

# ورشة عمل منهجية المرأة وأنشطة الأعمال والقانون



# الأجور



الزواج



الأجور



العمل



التنقل



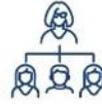
السلامة



المعاش التقاعدي



الأصول



ريادة الأعمال



رعاية الطفل



الوالدية



## الأجور - المقدمة





# الأجور – الدافع من المؤشر



- في المتوسط، تتقاضى النساء العاملات حول العالم أجورًا أقل بنحو 20% من الرجال (منظمة العمل الدولية، 2019).
- للمساواة في الأجور القدرة على تحسين الفرص الاقتصادية للمرأة، وهي مُرسّخة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100.
- القوانين التي تُقيّد القطاعات الاقتصادية وساعات عمل المرأة تُوسّع فجوة الأجور بين الجنسين وتقلّل الإنتاجية (بلاو وكان، 2017).
- يمكن للبيانات المُصنّفة حسب الجنس حول التوظيف والرواتب أن تُحسّن فهم كيفية تأثير التغيرات الاقتصادية الكلية على المرأة، وتُفيد في عملية صنع السياسات (دوس، 2014؛ دوس وكيران، 2014).
- تُساهم تدابير شفافية الأجور في تقليص فجوة الأجور بين الجنسين من خلال تمكين النساء من تحديد ممارسات الأجور غير العادلة والتصدي لها (كولو، 2013؛ ريثي وسودها، 2023).
- تُعزّز سياسات السلامة والصحة المهنية المُراعية للنوع الاجتماعي تكافؤ فرص العمل (منظمة العمل الدولية، 2013).
- إن الحوافز المقدمة للنساء للعمل في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات تعمل على توسيع الفرص الاقتصادية (فك اند فري 2021).



# الركيزة الأولى - الأطر القانونية لمؤشر الأجور

## النقاط الفرعية

01

هل ينص القانون على المساواة في الأجر عن العمل متساوي القيمة؟

لا يتضمن هذا المؤشر نقاط فرعية

02

هل يُسمح للمرأة بالعمل ليلاً مثلما يُسمح للرجل؟

لا يتضمن هذا المؤشر نقاط فرعية

03

هل يُسمح للمرأة بالعمل في وظيفة خطيرة مثلما يُسمح للرجل؟

- هل يسمح للمرأة العمل في وظيفة تُعتبر خطيرة وشاقة وغير لائقة أخلاقياً مثلما يسمح للرجل؟
- هل يخلو القانون من أحكام قانونية تُحول صراحةً الجهات الحكومية المختصة سلطة تقييد أو منع عمل المرأة في وظائف تُعتبر خطيرة؟

04

هل يُسمح للمرأة أن تعمل في قطاعات اقتصادية مختلفة مثلما يُسمح للرجل؟

- هل يسمح للمرأة العمل في قطاعات التعدين والبناء والتصنيع والزراعة والنقل والطاقة والمياه كما يعمل الرجل؟
- هل يخلو القانون من أحكام قانونية تُحول صراحةً الجهات الحكومية المختصة بتقييد أو منع عمل المرأة في مختلف القطاعات الاقتصادية؟



## الركيزة الأولى - الأطر القانونية لمؤشر الأجور - 1.4.1

الحد الأقصى للدرجات للمعاد قياسها	النقاط	
25	0 أو 1	1.4.1 هل ينص القانون على الأجر المتساوي مقابل العمل ذي القيمة المتساوية؟

يُمنح السؤال 1.4.1 درجة واحدة إذا استوفيت الشروط الثلاثة التالية:

- ◀ أن ينص القانون على أن يدفع أصحاب العمل أجورًا متساوية للموظفين والموظفات الذين يؤدون عملاً متساويًا في القيمة، وفقًا لتعريف "الأجر" و"العمل المتساوي في القيمة" اللذين وضعتهما منظمة العمل الدولية؛ و
- ◀ لا يقتصر مبدأ الأجر المتساوي على العمل المتساوي، أو العمل نفسه، أو العمل المماثل، أو العمل ذي الطبيعة المماثلة؛ و
- ◀ لا يقتصر القانون على مفهوم "الأجر" الواسع ليقصر على الأجر الأساسي أو الراتب.

### المعيار الدولي

يُعرّف مصطلح "الأجر" و"العمل المتساوي القيمة" بما يتماهى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100).

