

ورشة عمل منهجية المرأة وأنشطة الأعمال والقانون



العمل

 الزواج	 الأجور	 العمل	 التنقل	 السلامة
 المعاش التقاعدي	 الأصول	 ريادة الأعمال	 رعاية الطفل	 الوالدية



مؤشر العمل - مقدمة





العمل – الدافع من المؤشر

- إن إزالة العقبات التي تحول دون عمل المرأة خارج المنزل يعزز استقلالها الاقتصادي، ويزيد من مشاركتها في العمالة الماهرة، ويساهم في زيادة النمو الاقتصادي بشكل أكبر.
- ترتبط القوانين القوية المناهضة للتمييز ضد المرأة بزيادة قد تصل إلى 8.6% في نسب توظيف النساء ووصولهن إلى مسارات مهنية أفضل.
- تساهم ترتيبات العمل المرنة في زيادة الإحتفاظ بالقوى العاملة النسائية وتقسيم أكثر إنصافاً لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بين الرجال والنساء.





الركيزة الأولى - الأطر القانونية لمؤشر العمل

النقاط الفرعية

01

هل يسمح القانون للمرأة بالحصول على وظيفة
مثملا يسمح للرجل؟

- لا يتضمن هذا المؤشر نقاط فرعية.

02

هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على
أساس الحالة الاجتماعية أو الحالة الوالدية أو
العمر؟

- هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس الحالة الاجتماعية؟
- هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس الحالة الوالدية؟
- هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس العمر؟

03

هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على
أساس الجنس؟

- لا يتضمن هذا المؤشر نقاط فرعية.

04

هل يسمح القانون للموظفين بطلب العمل
المرن؟

- هل يسمح القانون للموظفين بطلب المرونة فيما يتعلق بوقت العمل؟
- هل يسمح القانون للموظفين بطلب المرونة فيما يتعلق بمكان العمل؟



الركيزة الأولى - الأطر القانونية لمؤشر العمل - 1.3.1

الدرجة القصوى المعاد قياسها	النقاط	
25	0 أو 1	1.3.1 هل يسمح القانون للمرأة بالحصول على وظيفة مثلما يسمح للرجل؟

يُمنح السؤال 1.3.1 درجة 1 إذا لم يكن هناك أي قيود في القوانين المتعلقة بحق المرأة في العمل المستقل.

تُمنح الدرجة 1 فقط في حالة إذا لم يتضمن القانون أي من القيود الثلاثة التالية:

- ◀ توجد قيود على الأهلية القانونية للمرأة وقدرتها على الحصول على وظيفة أو ممارسة حرفة أو مهنة؛ أو
- ◀ ينص القانون على ضرورة حصول المرأة على موافقة رسمية أو تقديم وثائق إضافية (مثل الموافقة أو التفويض الخطي) من زوجها أو ولي أمرها؛ أو
- ◀ يفرض القانون عواقب قانونية، مثل فقدان النفقة أو الدعم المالي، على المرأة التي تعمل ضد رغبة زوجها أو أسرتها، ويعاملها كشكل من أشكال العصيان.



الركيزة الأولى - الأطر القانونية لمؤشر العمل - (1) 1.3.2

1.3.2.1 هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس الحالة الاجتماعية؟

يُمنح السؤال 1.3.2.1 درجة 0.33 إذا تحقق أحد الشرطين التاليين:

- ◀ يحظر القانون صراحةً على أصحاب العمل التمييز على أساس الحالة الاجتماعية أثناء ممارسات ما قبل التوظيف (أي التوظيف والتعيين)؛ أو
- ◀ ينص القانون على حظر واسع النطاق للتمييز على أساس الحالة الاجتماعية إلى جانب حظر عام للتمييز أثناء ممارسات ما قبل التوظيف (أي التوظيف والتعيين) لجميع العمال.

