للتغطية القانونية (التأمين الاجتماعي مثلاً) العاملين الذاتيين والعاملين في قطاع الزراعة. ويتعلق الأمر بكل من جيوتي والعراق والمغرب وسوريا والصفة الغربية وقطاع غزة. بالإضافة إلى ذلك، لا تتوفر أنظمة معاشات للفلاحين في الجزائر وإيران والعراق وليبيا والصفة الغربية وقطاع غزة واليمن (Gatti et al. 2014). أما بالنسبة للنساء العاملات في المشاريع الصغرى، واللواتي اتخذن من المنزل مقراً لهن للمرونة التي يوفرها هذا العمل، لا تغطيهن أنظمة

الضمان الاجتماعي وقوانين العمل. وبالتالي، فإنهن لا تتمكن من الولوج إلى أنظمة المعاشات التقاعدية، وإعانات الأمومة، و [الأهم] إسماع صوتهن وزيادة تمثيلتهن (ILO 2018).

من جهة مقابلة، تؤثر أنظمة المعاشات أيضاً على النساء العاملات في القطاع الرسمي. تعتبر أحكام التقاعد تمييزية في 13 من أصل 20 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، حيث يتم تحديد سن تقاعد بين الجنسين بطريقة غير متكافئة. وتشتت هذه الأحكام والقوانين من النساء التقاعد في وقت مبكر. (WBL 2020) في الواقع، تؤثر الاختلافات في سن التقاعد بين الجنسين على فترات وأوقات العمل، وبالتالي، حجم معاشاتهم التقاعدية. فعلى سبيل المثال، ينص القانون الأردني على تقاعد النساء عن سن يناهز 55 سنة، والرجل عن عمر 60 سنة، الشيء الذي يحرم النساء من تعويض نظام التقاعد لمدة خمس سنوات. وفي الأخير، قاد هذا العامل إلى حصول الرجال على معاشات تقاعدية أكثر من النساء (OECD 2014). في الصين، تتلقى النساء التي تتجاوز أعمارهن 60 سنة، حوالي نصف مبلغ المعاشات التقاعدية الاجتماعية المخصصة للرجال. ويعزى حوالي ثلاثة أرباع العجز في معاشات النساء إلى انخفاض احتمالية حصولهن على معاشات تقاعدية مهنية، ويفسر ثلث هذا العجز بانخفاض الاستحقاقات التي يحصلن عليها. ومن بين متلقي المعاشات التقاعدية، يفسر ثلث العجز بعدد سنوات عمل المرأة القليلة وانخفاض رواتبها (Zaho & Zaho 2018). بالإضافة إلى خسارة النساء لعدة سنوات من المساهمة في نظام المعاشات، قد يؤثر التقاعد المبكر للمرأة في العديد من بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على قرارات التوظيف ويحد من إمكانية وصولها إلى المناصب العليا (OECD 2017, OECD 2014).

بالإضافة إلى سن التقاعد، يمكن أن تؤثر أيضاً مسؤوليات رعاية الأطفال على استحقاقات المعاشات التقاعدية للمرأة إذا لم يتم احتساب هذه الاستحقاقات. فمن المرجح أن تخصص النساء وقتاً من العمل لرعاية الأطفال. في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يحق لجميع النساء العاملات الحصول على شكل من أشكال إجازة الأمومة بعد الإنجاب، دون احتساب ذلك في مساهمات نظام التقاعد في بعض البلدان. ويمكن أن يخفف هذا الأمر من فترات عمل المرأة، وسجلات مساهماتها، والأرباح المستخدمة لحساب استحقاقات المعاش التقاعدي، مما يضاؤل من تعويضاتها في مرحلة التقاعد (WBL 2017, OECD 2017). لتعويض فترات الانقطاع عن العمل، تنشئ بعض أنظمة المعاشات التقاعدية ائتمانات الرعاية. لا تتوفر مثل هذه الأنظمة في 12 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بما في ذلك لبنان والمغرب. ولا يضمن القانون تضمين فترات الانقطاع عن العمل بسبب رعاية الأطفال، أي إجازة الأمومة، في التعويضات التقاعدية. (WBL 2020)