يشير مصطلح "الأجر" إلى الأجر أو الراتب العادي أو الأساسي أو الأدنى وأي مكافآت إضافية مستحقة الدفع من قبل صاحب العمل للعامل بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء كانت نقدية أو عينية طالما كانت ناشئة عن علاقة العمل..

يشير مصطلح "العمل المتساوي القيمة" ليس فقط إلى نفس الوظائف أو وظائف مماثلة، بل أيضًا إلى وظائف مختلفة لها نفس القيمة - أي العمل الذي قد يختلف في طبيعته ولكنه متساوٍ في القيمة من حيث عوامل مثل المهارة والجهد والمسؤولية وظروف العمل.



## الركيزة الأولى - الأطر القانونية لمؤشر الأجور - 1.4.2

الحد الأقصى للدرجات للمعاد قياسها	النقاط	
25	0 أو 1	1.4.2 هل يجوز للمرأة أن تعمل في الليل بنفس طريقة الرجل؟

يُمنح السؤال 1.4.2 درجة واحدة إذا استوفيت الشروط الثلاثة التالية:

- ◀ لا يحظر القانون على المرأة غير الحامل وغير المرضعة العمل ليلاً كما يفعل الرجل؛ و
- ◀ لا يحظر القانون بشكل عام على المرأة، بما في ذلك التي لديها أطفال تزيد أعمارهم عن عام واحد، العمل ليلاً، ولا يحدد ساعات عملها ليلاً؛ و
- ◀ لا يمنح القانون الجهة المختصة صلاحية تقييد أو منع عمل المرأة ليلاً، بغض النظر عن أي قرارات صادرة عنها.

### المعيار الدولي

يتوافق مصطلح "المنشآت الصناعية" مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (الصناعة) لعام 1919 (رقم 1)، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استحقاقات إصابات العمل لعام 1964 (رقم 121).

يشمل المصطلح جميع الأنشطة في القطاعات الاقتصادية التالية: التعدين والمحاجر، والتصنيع، والبناء، والكهرباء والغاز، وخدمات المياه والصرف الصحي، بالإضافة إلى النقل والتخزين والاتصالات.



## الركيزة الأولى - الأطر القانونية لمؤشر الأجور - 1.4.3

### 1.4.3.1 هل يجوز للمرأة أن تعمل في وظيفة تعتبر خطيرة بنفس طريقة عمل الرجل؟

يتم منح درجة 0.25 للسؤال 1.4.3.1 إذا لم تكن هناك قوانين تحظر أو تقيد عمل المرأة غير الحامل وغير المرضعة في فئة واسعة وذاتية من الوظائف التي تعتبر خطيرة.

### 1.4.3.2 هل يجوز للمرأة أن تعمل في عمل شاق مثل الرجل؟

يتم منح درجة 0.25 للسؤال 1.4.3.2 إذا لم تكن هناك قوانين تمنع أو تقيد المرأة غير الحامل وغير المرضعة من العمل في فئة واسعة وذاتية من الوظائف التي تعتبر شاقة.

### 1.4.3.3 هل يجوز للمرأة أن تعمل في وظيفة تعتبر غير لائقة أخلاقياً بنفس الطريقة التي يعمل بها الرجل؟

يتم منح السؤال 1.4.3.3 على درجة 0.25 إذا لم تكن هناك قوانين تحظر أو تقيد المرأة غير الحامل وغير المرضعة من العمل في فئة واسعة وذاتية من الوظائف التي تعتبر غير مناسبة أخلاقياً.

### 1.4.3.4 هل يخلو القانون من الأحكام القانونية التي تمنح صراحة السلطة الحكومية المختصة سلطة تقييد أو منع النساء من العمل في الوظائف التي تعتبر خطيرة؟

يتم منح درجة 0.25 للسؤال 1.4.3.4 إذا كان القانون لا يمنح السلطة المختصة سلطة منع أو تقييد قدرة المرأة على العمل في وظائف تعتبر خطيرة، مثل تحديد ما إذا كانت وظائف معينة محفوفة بالمخاطر أو شاقة أو غير مناسبة أخلاقياً للمرأة ولكنها ليست كذلك للرجل، بغض النظر عن أي قرارات تصدرها تلك السلطة.