الدرجة القصوى المعاد قياسها	النقاط	
25	1 - 0	1.3.2 هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس الحالة الاجتماعية أو الحالة الوالدية أو العمر؟
	0 أو 0.33	1.3.2.1 هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس الحالة الاجتماعية؟
	0 أو 0.33	1.3.2.2 هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس الحالة الوالدية؟
	0 أو 0.33	1.3.2.2 هل يحظر القانون التمييز في التعيين على أساس العمر؟



الركيزة الأولى - الأطر القانونية لمؤشر العمل - (2) 1.3.2 و (3) 1.3.2

1.3.2.2 هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس الوضع الأبوي؟

يُمنح السؤال 1.3.2.2 درجة 0.33 إذا تم استيفاء أحد الشرطين التاليين:

- ◀ يحظر القانون صراحةً على أصحاب العمل التمييز على أساس الوضع الأبوي أثناء ممارسات ما قبل التوظيف (أي إعلان التوظيف والتعيين)؛ أو
- ◀ ينص القانون على حظر واسع النطاق للتمييز على أساس الحالة الوالدية إلى جانب حظر عام للتمييز أثناء ممارسات ما قبل التوظيف (أي إعلان التوظيف والتعيين) لجميع العاملين.

1.3.2.3 هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس السن؟

يُمنح السؤال 1.3.2.3 درجة 0.33 إذا تم استيفاء أحد الشرطين التاليين:

- ◀ يحظر القانون صراحةً على أرباب العمل التمييز على أساس العمر أثناء ممارسات ما قبل التوظيف (أي التوظيف والتعيين)؛ أو
- ◀ ينص القانون على حظر واسع النطاق للتمييز على أساس العمر إلى جانب حظر عام للتمييز أثناء ممارسات ما قبل التوظيف (أي الاستقدام والتوظيف) لجميع العمال.

الدرجة القصوى المعاد قياسها	النقاط	
25	1 - 0	1.3.2 هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس الحالة الاجتماعية أو الحالة الأبوية أو العمر؟
	0 أو 0.33	1.3.2.1 هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس الحالة الاجتماعية؟
	0 أو 0.33	1.3.2.2 هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس الوضع الأبوي؟
	0 أو 0.33	1.3.2.3 هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس العمر؟



الركيزة الأولى – الأطر القانونية لمؤشر العمل - 1.3.3

الدرجة القصوى المعاد قياسها	النقاط	
25	1 أو 0	1.3.3 هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس الجنس؟

يُمنح السؤال 1.3.3 درجة 1 إذا تم استيفاء الشرطين التاليين:

- ◀ يحظر القانون على أصحاب العمل التمييز على أساس نوع الجنس (أو) ينص القانون على المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في التوظيف؛ و
- ◀ لا يحظر القانون التمييز في جانب واحد فقط من جوانب التوظيف، مثل الأجر أو الفصل من العمل.



الركيزة الأولى - الأطر القانونية لمؤشر العمل - 1.3.4

1.3.4.1 هل يسمح القانون للموظفين بطلب المرونة فيما يتعلق بوقت العمل؟

يُمنح السؤال 1.3.4.1 درجة 0.50 إذا تم استيفاء الشرطين التاليين:

- ◀ يمنح القانون الموظفين خيار طلب الدوام المرن؛ و
- ◀ لا يكون خيار طلب الدوام المرن مشروطًا بخصائص معينة، مثل الحالة الوالدية أو الإعاقة أو عمر الأطفال.

1.3.4.2 هل يسمح القانون للموظفين بطلب المرونة فيما يتعلق بمكان العمل؟

يُمنح السؤال 1.3.4.2 درجة 0.50 إذا تم استيفاء الشرطين التاليين:

- ◀ يمنح القانون الموظفين خيار طلب العمل عن بُعد؛ و
- ◀ لا يكون خيار طلب العمل عن بُعد مشروطًا بخصائص معينة، مثل الحالة الوالدية أو الإعاقة أو عمر الأطفال.