قوانين الأحوال الشخصية: عوائق غير مباشرة أمام مشاركة المرأة الاقتصادية

على الرغم من أن معظم بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا قد تبنت مبادئ المساواة بين الجنسين في دساتيرها، إلا أن الأحكام التمييزية التي تقوض المشاركة الاقتصادية للمرأة لا تزال قائمة في جميع قوانين الأحوال الشخصية في المنطقة. تقوض هذه الأحكام حرية تنقل المرأة، وقدرتها على الزواج، وقدرتها على المساومة داخل الأسرة، وحقوقها في الملكية. فكل عنصر من

هذه العناصر هو مفتاح للرفع من نسبة توظيف المرأة وتوسيع أدوارها كرائدة أعمال. في العديد من التقارير (World Bank 2013, OECD 2014, Coleman 2015, OECD 2017 and ILO 2018)، يتم تصنيف هذه العوامل ضمن فئة "الحواجز الاجتماعية". ولكن في الحقيقة، تنبثق هذه العوامل في البداية من الممارسات الثقافية والتفسيرات الدينية، إلا أنها تكتسب أيضاً طابعاً رسمياً بتضمينها في القانون. وبالتالي، سيكون من المفيد معالجتها باعتبارها حواجز قانونية أولاً.

في سياق مماثل، يقترح مجبوري (Majbouri 2017) نموذجاً اقتصادياً يستكشف تأثير قانون الأسرة على المشاركة الاقتصادية للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ويوضح بأن كل من قانون الأسرة الإسلامي، وعائدات النفط والغاز، تعتبر مهمة بشكل مشترك. يُخفّض نصيب الفرد من عائدات النفط والغاز من معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل في البلدان التي تطبق قانون الأسرة الإسلامي أكثر من غيرها، بحيث تساهم هذه العائدات في زيادة نسبة أجور الذكور مقارنة بأجور الإناث، الشيء الذي يرفع من قدرة الرجال على المساومة داخل الأسرة. في الواقع، يتمتع الرجال بحور أكبر وحاسم في قرارات الأسرة، ويشمل ذلك اتخاذ قرار من يمكنه العمل خارج المنزل. ومن المرجح أن يؤثر هذا الرفع في القوة التفاوضية للرجال على المشاركة الاقتصادية للمرأة، وذلك عندما تسمح مؤسسات سوق العمل، بما في ذلك القوانين، للرجال باتخاذ مثل هذه القرارات. فعندما تحقق القوانين المساواة، تقل احتمالية تأثير العائدات على المشاركة الاقتصادية للمرأة على الرغم من زيادة القدرة التفاوضية للذكور (Majbouri 2017).

يتمثل الجانب الرئيسي الأول من القيود المتعلقة بتشريعات الأحوال الشخصية في حرية التنقل. في معظم الدراسات المتطرق إليها في هذه الدراسة، تعتبر حرية التنقل "المحدد الحاسم في قدرة المرأة على المشاركة في الحياة العامة" (OECD 2014, OECD 2017, WBL 2020). يتفاعل هذا الحق مع جميع جوانب حقوق المرأة، ولكن، وبشكل خاص، مع حقها في المشاركة في الاقتصاد والولوج إلى الإيرادات والموارد. ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بملكية المرأة للأصول ومشاركتها في القوى العاملة (Htun et al. 2019). ونظراً لقيود التنقل من بين العوامل الأخرى، تستفيد نسبة صغيرة فقط من رائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من الخدمات الاستشارية أو خدمات تطوير الأعمال (ILO 2018). وتتكون القيود القانونية الرئيسية المفروضة على تنقل المرأة، والتي أثارها تقرير البنك الدولي في بادئ الأمر وأشارت إليها جميع التقارير المتطرفة لهذا الأمر، من أحكام تقييد قدرة المرأة على اختيار مكان العيش، والسفر خارج منزلها، والحصول على جواز السفر، والسفر خارج البلاد. ولحدود اليوم، تحد اثني عشر دولة من أصل عشرين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، من حرية تنقل المرأة بموجب أحكام قانونية تلزم المرأة الحصول على موافقة زوجها لمفادرة المنزل أو ممارسة مهنة خارج المنزل. أما بخصوص السفر الدولي، فيعتبر مقيداً بالنسبة للنساء في ثمانية بلدان. واختيار مكان إقامة الأسرة هو قرار يتخذه الزوج وحده في أحد عشر دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (WBL, 2020).