النقاط	الحد الأقصى للدرجات المعاد قياسها	
1 - 0	25	1.4.3 هل يُسمح للمرأة بالعمل في وظيفة خطيرة مثلما يُسمح للرجل؟
0 أو 0.25		1.4.3.1 هل يُسمح للمرأة بالعمل في وظيفة خطيرة مثلما يُسمح للرجل؟
0 أو 0.25		1.4.3.2 هل يسمح للمرأة أن تعمل في عمل شاق مثل الرجل؟
0 أو 0.25		1.4.3.3 هل يسمح للمرأة أن تعمل في وظيفة تعتبر غير لائقة أخلاقياً بنفس الطريقة التي يعمل بها الرجل؟
0 أو 0.25		1.4.3.4 هل يخلو القانون من الأحكام القانونية التي تمنح صراحة السلطة الحكومية المختصة سلطة تقييد أو منع النساء من العمل في الوظائف التي تعتبر خطيرة؟



## الركيزة الأولى - الأطر القانونية لمؤشر الأجور - 1.4.4

تتلقى الأسئلة من 1.4.4.1 إلى 1.4.4.7 إجابة مؤهلة بنعم إذا تم استيفاء الشرطين التاليين:

- ◀ لا توجد قوانين تمنع أو تقيد عمل المرأة غير الحامل وغير المرضعة في قطاعات التعدين، أو البناء، أو التصنيع، أو الزراعة، أو النقل، أو الطاقة، أو المياه على التوالي؛
- ◀ ولا يُقيد عمل المرأة في قطاعات التعدين، أو البناء، أو التصنيع، أو الزراعة، أو النقل، أو الطاقة، أو المياه بأي شكل آخر، مثل منعها من العمل ليلاً في "المشاريع الصناعية".

1.4.4.8 هل يخلو القانون من الأحكام القانونية التي تمنح صراحة السلطة الحكومية المختصة سلطة تقييد أو منع المرأة من العمل في القطاعات الاقتصادية المختلفة؟

يحصل السؤال 1.4.4.8 على إجابة مؤهلة بنعم إذا كان القانون لا يمنح السلطة المختصة سلطة منع أو تقييد قدرة المرأة على العمل في قطاعات اقتصادية مختلفة، بغض النظر عن أي قرارات تصدرها تلك السلطة.

الحد الأقصى للدرجات المعاد قياسها	النقاط	
25	1 - 0	1.4.4 هل يسمح للمرأة أن تعمل في قطاعات اقتصادية مختلفة بنفس الطريقة التي يعمل بها الرجل؟
		1.4.4.1 - 1.4.4.7 هل يجوز للمرأة العمل في قطاع [التعدين، البناء، التصنيع، الزراعة، النقل، الطاقة، المياه] بنفس الطريقة التي يعمل بها الرجل؟
		1.4.4.8 هل يخلو القانون من الأحكام القانونية التي تمنح صراحة السلطة الحكومية المختصة سلطة تقييد أو منع المرأة من العمل في القطاعات الاقتصادية المختلفة؟
النتيجة (1-0)		# الأسئلة من 1.4.4.1 إلى 1.4.4.8 = نعم
1		8 إجابات بنعم
0.75		6 أو 7 إجابات بنعم
0.5		4 أو 5 إجابات بنعم
0.25		2 أو 3 إجابات بنعم
0		0 أو 1 إجابة بنعم



# الركيزة الثانية – الأطر الداعمة لمؤشر الأجور

## النقاط الفرعية

- هل تنشر الحكومة بيانات مُصنّفة حسب الجنس حول التوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية؟
- هل تنشر الحكومة بيانات مُصنّفة حسب الجنس حول الرواتب في مختلف القطاعات الاقتصادية؟

هل تنشر الحكومة بيانات مجهولة الهوية ومفصلة حسب الجنس حول التوظيف والرواتب في القطاعات الاقتصادية المختلفة؟

01

- هل هناك إجراءات لشفافية الأجور لمعالجة فجوة الأجور؟
- هل هناك آليات إنفاذ لضمان الامتثال لتشريعات المساواة في الأجور؟

هل هناك تدابير للشفافية في الأجور لمعالجة فجوة الأجور أو آليات لتطبيق تشريعات المساواة في الأجور؟

02

- لا يتضمن هذا المؤشر نقاط فرعية

هل هناك سياسات عامة للسلامة والصحة المهنية تراعي الفوارق بين الجنسين ويمكن تطبيقها على القطاع الخاص؟