الدرجة القصوى المعاد قياسها	النقاط	1.3.4 هل يسمح القانون للموظفين بطلب العمل المرن؟
25	1 - 0	
	0 أو 0.50	1.3.4.1 هل يسمح القانون للموظفين بطلب المرونة فيما يتعلق بوقت العمل؟
	0 أو 0.50	1.3.4.2 هل يسمح القانون للموظفين بطلب المرونة فيما يتعلق بمكان العمل؟



الركيزة الثانية – الأطر الداعمة لمؤشر العمل

النقاط الفرعية

01

هل تتلقى هيئة متخصصة الشكاوى المتعلقة بالتمييز بين الجنسين في التوظيف؟

- لا يتضمن هذا المؤشر نقاط فرعية

02

هل توفر الحكومة تدابير توعية بشأن سياسات التوظيف العادلة الخالية من التمييز على أساس الجنس؟

- لا يتضمن هذا المؤشر نقاط فرعية

03

هل توفر الحكومة موارد تعليمية للقطاع الخاص لاعتماد ترتيبات العمل المرنة؟

- لا يتضمن هذا المؤشر نقاط فرعية

04

هل هناك خطة أو استراتيجية حكومية وطنية تركز على وصول المرأة إلى سوق العمل؟

- هل تتضمن الخطة أو الاستراتيجية تدابير لزيادة وصول المرأة إلى سوق العمل؟
- هل تتضمن الخطة أو الاستراتيجية ترتيبات مؤسسية لرصد تنفيذ الخطة أو الاستراتيجية؟
- هل تتضمن الخطة أو الاستراتيجية مؤشرات وأهداف؟



الركيزة الثانية – الأطر الداعمة لمؤشر العمل - II.3.1

الدرجة القصوى المعاد قياسها	النقاط	
25	0 أو 1	II.3.1 هل تتلقى هيئة متخصصة شكاوى بشأن التمييز بين الجنسين في التوظيف؟

يُمنح السؤال II.3.1 درجة 1 إذا تم استيفاء الشروط الثلاثة التالية:

- ◀ وجود هيئة متخصصة ومستقلة لديها تفويض بتلقي الشكاوى المقدمة من الجهات الفاعلة العامة والخاصة المتعلقة بالتمييز في التوظيف على أساس نوع الجنس، أو الفصل فيها أو إحالتها إلى المحاكم المختصة؛ و
- ◀ يمتد التفويض ليشمل القضايا المتعلقة بعلاقات العمل في القطاع الخاص؛ و
- ◀ أن تكون الهيئة عاملة بشكل فعلي.

في هذا المؤشر، يشير مصطلح "هيئة متخصصة" إلى كيان أو مؤسسة تم إنشاؤها بالإضافة إلى المحاكم بولاية دستورية و/أو تشريعية لحماية وتعزيز مبادئ المساواة. وقد تتخذ أشكالاً مثل لجنة حقوق الإنسان أو أمين المظالم أو محكمة العمل أو لجنة المساواة بين الجنسين وغيرها. وهي مكلفة بتلقي الشكاوى المتعلقة بالتمييز القائم على نوع الجنس في التوظيف من قبل الجهات الفاعلة العامة والخاصة والفصل فيها أو إحالتها إلى المحكمة المختصة.



الركيزة الثانية – الأطر الداعمة لمؤشر العمل - 11.3.2

الدرجة القصوى المعاد قياسها	النقاط	
25	0 أو 1	11.3.2 هل توفر الحكومة تدابير للتوعية بسياسات التوظيف العادلة الخالية من التمييز على أساس الجنس؟

يمنح السؤال 11.3.2 درجة 1 في حال:

- ◀ قيام كيان عام باتخاذ تدابير للتوعية أو نشر موارد تعليمية أخرى؛ (و)
- ◀ إذا كانت المعلومات المقدمة من وكالة خاصة أو غير حكومية غير كافية؛ (و)
- ◀ تزود تدابير التوعية أصحاب العمل في القطاع الخاص بمعلومات حول كيفية تنفيذ عدم التمييز على أساس الجنس في ممارسات التوظيف؛ (و)
- ◀ تم إصدار المعلومات أو تحديثها خلال السنوات الخمس التي سبقت تاريخ قطع جمع البيانات.