تتوافق دساتير جميع دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الستة المشمولة بتقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لعام 2017 (الجزائر ومصر والأردن وليبيا والمغرب وتونس واليمن) مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وضمن حرية التنقل. يحق لجميع مواطني الدول الست

التنقل بحرية، واختيار مكان الإقامة، ومفادرة البلاد دون قيود. غير أن الواقع المعيش يظهر بأن المغرب وتونس فقط من لا يفرضان أي قيود قانونية على حرية المرأة في التنقل. في الأردن، يُطلب من النساء المتزوجات تقديم وثائق ومعلومات إضافية للحصول على جواز السفر، ويفرض عليهن العيش في المكان الذي يقرره الزوج، حتى لو كان ذلك خارج الحدود الترابية للبلد. كما يحظرن من مغادرة المنزل دون عذر شرعي. (WBL 2020) تسري قيود التنقل أيضاً على النساء غير المتزوجات في الأردن. يمكن للأوصياء، الآباء عموماً أو الأقارب الذكور في حالة غياب الآباء، اتخاذ قرار بشأن سفر المرأة من عدمه، وتحديد مكان إقامتها حتى بلوغ سن الثلاثين. ويمكن تمديد هذا "الحق" إذا تم اعتبار الابنة "غير جديرة بالثقة" بأمر من المحكمة (OECD 2017).

تتداخل ممارسة الوصاية الذكورية على المرأة مع فكرة أن الرجل هو المعيل الوحيد أو الرئيسي للأسرة، وهو الأمر الذي يدعم معظم قيود قانون الأسرة، إن لم يكن جميعها. وتتجلى مظاهر هذه الوصاية بداية في قرار الزواج. لا يُسمح بزواج القاصرات في كل بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تقريباً إلا بموافقة ولي الأمر. تتزوج فتاة من أصل خمسة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا قبل سن 18، مما يزيد من احتمال عيشها حالة الفقر وعدم تمكنها من إتمام تعليمها (Girls not Brides, 2020). على الرغم من أن السن القانوني للزواج محدد في 18 سنة في معظم هذه الدول، إلا أن هذا الحكم يأتي عادةً مع استثناءات وسلطة تقديرية تُمنح للوالدين أو للقاضي ليقرر "المصلحة العليا" للابنة. يتراوح الحد الأدنى لسن زواج الإناث، والمرهون بموافقة الوالدين أو / والموافقة القضائية، بين 0 و15 عاماً في 16 اقتصاداً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، مما يعني أن حوالي 73 في المائة من الفتيات في المنطقة غير محميات من زواج القاصرات. ينتهك هذا الوضع القانوني حق النساء والفتيات في اتخاذ قرارات مصيرية ومؤثرة على حياتهن وأجسادهن، الشيء الذي يزيد من نسبة تعرضهن للعنف. في الحقيقة، يُقوّض دخول مؤسسة الزواج في سن مبكرة القوة الاجتماعية والاقتصادية والصحية للمرأة، ويقلل من احتمالية مشاركتها الاقتصادية، لا سيما مع التصور الثقافي المنصوص عليه في القانون، بأن الزوج هو المعيل الرئيسي.