03

- لا يتضمن هذا المؤشر نقاط فرعية

هل هناك مبادرات حكومية تهدف إلى تحفيز المرأة على العمل في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات؟

04



## الركيزة الثانية - الأطر الداعمة لمؤشر الأجور- 11.4.1

### 11.4.1.1 هل تنشر الحكومة بيانات مصنفة حسب الجنس بشأن العمالة في القطاعات الاقتصادية المختلفة؟

يُمنح السؤال 11.4.1.1 درجة 0.50 إذا استوفيت الشروط الأربعة التالية:

- ◀ أن تكون جهة عامة أو مكتب إحصائي وطني قد جمع ونشر بيانات مُصنّفة حسب الجنس حول معدلات التوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية؛ و
- ◀ أن تكون البيانات متاحة لأربعة قطاعات اقتصادية على الأقل، مثل التعدين والبناء والتصنيع والطاقة والمياه والزراعة والنقل والخدمات؛ و
- ◀ أن تكون البيانات قد نشرت خلال السنوات الثلاث التي تسبق تاريخ انتهاء جمع البيانات؛ و
- ◀ أن تكون البيانات قد عرضت في شكل جدول مُنظّم وشامل، مناسب للتحليل والتفسير، إما على موقع إلكتروني حكومي أو في تقرير مُرتبط. يُمكن عرض البيانات إما بأرقام دقيقة أو بنسب مئوية. البيانات المُقدّمة في شكل مُلخّص وصفي فقط، أو المُتاحة فقط في مصادر ثانوية مثل البيانات الصحفية أو البيانات العامة حول مشاركة المرأة في القوى العاملة في مختلف القطاعات الاقتصادية، غير كافية.

النقاط	الحد الأقصى للدرجات المعاد قياسها	
1 - 0	25	11.4.1 هل تنشر الحكومة بيانات مجهولة الهوية ومُفصّلة حسب الجنس حول التوظيف والرواتب في مختلف القطاعات الاقتصادية؟
0 أو 0.5		11.4.1.1 هل تنشر الحكومة بيانات مصنفة حسب الجنس بشأن العمالة في القطاعات الاقتصادية المختلفة؟
0 أو 0.5		11.4.1.2 هل تنشر الحكومة بيانات مصنفة حسب الجنس بشأن الرواتب في القطاعات الاقتصادية المختلفة؟

### 11.4.1.2 هل تنشر الحكومة بيانات مصنفة حسب الجنس بشأن العمالة في القطاعات الاقتصادية المختلفة؟

يُمنح السؤال 11.4.1.2 درجة 0.50 إذا استوفيت الشروط الأربعة التالية:

- ◀ أن تكون جهة عامة أو مكتب إحصائي وطني قد قام بجمع ونشر بيانات مُصنّفة حسب الجنس حول الرواتب الفعلية في مختلف القطاعات الاقتصادية؛ و
- ◀ نفس الشروط من 2 إلى 4 في 11.4.1.1.



## الركيزة الثانية - الأطر الداعمة لمؤشر الأجور - 11.4.2

11.4.2.1 هل تطلب الحكومة من القطاع الخاص وضع تدابير شفافية الأجور لمعالجة فجوة الأجور؟

يُعطى السؤال 11.4.2.1 الإجابة بنعم إذا استُوفي الشرطان التاليان:

- ◀ تُلزم الحكومة القطاع الخاص بوضع تدابير لشفافية الأجور لمعالجة فجوة الأجور بين الجنسين؛ و
- ◀ تُعتبر تدابير شفافية الأجور الحالية إلزامية.

11.4.2.2 هل قامت الحكومة بإدخال آليات إنفاذ لضمان امتثال القطاع الخاص لتشريعات المساواة في الأجور؟

يُعطى السؤال 11.4.2.2 الإجابة بنعم إذا استُوفي الشرطان التاليان:

- ◀ أدخلت الحكومة آليات إنفاذ لضمان امتثال القطاع الخاص لتشريعات المساواة في الأجور؛ و
- ◀ وجود آليات إلزامية للتطبيق.