في هذا المؤشر، تشير عبارة "تدابير التوعية" إلى مجموعة من الإجراءات التي تتخذها الحكومة، والتي يتم نشرها باللغة التي تتحدث بها أغلبية السكان، لتوعية القطاع الخاص بكيفية تنفيذ ممارسات التوظيف العادلة. وهذا يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، تطوير التعليم والتدريب، والحملات وإعلانات الخدمة العامة، ونشر وتوزيع المذكرات الإرشادية والكتيبات وأدلة أفضل الممارسات، وإتاحة معلومات مجانية وشاملة ودقيقة على الإنترنت من خلال المواقع الحكومية الرسمية.



الركيزة الثانية – الأطر الداعمة لمؤشر العمل - 11.3.3

الدرجة القصوى المعاد قياسها	النقاط	
25	0 أو 1	11.3.3 هل توفر الحكومة موارد تعليمية للقطاع الخاص لاعتماد ترتيبات العمل المرنة؟

يُمنح السؤال 11.3.3 درجة 1 في حال قام كيان عام بتوفير موارد تعليمية لأرباب العمل في القطاع الخاص مع معلومات عن كيفية تنفيذ ترتيبات العمل المرنة.

في هذا المؤشر، تشير عبارة "الموارد التعليمية" إلى المواد التي تنتجها الحكومة وتنشرها لتوعية القطاع الخاص بكيفية تنفيذ ترتيبات العمل المرنة. ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تطوير التعليم والتدريب، والحملات وإعلانات الخدمة العامة، ونشر وتوزيع المذكرات الإرشادية والكتيبات الإرشادية وأدلة أفضل الممارسات، وإتاحة معلومات مجانية وشاملة ودقيقة على الإنترنت من خلال المواقع الحكومية الرسمية.



الركيزة الثانية – الأطر الداعمة لمؤشر العمل - II.3.4

II.3.4.1 هل تتضمن الخطة أو الاستراتيجية تدابير لزيادة وصول المرأة إلى سوق العمل؟

يُمنح السؤال II.3.4.1 درجة 0.33 إذا تم استيفاء الشرطين التاليين:

- ◀ وجود خطة أو استراتيجية وطنية صادرة عن الحكومة تتضمن تدابير محددة لزيادة فرص وصول المرأة إلى سوق العمل، مثل المبادرات الرامية إلى جذب النساء والاحتفاظ بهن في القوى العاملة (الطلب على العمالة)، أو برامج التدريب وبناء القدرات للباحثين عن عمل (العرض من العمالة)، أو الجهود المبذولة لتسهيل مضاهاة الوظائف والتنسيب مع التركيز على الجنسين؛ و
- ◀ أن تكون الخطة أو الاستراتيجية سارية المفعول أثناء دورة إعداد التقارير أو تم نشرها خلال السنوات الخمس الماضية التي تسبق تاريخ انتهاء جمع البيانات إذا لم يكن هناك تاريخ انتهاء محدد في الوثيقة.

الدرجة القصوى المعاد قياسها	النقاط	
25	1 - 0	II.3.4 هل تركز خطة أو استراتيجية الحكومة الوطنية على وصول المرأة إلى سوق العمل؟
	0 أو 0.33	II.3.4.1 هل تتضمن الخطة أو الاستراتيجية تدابير لزيادة وصول المرأة إلى سوق العمل؟
	0 أو 0.33	II.3.4.2 هل تتضمن الخطة أو الاستراتيجية ترتيبات مؤسسية لرصد تنفيذ الخطة أو الاستراتيجية؟
	0 أو 0.33	II.3.4.3 هل تتضمن الخطة أو الاستراتيجية مؤشرات وأهدافاً؟



الركيزة الثانية – الأطر الداعمة لمؤشر العمل - 11.3.4

11.3.4.2 هل تتضمن الخطة أو الاستراتيجية ترتيبات مؤسسية لرصد تنفيذ الخطة أو الاستراتيجية؟