لا تُمنح المرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا نفس السلطة التي يتمتع بها الرجل داخل الأسرة. فما يزال القانون يطالب الزوجة بطاعة زوجها في أحد عشر دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ويقتصر دور "رب الأسرة" على الزوج في تسعة بلدان (WBL 2020). في جميع أنحاء المنطقة، تخصص للرجال إعانات وتعويضات مثل إعانات السكن وإعانات الوالدين، لأن القانون يعتبرهم أرباب الأسر المعيشية (Coleman 2015). فيما يتعلق بمبدأ رب الأسرة، يحظر القانون على المرأة العمل خارج المنزل دون إذن الزوج، أو في حالة ما اعتبر عملها مضرًا بمصالح الأسرة (WBL, 2020). تقدم مثل هذه الأحكام فكرة واضحة عن ديناميكية السلطة داخل الأسرة وعن قوة التفاوض المحدودة للمرأة داخل منظومة الزواج. بالنسبة لقرار الطلاق، باستثناء تونس ومالطا، فإن فرص تحقق الطلاق غير متساوية بالنسبة للمرأة في جميع دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (WBL 2020)، مما يحد مرة أخرى من القدرة التفاوضية للمرأة، وقد يوقعها في علاقة تبعية ويقوض قدرتها على توسيع نطاق حصولها على الدخل والملكية. كما يمكن أن يكون لعدم المساواة في

حقوق الطلاق آثار سلبية على قدرة المرأة على المساومة والتفاوض داخل الأسرة وتعرض أمنها المالي للخطر بعد الطلاق (WBL 2020). فعدم التمتع بنفس الأهلية القانونية داخل مؤسسة الزواج يعني عدم القدرة على اتخاذ قرارات مصيرية وحاسمة في حياة الفرد، مما يضيف بنية أخرى من العقبات أمام المشاركة الاقتصادية للمرأة.

يؤثر جانب آخر في قانون الأسرة على المشاركة الاقتصادية للمرأة، وخاصة على مستوى زيادة الأعمال، ويتمثل في الوصول إلى الملكية. في جميع بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لا تُمنح المرأة نفس حقوق الميراث مقارنة بالرجل، في حين يحق للأبناء الذكور والأزواج الباقين على قيد الحياة الحصول على ضعف ميراث نظرائهم من الإناث. ونتيجة لذلك، غالباً ما تكون النساء في هذه المنطقة غير قادرات على الالتزام بتوفير ضمانات لتأمين قروض مصرفية قصد إطلاق وبدء أعمال تجارية أو تطويرها (OECD 2017, OECD 2013). وبشكل عدم توفر منظومة أحكام إيجابية تحظر التمييز من جانب الدائنين على أساس الجنس عقبة أخرى. وإن لم تكن هذه الأحكام ذات صلة بتشريعات الأسرة، فهي قد تقوض أيضاً حصول المرأة على الائتمان، خاصة مع انتشار مثل هذه الممارسات في القطاع المصرفي. تحمي أربعة بلدان فقط في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (جيبوتي، ومالطا، والمغرب، والمملكة العربية السعودية) المرأة قانونياً من التمييز في الحصول على الائتمان. (WBL 2020) في دراسة عالمية حول القوانين المتعلقة بالمشاكل ذات الأهمية الكبرى في إنشاء مشروع تجاري والمتعلقة بتشريعات الأسرة والتشريعات المناهضة للتمييز، "صنفت الترسانة القانونية لـ 15 دولة من دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من بين مجموعة 25 دولة حول العالم على أنها الأكثر تمييزاً بين الجنسين والأكثر فرضاً للقيود على المرأة وخياراتها الاقتصادية" (ILO 2018).

كما ذكرنا سابقاً، تعكس الأحكام التمييزية المتعلقة بقانون الأحوال الشخصية مجموعة من الممارسات الثقافية والتفسيرات الدينية السائدة في المنطقة وتضفي عليها طابعاً رسمياً. لا تشكل هذه الأحكام التمييزية هوية الرجل ولا تؤسس موقفه فقط، بل تشكل أيضاً هوية المرأة. باستخدام نهج "اقتصاديات الهوية" (Caris & Hayo 2013) يتبين بأن النساء اللواتي ترعرعن في بيئة عائلية تقليدية، ينتهكن الهوية الجماعية من خلال العمل خارج المنزل. استناداً إلى تحليلهما التجريبي المبني على دراسة عاملين محددين للهوية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وهما الدين (الإسلام) والثقافة التقليدية، توصل المؤلفان إلى أن الهوية تؤثر على المشاركة الاقتصادية للمرأة. تشير النتائج إلى أن في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تقل نسبة ولوج النساء ذوات الهويات التقليدية الصلبة إلى سوق العمل بخمس نقاط مئوية، في حين تزيد هذه النسبة عند النساء المسلمات بمعدل 1.5 نقطة مئوية. (Caris & Hayo 2013) يشكل الأفراد هوياتهم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية المبنية على تفاعل الأعراف الاجتماعية والممارسات الثقافية مع المكونات المجتمعية الأخرى. وكما أوضحنا سابقاً، تعتبر كل هذه العناصر مرنة وقابلة للتغيير بمرور الوقت، وذلك من خلال عمليات مثل العولمة والحدثة. غير أنها تصبح أكثر صلابة وصعوبة التغيير عندما يتم إضفاء الطابع الرسمي عليها وتكريسها بموجب القانون.