النقاط	الحد الأقصى للدرجات للمعاد قياسها	
0 أو 1	25	11.4.2 هل هناك تدابير للشفافية في الأجور لمعالجة فجوة الأجور، أو آليات لتطبيق تشريعات المساواة في الأجور؟
		11.4.2.1 هل تطلب الحكومة من القطاع الخاص وضع تدابير شفافية الأجور لمعالجة فجوة الأجور؟
		11.4.2.2 هل قامت الحكومة بإدخال آليات إنفاذ لضمان امتثال القطاع الخاص لتشريعات المساواة في الأجور؟



## الركيزة الثانية - الأطر الداعمة لمؤشر الأجور - 11.4.3

الحد الأقصى للدرجات للمعاد قياسها	النقاط	
25	0 أو 1	11.4.3 هل توجد سياسات عامة للسلامة والصحة المهنية تراعي الفوارق بين الجنسين ويمكن تطبيقها على القطاع الخاص؟

يُمنح المؤشر 11.4.3 درجة واحدة إذا استوفيت الشروط الثلاثة التالية:

- ◀ لا يمنع القانون عمل المرأة في وظائف أو قطاعات اقتصادية معينة، أو خلال ساعات عمل محددة، كما هو مُقيّم في الأسئلة 1.4.2 أو 1.4.3 أو 1.4.4؛ و
- ◀ وجود سياسة فعّالة للسلامة والصحة المهنية، سواءً على المستوى الوطني أو مستوى الولاية أو البلدية (أي مدينة الأعمال الرئيسية في الدولة)؛ و
- ◀ أن تُراعي السياسة صراحةً إما السلامة والصحة المهنية للمرأة، أو المخاطر المحددة التي تؤثر بشكل غير متناسب على النساء العاملات (مثل المخاطر الإنجابية، والعنف في العمل، وعوامل الإجهاد في مكان العمل، وعدم كفاية معدات الوقاية الشخصية والأدوات والآلات، وغيرها)، أو إنشاء معهد وطني يُعنى بقضايا النوع الاجتماعي في مجال السلامة والصحة المهنية.

يشير مصطلح "السلامة والصحة المهنية" إلى علم توقع المخاطر الناشئة في مكان العمل أو منه، والتعرف عليها وتقييمها والسيطرة عليها، والتي قد تؤثر على صحة ورفاهية العمال، مع مراعاة تأثيرها المحتمل على المجتمعات المحيطة والبيئة العامة (ألي، 2008).

يشير مصطلح "مراعاة الفوارق بين الجنسين" إلى القدرة على إدراك الفروقات بين الجنسين ودمجها في الاستراتيجيات والإجراءات (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2007).



## الركيزة الثانية - الأطر الداعمة لمؤشر الأجور - 11.4.4

الحد الأقصى للدرجات للمعاد قياسها	النقاط	
25	0 أو 1	11.4.4 هل هناك مبادرات حكومية تهدف إلى تحفيز المرأة على العمل في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات؟

يحصل المؤشر 11.4.4 على درجة واحدة إذا استوفي الشرطان التاليان:

- ◀ وجود مبادرة واحدة على الأقل تُديرها جهة عامة، أو تُمولها جزئيًا على الأقل، لتحفيز النساء على العمل في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)؛ و
- ◀ أن تكون المبادرة سارية المفعول خلال دورة إعداد التقارير، أو نُشرت خلال السنوات الخمس التي تسبق تاريخ انتهاء جمع البيانات، إذا لم يُحدد تاريخ انتهاء الصلاحية في الوثيقة.

تُعرّف "المبادرة" بأنها برامج أو سياسات أو مجموعة إجراءات مُهيكلّة تتخذها و/أو تدعمها الحكومات والمؤسسات العامة لتحفيز النساء على العمل في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. قد تشمل هذه المبادرات برامج سياسات عامة، وحملات توعية عامة، وتوفير خدمات دعم، وبرامج إعلامية أو تدريبية، ومنحًا دراسية، وغيرها.

تُعرّف "العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات" بأنها مهن الحاسوب والرياضيات، والهندسة المعمارية والهندسة، وعلوم الحياة والعلوم الفيزيائية، بالإضافة إلى المهن الإدارية ومهن التدريس ما بعد الثانوي المتعلقة بهذه المجالات الوظيفية، ومهن المبيعات التي تتطلب معرفة علمية أو تقنية على مستوى ما بعد الثانوي، وذلك وفقًا لمكتب إحصاءات العمل الأمريكي (US BLS 2024).