يُمنح السؤال 11.3.4.2 درجة 0.33 إذا تم استيفاء الشروط الثلاثة التالية:

- ◀ وجود خطة أو استراتيجية وطنية صادرة عن الحكومة تتضمن تدابير محددة لزيادة وصول المرأة إلى سوق العمل؛ و
- ◀ تتضمن الخطة أو الاستراتيجية ترتيبات مؤسسية لرصد تنفيذها؛ و
- ◀ أن تكون الخطة أو الاستراتيجية سارية المفعول خلال دورة الإبلاغ أو تم نشرها خلال السنوات الخمس قبل تاريخ انتهاء جمع البيانات إذا لم يكن هناك تاريخ انتهاء محدد في الوثيقة.

11.3.4.3 هل تتضمن الخطة أو الاستراتيجية مؤشرات وأهدافاً؟

يُمنح السؤال 11.3.4.3 درجة 0.33 إذا تم استيفاء الشروط الثلاثة التالية:

- ◀ هناك خطة أو استراتيجية وطنية صادرة عن الحكومة تتضمن تدابير محددة لزيادة وصول المرأة إلى سوق العمل؛ و
- ◀ تتضمن الخطة أو الاستراتيجية مؤشرات وأهداف لتوجيه تنفيذها؛ و
- ◀ أن تكون الخطة أو الاستراتيجية سارية المفعول خلال دورة الإبلاغ أو تم نشرها خلال السنوات الخمس قبل تاريخ انتهاء جمع البيانات إذا لم يكن هناك تاريخ انتهاء محدد في الوثيقة.

الدرجة القصوى المعاد قياسها	النقاط	
25	0 - 1	11.3.4 هل تركز خطة أو استراتيجية الحكومة الوطنية على وصول المرأة إلى سوق العمل؟
	0 أو 0.33	11.3.4.1 هل تتضمن الخطة أو الاستراتيجية تدابير لزيادة وصول المرأة إلى سوق العمل؟
	0 أو 0.33	11.3.4.2 هل تتضمن الخطة أو الاستراتيجية ترتيبات مؤسسية لرصد تنفيذ الخطة أو الاستراتيجية؟
	0 أو 0.33	11.3.4.3 هل تتضمن الخطة أو الاستراتيجية مؤشرات وأهدافاً؟

الركيزة الثالثة - تصورات الخبراء لمؤشر العمل

اجابات مقياس ليكرت

01

برأيك، إلى أي مدى تطبق السلطات العامة التشريعات القائمة التي تقيد حق المرأة في الحصول على وظيفة في الواقع العملي؟ (أو) برأيك، إلى أي مدى تقوم السلطات العامة بتطبيق التشريعات التي تقيد حق المرأة في الحصول على وظيفة في الواقع العملي؟

02

برأيك، إلى أي مدى تطبق السلطات العامة التشريعات القائمة التي تحظر التمييز في التوظيف على أساس الحالة الاجتماعية أو الحالة الأبوية أو العمر في الواقع العملي؟

03

برأيك، إلى أي مدى تطبق السلطات العامة التشريعات القائمة التي تحظر التمييز في التوظيف على أساس الجنس في الواقع العملي؟

04

برأيك، إلى أي مدى تطبق السلطات العامة التشريعات القائمة التي تسمح للموظفين بطلب العمل المرن في الواقع العملي؟

- مطبقة بالكامل (أو) غير مطبقة على الإطلاق
- مطبقة في الغالب (أو) نادراً ما يتم التمسك بها
- مطبقة إلى حد ما (أو) مطبقة بشكل معتدل (أو) مطبقة بشكل معتدل
- نادراً ما يتم تطبيقها (أو) يتم تطبيقها في الغالب
- غير مطبقة على الإطلاق (أو) غير مطبقة بالكامل (أو) مطبقة بالكامل