تشريعات مناهضة للعنف: حواجز شاملة

أخيراً، تعد مناهضة العنف جانباً رئيسياً مؤثراً على مشاركة المرأة في سوق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. لا تزال الكرامة والسلامة الجسدية للمرأة غير محمية بشكل كافٍ، ولا يزال العنف القائم على الجنس يمثل مشكلة رئيسية في المنطقة. تمتلك فقط نصف دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (عشرة دول) قوانيناً تحمي المرأة من العنف الأسري، في حين أن 11 دولة تتوفر على أحكام قانونية ضد التحرش الجنسي في أماكن العمل (WBL 2020). وفقاً لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، تعرضت 37 في المائة على الأقل من النساء العربيات لشكل من أشكال العنف طوال حياتهن. وتؤدي التدابير التنظيمية، وإن لم تكن كافية في حد ذاتها، وظيفية الردع عن طريق توفير إطار وقائي للنساء وضحايا العنف. ويعتبر هذا الأمر نقطة البداية للتغيير. قد يؤدي غياب الحماية القانونية من العنف الأسري أو اتخاذ تدابير لوقفه ومعالجة آثاره إلى ترك الضحايا (النساء عادة) دون ملجأ قانوني، مما يؤثر بشكل أكبر على حياتهن المهنية. وينتج عن العنف المنزلي تكاليف اقتصادية عالية يتحملها كل من أرباب العمل والموظفين. فقد يؤدي إلى زيادة معدل استبدال وتغيير الموظفين، وارتفاع معدلات التغيب، وطلب إجازة لمعالجة الإجراءات القانونية، والرعاية الصحية اللازمة للضحايا. تؤدي الخسارة في الإنتاجية الفردية إلى خسائر تنظيمية عامة أكبر في إنتاجية الشركة (Reeves et al. 2007). وينتج عن هذا الأمر تكاليف مرتبطة بالاقتصاد بشكل عام. يكلف عنف الشريك الحميمي اقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية 12.6 مليار دولار سنوياً، أي حوالي 0.1 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، مقارنة بـ 1.6 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في نيكاراغوا و2.0 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في تشيلي (WHO 2020). في مصر، قدرت التكلفة الاقتصادية للعنف الأسري بما لا يقل عن 208 مليون دولار في سنة 2015 وربما تصل إلى 780 مليون دولار (UNFPA 2015).

من جهة أخرى، ينتج عن التحرش الجنسي آثار مماثلة على المرأة والاقتصاد. تسلط دراسات متعددة الضوء على كيفية تأثير التحرش الجنسي على التقدم الاقتصادي للمرأة وأمنها (Newman 1995, Shaw et al. 2018). لا يزال التحرش الجنسي، سواء في أماكن العمل أو في الأماكن العامة، يمثل مشكلة خطيرة في بعض بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ويحد من خيارات توظيف النساء مقارنة بالرجال (Gatti et al. 2013, OECD 2014, OECD 2017). وتعالج عدة دراسات قضية التحرش الجنسي والعنف باعتبارها مخاوفاً تتعلق بالسلامة الجسدية المؤثرة على المشاركة الاقتصادية للمرأة، خاصة مع الافتقار إلى البنية التحتية الأمنية في وسائل النقل العام (OECD 2014, OECD 2017). في الواقع، في تقرير يعالج تحديات توظيف الشباب في مصر، سلط المؤلفون الضوء على "كيفية منع المخاوف من التحرش في مكان العمل العديد من النساء من ولوج سوق العمل، لا سيما في أماكن العمل الناشئة وفي الوظائف التقليدية" (Gatti et al. 2013). في شمال إفريقيا، اعتبرت حوالي ربع النساء أن التهديد بالاعتداء والتمييز والتحرش الجنسي يعد السبب الرئيسي للبقاء خارج سوق العمل (ILO 2018).