# الركيزة الثالثة – تصورات الخبراء لمؤشر الأجور

## إجابات مقياس ليكرت

- لا يُطبق إطلاقًا
- نادرًا ما يُطبق
- مُطبق باعتدال
- مُطبق في الغالب
- مُطبق بالكامل

- مُنفذ بالكامل (أو) غير مُطبَّق على الإطلاق
- مُطبَّق في الغالب (أو) نادرًا ما يُطبَّق
- مُطبَّق بشكل معتدل (أو) مُطبَّق بشكل معتدل
- نادرًا ما يُطبَّق (أو) مُطبَّق في الغالب
- غير مُطبَّق على الإطلاق (أو) مُطبَّق بشكل كامل

01

برأيك، إلى أي مدى تطبق السلطات العامة التشريعات القائمة بشأن المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية بين المرأة والرجل في الواقع العملي؟

02

برأيك، إلى أي مدى تطبق السلطات العامة التشريعات القائمة التي تحد من حق المرأة في العمل ليلاً عملياً؟ (أو)  
برأيك، إلى أي مدى تحافظ السلطات العامة على المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في العمل الليلي على أرض الواقع؟

03

رأيك، إلى أي مدى تُطبَّق السلطات العامة التشريعات القائمة التي تُقيّد حق المرأة في العمل في وظيفة تُعتبر خطيرة عملياً؟ (و/أو)  
برأيك، إلى أي مدى تحترم السلطات العامة حقوق المساواة بين المرأة والرجل في العمل في وظيفة تُعتبر خطيرة في الواقع العملي؟

04

برأيك، إلى أي مدى تُطبَّق السلطات العامة التشريعات القائمة التي تُقيّد حق المرأة في العمل في القطاع الاقتصادي عملياً؟ (و/أو)  
برأيك، إلى أي مدى تُحافظ السلطات العامة على المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في العمل في القطاع الاقتصادي عملياً؟



## الركيزة الثالثة - تصورات الخبراء لمؤشر الأجور - III.4.1

يتم عرض سؤال تصور الخبراء III.4.1 وفقاً لنتيجة 1.4.1 هل ينص القانون على المساواة في الأجر عن العمل متساوي القيمة؟

إذا كانت النتيجة 1:

III.4.1 برأيك إلى أي مدى تقوم السلطات العامة بتطبيق التشريعات القائمة المتعلقة بالمساواة في الأجر عن العمل متساوي القيمة بين المرأة والرجل في الواقع العملي؟

إذا كانت النتيجة 0:

لا يتم طرح أي سؤال حول تصور الخبراء.

يحصل الاقتصاد على درجة 0 في المؤشر III.4.1

مقياس ليكرت	النتائج (0-4)	النتيجة المرجحة (0-100)
لا يُطبق إطلاقاً	0	0
نادرًا ما يُطبق	1	25
مُطبق باعتدال	2	50
مُطبق في الغالب	3	75
مُطبق بالكامل	4	100



## الركيزة الثالثة – تصورات الخبراء لمؤشر الأجور - III.4.2.1 و III.4.2.2

يتم عرض سؤال تصور الخبراء III.4.2.1 و III.4.2.2 وفقاً لنتيجة 1.4.2 هل يسمح القانون للمرأة العمل ليلاً مثلما يسمح للرجل؟

إذا كانت النتيجة 0:

III.4.2.1 برايك الى أي مدى تقوم السلطات العامة بتطبيق التشريعات القائمة التي تقيد حق المرأة في العمل ليلاً في الواقع العملي؟

إذا كانت النتيجة 1:

III.4.2.2 برأيك، الى أي مدى تدعم السلطات العامة بتطبيق التشريعات القائمة التي تقيد حق المرأة في العمل ليلاً في الواقع العملي؟

الدرجات المرجحة (0-100)	النتائج (0-4)	مقياس ليكرت
100	4	لا يُطبق إطلاقاً
75	3	نادرًا ما يُطبق
50	2	مُطبق باعتدال
25	1	مُطبق في الغالب
0	0	مُطبق بالكامل

النتيجة المرجحة (0-100)	النتائج (0-4)	مقياس ليكرت
0	0	لا يتم دعمه إطلاقاً
25	1	نادرًا ما يتم دعمه
50	2	يتم دعمه جزئياً
75	3	يتم دعمه الى حد كبير
100	4	يتم دعمه بشكل كلي