- لا يطبق إطلاقاً
- نادر ما يطبق
- مطبق باعتدال
- مطبق في الغالب
- مطبق بالكامل



الركيزة الثالثة - تصورات الخبراء لمؤشر العمل - III.3.1.1 و III.3.1.2

يتم عرض سؤال تصور الخبراء III.3.1.1 و III.3.1.2 وفقًا لنتيجة السؤال 1.3.1 هل يسمح القانون للمرأة بالحصول على وظيفة مثلما يسمح للرجل؟

إذا كانت النتيجة 0:

III.3.1.1 برأيك، إلى أي مدى تقوم السلطات العامة بتطبيق التشريعات القائمة التي تقيد حق المرأة في الحصول على وظيفة في الواقع العملي؟

إذا كانت النتيجة 1:

III.3.1.2 برأيك، إلى أي مدى تدعم السلطات العامة المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل في الحصول على وظيفة أو مزاولة أي مهنة في الواقع العملي؟

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

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



الركيزة الثالثة - تصورات الخبراء لمؤشر العمل - III.3.2

يتم عرض سؤال تصور الخبراء III.3.2 وفقًا لنتيجة 1.3.2 هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس الحالة الاجتماعية أو الحالة الأبوية أو العمر؟

إذا كانت النتيجة 0:

لا يتم طرح أي سؤال عن تصورات الخبراء.

يحصل الاقتصاد على درجة صفر في المؤشر III.3.2

إذا كانت النتيجة أكبر من 0:

III.3.2 برأيك، إلى أي مدى تطبق السلطات العامة التشريعات القائمة التي تحظر التمييز في التوظيف على أساس الحالة الاجتماعية أو الحالة الوالدية أو العمر في الواقع العملي؟

مقياس ليكرت	الدرجات (4-0)	الدرجة المرجحة (100-0)
لا يُطبق إطلاقًا	0	0
نادرًا ما يُطبق	1	25 مضروبًا في درجة السؤال 1.3.2
مُطبق باعتدال	2	50 مضروبًا في درجة السؤال 1.3.2
مُطبق في الغالب	3	75 مضروبًا في درجة السؤال 1.3.2
مُطبق بالكامل	4	100 مضروبًا في درجة السؤال 1.3.2



الركيزة الثالثة - تصورات الخبراء لمؤشر العمل - III.3.3

يتم عرض سؤال تصور الخبراء III.3.3 وفقًا لنتيجة 1.3.3 هل يحظر القانون التمييز في التوظيف على أساس الجنس؟

إذا كانت النتيجة 0:

لا يتم طرح أي سؤال عن تصورات الخبراء.

يحصل الاقتصاد على درجة صفر في المؤشر III.3.3

إذا كانت النتيجة 1:

III.3.3 برأيك، إلى أي مدى تقوم السلطات العامة بتطبيق التشريعات القائمة التي تحظر التمييز في التوظيف على أساس نوع الجنس في الواقع العملي؟

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



الركيزة الثالثة - تصورات الخبراء لمؤشر العمل - III.3.4

يتم عرض سؤال تصور الخبراء III.3.4 وفقًا لنتيجة 1.3.4 هل يسمح القانون للموظفين بطلب العمل المرن؟

إذا كانت النتيجة 0:

إذا كانت النتيجة أكبر من 0:

لم يتم طرح أي سؤال عن تصور الإنفاذ.

يحصل الاقتصاد على درجة صفر في المؤشر III.3.4

III.3.4 برأيك، إلى أي مدى تطبق السلطات العامة التشريعات القائمة التي تسمح للموظفين بطلب العمل المرن في الواقع العملي؟

الدرجة المرجحة (100-0)	الدرجات (4-0)	مقياس ليكرت
0	0	لا يُطبق إطلاقاً
25 مضروباً في درجة السؤال 1.3.4	1	نادرًا ما يُطبق
50 مضروباً في درجة السؤال 1.3.4	2	مُطبق باعتدال
75 مضروباً في درجة السؤال 1.3.4	3	مُطبق في الغالب
100 مضروبة في درجة السؤال 1.3.4	4	مُطبق بالكامل