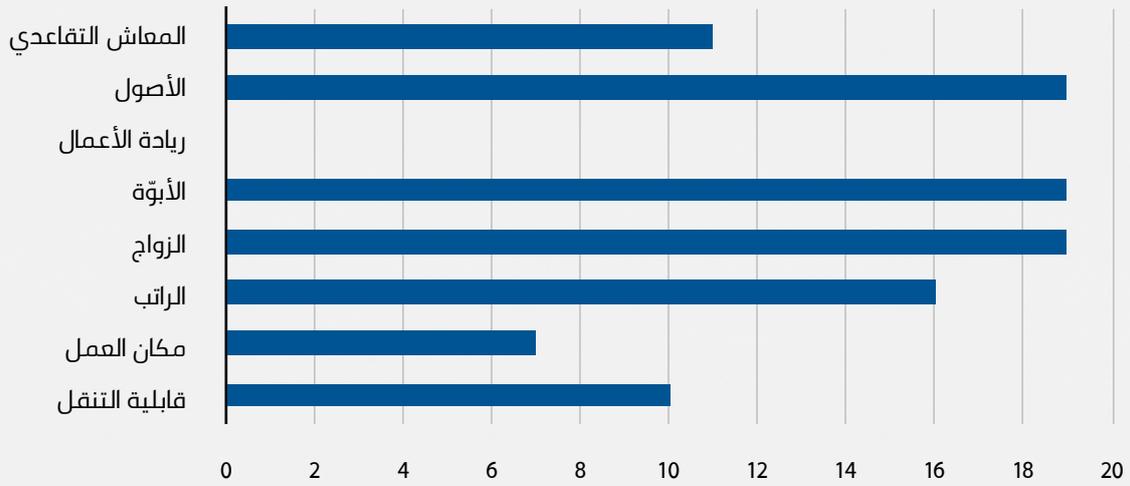
الموجز والاستنتاجات

استناداً إلى هذا العرض والتحليل للأدبيات المتعلقة بتأثير القوانين واللوائح التنظيمية على المشاركة الاقتصادية للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يمكن تلخيص أولويات الإصلاح على النحو التالي:

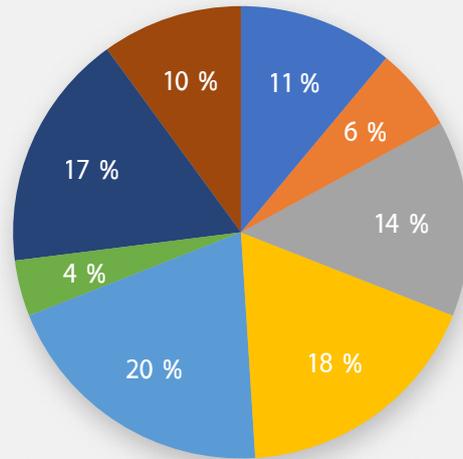
- تشجيع النساء على البقاء في سوق العمل بعد الزواج من خلال سياسات ملائمة بإجازة رعاية الأطفال.
- إزالة القيود المفروضة على عمل المرأة في بعض الصناعات والوظائف المعينة وإمكانية العمل ليلاً.
- حظر التمييز في جميع جوانب العمل بما في ذلك التوظيف والأجور.
- تضمين المهن غير الرسمية والأعمال التجارية المنزلية في تشريعات العمل وفي أنظمة الضمان الاجتماعي.
- تحسين الرعاية الاجتماعية للمرأة بعد خروجها من سوق العمل من خلال معادلة سن التقاعد وبالمعالجة المحاسبية للمعاشات التقاعدية.
- منح المرأة حقوقاً متساوية في حرية التنقل: بإلغاء القيود المفروضة على كل من النساء المتزوجات وغير المتزوجات لاختيار مكان العيش، والحصول على جواز السفر، والسفر خارج المنزل والبلد.
- تحسين الأهلية القانونية للمرأة فيما يتعلق بالزواج والقدرة على المساومة الأسرية، وذلك من خلال رفع السن القانوني للزواج، وخلق سلطة أسرية متكافئة، ومنح حقوق طلاق متساوية.
- تعزيز الإدماج المالي للمرأة من خلال منحها حقوق ملكية متساوية وحمايتها من التمييز في الحصول على الائتمان.
- حماية المرأة من العنف في المجالين الخاص والمهني، وذلك من خلال تجريم العنف المنزلي والتحرش الجنسي، سواء في الأماكن العامة أو في العمل.