## الركيزة الثالثة - تصورات الخبراء لمؤشر الأجور - 1.4.3.1 و 1.4.3.2

يتم عرض سؤال تصور الخبراء 1.4.3.1 و 1.4.3.2 وفقاً لنتيجة 1.4.3 هل يُسمح للمرأة بالعمل في وظيفة خطيرة مثلما يُسمح للرجل؟

إذا كانت النتيجة 0: (أو)

إذا كانت درجة أي من الأسئلة (1.4.3.1، 1.4.3.2 أو 1.4.3.3) هي 0:

إذا كانت النتيجة 1: (أو)

إذا كانت درجة أي من الأسئلة (1.4.3.1، 1.4.3.2 أو 1.4.3.3) هي 0.25:

**1.4.3.2** برأيك، إلى أي مدى تدعم السلطات العامة المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في العمل في وظيفة خطيرة في الواقع العملي؟

**1.4.3.1** برأيك إلى أي مدى تقوم السلطات العامة بتطبيق التشريعات القائمة التي تقيد حق المرأة في العمل في وظيفة خطيرة في الواقع العملي؟

مقياس ليكرت	النتائج (0-4)	النتيجة المرجحة (0-100)
لا يتم دعمه إطلاقاً	0	0
نادراً ما يتم دعمه	1	25 مضروباً في درجة المؤشر لـ 1.4.3
يتم دعمه جزئياً	2	50 مضروباً في درجة المؤشر لـ 1.4.3
يتم دعمه إلى حد كبير	3	75 مضروباً في درجة المؤشر لـ 1.4.3
يتم دعمه بشكل كلي	4	100 مضروباً في درجة المؤشر لـ 1.4.3

مقياس ليكرت	النتائج (0-4)	النتيجة المرجحة (0-100)
لا يُطبق إطلاقاً	4	100 مضروباً في (1 ناقص درجة المؤشر لـ 1.4.3)
نادراً ما يُطبق	3	75 مضروباً في (1 ناقص درجة المؤشر لـ 1.4.3)
مُطبق باعتدال	2	50 مضروباً في (1 ناقص درجة المؤشر لـ 1.4.3)
مُطبق في الغالب	1	25 مضروباً في (1 ناقص درجة المؤشر لـ 1.4.3)
مُطبق بالكامل	0	0



## الركيزة الثالثة – تصورات الخبراء لمؤشر الأجور - 1.4.4.1 و 1.4.4.2

يتم عرض سؤال تصور الخبراء 1.4.4.1 و 1.4.4.2 وفقاً لنتيجة 1.4.4 هل يُسمح للمرأة أن تعمل في قطاعات اقتصادية مختلفة مثلما يسمح للرجل؟

إذا كانت النتيجة 1: (أو)

إذا كانت درجة أي من الأسئلة (1.4.4.1- 1.4.4.7) هي 0:

إذا كانت النتيجة 0: (أو)

إذا كانت درجة أي من الأسئلة (1.4.4.1 – 1.4.4.7) أكبر من 0:

1.4.4.1 برأيك، إلى أي مدى تدعم السلطات العامة المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية في الواقع العملي؟

1.4.4.2 برأيك إلى أي مدى تقوم السلطات العامة بتطبيق التشريعات الحالية التي تقيد حق المرأة في العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية في الواقع العملي؟

مقياس ليكرت	النتائج (4-0)	النتيجة المرجحة (100-0)
لا يتم دعمه إطلاقاً	0	0
نادراً ما يتم دعمه	1	25 مضروباً في درجة المؤشر ل 1.4.4
يتم دعمه جزئياً	2	50 مضروباً في درجة المؤشر ل 1.4.4
يتم دعمه الى حد كبير	3	75 مضروباً في درجة المؤشر ل 1.4.4
يتم دعمه بشكل كلي	4	100 مضروباً في درجة المؤشر ل 1.4.4

مقياس ليكرت	النتائج (4-0)	النتيجة المرجحة (100-0)
لا يُطبق إطلاقاً	4	100 مضروباً في (1 ناقص درجة المؤشر ل 1.4.4)
نادراً ما يُطبق	3	75 مضروباً في (1 ناقص درجة المؤشر ل 1.4.4)
مُطبق باعتدال	2	50 مضروباً في (1 ناقص درجة المؤشر ل 1.4.4)
مُطبق في الغالب	1	25 مضروباً في (1 ناقص درجة المؤشر ل 1.4.4)
مُطبق بالكامل	0	0