توفر البيانات التالية ملخصاً ملحوظاً للقيود القانونية الحالية المفروضة على المشاركة الاقتصادية للمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، والتي تتمحور حول المجالات الثمانية التي تم قياسها بواسطة مؤشر "المرأة والأعمال والقانون" للبنك الدولي. تعكس هذه المجالات معظم القيود التي نوقشت في الورقة. يوضح الشكل الأول أن معظم بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تسجل نوعين من القيود القانونية على الأقل بكل مجال. يؤكد الرقم الثاني استنتاج التحليل سابقاً والمرتبطة بأن القيود القانونية الأكثر شيوعاً في المنطقة، وبالتالي الأكثر صلة، تتعلق بالأبوة (إجازات رعاية الأطفال)، والزواج (الأهلية للزواج والطلاق) والأصول (الوصول إلى الممتلكات).

اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تسجل ما لا يقل عن قيدين



تواتر حدوث قيود في مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون عبر اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا



لإحداث التغيير وتمهيد الطريق للإصلاحات اللازمة لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة، من المهم أن تبدأ حكومات الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والمجتمعات المدنية في حوارات إقليمية ووطنية حول قوانين الأحوال الشخصية الخاصة بها لتكييفها مع الواقع الاجتماعي، والحاجة للنمو الاقتصادي الذي لا يمكن تحقيقه بدون مشاركة نصف سكانها. يعد الانخراط في التفكير الابتكاري خطوة رئيسية أولى ليست غريبة عن الفكر والفقهاء الإسلاميين الذي يعتبر الاجتهاد¹ من ركائزه الرئيسية.

¹ الاجتهاد: هو مصطلح شرعي إسلامي يشير إلى الاستدلال المستقل أو الجهد العقلي المبذول من قبل الفقيه في إيجاد حل لمسألة قانونية.

لا غنى عن المشاركة الاقتصادية للمرأة من أجل تعافي الاقتصاد العالمي من الآثار الاقتصادية لوباء كورونا المستجد. يجب اعتبار إزالة الحواجز القانونية التي تقوض هذه المشاركة من أولويات جداول أعمال صانعي السياسات، لا سيما في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بحيث من المتوقع أن يكون للوباء تأثيراً أكبر على النساء. فحسب التوقعات، من الممكن أن يؤدي الوباء إلى فقدان 1.7 مليون وظيفة في المنطقة العربية، بما في ذلك ما يقرب من 700 ألف وظيفة تشغلها النساء، وهو معدل مرتفع نسبياً نظراً لانخفاض مستوى التوظيف في الأصل. كما تشير التوقعات إلى أن القطاع غير الرسمي، حيث تشكل النساء 61.8 في المائة من العاملين فيه، سيتأثر بشكل غير متناسب (ESCWA 2020). تظهر بالتأكيد حاجة إلى استراتيجية شاملة لمعالجة الوضع، لكن القضاء على التمييز القانوني يعتبر الخطوة الأولى الأكثر أهمية. هو حالة ضرورية، ولكنها ليست كافية.

المراجع

- Coleman, I., & Abdelgadir, A. The MENA's Woman Problem: Progress and challenges in women's economic participation in Chesler, E., & McGovern, T. (Eds.). (2015). Women and girls rising: Progress and resistance around the world. ProQuest Ebook Central <https://ebookcentral.proquest.com>
- ESCWA (2020), The impact of Covid 19 on Gender Equality in the Arab Region, Retrieved from https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/policy_brief_on_the_impact_of_covid-19_on_gender_relations_in_the_arab_region_en_1.pdf
- Gatti, Roberta et al. Jobs for Shared Prosperity: Time for Action in the Middle East and North Africa. THE WORLD BANK, 2013. Print.
- Gatti, Roberta, Diego F. Angel-Urdinola, Joana Silva, and András Bodor. 2014. Striving for Better Jobs: The Challenge of Informality in the Middle East and North Africa. Directions in Development. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-0-8213-9535-6. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO
- Hayo, Bernd, and Tobias Caris. "Female Labour Force Participation in the MENA Region: The Role of Identity." Review of Middle East Economics and Finance 9.3 (2013): 271-292. Web.
- International Labor Organization. Constraints and good practice in women's entrepreneurship in MENA. Case study: New evidence on gender attitudes towards women in business / International Labour Office, Impact Report Series, Issue 10. Geneva: 2018.
- Majbouri, M. Oil, Laws, and Female Labor Force Participation. Int Adv Econ Res 23, 91-106 (2017). <https://doi-org.proxygw.wrlc.org/10.1007/s11294-016-9621-9>
- Mala Htun, Francesca R Jensenius, Jami Nelson-Nuñez, Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency, Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, Volume 26, Issue 2, Summer 2019, Pages 193-222, <https://doi.org/10.1093/sp/jxy042>
- Newman, M. (1995) Sexual Harassment and Productivity: It's Not Just a U.S. Problem Author(s): Source: Public Productivity & Management Review, Vol. 19, No. 2 (Dec., 1995), pp. 172-186 Published by: Taylor & Francis, Ltd.

- OECD (2017), Women's Economic Empowerment in Selected MENA Countries: The Impact of Legal Frameworks in Algeria, Egypt, Jordan, Libya, Morocco and Tunisia, Competitiveness and Private Sector Development, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279322-en>
- OECD (2014). Women in Public Life: Gender, Law, Policy in the Middle East and North Africa. Paris: France: Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), 2014. Web.
- OECD (2012), Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship Development in the MENA Region, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179073-en>
- Reeves, C., & O'Leary-Kelly, A. (2007). The effects and costs of intimate partner violence for work organizations. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 327-344.
- Elyse, S., Ariane, H., and Hess, C.(2018). Sexual Harassment and Assault at Work: Understanding the Costs. Institute for Women's Policy Research.
- Sanchari, R. Discriminatory Laws Against Women: A Survey of Literature, Development Economics Global Indicators Group, World Bank, 2019
- Sayre, E., & Hendy, R., The Effects of Education and Marriage on Young Women's Labor Force Participation in the Middle East and North Africa, in Sayre, Edward A., Edward Sayre, and Tarik Yousef. *Young Generation Awakening: Economics, Society, and Policy on the Eve of the Arab Spring*. New York, NY: Oxford University Press, 2016. Print.
- United Nation Population Fund (2015). The Egypt Economic Cost of Gender-Based Violence Survey. Retrieved from <https://egypt.unfpa.org/en/publications/economic-cost-gender-based-violence-survey-egypt-2015>
- Waters H, Hyder A, Rajkotia Y, Basu S, Rehwinkel JA, Butchart A. The economic dimensions of interpersonal violence. Department of Injuries and Violence Prevention, World Health Organization, Geneva, 2004. Retrieved from https://www.who.int/violence_injury_prevention/publications/violence/economic_dimensions/en/

- World Bank (2013). Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa. Washington DC: World Bank. doi:10.1596/978-0-8213-9763-3. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0
- World Bank (2017). Women, Business and the Law: Saving for Old Age, retrieved from <http://pubdocs.worldbank.org/en/121231541445506749/WBL-SavingForOldAge-FINAL-WEB.pdf>
- World Bank (2020). Development Indicators Data. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=ZQ-1W>
- World Bank (2020). Women, Business and the Law
- Zhao, R. and Y. Zhao (2018) "The Gender Pension Gap in China", Feminist Economics, Vol. 24(2), pp. 218-239